

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE BOUCHERVILLE



ET

**LES SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 306
(EMPLOYÉS DE PISCINES)**



1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2025

Handwritten signature and initials in blue ink.

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEFS	9
ARTICLE 7	ARBITRAGE	11
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL	13
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES.....	14
ARTICLE 11	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	15
ARTICLE 12	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	16
ARTICLE 13	ASSISTANCE JUDICIAIRE	17
ARTICLE 14	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT	18
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS	19
ARTICLE 16	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU FAMILIALES / MALADIE	20
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX	21
ARTICLE 18	CONGÉS ANNUELS	23
ARTICLE 19	CONGÉ SANS SOLDE.....	25
ARTICLE 20	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	27
ARTICLE 21	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	31
ARTICLE 22	TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE.....	32
ARTICLE 23	HORAIRES DE TRAVAIL	34
ARTICLE 24	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	37
ARTICLE 25	ADMINISTRATION DES SALAIRES	38
ARTICLE 26	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	39
ARTICLE 27	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	41
ARTICLE 28	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS.....	42
ARTICLE 29	ALLOCATION VÉHICULE AUTOMOBILE	43
ARTICLE 30	PRIMES.....	44
ARTICLE 31	RÉGIME DE RETRAITE.....	45
ARTICLE 32	PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (MAINTIEN)	46
ARTICLE 33	MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION.....	47
ARTICLE 34	ÉTABLISSEMENT D'UN PROGRAMME DE RECONNAISSANCE	48
ARTICLE 35	SALAIRES ET CLASSIFICATION	49
ARTICLE 36	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	50
ARTICLE 37	RÉTROACTIVITÉ	51
ARTICLE 38	DURÉE DE LA CONVENTION.....	52
ANNEXE « A »		53
Salaires et classification		53
ANNEXE « B »		54
Liste des employés de piscines au 1 ^{er} février 2019		54
ANNEXE « B-1 ».....		56
Liste des compétences		56
ANNEXE « C ».....		58
Formulaire d'adhésion syndicale.....		58
ANNEXE « D ».....		59
Formulaire d'absences pour activités syndicales.....		59
ANNEXE « E »		59
Régime de retraite.....		60
LETTRE D'ENTENTE 1		64
Lettre d'entente 2017-01 (2007-2017)		64
ANNEXE « A » - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS		66
Modifié suivant la lettre d'entente 2017-01.....		66

Signature

INDEX DE LA TABLE DES MATIÈRES
ORDRE ALPHABÉTIQUE – sauf annexes et lettres d’entente)

<u>TITRE</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accident du travail et maladie professionnelle	21	31
Administration des salaires.....	25	38
Allocation véhicule automobile	29	43
Ancienneté	8	12
Annexes et lettres d’entente	36	50
Arbitrage.....	7	11
Assistance judiciaire	13	17
Comité de santé et de sécurité.....	11	15
Comité de relations de travail	12	16
Congés annuels.....	18	23
Congé de maternité, paternité et congé parental.....	20	27
Congés fériés.....	15	19
Congés pour affaires pers. ou familiales / maladie	16	20
Congé sans solde.....	19	25
Congés sociaux	17	21
Définition des expressions.....	4	4
Droits et obligations des parties.....	3	3
Durée de la convention.....	38	52
Égalité de traitement - harcèlement.....	14	18
Établissement d’un programme de reconnaissance	34	48
Programme d’équité salariale (maintien).....	32	46
Formation et perfectionnement.....	26	39
Horaire de travail.....	23	34
Juridiction	2	2
Mécanisme d’évaluation des fonctions et de rémunération.....	33	47
Mesures disciplinaires.....	10	14
Mouvement de personnel.....	9	13
Objet de la convention	1	1
Primes.....	30	44
Procédure de griefs.....	6	9
Programme d’aide aux employés.....	27	41
Régime de retraite	31	45
Régime syndical.....	5	6
Rétroactivité	37	51
Salaire et classification.....	35	49
Temps supplémentaire	24	37
Traitement en cas de maladie	22	32
Vêtements et équipement.....	28	42

Handwritten signature

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre la Ville et ses employés représentés par le Syndicat, de promouvoir la sécurité et le bien-être des personnes salariées, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et de favoriser le règlement des mécontentes et griefs qui peuvent survenir.

À cet effet, les parties verront à travailler de concert en comité de relation de travail afin de partager toute information pertinente à l'établissement de mesures en vue de maintenir un milieu de travail sain.

ARTICLE 2 JURIDICTION

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 5 avril 2006 et corrigé le 20 avril 2006, et aux amendements apportés conformément au Code du travail.
- 2.02 À l'exception des cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent remplir une des fonctions énumérées à l'annexe « A » de la présente convention et couvertes par le présent certificat.
- Aux fins de l'application du présent article, un cas d'urgence se définit comme étant une situation qui, au moment où elle nécessite une ou des actions immédiates, était imprévue et doit être réglée dans les plus brefs délais.
- 2.03 Toute entente individuelle entre un salarié et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter un salarié dans l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention collective, est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son approbation à la Ville.

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, le tout sujet aux dispositions expresses de la présente convention collective.
- 3.02 Les personnes-ressources externes tant du Syndicat que de la Ville ont le droit de participer aux rencontres relatives à la présente convention, après en avoir informé au préalable l'autre partie.
- 3.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention, la Ville fournira une copie de ladite convention collective à tous les salariés couverts par ladite convention. La Ville devra également remettre une copie de la convention collective à tout nouveau salarié lors de son embauche.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

- 4.01 Dans la présente convention, lorsque le contexte l'exige, le masculin comprend le féminin et vice versa.
- 4.02 Lors de la signature de la convention collective, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe « B » (salariés réguliers et non réguliers), jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des salariés.
- 4.03 Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

- a) « **Ville** » : désigne la Ville de Boucherville.
- b) « **Syndicat** » : désigne les Syndicats regroupés des employés municipaux, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306.
- c) « **Salarié** » : désigne tout salarié régulier ou non régulier embauché par la Ville pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation prévue à l'article 4.03 f).
- d) « **Salarié régulier** » : désigne tout salarié embauché par la Ville sur une base annuelle et effectuant une moyenne de seize (16) heures de travail au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines suivant son embauche ou au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines de toute année subséquente, excluant la période de congés annuels ou maladie et pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation prévue à l'article 4.03 f).

Malgré le paragraphe ci-haut mentionné, le salarié régulier perd ce statut si, au cours d'une période de vingt-quatre (24) mois antérieure au 1^{er} janvier de l'année en cours, le salarié régulier n'a pas effectué une moyenne de seize (16) heures de travail, pour chacune des cinquante-deux (52) semaines.

Le salarié régulier peut être mis à pied pour raison de surplus de personnel, avec priorité de rappel par ancienneté, et ce, compte tenu des exigences du poste.

- e) « **Salarié non régulier** » : désigne tout salarié embauché par la Ville pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation prévue à l'article 4.03 f).

Sauf indication à l'effet contraire, ce salarié est couvert par la présente convention collective.

- f) « **Salarié en probation** » : désigne tout nouveau salarié embauché et qui n'a pas complété deux cent soixante-quinze (275) heures travaillées dans l'unité d'accréditation des salariés de piscines.

Sauf indication à l'effet contraire ce salarié est couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi.

- g) « **Ancienneté** » : aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la période totale pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville à titre de salarié.
- h) « **Chef de groupe** » : désigne un salarié appelé à coordonner les ressources et les opérations d'un plan d'eau sous l'autorité du gestionnaire responsable des activités aquatiques.
- i) « **Moniteur** » : désigne un salarié qui possède en sus les habiletés à donner des cours de natation, selon la ou les associations suivantes : Croix-Rouge canadienne ou Société de sauvetage et/ou d'une Fédération québécoise sportive aquatique et nautique du Québec, ou autres cours.

- j) « **Moniteur spécialisé** » : désigne un salarié appelé à enseigner les cours spécialisés visant à former les surveillants-sauveteurs et moniteurs en natation.
- k) « **Moniteur conditionnement physique** » : désigne un salarié qui possède les compétences et l'expérience pour enseigner les cours de conditionnement physique.
- l) « **Mutation** » : désigne l'assignation d'un salarié à une autre fonction.
- m) « **Poste vacant** » : désigne un poste pouvant nécessiter un remplacement à la suite du départ ou de la réaffectation d'un salarié qui effectuait un travail spécifique.
- n) « **Promotion** » : désigne l'assignation d'un salarié à une fonction de classe supérieure.
- o) « **Surveillant-sauveteur** » : désigne un salarié répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics en vigueur.
- p) « **Assistant-surveillant-sauveteur** » : désigne un salarié répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics en vigueur.
- q) « **Assistant-moniteur** » : désigne un salarié qui voit à assister le moniteur dans ses fonctions.
- r) « **Session** » : désigne une période d'activités programmées. Il y a quatre (4) sessions par année : hiver, printemps, été et automne.
- s) « **Service continu** » : désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.
- t) « **Chargé de cours** » : désigne le moniteur en charge de la préparation du contenu des cours et du déroulement des activités.
- u) « **Taux horaire moyen** » : désigne la moyenne du taux horaire gagné au cours de l'année civile précédente.

Handwritten signature

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Sécurité syndicale

Tout salarié membre en règle du Syndicat lors de la mise en vigueur de la présente convention, et tout salarié qui le devient pendant la durée de la convention, doivent verser leur cotisation syndicale comme condition de maintien de leur emploi.

5.02 Aucun salarié embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par la présente convention ne peut demeurer au service de la Ville s'il n'est pas membre en règle du Syndicat et s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.

5.03 La Ville n'est pas tenue, en vertu de cette clause, de renvoyer un salarié parce que le Syndicat l'a retiré de ses rangs, sous réserve de l'article 63 du Code du travail du Québec. Toutefois, ledit salarié demeure soumis aux stipulations du paragraphe 5.05.

5.04 Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, la Ville voit à faire compléter et à transmettre au Syndicat une copie du formulaire apparaissant à l'annexe « C » (formulaire d'adhésion syndicale).

La Ville accordera le droit à un représentant syndical de rencontrer sans perte de rémunération (libérations payées par la Ville), pour une période d'au plus quinze (15) minutes, tout nouveau salarié à l'occasion de son entrée en fonction ou à l'occasion de la rencontre annuelle du personnel de piscines.

Retenue syndicale

5.05 La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié, régi par la présente convention, la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat et à remettre lesdites déductions mensuellement, par chèque ou transfert bancaire, ainsi que la liste des noms, numéro d'employé, salaire hebdomadaire régulier de chaque salarié, de même que le montant perçu, sa fonction, sa date d'ancienneté, son statut, la direction et la division auxquels il appartient.

Cette déduction est maintenue lorsque le salarié est temporairement affecté à un poste exclu de l'unité d'accréditation pour des fins de remplacement ou de surcroît temporaire de travail. Il conserve alors minimalement ses mêmes avantages et continue à payer ses cotisations syndicales sur la base de son salaire régulier prévu à la présente convention collective.

5.06 Un avis écrit fixant la cotisation syndicale est remis par le Syndicat à la Ville. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de modification de la cotisation syndicale, la Ville doit effectuer le changement sur la paie des salariés, conformément aux dispositions dudit avis.

5.07 Le Syndicat est informé de tout mouvement permanent ou temporaire de personnel, de vingt (20) jours et plus, de même que de l'embauche et du départ de tout salarié assujetti aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivant l'un de ces cas.

Affichage

5.08 Le Syndicat a le droit d'afficher sur les propriétés de la Ville, les avis relatifs aux activités légales du Syndicat, aux endroits approuvés par la Direction des ressources humaines. Copie de tout document ainsi affiché doit être remise à la Direction des ressources humaines.

Activités syndicales

- 5.09 À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville accorde les libérations, avec salaire, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, salarié de la Ville, à l'intérieur de la banque annuelle d'heures établies à l'article 5.09 de la convention collective applicable aux employés de bureau, techniciens et professionnels (2018-2025), pour la durée de la présente convention, et ce, aux conditions suivantes :
- a) dans les cas d'enquêtes de griefs, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Boucherville, accompagnés ou non du directeur de griefs, peuvent s'absenter, à l'exception de l'arbitrage de griefs (maximum deux (2) membres);
 - b) à l'occasion de la préparation du projet de convention collective, de négociation, de conciliation ou d'arbitrage d'un différend, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Boucherville, peuvent s'absenter;
 - c) à l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Boucherville, peuvent s'absenter;
 - d) un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales tel qu'à l'annexe « C »), d'au moins quarante-huit (48) heures doit être transmis au supérieur immédiat ou son représentant.
- 5.10 Les salariés participant à des comités conjoints sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.
- 5.11 Advenant que les heures de libération mises à la disposition du Syndicat, prévues à l'article 5.09 de la convention collective applicable aux employés de bureau, techniciens et professionnels (2018-2025), soient épuisées, sur demande du Syndicat, la Ville accepte de libérer avec salaire, les représentants syndicaux désignés sous réserve de l'article 5.14.
- Ces heures de libération sont remboursées par le Syndicat sur réception de la facture, selon les modalités convenues entre les parties.
- 5.12 Tout salarié désigné pour occuper un poste à son Syndicat est libéré, sans salaire, par la Ville pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :
- a) le Syndicat informe, par écrit, la Ville relativement à la durée du mandat;
 - b) le salarié ainsi libéré conserve et accumule son ancienneté. Il conserve tous ses droits et avantages prévus à la présente convention collective;
 - c) sur avis écrit du Syndicat d'au moins deux (2) semaines à l'avance, la Ville réintègre le salarié ainsi libéré dans le poste qu'il occupait ou aurait dû occuper avant sa libération.

Maintien des droits

- 5.13 Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas faire l'objet d'intimidation, de mesures discriminatoires ou de représailles, de menace, d'imposition de toutes sanctions ou contraintes du fait de leurs activités syndicales.

5.14

Nonobstant ce qui précède lorsqu'une demande de libération pour activité syndicale entraîne pour la Ville un problème de continuité du service ou étant susceptible de nuire de façon majeure aux opérations du secteur d'activités concerné, les parties conviennent de tenter de trouver une solution.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.
- 6.02 Le comité de griefs est formé d'un maximum de deux (2) membres désignés par la Ville et d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Boucherville, plus son président, membre d'office.
- 6.03 Vu la ferme volonté des parties de tenter de régler toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, celles-ci prévoient, avant de soumettre un grief, une rencontre entre le ou les salariés concernés accompagnés d'un représentant syndical, et son ou leur supérieur immédiat. À défaut d'entente, le ou les salariés peuvent soumettre un grief.
- 6.04 Tout grief individuel ou collectif est soumis par écrit à la Direction des ressources humaines, par le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait et dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief. Ce dernier délai ne trouve toutefois pas application dans la mesure où le grief est soumis dans le délai de trente (30) jours précité, soit de la connaissance du fait.
- Tout grief doit comporter une description sommaire de la situation contestée et du correctif demandé.
- Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief, la Ville doit rencontrer le Syndicat pour en discuter, tenter de le régler ou fournir les motifs pour lesquels elle le rejette, le cas échéant.
- 6.05 La Ville doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant ladite rencontre.
- 6.06 Si la décision de la Ville n'est pas rendue ou si elle n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de la réponse prévue à l'article 6.05.
- 6.07 Malgré toute disposition contraire, le Syndicat peut, dans les cas où il croit ses droits lésés, soumettre un grief relatif à la convention collective en commençant au paragraphe 6.04.
- Par ailleurs, la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. La procédure prévue aux paragraphes 6.04 et suivants s'applique en y apportant les adaptations nécessaires.
- 6.08 Tout règlement intervenu entre la Ville et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés des parties ou de toute autre forme d'entente écrite ou verbale confirmée en comité de griefs, laquelle est consignée au procès-verbal dûment approuvé par les parties.
- 6.09 Le délai de soumission de grief est de rigueur. Cependant, les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 6.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas, mais elle doit être corrigée avant le début de l'audition à l'arbitrage, le cas échéant.
- Si la correction a pour effet de prendre par surprise l'autre partie, cette dernière peut demander à ce que l'audition soit reportée.

- 6.11 Le salarié qui dépose un grief ne doit pas faire l'objet d'intimidation, de mesures discriminatoires ou de représailles, de menaces, d'imposition de toute sanction ou autre contrainte du fait de son geste. Nul ne doit faire des pressions dans le but d'inciter un salarié à déposer un grief ou à le retirer.
- 6.12 Le Syndicat a le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, tout grief que ce dernier fait alors qu'il est à l'emploi de la Ville et ledit Syndicat peut poursuivre les démarches entreprises après le départ du salarié de la Ville, y compris pour ses ayants droit.

Handwritten signature/initials

ARTICLE 7 ARBITRAGE

- 7.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure prévue à l'article 6 de la présente convention, peut être soumis à l'arbitrage.
- 7.02 L'arbitre sera choisi par les parties, et ce, parmi les personnes mentionnées dans la liste approuvée par le conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties en saisira le ministre du Travail qui verra à désigner un arbitre.
- De plus, les parties s'entendent pour se rendre disponibles afin de procéder à l'audition dans les meilleurs délais.
- 7.03 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie.
- 7.04 Les parties doivent être informées de toute objection préliminaire au moins dix (10) jours ouvrables précédant l'audition.
- 7.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Ville; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.
- 7.06 L'arbitre doit communiquer sa décision, par écrit, aux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière audition.
- 7.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision arbitrale par les parties, la Ville s'engage à déclencher le mécanisme de mise en application de ladite décision.
- 7.08 Sous réserve du paragraphe 5.09, chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et du médiateur, et paie en entier les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins.
- 7.09 Le défaut d'une rencontre telle que stipulée au paragraphe 6.03, ne peut être invoqué devant l'arbitre comme objection ou non-respect de la procédure de grief.
- 7.10 Lors de congédiement et suspension administratifs, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 7.11 **Arbitrage médical**
- Le médecin de la Ville décide si l'absence du salarié est motivée et à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et celui du salarié, les deux médecins en choisissent un troisième dont la décision est finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de son entrée en service à titre de salarié en probation.

8.02 Perte d'ancienneté

Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi :

- a) s'il quitte volontairement son emploi;
- b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;
- c) s'il n'accumule pas un minimum de cinquante (50) heures travaillées dans l'unité d'accréditation pendant une année de calendrier;
- d) s'il s'absente de son travail pendant deux (2) jours de travail consécutifs prévus à l'horaire sans donner avis ou sans cause raisonnable;
- e) s'il refuse ou néglige de compléter et de transmettre au supérieur immédiat ses disponibilités;
- f) s'il refuse son assignation après avoir complété sa disponibilité.

8.03 Liste d'ancienneté

- a) La liste d'ancienneté des salariés réguliers et non réguliers est celle apparaissant à l'annexe « B ». Cette liste comprend, le nom, la classification, la date de service continu, la date d'ancienneté ainsi que le rang de chacun de ces salariés et est affichée au plus tard le 1^{er} février de chaque année, ou à toute autre date convenue entre les parties.
- b) Suite à cet affichage, les parties conviennent d'examiner et de corriger, s'il y a lieu, toute erreur qui aurait pu se glisser dans la préparation de la liste d'ancienneté, et ce, avant le 1^{er} mars qui suit.
- c) Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent la même date d'ancienneté, les rangs d'ancienneté sont établis suivant l'ordre dans lequel les salariés complètent leur période de probation. Dans le cas où deux (2) salariés ou plus terminent leur période de probation à la même date, la priorité sera établie par tirage au sort en présence d'un représentant syndical et des salariés concernés.
- d) L'annexe «B-1» indique les compétences dûment reconnues que le salarié possède, et ce, à la date de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01 Lors de mise à pied temporaire en raison de la température, de bris ou pour tout autre motif, la Ville procède de la façon suivante, en tenant compte de ses besoins.

La mise à pied temporaire (ou heure(s) coupée(s)) se fait d'abord sur une base volontaire, parmi les salariés qui veulent être mis à pied, par ordre d'ancienneté.

Par la suite, la mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans l'ordre suivant :

- les salariés en probation
- les salariés non réguliers
- les salariés réguliers

9.02 Lors de rappel au travail pour le remplacement, la Ville procède par ordre d'ancienneté et dans l'ordre suivant :

- les salariés réguliers
- les salariés non réguliers
- les salariés en probation

et ce, en tenant compte de ses besoins et des exigences de la fonction.

Dans tous les cas, le rappel au travail ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.

9.03 **Qualifications requises pour combler un poste**

Dans tout mouvement de personnel dans l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la fonction ou du poste visé, le cas échéant.

Les termes « exigences normales de la fonction et particularités du poste » sont définis comme étant des exigences raisonnables, liées directement à la nature même de la fonction ou du poste, c'est-à-dire aux tâches qui se font habituellement.

9.04 Il est de la responsabilité du salarié de fournir les documents nécessaires pour l'établissement et la reconnaissance de ses compétences, et de la même façon, pour mettre à jour ou pour ajouter toute nouvelle compétence acquise par celui-ci.

9.05 Il est de la responsabilité du salarié de transmettre ses disponibilités à son supérieur immédiat, dans le délai demandé et conformément au format établi (formulaire fourni par la Ville, logiciel de gestion des horaires ou autre), afin d'établir les horaires de travail en tenant compte de son ancienneté, de ses disponibilités et de ses compétences acquises.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 Dans les présentes, seules les mesures disciplinaires suivantes peuvent être imposées : une réprimande verbale, une réprimande écrite, une suspension, un congédiement.
- 10.02 À l'exception d'une réprimande verbale, le salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé, par écrit, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.
- Quant à la réprimande verbale, celle-ci doit intervenir de manière concomitante à la connaissance de l'évènement, mais sans toutefois dépasser un délai de vingt (20) jours. Le Syndicat est informé d'une telle mesure.
- 10.03 Si la Ville décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci est accompagné d'un représentant syndical, à moins que celui-ci y renonce formellement. La rencontre doit avoir lieu durant les heures régulières du salarié concerné, ou à tout autre moment convenu entre les parties.
- 10.04 Toute mesure disciplinaire doit être appliquée dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'avis du paragraphe 10.02, sauf si une absence au travail a pour effet d'empêcher l'application des délais.
- 10.05 Le salarié convoqué par la Ville et qui se déplace pour assister à des rencontres reçoit un minimum de trente (30) minutes rémunérées à son taux d'assistant-surveillant-sauveteur ou de surveillant-sauveteur.
- 10.06 Les paragraphes 10.02 et 10.04 ne s'appliquent pas dans les cas où les faits sont de nature criminelle.
- 10.07 À la demande du Syndicat, la Ville doit lui transmettre par écrit les raisons qui motivent une mesure disciplinaire, et ce, au plus tard, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande.
- 10.08 Tout document relatif à des mesures disciplinaires versé au dossier d'un salarié est retiré s'il s'avère non fondé ou s'il y a eu entente entre les parties à l'effet de procéder à son retrait.
- 10.09 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 10.10 Seules les mesures disciplinaires transmises au salarié et au Syndicat peuvent être invoquées. Les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoquées contre le salarié et doivent être retirées de son dossier.
- 10.11 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec un représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier et peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.
- 10.12 Dans les cas de réprimande verbale ou écrite, de suspension et de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 10.13 Les délais et la procédure mentionnés aux paragraphes 10.02 et 10.04 sont de rigueur à moins d'entente écrite au contraire. À défaut de s'y conformer, la mesure disciplinaire devient nulle, non valide et illégale aux fins de la convention collective.

ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- 11.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- Il incombe à la Ville d'informer les salariés des normes de sécurité.
- 11.02 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.
- 11.03 Les parties reconnaissent que le comité de santé et sécurité de la convention collective des salariés cols blancs (employé de bureau, techniciens et professionnels) s'applique aux salariés affectés aux piscines et qu'un (1) salarié de piscine, salarié de la Ville, désigné par le Syndicat, y siègera au besoin, nonobstant l'article 12.03 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des salariés affectés aux piscines lorsqu'il sera question, audit comité, de la santé et de la sécurité des salariés couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01 Les parties reconnaissent que le comité de relations de travail de la convention collective des salariés cols blancs (employés de bureau, techniciens et professionnels) s'applique aux salariés affectés aux piscines et qu'un (1) salarié de piscine, salarié de la Ville, désigné par le Syndicat, y siégera au besoin, nonobstant l'article 13.01 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des salariés affectés aux piscines lorsqu'il sera question, audit comité, de sujets relevant de la présente convention collective.

ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE

- 13.01 La Ville assume la défense du salarié poursuivi en justice, par le fait ou à l'occasion du travail, conformément aux termes et conditions prévus à la *Loi sur les cités et villes*.
- 13.02 Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par la Ville, sauf dans le cas où le salarié n'a pas droit à l'assistance judiciaire conformément à la *Loi sur les cités et villes*.
- 13.03 L'assistance judiciaire s'applique uniquement dans le cas d'un salarié qui est, soit le défendeur, l'intimé ou l'accusé, soit le mis en cause. La Ville ne fournit aucune assistance judiciaire au salarié qui porte appel ou demande la révision d'une décision rendue par un tribunal de première instance, à moins que la loi soit plus généreuse à cet égard. Toutefois, s'il obtient gain de cause en appel ou en révision (décision ou jugement final), la Ville lui rembourse les frais d'appel qu'il a raisonnablement encourus.
- 13.04 Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié pourra à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix aux procureurs choisis par la Ville.
- 13.05 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- 13.06 Tout salarié qui, durant ses heures normales de travail est assigné par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par la Ville sur présentation de pièces justificatives, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.

ARTICLE 14 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT

14.01 Égalité de traitement

Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction, exclusion, préférence ou harcèlement à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de ses activités syndicales, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

14.02 Harcèlement psychologique

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

La Ville doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

14.03 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité à l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées. La Ville et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister ni être tolérées.

14.04 Plainte

La Ville s'engage à enquêter sur toute plainte qui lui est formulée soit par le salarié ou le Syndicat concernant l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, et de fournir par écrit au salarié ou au Syndicat, selon le cas, les résultats de son enquête. Toutefois, les parties en cause s'engagent à traiter lesdits résultats suivant les règles de l'éthique et de la confidentialité requises par les circonstances.

Dans le cas où la plainte s'avère fondée, la Ville s'engage à prendre les moyens nécessaires à l'égard du salarié qui a fait l'objet de la plainte, afin de corriger la situation, de venir en aide s'il y a lieu au salarié qui en a été victime et de prévenir tout comportement de ce type.

14.05 Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien le salarié victime ou le Syndicat, des recours possibles en vertu des différentes lois.

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent aux salariés en probation et aux salariés non réguliers.

15.02 Les jours suivants sont des jours chômés et payés aux salariés réguliers à leur taux horaire moyen:

- Le 1^{er} janvier (Jour de l'An)
- Le 2 janvier
- Le Vendredi saint
- Le lundi de Pâques
- La fête des Patriotes
- La fête nationale du Québec
- La Confédération
- La fête du Travail
- L'Action de grâce
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre (Jour de Noël)
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre (veille du Jour de l'An)
- Deux (2) jours supplémentaires entre Noël et le Jour de l'An. Cependant, la prise de ces jours pendant cette période ne peut avoir pour effet d'entraîner la fermeture des édifices municipaux pour lesquels un service aux citoyens est requis. Les salariés, qui doivent en conséquence travailler pendant cette période, utilisent ces deux congés supplémentaires à d'autres dates à leur choix, suite à un préavis de cinq (5) jours. La Ville s'engage à informer le Syndicat au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, des services aux citoyens qui seront requis.

Le nombre de congés fériés est fixé à quinze (15).

15.03 Malgré les dispositions du présent article, il est accordé à chaque salarié régulier, un crédit d'heures au prorata des heures travaillées, tenant lieu de jours chômés et payés. Ces congés sont pris en temps, après entente avec son supérieur, de manière concomitante avec chacune des journées fériées prévues à 15.02, soit la semaine qui précède ledit jour férié, la semaine même dudit jour férié ou la semaine suivante.

15.04 Le solde des congés non pris est payé au salarié régulier à son taux horaire moyen, le troisième (3^e) jeudi de décembre de chaque année.

ARTICLE 16 CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES OU FAMILIALES / MALADIE

- 16.01 Trois (3) jours de congés pour affaires personnelles ou familiales (voir article 20.24) sont alloués à tous les salariés réguliers couverts par la présente convention, ceux-ci tenant également lieu de congés pour obligations familiales et congés de maladie prévus à la Loi sur les normes du travail.
- 16.02 La prise de congés pour affaires personnelles ou familiales se fait sur préavis de trois (3) jours ouvrables, après avoir complété la procédure de demande de remplacement prévue à l'article 19 et entente avec son supérieur, lequel ne peut la refuser sans motif valable. Ils sont non monnayables et ne peuvent être reportés à l'année suivante.

mlk

ARTICLE 17 CONGÉS SOCIAUX

17.01 Sous réserve du paragraphe suivant, les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent aux salariés en probation et aux salariés non réguliers.

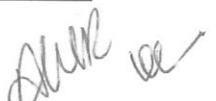
Dans les cas suivants, le salarié non régulier bénéficie d'un congé payé à son taux horaire moyen, et ce, au prorata des heures travaillées:

- lors du décès du père, de la mère: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.
- lors du décès d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.

17.02 Le salarié régulier bénéficie de congés payés à son taux horaire moyen dans les cas suivants, et ce, au prorata des heures travaillées:

- a) à l'occasion de son mariage : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
- b) à l'occasion du mariage d'un enfant ou d'un enfant de son conjoint, du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère: le jour du mariage.
- c) à l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs. De plus, le salarié régulier pourra s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres jours ouvrables consécutifs à cette occasion.
- d) à l'occasion du décès du père, de la mère: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.
- e) à l'occasion du décès d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.
- f) à l'occasion du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille ou d'un grand-parent : deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.
- g) À l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante, d'un cousin, d'une cousine, d'un neveu, d'une nièce : le jour des funérailles.
- h) à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant : trois (3) jours ouvrables consécutifs. Le salarié régulier peut aussi s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres jours ouvrables consécutifs.
- i) Lors du décès du père, de la mère, du père ou de la mère du conjoint, un (1) jour ouvrable consécutif additionnel est accordé, s'ils demeurent sous le même toit.
- j) dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres de son lieu de résidence, un (1) jour ouvrable consécutif additionnel (soit avant ou après l'événement) est accordé au salarié.
- k) Lors d'une intervention chirurgicale majeure d'un proche parent, ou afin d'assister un proche parent en phase terminale d'une maladie, le salarié a droit de puiser à même ses banques de congés (congés annuels, congés pour affaires personnelles ou familiales).

- 17.03 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou congés annuels en vertu de la présente convention. Dans tous les cas, le salarié régulier doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur sa demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 17.04 Le mot « conjoint » signifie :
- a) qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
 - b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
 - c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 17.05 Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles (ou l'inhumation) sont reportées, ou dans toute autre circonstance le justifiant, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles (ou l'inhumation) ont été reportées ou de toute autre date le justifiant, au choix du salarié.
- 17.06 Malgré le paragraphe 17.02, la Ville accorde un congé sans solde à un salarié pour un des motifs prévus dans cet article.



ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

- 18.01 Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent aux salariés en probation et aux salariés non réguliers.
- L'indemnité afférente aux congés annuels prévus à la *Loi sur les normes du travail* est cumulée et versée le premier jeudi du mois de mai.
- 18.02 Le salarié régulier bénéficie des congés annuels suivants, et ce, au prorata des heures travaillées :
- s'il a moins d'un an de service continu: quatre pour cent (4%) de son salaire régulier;
 - deux (2) semaines de congés annuels payées à son taux horaire moyen de salaire : après douze (12) mois de service continu;
 - (3) semaines de congés annuels payées à son taux horaire moyen de salaire: après deux (2) ans de service continu;
 - quatre (4) semaines de congés annuels payées à son taux horaire moyen de salaire: après six (6) ans de service continu;
 - cinq (5) semaines de congés annuels payées à son taux horaire moyen de salaire: après quatorze (14) ans de service continu;
 - après vingt (20) ans de service continu, le salarié a droit à une journée additionnelle par année de service continu jusqu'à concurrence de six (6) semaines annuellement.
- Toutefois, le salarié régulier ne pourra prendre plus de quatre (4) semaines de congés annuels consécutives à moins d'autorisation du supérieur immédiat.
- 18.03 Si, pour une raison ou pour une autre, un salarié régulier quitte le service de la Ville, il a droit aux bénéfices des jours de congés annuels accumulés à la date de son départ.
- 18.04 L'année de référence, pour fins de calcul de vacances, s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.
- 18.05 La période de prise des congés annuels s'étend du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre de l'année. Les congés annuels d'une année peuvent être reliés à la période de vacances de l'année suivante jusqu'à concurrence d'un (1) mois au maximum, et ce, pour le personnel ayant droit à trois (3) semaines de vacances et moins.
- La Ville affiche, le 1^{er} mars de chaque année, la liste des choix de congés annuels pour l'année en cours. Le choix des périodes de congés annuels est déterminé selon l'ancienneté du salarié régulier après entente entre le salarié régulier et son supérieur immédiat. Les salariés réguliers ont jusqu'au 1^{er} avril pour exercer leur priorité de choix de congés annuels.
- 18.06 Le salarié régulier doit recevoir son salaire pour la période du congé annuel une (1) semaine avant la date de son départ, à condition que la Ville connaisse cette date au moins deux (2) semaines avant le début dudit congé annuel du salarié régulier.
- 18.07 Le salarié régulier qui est absent par maladie et qui n'est pas rétabli au commencement de la période prévue de son congé annuel ou le salarié régulier victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non guéri avant le début de la période fixée pour ses congés, peut les ajourner à une date ultérieure qui est déterminée par le salarié régulier après entente avec le directeur du Service.

Si le salarié régulier est de retour au travail après le trente (30) novembre de l'année courante, il peut, après entente avec son supérieur immédiat, prendre ses congés au cours de la période de congés annuels suivante. Il peut alors relier deux (2) périodes de congés annuels pour plus de quatre (4) semaines, pour les deux (2) périodes combinées.

Aucune absence prévue par la convention ou autorisée ne constitue une interruption de service quant à la computation des années de service qui donnent droit aux congés annuels. Toutefois, l'indemnité de congés est réduite au prorata du temps non travaillé durant l'année de référence pour les absences de plus d'une année continue.

18.08 Le salarié régulier désirant apporter un changement à sa période de congé annuel pourra le faire avec le consentement du supérieur immédiat. Il devra, au préalable, lui faire une demande écrite en y indiquant la ou les raisons de ce changement.

18.09 Sur demande du salarié régulier, la Ville autorise les congés sans solde suivant la politique en vigueur. La décision d'accepter ou de refuser un congé sans solde n'est pas sujette à grief.

Report des congés annuels

18.10 Les congés annuels d'une année ne peuvent être reportés sur l'année de congés annuels suivante, à moins d'une autorisation de la Direction générale.

18.11 Exceptionnellement, lorsqu'un salarié est de retour au travail suite à une absence long terme en raison d'une invalidité ou d'un congé de maternité, paternité ou parental alors que le nombre de jours ouvrables avant le 31 décembre de l'année en cours et les besoins opérationnels ne permettent pas la prise de la balance des jours de congés annuels qui lui est disponible, la Ville peut, avec le consentement du salarié concerné, procéder :

- au paiement en partie ou en totalité des jours restants (sous réserve de disponibilités budgétaires suffisantes);
- au report de jours de congés en partie ou en totalité.

Dans un tel cas, le syndicat est informé des modalités ainsi convenues.

ARTICLE 19 CONGÉ SANS SOLDE

19.01 La Ville accorde des congés sans solde pour une période définie lorsque les motifs de ce congé sont jugés valables et à condition que le salarié puisse être remplacé sans frais additionnels pour la Ville. Notamment, toute demande de congé sans solde est autorisée par la Ville suivant les dispositions du présent article.

19.02 **Admissibilité**

Le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde selon les modalités suivantes :

- a. Tout salarié peut bénéficier d'un congé sans solde lorsqu'il a acquis un (1) an d'ancienneté.
- b. Le salarié peut bénéficier d'un congé sans solde au plus une (1) fois par période de cinq (5) ans.
- c. Le salarié désirant se prévaloir d'un congé sans solde doit soumettre sa demande par écrit à son supérieur immédiat au moins un (1) mois avant la date souhaitée pour son congé, sous réserve de toute situation particulière, imprévisible ou hors de son contrôle justifiant un délai moindre.
- d. Le salarié doit préciser à l'intérieur de sa demande la date de départ et la date de retour prévues ainsi que la raison qui motive sa demande: études, stage, ressourcement, etc.
- e. De façon générale, le congé sans solde est accordé par session complète et est d'une durée maximale de deux sessions consécutives.
- f. Le salarié qui s'absente pour un congé sans solde maintient ses acquis durant le congé : pas de perte d'ancienneté.
- g. Malgré ce qui précède, le salarié qui quitte pour un congé sans solde en cours de session n'obtiendra pas nécessairement le nombre d'heures de travail ou les affectations qu'il aurait eues, n'eût été la prise d'un congé sans solde en cours de session.
- h. Le salarié de retour d'un congé sans solde au cours d'une session réintègre ses fonctions, mais pas nécessairement au même nombre d'heures (s'il y a eu embauche due à son absence temporaire). De plus, aucun réaménagement d'horaire ne sera effectué, si le salarié revient d'un congé sans solde au cours d'une session.
- i. Sur réception d'une demande, le supérieur immédiat ou son représentant en fait l'analyse et rend sa décision dans un délai d'environ dix (10) jours. Cette décision sera conditionnelle aux besoins du secteur aquatique au moment de la demande.

19.03 **Assurance collective et régime de retraite**

Pour la durée de son congé, le salarié doit continuer d'adhérer au régime d'assurance collective. En ce qui a trait au régime de retraite, ce dernier peut continuer de participer, s'il le désire. Il doit, par ailleurs, assumer la totalité du coût des primes. La Ville cesse donc de contribuer au paiement des primes et cotisations pour la durée du congé sans solde.

19.04 **Autres avantages**

L'ensemble des autres avantages accordés aux salariés cesse de s'appliquer pour la durée du congé sans solde, sauf en ce qui concerne le cumul de l'ancienneté.

19.05

Ajustement salarial

Le salarié absent pour un congé sans solde bénéficie à son retour de l'augmentation salariale statutaire, et ce, malgré son absence.

19.06

Demande de remplacement et congés personnels

Toute demande de congé personnel doit être formulée suivant les modalités suivantes :

Le salarié doit soumettre sa demande de congé/remplacement conformément au format établi par la Ville (formulaire, logiciel de gestion des horaires ou autre) trois (3) jours ouvrables avant la date du remplacement et inscrire le nom de la personne disponible à effectuer le remplacement. La raison du remplacement doit être clairement identifiée sur la demande.

Le supérieur immédiat doit évaluer la demande de remplacement et l'autoriser, le cas échéant.

Dans le cas où le remplaçant n'est pas identifié au moment où le salarié soumet sa demande de congé/remplacement, le quart de travail devient alors disponible pour comblement et la demande de congé/remplacement ne pourra être autorisée qu'au moment où ledit quart de travail sera comblé. Advenant qu'aucun remplaçant ne soit identifié ou ne se porte volontaire, le salarié originalement assigné au quart de travail devra alors se présenter au travail.

Dans le cas où aucun logiciel de gestion des horaires ne permet de proposer le quart de travail à combler à l'ensemble des salariés simultanément, le salarié qui prévoit s'absenter demeure alors responsable de trouver son remplaçant. Le salarié ayant accepté d'effectuer un remplacement devient assigné à la totalité du quart de travail concerné et ce quart de travail devient alors intégré à son horaire de travail de la semaine concernée.

19.07

Moniteur - Moniteur de conditionnement physique

Un congé personnel par cours est accordé au salarié agissant à titre de moniteur de natation ou de moniteur de conditionnement physique, et ce, à chacune des sessions suivantes: automne, hiver et printemps.

Malgré ce qui précède, le moniteur de natation ou de conditionnement physique assigné à un cours destiné à une clientèle adulte bénéficie de deux possibilités de remplacement par session.

19.08

Le salarié peut s'en prévaloir ou non, mais ils ne sont ni transférables, ni monnayables, ni négociables.

19.09

En aucun cas, il ne peut s'agir de deux (2) congés pour un même cours, au cours d'une même session, sauf pour des motifs scolaires (examen ou cours seulement), justifiés par la présentation de l'horaire des cours (ou de toute autre pièce justificative confirmant l'obligation du salarié de se présenter à un examen ou à un cours).

19.10

Tout moniteur désirant modifier temporairement l'horaire d'un cours (sauveteur-national, moniteur Croix-Rouge ou autre) est tenu d'en aviser son supérieur immédiat et d'obtenir son autorisation au préalable.

19.11

Surveillant-sauveteur

L'employé travaillant à titre de surveillant-sauveteur bénéficie de deux possibilités de remplacement par bloc d'heures pour chacune des sessions offertes pendant la période du 1er janvier au 31 décembre de la même année.

ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

- 20.01 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, la Ville consent à un congé de maternité d'une période plus longue.
- La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.
- 20.02 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.
- 20.03 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 20.04 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 20.01 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 20.05 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé. Cette salariée sera rémunérée selon les modalités de traitement, en cas de maladie, prévues à l'article 22 de la présente convention collective.
- Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- 20.06 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à la Ville un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
- 20.07 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 20.08 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Ville peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

- 20.09 Malgré l'avis prévu à l'article 20.07, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Toutefois, la Ville peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 20.10 Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la Loi sur les normes du travail et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

Congé de paternité

- 20.11 Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tard la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 20.12 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- 20.13 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 20.14 Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

Congé parental

- 20.15 Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.
- 20.16 Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé 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. Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se

terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

20.17 Le congé parental peut être pris après avoir donné un préavis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si la Ville y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

20.18 Sur demande du salarié, le congé parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

20.19 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail et bénéfices

20.20 À la fin d'un congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer la salariée/le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle/il aurait eu droit si elle/il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

20.21 La ou le salarié qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant, le tout étant sujet aux dispositions selon les modalités prévues à l'article 22 (traitement en cas de maladie) de la présente convention.

20.22 Pendant la durée du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental, la ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle/il avait été au travail.

Toute somme due en vertu de la présente convention collective est payée immédiatement au retour au travail.

La participation du ou de la salarié(e) au régime de retraite lui étant reconnue ne doit pas être affectée par l'absence du ou de la salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont la Ville assume sa part.

Par ailleurs, pour la durée de son congé, la ou le salarié doit continuer d'adhérer au régime d'assurance collective, à payer ses primes exigibles relativement à ce régime et dont la Ville assume sa part habituelle.

20.23 La ou le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.

Congés pour responsabilités familiales (en partie ou en totalité sans solde)

20.24 Sous réserve des modalités prévues à la Loi sur les normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année (dont une partie avec rémunération, suivant le nombre de jours de congés pour affaires personnelles ou familiales disponibles suivant l'article 16 et la balance 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 journée. Une journée peut aussi être fractionnée si la Ville y consent. Le salarié doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 21 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 21.01 Les dispositions prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles s'appliquent aux salariés en probation et aux salariés non réguliers.
- 21.02 Le salarié régulier bénéficie des dispositions suivantes, et ce, au prorata des heures travaillées :
- Dans tous les cas d'accident subi ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, le salarié régulier reçoit de la Ville, en guise d'indemnité, une somme qui correspond à son salaire net régulier, et ce, jusqu'au moment fixé par la CNESST pour son rétablissement complet ou son incapacité permanente totale ou partielle le rendant incapable de remplir sa fonction.
- Le salaire net se définit comme étant le traitement du salarié régulier fixé par la convention collective diminué de la somme des prélèvements faits aux fins de l'impôt, des régimes publics, de son régime de rentes ainsi que des déductions usuelles.
- Cependant, il est entendu que le salarié régulier doit remettre à la Ville toute prime ou compensation en salaire qu'il peut recevoir d'assurance payée par la Ville à cet effet, ou de la CNESST.
- 21.03 Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice aux droits et obligations des parties découlant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et de la présente convention collective y compris, entre autres, les dispositions concernant la procédure de grief et d'arbitrage.
- 21.04 Dans les cas d'accidents au travail, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux salariés blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital, ou chez le médecin, et à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 21.05 Malgré toute disposition contraire dans la présente convention collective, rien ne peut limiter, restreindre ou annuler le droit de la Ville d'assigner temporairement un salarié assujéti à la présente convention collective, atteint d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à une fonction ou à des tâches autres que son occupation régulière, et ce, en conformité avec les articles 179 et suivants de la Loi.
- 21.06 Dans tous les cas, la Ville a le droit de faire examiner le salarié suivant les prescriptions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 21.07 La Ville s'engage à transmettre au Syndicat copie de tous les formulaires de « Réclamation du travailleur » complétés dans tous les cas d'allégation d'accident du travail (avec ou sans absence).

ARTICLE 22 TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

- 22.01 Le salarié régulier bénéficie des dispositions suivantes, et ce, au prorata des heures travaillées, selon son taux horaire moyen.
- 22.02 Tout salarié régulier bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie ou accident, et ce, aux conditions ci-après mentionnées, à l'exception des absences dues à la maternité, à une maladie professionnelle ou à un accident de travail.
- 22.03 Pour les fins du présent article, l'expression « jour ouvrable » signifie selon le cas le nombre d'heures équivalent à une journée de travail établie en fonction du prorata des heures travaillées par le salarié concerné.
- 22.04 **Court terme**
- Dans tous les cas, la première (1^{re}) et la deuxième (2^e) journées ouvrables d'absence (auxquelles le salarié était à l'horaire) ne sont jamais payées. Cependant, le salarié peut puiser à même sa banque de congés annuels ou congés pour affaires personnelles et familiales.
- Après la deuxième journée ouvrable complète d'absence et à partir de toute journée ou partie de journée ouvrable consécutive à la deuxième, le salarié régulier reçoit son plein salaire, et ce, jusqu'à concurrence de six (6) mois consécutifs d'absence.
- Nonobstant le paragraphe précédent, un salarié régulier qui reprend son travail et est de nouveau atteint de la même maladie avant de compter quinze (15) jours ouvrables de travail, la Ville considère cette deuxième période d'invalidité comme la continuation de la première et tiendra compte de la partie du délai de carence déjà accomplie.
- De plus, le même principe s'applique pour toute absence due à un traitement spécifique en relation directe avec la maladie originale.
- 22.05 Pour avoir droit aux bénéfices du salaire garanti, tout salarié régulier devra produire un certificat médical, et ce, à partir de la troisième (3^e) journée consécutive d'absence. Le certificat médical doit comporter les éléments suivants et être remis à la direction des ressources humaines : la date de l'émission du certificat médical, le nom du patient salarié régulier, le diagnostic justifiant l'incapacité, la date du début de l'absence et, si possible, de la fin de l'invalidité, la signature du médecin et l'adresse de son cabinet.
- La Ville peut également faire examiner le salarié par un médecin de son choix.
- 22.06 Le médecin désigné par la Ville décide si l'absence du salarié régulier est motivée et à quelle date le salarié régulier rétabli doit reprendre son travail; en cas de conflit d'opinion entre le médecin désigné par la Ville et le médecin du salarié régulier, l'article 7.11 de la présente convention s'applique.
- 22.07 Un salarié régulier qui a bénéficié de six (6) mois consécutifs de plein salaire devra être de retour au travail, complètement rétabli, et fournir un (1) mois complet de travail ininterrompu, avant de pouvoir bénéficier à nouveau des mêmes avantages stipulés aux paragraphes ci-dessus.
- 22.08 Le salarié régulier absent devra aviser son supérieur immédiat ou tout autre supérieur reconnu, de son absence, dans les deux (2) premières heures de la journée régulière de travail, pour avoir droit aux bénéfices stipulés ci-haut.
- 22.09 Il est entendu que les bénéfices stipulés ci-haut cessent au moment où un salarié régulier quitte l'emploi de la Ville par suite de démission ou de congédiement.

Cependant, un salarié régulier a droit à des indemnités pendant au moins quinze (15) semaines ou la durée la plus courte s'il devient invalide avant qu'un avis de licenciement ou de cessation d'emploi ne lui soit donné ou encore si son invalidité survient plus de deux mois avant la date de licenciement ou de la cessation d'emploi.

22.10 Si un salarié régulier réclame frauduleusement les bénéfices prévus ci-haut, il perdra ceux-ci auxquels il aurait autrement droit, et sera passible de toute autre mesure disciplinaire que les circonstances nécessiteront.

22.11 **Long terme**

La Ville s'engage à maintenir sa pratique de consulter le Syndicat avant toute modification aux protections prévues à la police d'assurance.

Tout salarié régulier frappé d'invalidité prolongée, c'est-à-dire six (6) mois consécutifs d'absence due à une maladie ou accident, bénéficie de prestations d'invalidité à long terme prévues selon les conditions du régime d'assurance et dont copie du régime sera remise à tous les salariés réguliers.

Bien que les prestations d'assurance-salaire sont payables par la compagnie d'assurance, s'il survient un retard dans le paiement de ladite prestation, la Ville procède à son paiement par voie d'avance sur le salaire.

22.12 La Ville défraie le coût total du régime d'assurance-salaire de courte durée. Le coût du régime d'assurance salaire de longue durée est défrayé entièrement par les salariés réguliers.

La participation au régime d'assurance salaire est obligatoire.

22.13 Le salarié régulier bénéficie des avantages de l'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

ARTICLE 23 HORAIRES DE TRAVAIL

23.01 Les horaires de travail sont établis par la Ville, selon les besoins du secteur aquatique, tout en tenant compte que l'ancienneté est le facteur déterminant.

Les horaires de travail tiennent compte, en plus de l'ancienneté, des disponibilités et des compétences acquises.

L'horaire présenté au début de la session peut être sujet à certains changements.

Le salarié doit respecter l'horaire de travail auquel il est assigné. Il doit préalablement demander l'autorisation du supérieur immédiat lorsqu'il prévoit s'absenter, en respectant la procédure prévue à l'article 19.06.

23.02 **Retard**

Tout retard doit être inscrit sur la feuille de temps hebdomadaire, sous le code de paie prévu à cet effet.

Pour chaque retard, le salarié est pénalisé de la manière suivante:

- un retard de trois (3) à quinze (15) minutes entraîne une diminution de salaire de quinze (15) minutes ;
- un retard de seize (16) à trente (30) minutes entraîne une diminution de salaire de trente (30) minutes ;
- un retard de trente et une (31) à quarante-cinq (45) minutes entraîne une diminution de salaire de quarante-cinq (45) minutes ;
- un retard de quarante-six (46) à soixante (60) minutes entraîne une diminution de salaire de soixante (60) minutes ;
- un retard de plus d'une (1) heure entraîne une diminution de salaire proportionnelle à celles ci-dessus mentionnées.

23.03 Tout salarié convoqué par la Ville pour assister à des rencontres est rémunéré selon le taux horaire d'assistant-surveillant-sauveteur ou de surveillant-sauveteur.

23.04 Lorsque le moniteur dispense des cours de natation au Complexe aquatique Laurie-Ève-Cormier, il lui sera accordé une période de repos intercalaire de cinq (5) minutes pour chaque période de travail de cinquante-cinq (55) minutes.

23.05 Dans le cas d'annulation d'activité, le salarié prévu à l'horaire de l'activité annulée reçoit une compensation équivalente à une heure travaillée, s'il n'est pas avisé de l'annulation dans un délai minimum de vingt-quatre (24) heures précédant l'activité.

Dans le cas d'annulation d'activité alors que des salariés sont en fonction sur les lieux du travail, la procédure prévue à l'article 9 de la présente convention collective s'applique.

Le salarié s'étant présenté au travail à la demande expresse de l'employeur ou conformément à son horaire prévu et qui, finalement, ne travaille pas ou travaille moins que trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel (sauf lors d'un départ volontaire).

Les salariés concernés pourraient être assignés à d'autres tâches, selon les besoins identifiés par la Ville.

Dans le cas où le salarié est avisé plus de vingt-quatre (24) heures précédant l'activité, ce dernier n'est pas rémunéré.

23.06 Tout salarié rappelé à son travail après avoir terminé sa journée de travail et avoir quitté son poste depuis quinze (15) minutes reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à son taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) ou de cent pour cent (100%) selon le cas applicable, pour chacune des heures de travail. Cependant, si le rappel d'urgence s'effectue avant ses heures normales de travail et se continue avec sa journée normale de travail, le salarié sera rémunéré au taux de surtemps pour les heures effectivement accomplies.

23.07 **Entraînements rémunérés**

Le salarié doit participer aux périodes d'entraînement planifiées par la Ville, et ce, pour les sessions printemps, été et automne.

Chaque période d'entraînement est d'une durée de trois (3) heures et est payée au taux de sauveteur.

Le(s) salariés mandaté(s) pour superviser cet entraînement est/sont rémunéré(s) au taux de moniteur spécialisé.

23.08 **Rémunération pour la préparation et prise en charge des cours**

Cours	Temps de préparation	Taux horaire préparation
Cours moniteur – enfant – Croix-Rouge	15 minutes / cours	Moniteur
Cours moniteur – adulte – Croix-Rouge	15 minutes / cours	Moniteur
Cours conditionnement physique – adulte (aqua-jogging, aqua-forme, aqua-prénatal, aqua-poussette, etc.)	15 minutes / cours Lorsque deux (2) moniteurs sont assignés par la Ville pour dispenser un cours de conditionnement physique, chacun des moniteurs reçoit la rémunération prévue pour le chargé de cours.	Moniteur Conditionnement physique
Cours spécialisés	30 minutes / heure de cours Dans la mesure où ce dernier a effectivement été assigné à la préparation du cours.	Moniteur spécialisé

Les salariés agissant à titre de chargés de cours sont désignés par la Ville.

La rémunération des chargés de cours est versée conditionnellement à la remise de certains documents (plans de cours, plans de leçons, listes de présences, validation des préalables, feuilles d'examens, etc.) selon une liste et un calendrier établis par le supérieur immédiat et communiqués aux salariés concernés en début de session.

Le temps consacré à la préparation des cours doit être inscrit sur la feuille de temps hebdomadaire, sous le code de paie prévu à cet effet. Ces heures sont admissibles au calcul pour l'acquisition du statut régulier, mais sont toutefois exclues de l'admissibilité au temps supplémentaire et à la prime de quart.

Handwritten signature and initials

ARTICLE 24 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

24.01 Le temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) après quarante (40) heures de travail pour les sessions printemps, été, automne et hiver.

Tout travail en temps supplémentaire doit préalablement être autorisé par le supérieur immédiat.

La semaine régulière de travail est répartie du dimanche au samedi.

24.02 Tout remplacement ou ajout d'heure(s) de travail ne doit pas occasionner de temps supplémentaires et ne doit pas faire en sorte que le salarié travaille plus de cinq (5) heures consécutives sans pause.

Lors de l'ajout d'un quart de travail pour des raisons de surcroît de travail ou de remplacement, la Ville procède de la façon suivante :

1. Elle transmet un appel à tous en indiquant l'échéance pour confirmer sa disponibilité.
2. À l'échéance prévue, la Ville assigne le quart de travail par ancienneté en tenant compte de ses besoins et des exigences de la fonction, conditionnellement à ce que le salarié soit disponible pour assumer le quart de travail en entier.
3. Si aucun salarié n'est disponible pour assumer le quart de travail en entier, la Ville fractionne ledit quart de travail de façon à requérir au moins de remplaçants possible et assigne les salariés disponibles par ancienneté.
4. Dans le cas où un quart de travail doit être comblé dans l'immédiat et de façon imprévue, la Ville procède à un appel à tous et sollicite également la disponibilité des salariés présents sur place. Le quart de travail est accordé au premier salarié confirmant sa disponibilité.
5. Si aucun salarié ne répond à un appel à tous fait par la Ville, celle-ci communique avec l'ensemble des salariés, par ancienneté, en priorisant les salariés ayant fourni des disponibilités correspondant au quart de travail à combler.

ARTICLE 25 ADMINISTRATION DES SALAIRES

25.01 Tout salarié régi par la présente est payé par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine, dans une institution au choix du salarié. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paie est distribuée la veille (mercredi).

25.02 Les renseignements suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque salarié :

- a) le nom et le prénom du salarié;
- b) l'adresse du salarié;
- c) la date et la période de paie;
- d) le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- e) le montant brut de la paie;
- f) le détail des déductions;
- g) le montant net de la paie;
- h) le nom de l'employeur;
- i) la fonction du salarié;
- j) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
- k) le taux de salaire;
- l) les banques de congés;
- m) Le cumulatif des heures travaillées.

Pour les erreurs sur la paie inférieures à 25 \$, la correction se fait sur la paie suivante. Pour ce qui est des erreurs de 25 \$ et plus, la correction se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.

25.03 La Ville accepte d'inscrire sur les relevés de paie, dans l'espace prévu à cette fin, les messages que le Syndicat lui fait parvenir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables précédant l'envoi desdits relevés de paie. La Ville ne peut être tenue responsable de toute erreur apparaissant sur un tel message, de tout retard ou de toute situation l'empêchant d'inscrire un tel message sur les relevés de paie.

25.04 Il est de la responsabilité du salarié d'informer par écrit le gestionnaire responsable du personnel des employés de piscines de tout changement d'adresse, laquelle information est transmise au Syndicat et de tout changement d'institution bancaire.

25.05 À compter de la signature de la présente convention collective, la Ville pourra procéder au versement de la paie aux deux (2) semaines, et ce, conditionnellement à ce que tous les autres groupes de salariés de la Ville donnent leur accord.

AMK
ve

ARTICLE 26 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 26.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour les salariés assujettis à la présente et, à cet effet, consulte le Syndicat.
- 26.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.
- 26.03 Les programmes de formation sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.
- L'employé qui souhaite suivre une formation ou acquérir un brevet additionnel doit d'abord en discuter avec son supérieur immédiat, qui évalue la demande en fonction des besoins opérationnels de la Ville. La décision finale revient à la Ville.
- Les frais de brevet exigés suite à une requalification nécessaire au maintien du lien d'emploi du salarié sont assumés par la Ville.
- Dans les cas de formation donnée par la Ville en vue d'une requalification, les salariés seront rémunérés à leur taux de surveillant-sauveteur.
- 26.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.
- 26.05 Les frais d'inscription et scolarité des cours de formation ou de perfectionnement exigés par la Ville sont remboursés aux salariés concernés. De plus, si ces cours ont lieu durant les heures de travail, ils sont suivis sans perte de salaire.
- 26.06 Un salarié qui, à la demande de la Ville, est désigné pour suivre un cours de formation ou de perfectionnement voit son horaire de travail ajusté selon l'horaire de la maison d'enseignement ou de l'horaire de la formation interne à la Ville.
- 26.07 Le salarié régulier qui désire bénéficier d'une bourse d'études pour suivre des cours de formation ou de perfectionnement doit répondre aux conditions suivantes et en faire la demande à même le formulaire prévu à cet effet
- le cours choisi doit :
 - être suivi en dehors des heures régulières de travail;
 - être en rapport avec une fonction comprise à l'intérieur de la présente unité d'accréditation ou de l'unité d'accréditation des cols blancs (employés de bureau, techniciens et professionnels);
 - être donné par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation de la Province de Québec;
 - le salarié régulier doit avoir l'autorisation préalable de la direction des ressources humaines, laquelle est sujette aux priorités et aux budgets disponibles de la Ville, dont la décision n'est pas sujette à grief;
 - le salarié régulier doit avoir suivi ledit cours avec succès suivant les normes reconnues par l'institution. Une preuve attestant qu'il a suivi le cours et passé avec succès les examens, s'il y a lieu, devra être fournie;

- tout salarié régulier qui a rempli les conditions ci-haut prévues recevra un remboursement équivalent à cent pour cent (100%) des frais d'inscription, frais d'admission et de scolarité obligatoire, excluant tous frais pour le coût d'achat du matériel didactique.

26.08

Le salarié régulier qui quitte son emploi à la Ville dans les douze (12) mois qui suivent la fin des cours doit rembourser la totalité du montant ainsi reçu de la Ville.

ARTICLE 27 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 27.01 La Ville met des ressources professionnelles à la disposition de ses salariés réguliers aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles, afin de leur venir en aide.
- 27.02 La décision de demander ou d'accepter de l'aide appartient uniquement au salarié en difficulté. Les échanges qu'il peut avoir avec des personnes-ressources demeurent strictement confidentiels. Leur contenu ne peut être dévoilé à qui que ce soit, sauf avec le consentement ou sur demande du salarié.
- 27.03 La décision d'un salarié régulier d'avoir recours au P.A.E. ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, le salarié ne bénéficie d'aucun privilège et doit continuer de satisfaire aux exigences normales et courantes de ses fonctions au sein de la Ville, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.
- 27.04 Le programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de préférence, aux frais de la Ville. Par ailleurs, les services reliés à des ressources ou organismes privés, s'ils ne sont pas prévus dans le cadre du régime d'assurance collective, sont aux frais du salarié régulier.
- 27.05 Les services précédemment mentionnés s'obtiennent de manière confidentielle en composant, en tout temps, le numéro de téléphone apparaissant dans le feuillet descriptif du P.A.E. Ce feuillet est remis à chaque salarié qui accède au statut régulier et est accessible, en tout temps, sur les lieux de travail.
- 27.06 De plus, la Ville et le Syndicat reconnaissent que dans le cadre d'un tel programme, le salarié a tout avantage à bénéficier du soutien de ses pairs. À cet effet, le Syndicat désigne deux (2) salariés parmi l'ensemble des unités d'accréditation des employés de piscine, brigadiers scolaires et cols blancs à titre de pairs, lesquels agissent individuellement à ce titre et sont libérés, si nécessaire, avec salaire, pour exercer un rôle de référence et d'information auprès des autres salariés. Le Syndicat en informe le responsable interne du P.A.E du nom des salarié(s) désigné(s).
- 27.07 La Ville reconnaît également la nécessité que tout salarié agissant à titre de pair auprès des salariés qui éprouvent des difficultés personnelles ou professionnelles, doit recevoir une formation en conséquence.
- 27.08 Il est entendu que la Ville s'engage à assumer tous les frais afférents à ladite formation.
- 27.09 Le comité conjoint prévu à l'article 30.09 de la convention collective des employés de bureau, technicien et professionnels (cols blancs) s'assurera de voir au suivi du programme d'aide aux employés de la présente convention collective.

ARTICLE 28 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

28.01

• 2 maillots et 1 <i>jammer</i> pour les hommes, par année de calendrier
• 2 maillots et un short pour les femmes, par année de calendrier
• 3 t-shirts (rouge ou blanc, selon les besoins), par année de calendrier. Si le salarié estime qu'il n'a pas besoin de renouveler ses t-shirts, il peut en aviser son supérieur immédiat
• 1 survêtement à l'embauche
• 1 coton ouaté rouge à l'embauche
• 1 sifflet à l'embauche

Dans le cas où le port d'un uniforme est exigé par la Ville, cette dernière en assume les frais.

28.02

La Ville remplace les vêtements et équipements, lorsque devenus requis.

28.03

Lors d'une cessation d'emploi ou de changement d'accréditation, le salarié doit remettre tous les vêtements et équipements qui lui ont été fournis, à l'exception des maillots de bain et du sifflet.

ARTICLE 29 ALLOCATION VÉHICULE AUTOMOBILE

29.01 Le salarié qui accepte de se servir de son automobile, dans l'exercice de ses fonctions, pour une utilisation occasionnelle, reçoit une compensation basée sur les critères suivants :

- 0,54 \$ du kilomètre ainsi parcouru dans l'exercice de ses fonctions ou
- 5,53 \$ par sortie, avec un maximum de 13,82 \$ par jour selon le mode le plus rémunérateur.

29.02 **Formule d'ajustement**

Tous les taux fixés au paragraphe 29.01 du présent article (au kilométrage, par sortie et maximum journalier) sont ajustés tous les six (6) mois, selon le pourcentage de variation du sous-indice Transport privé – Province de Québec, de l'Indice des Prix à la Consommation pour les six (6) mois précédant ladite période.

Handwritten signature

ARTICLE 30 PRIMES

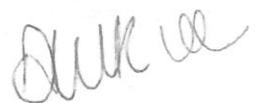
30.01 **Prime de chef de groupe**

Le salarié désigné par la Ville pour agir temporairement à titre de chef de groupe reçoit, en plus de son salaire de base, une prime horaire de 2,77 \$ pour les heures travaillées à ce titre.

30.02 **Prime de quart**

Les salariés dont les heures de travail sont situées entre seize heures trente minutes (16h30) et huit heures trente minutes (08h30) recevront en sus de la rémunération prévue à leurs fonctions, une prime horaire de : 0,85 \$.

Cette prime de quart ne s'applique pas au temps supplémentaire ni au temps consacré à la préparation des cours en vertu de l'article 23.08 de la présente convention collective.



ARTICLE 31 RÉGIME DE RETRAITE

- 31.01 Le salarié régulier bénéficie du régime de retraite des employés de la Ville de Boucherville au prorata du temps travaillé. Pour fins de calcul des bénéfices de la retraite, une année de service correspond à mille sept cent cinquante-cinq (1 755) heures effectivement travaillées et/ou payées.
- 31.02 Le salarié non régulier peut demander d'adhérer au régime de retraite en tout temps durant l'année civile qui suit l'année où il a rempli les conditions d'admissibilité prévues en vertu des lois applicables.
- 31.03 Dans les 90 jours suivants le 1^{er} janvier de chaque année, les salariés non réguliers admissibles sont informés de leur possibilité de participer au régime de retraite.
- 31.04 Le régime de retraite applicable est celui décrit dans l'entente apparaissant à l'annexe « E » de la présente convention collective.

ARTICLE 32 PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE (MAINTIEN)

32.01

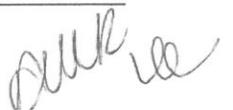
Le programme d'équité salariale prévu à l'article 37 de la convention collective 2002-2006 des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) couvre les fonctions de l'annexe « A » et les résultats en découlant s'appliquent à ces fonctions et le maintien de l'équité relève du comité conjoint suivant l'article 36.11 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) en vigueur (2018-2025).

dur ve

ARTICLE 33 MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION

33.01

Le mécanisme d'évaluation des fonctions et de rémunération prévu à l'article 36 de la convention intervenue le 14 mai 2018 entre la Ville de Boucherville et les Syndicats regroupés des employés municipaux, syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 (employés de bureau, techniciens et professionnels), couvre les salariés de piscines et s'appliqueront à ces fonctions. De plus, un (1) membre salarié de la Ville et couvert par le certificat d'accréditation sera désigné par le Syndicat pour siéger audit comité, et ce, lorsqu'il sera question d'une demande d'évaluation visant les piscines.



ARTICLE 34 ÉTABLISSEMENT D'UN PROGRAMME DE RECONNAISSANCE

- 34.01 Les parties conviennent d'amorcer les discussions relativement à l'établissement d'un programme de reconnaissance du personnel visant à reconnaître la qualité du service offert (service clientèle, courtoisie, etc.) le dévouement, le dépassement ou la contribution spéciale d'un salarié.



ARTICLE 35 SALAIRES ET CLASSIFICATION

- 35.01 Les classifications et les taux de salaires des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » des présentes qui font partie de la convention collective.
- 35.02 Tout salarié régi par la présente convention est rémunéré suivant le salaire prévu à l'annexe « A », à moins de dispositions à l'effet contraire.
- 35.03 La révision du salaire de tout salarié régulier qui est assujéti à la convention collective et qui n'a pas atteint le maximum de sa classe se fait annuellement à sa date d'ancienneté et équivaut à 4,75% de son salaire tout en respectant le maximum de sa classe. La date de révision du salaire est celle apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- La révision du salaire de tout salarié non régulier qui n'a pas atteint le maximum de sa classe se fait tous les dix-huit (18) mois suivant sa date d'ancienneté et équivaut à 4,75% de son salaire tout en respectant le maximum de sa classe. La date d'ancienneté est celle apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- 35.04 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention collective ou à ses annexes, les salariés reçoivent l'augmentation générale de salaire suivante :
- À compter du 1^{er} janvier 2018 : 2,25%
 - À compter du 1^{er} janvier 2019 : 2,5%
 - À compter du 1^{er} janvier 2020 : 2,5%
 - À compter du 1^{er} janvier 2021 : 2,5%
 - À compter du 1^{er} janvier 2022 : 2,5%
 - À compter du 1^{er} janvier 2023 : 1,5%
 - À compter du 1^{er} janvier 2024 : 1,5%
 - À compter du 1^{er} janvier 2025 : 1%
- À moins de dispositions particulières à l'effet contraire, dans tous les cas, le salaire des salariés ne peut être inférieur au minimum salarial ou ne peut excéder le maximum salarial de leur classe de salaire, tel qu'apparaissant à l'annexe « A » des présentes.
- Malgré ce qui précède, les salaires fixés pour les années 2023, 2024 et 2025 tels qu'apparaissant à l'annexe « A » seront indexés s'il y a lieu de la manière suivante : si la moyenne arithmétique des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal pour les mois de janvier à décembre de l'année qui précède est supérieure à l'augmentation générale convenue, le salaire sera ajusté au 1^{er} janvier de l'année concernée du pourcentage correspondant à l'IPC.

ARTICLE 36 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

36.01 Les annexes et les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

Handwritten signature and initials

ARTICLE 37 RÉTROACTIVITÉ

- 37.01 Tous les salariés couverts par la présente, actuellement à l'emploi de la Ville ou ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} janvier 2018, bénéficient, quant au traitement régulier seulement, à compter du 1^{er} janvier 2018, de la rétroactivité calculée selon le nombre d'heures payées.
- 37.02 La rétroactivité est payable, au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la mise en application de la présente convention collective.
- Le temps supplémentaire est calculé d'après le nouveau taux de traitement à compter du 1^{er} janvier 2018.
- 37.03 La rétroactivité mentionnée ci-haut s'applique aussi aux salariés qui ont pris leur retraite depuis le 1^{er} janvier 2018 et aux successions des salariés décédés depuis la même date.

Handwritten signature

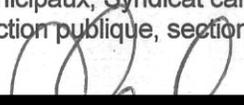
ARTICLE 38 DURÉE DE LA CONVENTION

- 38.01 La présente convention couvre la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2025.
- 38.02 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à compter de la signature de la présente convention, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 38.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues à l'article 37.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Boucherville, ce 16^e jour du mois d'octobre 2019.

Les Syndicats regroupés des employés municipaux, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306

Ville de Boucherville



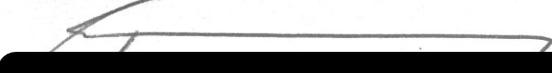
Président



Maire



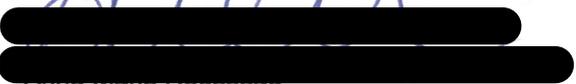
Vice-Présidente

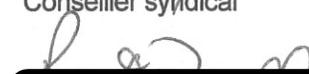


Directeur général



Conseiller syndical



Directrice des ressources humaines



Secrétaire – archiviste



Conseillère en ressources humaines



Délégué

ANNEXE « A »
Salaires et classification

Surveillant-sauveteur : classe 1
 Moniteur cours de natation : classe 2
 Moniteur en conditionnement physique : classe 3
 Moniteur cours spécialisés : classe 3

Classe	Échelon	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
1	1	20,3661	20,8752	21,3971	21,9320	22,4803	22,8175	23,1598	23,3914
	2	21,3335	21,8668	22,4135	22,9738	23,5482	23,9014	24,2599	24,5025
	3	22,3468	22,9055	23,4781	24,0651	24,6667	25,0367	25,4122	25,6664
	4	23,4083	23,9935	24,5933	25,2081	25,8384	26,2259	26,6193	26,8855
	5	24,5202	25,1332	25,7615	26,4055	27,0657	27,4717	27,8837	28,1626
2	1	21,8757	22,4226	22,9832	23,5578	24,1467	24,5089	24,8766	25,1253
	2	22,9148	23,4877	24,0749	24,6768	25,2937	25,6731	26,0582	26,3188
	3	24,0033	24,6034	25,2185	25,8489	26,4951	26,8926	27,2960	27,5689
	4	25,1434	25,7720	26,4163	27,0767	27,7537	28,1700	28,5925	28,8784
	5	26,3378	26,9962	27,6711	28,3629	29,0720	29,5080	29,9507	30,2502
3	1	23,3854	23,9700	24,5693	25,1835	25,8131	26,2003	26,5933	26,8593
	2	24,4962	25,1086	25,7363	26,3797	27,0392	27,4448	27,8565	28,1351
	3	25,6598	26,3013	26,9588	27,6328	28,3236	28,7485	29,1797	29,4715
	4	26,8786	27,5506	28,2394	28,9453	29,6690	30,1140	30,5657	30,8714
	5	28,1554	28,8592	29,5807	30,3202	31,0782	31,5444	32,0176	32,3378

Handwritten signature

ANNEXE « B-1 »
Liste des compétences

Mise à jour : 8 octobre 2019

Nom	Sauveteur-national		Moniteur Croix-Rouge		Moniteur Sauvetage
	# SdeS	Échéance	# C-R	Échéance	
Acuna, Ricardo	261548	06/2021	100934296	31/12/2020	
Beaudoin, Véronique	57737	06/2021	100415031	31/03/2020	
Beaulac, Majorie	210179	06/2020	101088593	31/03/2021	
Canada, Mélodie	100807	04/2019	100934269	31/12/2019 ISA	04/2019
Charron, Eugénie	218360	12/2020	101413727	30/09/2021	
Chenail, Laurence	257042	08/2020	100307842	31/12/2019	
Cormier, Darian	237012	05/2021		31/12/2019	
Daigle, Océane	238531	06/2021	100448968	31/03/2020	
Dell'Aniello Picard, Ariane	235442	03/2020	101413724	30/09/2021	
Desrosiers, Alex	194833	02/2021	101413725	30/09/2021	
Dolan, Éliane	241999	12/2020		31/03/2020	
Dolan, Florence	242000	03/2020	100561011	30/06/2020	
Dufresne, Valérie	236539	11/2020	101413728	30/09/2021	
Duplain-Fedin, Laura	277318	08/2020	100658078	31/07/2020	
Fecteau, Ariane	231678	12/2020	100676091	31/08/2020	
Forest, Thomas	218362	08/2020	100415799	31/03/2020	
Fréchette, Karine	42253	09/2020	100935317	31/12/2020	
Fuentes-Carbera, Lester	238540	11/2019	100307849	31/12/2019	
Gagné, Aurélie	242953	09/2021	43038440	31/12/2020	
Gervais, Claudiane	235269	12/2019	101129193	30/04/2021	
Gomez, Gabriel	235562	03/2020	100934297	31/12/2020	
Guérin, Anne-Sophie	235448	06/2020	101415849	30/09/2021	
Hernandez St-Pierre, Élizabéth	237411	03/2020	100252657	31/10/2019	
Hétu, Raphaëlle	238557	12/2019	100934298	31/12/2020	
Kelly, Mary-Kim	88850	03/2020	100415011	31/03/2020	
Lebeau, Sarah	178698	12/2019		31/03/2020	
Leblanc, Florence	238571	12/2020	101415846	30/09/2021	
Leboeuf, Élodie	202345	02/2020	100415005	31/03/2020	
Léger, Florence	253111	06/2021	100426826	31/03/2020	
Lehoux, Danielle	6177	09/2020	100745931	30/09/2020	09/2020
Lemay, Amélie	253109	06/2021	100693603	31/08/2020	
Lepage, Marianne	262831	06/2020	100250392	31/12/2019	
Martineau, Karine	198659	12/2019	100415010	31/03/2020	
Mathieu, Laurie	173043	12/2019	100415807	31/03/2020	
McBride-Savaria, Emery	205726	12/2019	100934299	31/12/2020	

AMC

ANNEXE « D »
Formulaire d'absences pour activités syndicales

Pourriez-vous autoriser l'employé(e) ci-dessous à s'absenter du travail pour fins d'activités syndicales ci-après indiquées :

NOM DE L'EMPLOYÉ(E) : _____ Ville : _____
 FONCTION : _____ Service : _____
 DATE(S) D'ABSENCE : _____
 DURÉE : _____

ACTIVITÉS	PAYÉ PAR :		
	VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES : Congrès, stages d'études, etc. Réunion syndicale (exécutif, conseil, assemblée générale, etc.)		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COMITÉS CONJOINTS : C.R.T. Griefs Evaluation S.S.T. P.A.E. Régime de retraite..... Assurances	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
NÉGOCIATIONS : Préparation Séances	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ENQUÊTES : Griefs Évaluation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ARBITRAGE : Préparation Représentants et témoins		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AUTRES (spécifiez) :	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEMANDÉ PAR : _____
Exécutif 306 ou son représentant

DATE : _____

SIGNATURE : _____
Supérieur immédiat ou son représentant

DATE : _____

SIGNATURE : _____
Directeur ou son représentant

DATE : _____

DEMANDE ACCEPTÉE

DEMANDE REFUSÉE

EXPLICATIONS/COMMENTAIRES: _____

N.B. Une formule dûment remplie doit être présentée 48 heures à l'avance, au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Copie conforme du présent formulaire est adressée aux responsables du traitement de la paie du salarié concerné et jointe à la feuille de temps pour la Direction des ressources humaines.

ANNEXE « E »
Régime de retraite

Lettre d'entente découlant de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* (ci-après « loi 15 »)

ENTRE :

La VILLE DE BOUCHERVILLE, ci-après « la Ville »

Et

Le SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE SECTION LOCALE 306 (EMPLOYÉS DE PISCINE), ci-après « Le Syndicat »;

ATTENDU que la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal* laquelle prévoit notamment le partage à parts égales entre la Ville et les participants actifs de la cotisation d'exercice et du déficit afférent à compter du 1er janvier 2014 ainsi que l'établissement d'un fonds de stabilisation alimenté par une cotisation de stabilisation partagée également à parts égales entre ces mêmes parties;

ATTENDU que l'article 29 de la Convention collective en vigueur intervenue entre la Ville et le Syndicat, laquelle permet au salarié régulier de bénéficier du Régime de retraite des employés de la Ville de Boucherville, celui-ci étant à prestations déterminées;

ATTENDU que les articles prévus au chapitre IV section 1 de la loi prévoyant un processus de négociation afin d'amener la Ville et les associations concernées par le Régime de retraite des employés de la Ville de Boucherville à prendre entente afin de se conformer aux exigences de la loi;

ATTENDU que la volonté des parties de convenir d'une entente dans le cadre de l'application de la Loi 15 et d'intégrer la présente entente en annexe à la convention collective en vigueur suite à l'acceptation de celle-ci par les instances décisionnelles tant syndicale que patronale;

ATTENDU que le Règlement du régime de retraite des employés de la Ville de Boucherville ainsi que les règles de régie interne seront modifiés en conséquence;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

Volet courant

1. Les cotisations au fonds de stabilisation sont égales à 10 % du coût du service courant (incluant la marge). Si le retrait de la marge pour écart défavorable de 0,25 % considérée dans l'établissement du taux d'intérêt devait survenir dans le futur, la diminution de la cotisation requise pour le coût du service courant, le cas échéant, ne serait pas automatiquement dirigée vers le fonds de stabilisation.

2 décembre 2016

1

2. Sous réserve des législations applicables, les cotisations de stabilisation sont permanentes et elles débutent à compter de la date la plus tardive entre la date de la dernière entente à intervenir impliquant soit la Ville et le SCFP 306 (personnel de piscine), soit le SCFP 307 (cols bleus) ou le groupe des employés cadres, ou encore, la date où une décision arbitrale finale sera rendue impliquant l'une ou l'autre des associations ou les deux.
3. Le fonds de stabilisation et les cotisations de stabilisation servent dans un premier temps à financer les cotisations d'équilibre requises lesquelles sont amorties sur la période maximale permise la loi.
4. Le seuil déclencheur pour accorder une indexation des rentes payables aux retraités est un ratio de 120 % c'est-à-dire lorsque le compte général auquel on ajoute le fonds de stabilisation divisé par le passif excède 120 %. L'indexation accordée consiste à augmenter les rentes payables à la date de l'évaluation actuarielle d'un pourcentage équivalent à l'objectif d'indexation pour la période écoulée depuis la dernière évaluation actuarielle. Une telle indexation ne doit pas avoir pour effet de baisser le ratio en bas de 120 %. L'objectif d'indexation pour une année donnée est une indexation permanente dont la valeur est équivalente aux cotisations de stabilisation versées pendant cette même année. Selon les hypothèses actuarielles du 31 décembre 2013, l'objectif d'indexation correspond à environ une indexation annuelle des rentes de 1 % par année.
5. Si le ratio calculé au paragraphe précédent excède 125 % :
 - Un congé de cotisation sera accordé à l'employeur dans la mesure où une règle de banquier s'est accumulée dans le volet antérieur suite à des cotisations d'équilibre effectuées à compter du 1^{er} janvier 2014 et qu'un excédent d'actif identifié à cette fin se soit accumulé dans le volet antérieur. Par la suite, la portion de l'actif excédentaire à 125 % est utilisée pour accorder des améliorations aux participants du régime selon des modalités à convenir entre les participants et la Ville.
 - Le congé de cotisation prévu à l'alinéa précédent devra respecter les exigences légales.
6. Advenant qu'un déficit soit présent dans le volet courant et que les cotisations de stabilisation soient insuffisantes pour combler les cotisations d'équilibre requises, le solde des cotisations d'équilibre requises (après considération des cotisations de stabilisation) sera réparti entre les groupes de participants actifs en proportion du passif de capitalisation de chacun des groupes pour ensuite être réparti à parts égales entre la Ville et le groupe de participants.
7. Aucune comptabilité distincte ne sera effectuée dans le volet courant. L'absence de comptabilité distincte est toutefois conditionnelle à ce que les prestations offertes aux employés cadres ne soient plus basées sur un salaire final pour le service reconnu à compter du 1^{er} janvier 2014.
8. Advenant la terminaison du régime, l'excédent d'actif sera attribué aux participants.
9. Tel que permis par la loi, les prestations seront acquittées en fonction du degré de solvabilité du volet courant. Aux fins de précision, ce degré sera appliqué même lorsqu'il est supérieur à 100 %. La Ville sera responsable de financer les sommes requises lorsque le degré de solvabilité ne peut être appliqué lors de l'acquittement d'une prestation.
10. Les cotisations d'exercice pour le service postérieur au 31 décembre 2013 sont déterminées distinctement pour chacune des catégories d'employés (cadres, cols bleus et sauveteurs). Le partage 50%-50% de la cotisation d'exercice débutera à la date de signature de l'entente. Les cotisations d'exercice versées en trop par les sauveteurs entre le 1^{er} janvier 2014 et la date où le partage 50%-50% prend effet seront appliquées en réduction des cotisations autrement requises le plus rapidement possible dès la date où le partage 50%-50% prendra effet.

Volet antérieur

11. La comptabilité distincte telle qu'elle existe au 31 décembre 2013 est maintenue pour le futur. Toutefois, l'utilisation d'un excédent d'actif pour un groupe de participants ne doit pas générer de déboursés additionnels de la Ville.
12. Au 31 décembre 2013, les sauveteurs présentent un excédent d'actif de 54 100 \$. Globalement, le régime présente un excédent d'actif de 364 300 \$. Ces montants tiennent compte du fait que les nouvelles règles de financement prévoient que la réserve au 31 décembre 2013 est nulle.
13. Les excédents d'actifs dans le volet antérieur seront utilisés en priorité pour permettre le remboursement des sommes bancaires identifiés à la Ville en date du 31 décembre 2013. La somme bancaire totale pour la Ville est de 2 103 100 \$

Groupe	Banquier au 31 décembre 2013 (\$)
Cadres	1 407 400
Cols bleus	743 400
Employés de piscine	(47 700)
Total	2 103 100

14. Les excédents d'actifs, après le remboursement des sommes bancaires, seront utilisés pour améliorer les prestations du régime. Toutefois dans l'éventualité où des cotisations d'équilibre sont versées par la Ville à compter du 1er janvier 2014 dans le volet antérieur, ces cotisations sont visées par une règle bancaire. Dès qu'il aura été constaté que de telles sommes ont été versées, 50 % des excédents d'actif seront utilisés pour améliorer les prestations et l'autre 50 % demeurera dans la caisse afin de permettre à la Ville de pouvoir prendre un congé de cotisations. Pour les fins de clarification, les sommes bancaires s'accumulent avec intérêt au taux d'actualisation ayant servi à calculer le passif de capitalisation du régime du volet antérieur. Un tel congé sera possible dans la mesure où il sera permis de faire un transfert d'actif du volet antérieur au volet courant.
15. L'utilisation des excédents d'actifs dans le volet antérieur devra considérer l'évolution de la maturité de ce volet et une gestion des risques appropriée notamment afin de prévoir une baisse du taux d'actualisation.
16. Tel que permis par la loi, les prestations seront acquittées en fonction du degré de solvabilité du volet antérieur. Aux fins de précision, ce degré sera appliqué même lorsqu'il est supérieur à 100%. La Ville sera responsable de financer les sommes requises lorsque le degré de solvabilité ne peut être appliqué lors de l'acquittement d'une prestation.
17. Advenant que Retraite Québec refuse son accord intégral de la présente entente, les parties collaboreront en premier lieu pour défendre leur entente quant à Retraite Québec. Si le refus de l'entente est maintenu après les démarches raisonnablement entreprises, les parties s'engagent à modifier l'entente afin de la rendre acceptable et dans le respect des intentions initiales.

Autres modifications – Administration du régime

18. L'article 11.1.9 du Règlement 2011-174 édictant le régime de retraite des employés de la ville de Boucherville sera modifié par le retrait des mots suivants à la dernière phrase : « et a droit à un vote additionnel en cas de partage égal des voix ».
19. L'article 4.5.8 des Règles de régie interne sera également modifié par le retrait de la dernière phrase relative au vote prépondérant.
20. L'article 11.1.2 alinéa 5 du Règlement édictant le régime de retraite sera modifié afin d'y prévoir qu'en cas de non désignation à titre de membre du comité de retraite lors de l'Assemblée annuelle d'un participant actif représentant le groupe SCFP 306 (employés de piscine) par les participants actifs de ce groupe, que celui-ci le sera par l'association accréditée représentant ce groupe d'employés et non par l'employeur tel que présentement en vigueur.

Prise d'effet et validité de l'entente

21. La présente entente prend effet à sa date de signature.
22. La présente entente est conclue sous réserve de la finalité des recours juridiques entrepris. Les parties conviennent d'apporter, le cas échéant, les correctifs requis afin de se conformer audit jugement incluant, si ledit jugement le prévoit, le rétablissement des droits ainsi lésés et des bénéfices consentis en fonction des paramètres de la loi 15.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À BOUCHERVILLE

Ce 27^e jour de février 2017

VILLE DE BOUCHERVILLE

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 306
EMPLOYÉS DE PISCINE





Ressources Humaines







Employé de piscine

2 décembre 2016

4

LETTRE D'ENTENTE 1
Lettre d'entente 2017-01 (2007-2017)

Entre : La Ville de Boucherville

Et : Les Syndicats regroupés des employés municipaux du syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 (employés de piscines)

Objet : Modification des articles 32.04, 34, 35.01 et annexe A – prolongation de la convention et majoration des échelles salariales pour les années 2016 et 2017

ATTENDU la volonté des parties de prolonger la convention collective échuë en date du 31 décembre 2015 jusqu'au 31 décembre 2017;

ATTENDU que les parties conviennent à cet effet de procéder à la majoration des échelles salariales pour les années 2016 et 2017;

ATTENDU qu'il y a lieu d'apporter les modifications requises à cet effet à la convention collective;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. L'article 32.04 est remplacé par ce qui suit :

32.04 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention ou à ses annexes, les salariés reçoivent l'augmentation générale de salaire suivante :

-	à compter du 1 ^{er} janvier 2006	2,3 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2007 :	intégration dans l'échelle salariale, 3 ^e échelon
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2008 :	2,5 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2009 :	2,5 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2010 :	2 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2011 :	2 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2012 :	2 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2013 :	2 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2014 :	2,5 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2015 :	2,5 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2016 :	2 %
-	à compter du 1 ^{er} janvier 2017 :	2 %

Malgré ce qui précède, les salaires fixés pour l'année 2013 tels qu'apparaissant à l'annexe « A » seront indexés, s'il y a lieu, de la manière suivante :

Si la moyenne arithmétique des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal pour les mois de janvier à décembre 2012 est supérieure à deux et demi pour cent (2,5 %), le salaire de l'année 2013 sera ajusté au 1^{er} janvier 2013, d'un pourcentage correspondant à la différence entre l'IPC et deux et demi pour cent (2,5 %), maximum d'un demi pour cent (0,5 %).

3. L'article 34 est modifié par l'ajout du sous-article 34.03 :

«34.03 Étant donné la prolongation de la convention collective au 31 décembre 2017, il y a lieu de procéder à la rétroactivité salariale pour les années 2016 et 2017, et ce, conformément aux articles 34.01, et 34.02 en y apportant les adaptations nécessaires.

4. L'article 35.01 est remplacé par ce qui suit :

35.01 La présente convention couvre la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre **2017**.

5. L'annexe A est remplacée par l'annexe jointe à la présente.

6. Malgré ce qui précède, si les employés syndiqués cols bleus obtiennent, suite à tout processus de négociations, des pourcentages supérieurs à ceux apparaissant à l'article 32.04 pour chacune des années 2016 et 2017, les échelles salariales du personnel employés de piscines, seront majorées du pourcentage en excédent des présents pourcentages et portant effet rétroactivement à chacune de ces deux (2) années.

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

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À BOUCHERVILLE

Ce jour de 2017

VILLE DE BOUCHERVILLE

LES SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX
DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 306

(signé)

(signé)

(signé)

Ressources humaines

Muller

ANNEXE « A » - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS
Modifié suivant la lettre d'entente 2017-01

Surveillant-sauveteur : classe 1
 Moniteur cours de natation : classe 2
 Moniteur en conditionnement physique : classe 3
 Moniteur cours spécialisés : classe 3

Classe	Échelon	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
			2,50%	2,50%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,50%	2,50%	2,00%	2,00%
1	1	16,0231	16,4237	16,8343	17,1710	17,5144	17,8647	18,2220	18,6776	19,1445	19,5274	19,9179
1	2	16,7842	17,2038	17,6339	17,9866	18,3464	18,7133	19,0875	19,5647	20,0539	20,4549	20,8640
1	3	17,5815	18,0210	18,4716	18,8410	19,2178	19,6022	19,9942	20,4941	21,0064	21,4265	21,8551
1	4	18,4166	18,8770	19,3490	19,7359	20,1307	20,5333	20,9439	21,4675	22,0042	22,4443	22,8932
1	5	19,2914	19,7737	20,2680	20,6734	21,0869	21,5086	21,9388	22,4872	23,0494	23,5104	23,9806
2	1	17,2109	17,6412	18,0822	18,4438	18,8127	19,1890	19,5727	20,0621	20,5636	20,9749	21,3944
2	2	18,0284	18,4791	18,9411	19,3199	19,7063	20,1004	20,5024	21,0150	21,5404	21,9712	22,4106
2	3	18,8847	19,3569	19,8408	20,2376	20,6424	21,0552	21,4763	22,0132	22,5635	23,0148	23,4751
2	4	19,7818	20,2763	20,7832	21,1989	21,6229	22,0553	22,4964	23,0588	23,6353	24,1080	24,5902
2	5	20,7214	21,2394	21,7704	22,2058	22,6499	23,1029	23,5650	24,1541	24,7580	25,2531	25,7582
3	1	18,3986	18,8586	19,3300	19,7166	20,1110	20,5132	20,9235	21,4466	21,9827	22,4224	22,8708
3	2	19,2725	19,7544	20,2482	20,6532	21,0663	21,4876	21,9173	22,4653	23,0269	23,4874	23,9572
3	3	20,1880	20,6927	21,2100	21,6342	22,0669	22,5082	22,9584	23,5324	24,1207	24,6031	25,0951
3	4	21,1469	21,6756	22,2175	22,6618	23,1151	23,5774	24,0489	24,6501	25,2664	25,7717	26,2872
3	5	22,1514	22,7052	23,2728	23,7383	24,2130	24,6973	25,1912	25,8210	26,4665	26,9959	27,5358

