



# CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DES PISCINES

**1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2026**

Intervenue entre  
la Ville de Saint-Lambert  
et  
le Syndicat de la fonction  
publique, SREM - SCFP,  
section locale 306





## TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2	JURIDICTION .....	5
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS .....	7
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEFS .....	11
ARTICLE 7	ARBITRAGE .....	13
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ .....	15
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	17
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES .....	18
ARTICLE 11	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ .....	19
ARTICLE 12	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 13	ASSISTANCE JUDICIAIRE .....	21
ARTICLE 14	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL .....	22
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS .....	23
ARTICLE 16	CONGÉ SANS SOLDE .....	24
ARTICLE 17	CONGÉS SOCIAUX .....	25
ARTICLE 18	CONGÉS ANNUELS.....	26
ARTICLE 19	DROITS PARENTAUX .....	27
ARTICLE 20	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE .....	31
ARTICLE 21	HORAIRES DE TRAVAIL .....	32
ARTICLE 22	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	34
ARTICLE 23	ADMINISTRATION DES SALAIRES.....	35
ARTICLE 24	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	36
ARTICLE 25	VÊTEMENTS .....	37
ARTICLE 26	ALLOCATION AUTOMOBILE.....	38
ARTICLE 27	PRIME DE CHEF DE GROUPE.....	39
ARTICLE 28	ÉTABLISSEMENT DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN .....	40
ARTICLE 29	MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION .....	41
ARTICLE 30	SALAIRE ET CLASSIFICATION.....	42
ARTICLE 31	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	43
ARTICLE 32	RÉTROACTIVITÉ.....	44
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION.....	45

<b>ANNEXE « A »</b>	<b>SALAIRES ET CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>46</b>
<b>ANNEXE « A-1 »</b>	<b>FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS .....</b>	<b>51</b>
<b>ANNEXE « B »</b>	<b>ANCIENNETÉ PURE ET DE POINTAGE .....</b>	<b>52</b>
<b>ANNEXE « C »</b>	<b>FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE .....</b>	<b>54</b>
<b>ANNEXE « D »</b>	<b>ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE.....</b>	<b>55</b>

---

## **ARTICLE 1           OBJET DE LA CONVENTION**

---

- 1.01           La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Ville et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous.

## **ARTICLE 2            JURIDICTION**

---

2.01            La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés affectés aux piscines de la Ville de Saint-Lambert, salariés au sens du Code du travail (surveillance, cours et animation, caissiers et service direct à la clientèle aux piscines extérieures et intérieures) visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail le 05 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-1 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            Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient au Tribunal administratif du travail d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

2.04            Aucune entente individuelle entre un salarié et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective n'est valable à moins qu'elle ne reçoive l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

### **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 conseillers 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 soixante (60) jours de la signature de la convention collective, la Ville rendra disponible électroniquement une copie de ladite convention collective à tous les salariés qui y sont couverts. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective, la Ville mettra à disposition des copies de ladite convention collective dans tous les bâtiments couverts par des salariés de ladite convention.

## **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 ci-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) « **Ancienneté de pointage** » : Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté de pointage correspond à la somme des points de qualifications à jour et des points obtenus pour chaque session où le salarié a obtenu un quart régulier.
  - b) « **Ancienneté de quart piscine intérieure** » : Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté de quart de la piscine intérieure correspond au droit d'un salarié d'avoir priorité sur chaque quart régulier auquel il était assigné à la session précédente à la piscine intérieure.
  - c) « **Ancienneté de quart piscines extérieures** » : Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté de quart des piscines extérieures correspond au droit d'un salarié d'avoir priorité sur le choix des horaires de la session d'été à condition d'avoir obtenu l'été précédent un quart régulier, et ce, sans égard à l'horaire régulier qu'il occupait.
  - d) « **Ancienneté pure** » : Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté pure signifie la période totale continue pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville à titre de salarié.
  - e) « **Assistant surveillant-sauveteur** » : désigne un salarié appelé à effectuer les tâches d'assistant surveillant sauveteur et qui répond à l'ensemble des exigences prévu par le *Règlement sur la sécurité dans les bains publics* en vigueur.
  - f) « **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. Le chef de groupe est nommé par la Ville en fonction des activités prévues.
  - g) « **Coordonnateur aquatique** » : désigne un salarié qui possède les compétences et l'expérience appelé à coordonner les activités sur le terrain, le personnel sous sa responsabilité et à répondre aux besoins de la clientèle. Le coordonnateur aquatique est nommé par la Ville selon le processus de sélection.
  - h) « **Horaire de travail** » : ensemble des quarts de travail attribué à un salarié au cours d'une session.
  - i) « **Maintenance** » : désigne un salarié appelé à effectuer les tâches d'entretien du bassin et du contrôle de la qualité de l'eau. Le salarié doit avoir suivi la formation maintenance offerte à l'interne par la Ville.
  - j) « **Médiation** » : désigne la procédure comportant l'intervention d'un tiers, qui ne possède aucun pouvoir coercitif, pour rapprocher les parties dans le cadre d'une mésentente au sujet de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, faciliter le dialogue entre elles et les aider à se mettre d'accord à ce sujet. Le recours à la médiation est volontaire.
  - k) « **Moniteur de cours avancé** » : désigne un salarié qui possède les compétences pour enseigner les cours de secourisme, sauveteur national, moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation et du programme leadership de la Société de sauvetage et de la Croix-Rouge Canadienne ou d'un autre organisme de formation reconnue par la Ville visant à former le surveillant-sauveteur et moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation.
  - l) « **Moniteur en conditionnement physique aquatique** » : désigne un salarié qui possède les compétences pour enseigner les cours de conditionnement physique aquatique.

- m) « **Moniteur en sauvetage** » : désigne un salarié qui possède les compétences requises pour enseigner les programmes Jeune Sauveteur, Étoile de bronze, Médaille de bronze et Croix de bronze de la Société de sauvetage.
- n) « **Moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation** » : désigne un salarié appelé à donner des cours de natation selon la Croix-Rouge canadienne, la Société de sauvetage ou une autre organisation reconnue par la Ville.
- o) « **Mutation** » : désigne l'assignation d'un salarié à une autre fonction de même classification.
- p) « **Période des fêtes** » : désigne la période entre la session d'automne et la session d'hiver où la Ville offre des activités aquatiques à la piscine intérieure.
- q) « **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
- r) « **Premier coupé** » : désigne un salarié, détenant un quart régulier, désigné pour être le premier à être coupé si sa présence n'est pas nécessaire pour les opérations de la piscine.
- s) « **Présaison** » : désigne la période avant la session d'été durant laquelle la Ville ouvre certaines piscines extérieures selon les besoins.
- t) « **Prolongation** » : désigne la période après la session d'été durant laquelle la ville garde ouverte certaines piscines extérieures selon les besoins.
- u) « **Promotion** » : désigne l'assignation d'un salarié à une fonction de classe supérieure.
- v) « **Quart régulier** » : désigne un quart de travail récurrent attribué durant une session.
- w) « **Quart temporaire** » : désigne un quart de travail attribué ponctuellement selon les activités prévues.
- x) « **Salarié en probation** » : désigne tout nouveau salarié embauché et qui n'a pas complété trois cent vingt-cinq (325) heures travaillées dans l'unité d'accréditation des salariés de piscines ou qui n'a pas atteint vingt-quatre (24) mois de service continue, selon la première échéance. Ce salarié est couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi et l'article 8 de la présente convention.
- y) « **Salarié régulier** » : désigne tout salarié embauché par la Ville pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation prévue à 4.03 e).
- z) « **Service continu** » : désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.
- aa) « **Session** » : période de l'année correspondant à un programme d'activités aquatiques, l'année comportant quatre (4) sessions, soit automne, hiver, printemps et été.
- bb) « **Surveillant-sauveteur** » : désigne un salarié appelé à effectuer les tâches de surveillant-sauveteur et qui répond à l'ensemble des exigences prévues par le *Règlement sur la sécurité dans les bains publics* en vigueur.
- cc) « **Syndicat** » : désigne les Syndicats regroupés des employés municipaux, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306.
- dd) « **Ville** » : désigne la Ville de Saint-Lambert.

## **ARTICLE 5            RÉGIME SYNDICAL**

---

### **5.01            Sécurité syndicale**

Tout salarié membre du Syndicat, lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le devient pendant la durée de la convention, doit verser sa cotisation syndicale comme condition de maintien de son 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            La Ville autorisera 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 les nouveaux salariés à l'occasion des rencontres de début de session, et ce, pour un maximum de quatre (4) rencontres annuelles.

### **5.05            Retenue syndicale**

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, 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 ainsi que le service auxquels il appartient.

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 l'embauche et du départ de tout salarié assujetti aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivant l'un de ces cas.

### **5.08            Affichage**

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.

### **5.09            Activités syndicales**

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que négociations, conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville accorde soixante-quinze (75) heures de libérations, avec traitement, par année, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat et vingt-cinq (25) heures additionnelles lors de la période de négociation collective, pour la durée de la présente convention, et ce, aux conditions suivantes :

- a) Dans les cas d'enquêtes de griefs, un (1) représentant du Syndicat, salarié de la Ville de Saint-Lambert, accompagné ou non du directeur de griefs ou son représentant, peut 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 Saint-Lambert, peuvent s'absenter;
- c) à l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Saint-Lambert;
- d) un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales telles qu'à l'annexe « D »), 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 au paragraphe 5.09 sont épuisées, sur demande du Syndicat, la Ville accepte de libérer avec traitement, un représentant ou officier du syndicat, salarié de la Ville de Saint-Lambert. Une telle demande ne peut être refusée à moins que cela puisse nuire de façon majeure aux opérations du service concerné.

D'autres libérations avec traitement peuvent être accordées par la Ville, sur demande du Syndicat, pour les délégués.

Dans les deux cas, les 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 traitement, 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 une (1) semaine à l'avance, la Ville réintègre le salarié ainsi libéré dans le poste qu'il occupait ou aurait dû occuper avant sa libération.

### 5.13 **Maintien des droits**

Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour leurs activités syndicales.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS**

---

- 6.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute mécontentement 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 Les parties reconnaissent que le comité de griefs de la convention collective des cols blancs s'applique aux salariés affectés aux piscines et qu'un (1) membre salarié de piscine, salarié de la Ville, désignée par le Syndicat, y siègera 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 griefs concernant les salariés couverts par la présente convention collective.
- Les parties conviennent par ailleurs, que lorsque la réunion du comité ne porte que sur un sujet relié aux salariés de piscine, un seul membre du comité col blanc sera libéré pour assister à ladite réunion du comité.
- 6.03 Vu la ferme volonté des parties de tenter de régler toute mécontentement 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.
- Tout grief doit comporter une description sommaire de la situation contestée et du correctif demandé.
- Dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief, la Ville rencontre le Syndicat pour en discuter et fournit les motifs par écrit, pour lesquels elle rejette ledit grief, le cas échéant.
- 6.05 À défaut d'un règlement, en vertu de la procédure précédente, les parties peuvent par écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivant le désaccord, avoir recours à la médiation. Cette étape suspend l'application des délais prévus aux paragraphes qui suivent. L'échec de la médiation constatée par écrit par l'une ou l'autre des parties en cause ou par le médiateur met fin à la suspension des délais.
- 6.06 En cas d'échec de la médiation prévue à l'article 6.05 ou si une mécontentement persiste suite à l'application du 3<sup>e</sup> alinéa, du paragraphe 6.04, le grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier, et ce, conformément à l'article 7 relatif à l'arbitrage.
- 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 suivante s'applique.
- 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.
- 6.09 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 être importuné 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.

## **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            Les parties s'entendent d'un commun accord sur le choix de l'arbitre qui doit être disponible dans un délai raisonnable.
- 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 ouvrable 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 parties 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 pure**

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

Aux fins du calcul d'échelon prévu à l'article 30, l'ancienneté se calcule en heures de travail depuis le premier jour de travail à la Ville.

### **8.02 Acquisition d'ancienneté de pointage**

a) 0.5 points seront accordés au salarié pour chaque session où il a obtenu au minimum un quart régulier. Ce cumul se fait à chaque début de session et la liste est distribuée à tous les salariés.

b) Les qualifications suivantes accordent pour chaque session des points au salarié sur présentation de pièces justificatives. Ces points ne sont valides que pour la session en cours.

1. Qualification de sauveteur national option piscine à jour : 1 point;
2. Qualification RCR/DEA à jour : 1 point;
3. Qualification de moniteur de sécurité aquatique (MSA) ou moniteur de natation (MN) à jour : 1 point;
4. Qualification d'instructeur de sécurité aquatique (ISA) ou formateur de moniteur de natation (FMN) à jour : 1 point;
5. Qualification de moniteur de sauvetage (MS) à jour : 1 point;
6. Qualification de moniteur premiers soins (MPS) à jour : 1 point;
7. Qualification de moniteur de sauveteur national option piscine (MSN) à jour : 1 point;
8. Qualification de moniteur d'aquaforme/d'aqua-jogging à jour : 2 points. Les employés doivent être disponibles pour offrir au minimum un (1) cours par année afin de conserver le pointage de cette qualification;
9. Qualification formation gestion aquatique : 1 point;
10. Qualification formation qualité de l'eau : 1 point.

Les qualifications 3 et 4 doivent être émises par la Croix-Rouge canadienne ou par la société de sauvetage.

Les qualifications 1, 5, 6 et 7 doivent être émises par la Société de sauvetage.

Les qualifications 2, 8, 9 et 10 doivent être émises par des organisations reconnues par la Ville.

c) Le salarié se voit accordé à chaque début de session les points cumulés à l'alinéa a) et les points accordés à l'alinéa b).

### **8.03 Perte d'ancienneté et fin d'emploi**

Un salarié perd ses droits 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;

Le paragraphe précédent ne s'applique pas si le salarié a complété et transmis au supérieur immédiat, le formulaire fourni par la Ville pour établir les affectations en tenant compte de son ancienneté, de ses disponibilités et de ses compétences acquises;

L'employeur pourra mettre en application cette clause, s'il est en mesure de donner cinquante (50) heures ou plus par année à un salarié et que celui-ci refuse d'effectuer des quarts de travail ou du remplacement;

- d) s'il s'absente de son travail pendant deux (2) jours cédulés consécutifs sans motif jugé valable par la Ville;
- e) S'il refuse ou néglige de compléter et de transmettre au supérieur immédiat le formulaire fourni par ce dernier pour établir ses disponibilités, il se voit d'un premier temps perdre ses anciennetés de quart. S'il y a récidive de la part de cet employé pour la même infraction à l'intérieur des douze (12) mois suivant la première infraction, il se voit alors perdre ses anciennetés et son emploi;
- f) s'il refuse l'affectation assignée après avoir complété sa disponibilité;
- g) S'il néglige ou refuse de renouveler ses certifications ou qualifications requises dans le cadre de ses fonctions qu'il détenait au moment de son embauche ou qu'il a acquises en cours d'emploi, et ce dans un délai de trois (3) mois après la date d'expiration. Cet article ne s'applique que pour les formations offertes par la Ville.

#### 8.04

##### **Liste d'ancienneté pure et de pointage**

- a) La liste d'ancienneté pure et de pointage des salariés réguliers est celle apparaissant à l'annexe « B ». Le nom, la date de service continu et le pointage doivent y apparaître. Cette liste est distribuée à la fin de chaque session.
- b) Suite à cette distribution, 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 pure et de pointage, et ce, au début de chaque session.
- c) Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent la même date d'ancienneté pure, la priorité sera établie par tirage au sort en présence d'un représentant syndical et d'un représentant de la Ville.

## **ARTICLE 9                    MOUVEMENT DE PERSONNEL**

---

### **9.01                    Mise à pied temporaire**

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

La mise à pied se fait à l'intérieur du groupe de salariés rattaché à la piscine par ordre inverse d'ancienneté.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employé désigné comme « premier coupé » sera le premier mis à pied.

### **9.02                    Lors de rappel au travail, la Ville procède d'abord parmi les salariés rattachés à la piscine par ordre d'ancienneté, en tenant compte de ses besoins et des exigences de la fonction.**

Dans le cas où aucun salarié rattaché à la piscine n'est disponible, la Ville procède par ordre d'ancienneté pure dans la Ville, 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 quart**

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.

### **9.04                    Demandes de remplacement**

Le salarié qui désire se faire remplacer sur son quart de travail par un autre salarié peut le faire aux conditions suivantes :

- a) Lors d'une demande de remplacement, l'employé doit appliquer la procédure prévue et diffusée par la Ville;
- b) Le salarié qui souhaite se faire remplacer est responsable de trouver son remplaçant sous réserve des dispositions prévues à la présente convention collective;
- c) L'employé qui a accepté un remplacement peut se faire remplacer selon la procédure en a);
- d) Il doit présenter sa demande de remplacement au moins quarante-huit (48) heures avant le début de son quart en utilisant le moyen choisi par la Ville. Un représentant de l'employeur approuve le quart de travail au minimum vingt-quatre (24 heures) avant le début du quart;
- e) Les remplacements effectués sur le même quart de travail sont limités à trois (3) par session, sauf pour les cours de natation et les cours spécialisés où le salarié ne peut se faire remplacer qu'une fois par session. Ces remplacements ne peuvent se faire à l'occasion du premier et dernier cours;
- f) La Ville accorde la demande en tenant compte de ses besoins opérationnels et de l'ancienneté pure (date d'embauche) du salarié qui remplace :

Pour la saison estivale, la priorité d'assignation est la suivante :

1. Les employés ayant un quart régulier sur le bassin où la demande est effectuée;
2. Les employés ayant un quart régulier sur les autres bassins;
3. Les employés n'ayant pas de quart régulier;

g) Aucune demande de remplacement ne doit occasionner de temps supplémentaire sauf sur autorisation du gestionnaire en fonction;

h) Le remplacement des chefs de groupe doit être approuvé par le gestionnaire en fonction.

## **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        Le salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé, par écrit, au plus tard dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la connaissance par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmis au Syndicat.
- 10.03        Si la Ville décide de convoquer un salarié en personne ou par téléphone pour des raisons disciplinaires, celui-ci pourra, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical. Par conséquent, la Ville peut désormais convoquer un employé en dehors de son horaire de travail à l'intérieur des vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la connaissance des faits par la Ville. Lors de la convocation de l'employé, la Ville décide si la rencontre sera tenue par téléphone ou en personne selon la nature de la faute commise et l'état du dossier de l'employé. Si l'employé est convoqué à une rencontre par téléphone, il ne sera pas rémunéré pour le temps de la rencontre. Si l'employé est convoqué à une rencontre en personne en dehors de ses heures de travail, il sera rémunéré selon la durée de la rencontre ou pour un minimum d'une (1) heure.
- 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        Les paragraphes 10.02 et 10.04 ne s'appliquent pas dans les cas où les faits sont de nature criminelle.
- 10.06        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.
- 10.07        Tout document relatif à des mesures disciplinaires versé au dossier d'un salarié est retiré s'il s'avère non fondé.
- 10.08        Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.
- 10.09        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.
- 10.10        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.
- 10.11        Dans les cas de réprimande verbale ou écrite, de suspension et de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.
- 10.12        Si la procédure décrite dans les paragraphes 10.02 et 10.04 n'a pas été suivie, il y a défaut de forme et aucun des rapports ou avis versés au dossier ne peut être invoqué contre le salarié concerné.

## **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.  
Pour chaque installation, 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 du 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 cols blancs s'applique aux salariés affectés aux piscines et qu'un (1) membre salarié de piscine, salarié de la Ville, désignée par le Syndicat, y siègera nonobstant l'article 12.03 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des employés affectés aux piscines lorsqu'il sera question, audit comité, de la santé et de la sécurité des salariés couverts par la présente convention collective.
- Les parties conviennent par ailleurs, que lorsque la réunion du comité ne porte que sur un sujet relié aux salariés de piscine, un seul membre du comité col blanc sera libéré pour assister à ladite réunion du comité.

## **ARTICLE 12      COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

---

12.01      Les parties reconnaissent que le comité de relations de travail des cols blancs s'applique aux salariés des piscines et qu'un (1) membre salarié de piscine, salarié de la Ville, désigné par le syndicat y siègera, nonobstant l'article 13.01 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des piscines lorsqu'il sera question, audit comité de relations de travail, de salariés couverts par la présente convention collective.

Les parties conviennent par ailleurs, que lorsque la réunion du comité ne porte que sur un sujet relié aux employés de piscine, un seul membre du comité col blanc sera libéré pour assister à ladite réunion du comité.

## **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 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, si le salarié désire assumer sa défense par le procureur de son choix, la Ville doit en payer les frais raisonnables. La Ville peut toutefois, avec l'accord du salarié, lui rembourser ces frais au lieu de les payer.
- 13.05 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un de ses 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 PSYCHOLOGIQUE OU SEXUEL**

### **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 l'identité ou l'expression de genre, 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 cet 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 définition du harcèlement psychologique inclut la notion de harcèlement discriminatoire.

Le harcèlement psychologique doit être distingué d'autres situations, notamment du stress ou de la pression au travail, du conflit interpersonnel ou de la mésentente ou encore de l'exercice normal des droits de gérance. Le harcèlement est un abus et ne doit pas être confondu avec les décisions liées à l'organisation du travail, comme les affectations, les changements de poste, les critiques constructives, et les évaluations du travail faites dans le but d'améliorer la productivité et la qualité du service.

### **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 la sauvegarde de sa dignité, le droit au respect de sa vie privée, ainsi que le droit à l'intégrité 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 auprès du plaignant 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. De plus, diverses mesures correctives seront prises à l'endroit de la ou des personnes ayant contrevenu à la Politique concernant le harcèlement psychologique ou sexuel et la violence en milieu de travail.

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.

## **ARTICLE 16            CONGÉ SANS SOLDE**

---

- 16.01        Le salarié régulier désirant se prévaloir d'un congé sans solde doit se conformer aux procédures et conditions énumérées ci-après.
- a) Le salarié soumet sa demande par écrit à son supérieur, au moins un (1) mois à l'avance. Le salarié précise la date prévue du congé ainsi que la date de retour.
  - b) Le congé demandé doit être strictement utilisé aux fins suivantes : études, perfectionnement ou d'un stage dans le cadre d'un programme d'étude reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
  - c) Le salarié peut bénéficier d'un seul congé sans solde à l'intérieur d'une période de cinq (5) ans. Par contre, pour un programme scolaire dont plusieurs stages sont exigés dans le cadre de l'obtention du diplôme, le salarié pourra bénéficier d'un congé sans solde pour chacun de ces stages obligatoires en fournissant à son employeur une attestation de son institution scolaire.
  - d) Dans le cadre d'un stage, d'un échange scolaire à l'étranger ou d'une formation dispensée par un établissement d'enseignement reconnu (centre de service scolaires, cégeps et universités) menant à l'obtention d'un diplôme, la durée peut excéder une session.
  - e) Le salarié conserve son ancienneté (date d'embauche) pendant la période de congé sans solde.
  - f) Lorsque le congé sans solde est terminé, le salarié est réintégré dans des fonctions couvertes par l'unité d'accréditation et reprend son horaire selon les disponibilités soumises préalablement.

Le supérieur immédiat communique sa réponse au salarié dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande. Afin de rendre sa décision, la Ville tient compte des besoins opérationnels du service et de la main-d'œuvre qualifiée disponible. La décision d'accepter ou de refuser un congé sans solde n'est pas sujette à grief.

## **ARTICLE 17      CONGÉS SOCIAUX**

---

17.01      Les salariés couverts par la présente convention ont droit à des absences sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs suite au décès. De plus, le salarié pourra s'absenter pendant trois (3) autres jours ouvrables consécutifs à cette occasion, mais sans salaire.
- b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs suite au décès.
- c) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs suite au décès.
- d) Durant ces absences, le salarié sera alors rémunéré pour les heures prévues à son horaire de travail.
- e) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, à son retour, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- f) Le mot « conjoint » signifie :
  - qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
  - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
  - de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles ont été reportées, au choix du salarié.

## **ARTICLE 18      CONGÉS ANNUELS**

---

- 18.01      Tout salarié couvert par la présente convention collective a droit aux indemnités de congés annuels prévus par la *Loi sur les normes du Travail* correspondant à un montant versé sur chaque paie.
- 18.02      La période de référence pour les fins de calcul de congé annuel est du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

## **ARTICLE 19 DROITS PARENTAUX**

---

### **19.01 Congé de maternité**

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.

19.02 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.

19.03 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement. Pour une naissance ayant lieu le 1er janvier 2021 ou après, le congé de maternité peut se terminer au plus tard vingt (20) semaines après celle de l'accouchement. Si le congé débute au moment de l'accouchement, la semaine de l'accouchement n'est pas incluse dans le calcul.

19.04 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 au paragraphe 19.01 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

19.05 Quand il y a interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, le congé est d'une durée maximale de trois (3) semaines, sauf si un certificat médical atteste le besoin de prolonger le congé.

Quand l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine, 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. Pour les interruptions de grossesse survenant le 1er janvier 2021 ou après, ce congé peut se terminer au plus tard vingt (20) semaines après celle de l'événement. La salariée doit avertir son employeur le plus tôt possible et lui fournir un avis écrit indiquant la date prévue de retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical.

19.06 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.

19.07 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 de 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.

- 19.08 À partir de la sixième (6<sup>e</sup>) 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.
- 19.09 Malgré l'avis prévu à l'article 19.07, 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.
- 19.10 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 de la salariée, 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).
- La salariée enceinte affectée sur un quart de soir, de nuit ou celle travaillant sur des quarts en rotation pourra être assignée sur un horaire de jour, et ce, du lundi au vendredi.
- 19.11 **Congé de paternité**
- 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 tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance. Pour une naissance ayant lieu le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou après, le congé peut se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après.
- 19.12 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.
- 19.13 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.
- 19.14 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).
- 19.15 **Congé parental**
- Les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues. Pour chaque parent d'un enfant né ou adopté le 1<sup>er</sup> janvier 2021 ou après, ce congé peut durer jusqu'à soixante-cinq (65) semaines. La personne qui adopte l'enfant de son conjoint a également droit à ce congé.

- 19.16 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 a été confié au salarié. Pour le parent d'un enfant né ou adopté le 1er janvier 2021 ou après, le congé peut se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après.
- 19.17 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 prévue 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.
- 19.18 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).
- 19.19 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 de congé de la durée indiquée au certificat médical.
- 19.20 **Retour au travail et bénéfices**
- À la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer la salariée/le salarié dans son poste, 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.
- 19.21 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.
- 19.22 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.
- 19.23 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.
- 19.24 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année 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 sa conjointe, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée

agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux.

19.25 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. La Ville peut demander à la personne salariée un document attestant les raisons de son absence, notamment par rapport à la durée de l'absence.

## **ARTICLE 20      ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**

---

20.01      Les dispositions prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

## **ARTICLE 21            HORAIRES DE TRAVAIL**

---

### **21.01            Horaire des sessions automne, hiver et printemps**

Les horaires de travail sont accordés en priorité selon le principe d'ancienneté de quart piscine intérieure.

Lorsqu'un quart régulier se libère, soit que le salarié détenteur du quart à la session précédente n'est plus disponible, il est octroyé en respectant l'ancienneté de pointage et les disponibilités remises.

L'horaire de travail régulier d'un salarié peut être d'une durée maximale de quarante (40) heures par semaine. Par ailleurs, l'employeur se réserve le droit de convoquer des rencontres en plus de l'horaire de travail régulier.

### **21.02            Horaire de la session d'été**

Le lieu de travail (bassin) est déterminé par la Ville. L'affectation à un lieu de travail par la Ville ne doit pas avoir pour effet de préjudicier un salarié plus ancien (ancienneté de pointage) au profit d'un salarié moins ancien.

L'attribution des horaires se fait selon les principes suivants :

En premier lieu, les employés détenant une ancienneté de quart piscines extérieures et étant disponibles choisissent un horaire de travail par ancienneté de pointage.

En second lieu, les employés ne détenant pas d'ancienneté de quart piscines extérieures et étant disponibles choisissent un horaire de travail par ancienneté de pointage.

Nonobstant ce qui précède, les horaires des chefs de groupe, par bassin, sont attribués tout d'abord de la façon suivante :

La Ville établit les horaires pour les chefs de groupe et détermine la hiérarchie des chefs sur les bassins qui n'est pas nécessairement attribuée selon l'ancienneté. Le premier chef de groupe sélectionne son horaire parmi les horaires établis par la Ville.

Une fois l'horaire du premier chef de groupe établi, les autres chefs de groupe sélectionnent leur horaire respectif parmi les horaires restants établis par la Ville.

La prime de l'article 27 s'applique en tout temps aux fonctions de chef de groupe.

### **21.03            Horaire de la présaison, de la prolongation et de la période des fêtes**

Les quarts temporaires sont attribués aux salariés disponibles selon l'ancienneté pure.

21.04            Tout salarié convoqué par la Ville pour assister à des rencontres est rémunéré selon le taux horaire de surveillant-sauveteur.

21.05            Durant la période régulière de la saison estivale (qui s'étend généralement de la fête nationale à la fin du mois d'août), soixante-dix pour cent (70 %) des heures prévues à l'horaire de chaque semaine sont garanties aux employés réguliers.

Si la piscine extérieure doit être fermée, les employés attirés à cette installation seront réaffectés à une autre piscine extérieure, selon les besoins de l'employeur. Les heures prévues à l'horaire sont garanties à soixante-dix pour cent (70%), et l'employé peut être affecté à un autre bassin pour ces heures.

La présaison et la prolongation de saison ne sont pas visées par l'alinéa qui précède.

### 21.06 **Cours spécialisés et cours de conditionnement physique aquatique**

Dix pour cent (10%) des heures de cours dispensés seront rémunérés au taux de surveillant-sauveteur à titre de prime servant à compenser l'organisation et la préparation des cours de conditionnement physique.

Quinze pour cent (15%) des heures de cours dispensés seront rémunérés au taux de surveillant-sauveteur à titre de prime servant à compenser l'organisation et la préparation des cours de niveaux jeunes sauveteurs et niveau de bronze.

Vingt pour cent (20%) des heures de cours dispensés seront rémunérés au taux de surveillant-sauveteur à titre de prime servant à compenser l'organisation et la préparation des autres cours de sauvetage et avancés.

Une prime d'une (1) heure au taux de surveillant-sauveteur est versée pour chaque cours Croix-Rouge donné. Un cours est constitué de dix (10) leçons. Cette prime sert de compensation pour l'organisation et la préparation de ces cours spécifiques.

### 21.07 **Préparation et prise en charge des cours**

Pour tout bloc de travail de cours de natation, aquaforme, conditionnement physique aquatique, cours de sauvetage et cours spécialisés, le salarié est rémunéré quinze (15) minutes pour le temps de préparation.

Cours	Temps de préparation	Fonction
Cours moniteur-enfant-Croix-Rouge	15 minutes par bloc	Moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation
Cours moniteur-adulte-Croix-Rouge	15 minutes par bloc	Moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation
Conditionnement physique aquatique/aquaforme	15 minutes par bloc	Moniteur en conditionnement physique aquatique
Cours de sauvetage et cours spécialisés	15 minutes par bloc	Moniteur en sauvetage ou moniteur spécialisé

### 21.08 **Prime des bains matinaux**

Une prime de (15 %) du taux du surveillant-sauveteur est versée pour chaque heure travaillée par les surveillants-sauveteurs lorsque le quart de travail débute avant 8 h.

### 21.09 **Annulation d'activité à la piscine intérieure**

En cas d'annulation de toutes activités à la piscine intérieure en dehors de la période régulière de la saison estivale, un paiement équivalent à une heure travaillée sera versé à l'employé prévu à l'horaire si l'employé n'est pas avisé dans les vingt-quatre (24) heures précédant le début de son quart de travail.

## **ARTICLE 22      TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

---

22.01      Le temps supplémentaire préalablement approuvé par la Ville est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) après quarante (40) heures de travail, réparties du dimanche au samedi.

## **ARTICLE 23            ADMINISTRATION DES SALAIRES**

---

- 23.01        Tout salarié régi par la présente est payé par dépôt bancaire le jeudi de chaque deux semaines, dans une institution au choix du salarié. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paie est versée la veille (mercredi).
- 23.02        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 (lorsque le système de paie le permettra).
- Pour les erreurs sur la paie inférieures à soixante-quinze dollars (75\$), la correction se fait sur la paie suivante. Pour ce qui est des erreurs de soixante-quinze dollars (75\$) et plus, la correction se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.
- 23.03        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.
- 23.04        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.

## **ARTICLE 24           FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

---

- 24.01           La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour les salariés régis par la présente et, à cet effet, consulte le Syndicat.
- 24.02           Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.
- 24.03           Les programmes de formation sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.
- 24.04           Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.
- 24.05           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.
- Malgré ce qui précède, cet article ne s'applique pas aux formations prévues à l'article 8.03 g) de la présente convention collective, en effet, les employés ne seront pas rémunérés pour suivre ces formations.
- 24.06           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.
- 24.07           La Ville offre, à des dates déterminées par celle-ci, gratuitement à chaque année aux salariés deux (2) requalifications de sauveteur national, deux (2) requalifications de moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation et deux (2) requalifications de RCR/DEA. Les salariés qui désirent suivre ses requalifications gratuitement doivent être disponibles aux dates prévues par la Ville.

## **ARTICLE 25      VÊTEMENTS**

---

### **25.01      Fourniture de vêtements :**

Au moment de son embauche, le salarié se voit remettre les vêtements suivants :

- 3 t-shirts / année calendrier
- 1 chandail à manches longues / année calendrier
- 1 camisole / année calendrier
- 1 « kangourou »/ année calendrier
- 1 casquette ou chapeau
- 1 sifflet
- 1 manteau par bassin pour la maintenance
- Une allocation maximale de 75 \$ pour un maillot de bain à l'embauche et à toutes les 400 heures, sous présentation de la facture.

25.02      Les vêtements sont remplacés, sur demande, et ce, pour un maximum d'une fois par année en complétant l'espace prévu à cette fin selon le moyen déterminé par l'employeur. Ces vêtements sont dispensés aux fins de l'exécution du travail.

La Ville fournit gratuitement, une fois par année, des bottes de sécurité au salarié à la maintenance qui obtient un quart régulier.

## **ARTICLE 26 ALLOCATION AUTOMOBILE**

---

### **26.01 Utilisation occasionnelle**

Le salarié qui accepte de se servir de son automobile ou de sa motocyclette, dans l'exercice de ses fonctions, pour une utilisation occasionnelle, reçoit une compensation basée sur les critères suivants : 0,60 \$ du kilométrage ainsi parcouru dans l'exercice de ses fonctions.

Une allocation automobile de 265 \$ pour la saison estivale est attribuée au coordonnateur aquatique et au chef maintenance, s'il doit se rendre à l'extérieur de la Ville de Saint-Lambert, il sera rémunéré selon le taux de 0,60 \$ du kilométrage.

### **26.02 Formule d'ajustement**

Le taux au kilomètre fixé aux paragraphes 26.01 du présent article est ajusté à 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.

## **ARTICLE 27      PRIME DE CHEF DE GROUPE**

---

27.01      Le salarié désigné pour agir temporairement à titre de chef de groupe reçoit, en plus de son salaire de base, une prime horaire de 2,85 \$ pour les heures travaillées à ce titre.

## **ARTICLE 28 ÉTABLISSEMENT DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON MAINTIEN**

- 28.01 Le programme d'équité salariale prévu à l'article 37 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) couvre la fonction des salariés des piscines et les résultats en découlant s'appliquent à cette fonction.

## **ARTICLE 29            MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION**

- 29.01            Le mécanisme d'évaluation des fonctions et de rémunération prévu à l'article 36 de la convention intervenue le 30 octobre 2009 entre la Ville de Saint-Lambert et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 (employés de bureau, techniciens et professionnels), couvre les employés 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 salariés des piscines.

## **ARTICLE 30 SALAIRE ET CLASSIFICATION**

---

- 30.01 Les classifications et les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » des présentes qui font partie de la présente convention.
- 30.02 Tout salarié régi par la présente convention est rémunéré suivant le salaire prévu à l'annexe « A ».
- 30.03 L'avancement d'échelon pour un salarié signifie le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de la même classe.
- 30.04 Le salarié qui a travaillé un minimum de cinq cent cinquante (550) heures dans une ou l'autre des classes d'emploi a droit à un avancement d'échelon.  
L'avancement d'échelon est octroyé si le salarié a cumulé cinq cent cinquante (550) heures de travail avant le 1<sup>er</sup> septembre ou le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.  
Le calcul des heures travaillées pour fin d'avancement d'échelon s'effectue deux fois par année, soit au 1<sup>er</sup> mars et au 1<sup>er</sup> septembre.  
Si le nombre d'heures travaillées excède cinq cents cinquante (550), les heures excédentaires sont conservées pour un prochain cumul d'heures pour l'avancement d'échelon.
- 30.05 Aux fins de calcul pour l'intégration dans la structure salariale, l'employeur comptabilise l'ensemble des heures travaillées par le salarié depuis le premier jour travaillé à la Ville.
- 30.06 L'intégration dans la nouvelle structure est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2018.
- 30.07 Nonobstant l'article 33.02, un salarié ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon par année calendrier.
- 30.08 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention ou à ses annexes, les salariés reçoivent l'augmentation de salaire suivante, tel que prévu à l'annexe A :
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 : 2%
  - À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 : 2%
- Pour les augmentations des échelles salariales du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 1<sup>er</sup> janvier 2026, advenant que les augmentations consenties aux salariés cols blancs équivalent à plus de 2%, le même pourcentage d'augmentation sera accordé.
- Si les augmentations consenties aux cols blancs incluent un pourcentage d'IPC, ces mêmes augmentations seront également accordées.

## **ARTICLE 31      ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

---

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

## **ARTICLE 32      RÉTROACTIVITÉ**

---

- 32.01      Tous les salariés couverts par la présente, actuellement à l'emploi de la Ville, bénéficient, quant aux heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1er janvier 2018, de la rétroactivité salariale selon la structure salariale et l'annexe A.
- 32.02      La rétroactivité salariale s'applique aussi aux salariés qui, depuis le 1er janvier 2018 ont pris leur retraite et aux successions des salariés décédés depuis la même date. De même que les salariés ayant travaillé pour un total de 550 heures depuis l'échéance de la dernière convention collective, et ce, selon la structure salariale et l'annexe A.
- 32.03      La rétroactivité est payable au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention collective.

**ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION**

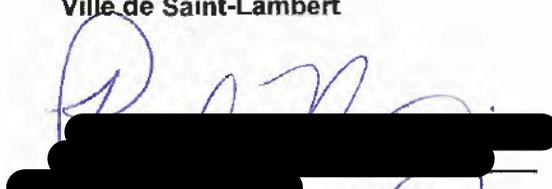
- 33.01 La présente convention couvre la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2026.
- 33.02 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à compter de la signature de la présente convention, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle convention collective.
- 33.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues aux articles 18.01, 30 et 32.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Saint-Lambert, ce 5<sup>e</sup> jour du mois de avril 2022.

**Syndicat canadien de la fonction publique,  
SREM-SCFP, section locale 306**

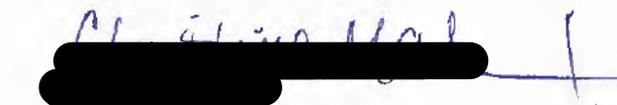
**Ville de Saint-Lambert**

  
Conseiller syndical

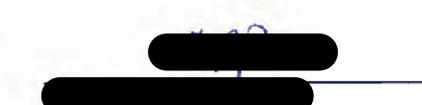
  
Mairesse

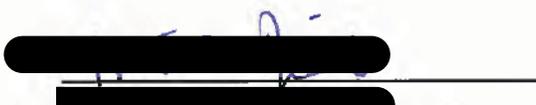
  
Présidente

  
Directrice des ressources humaines et des communications

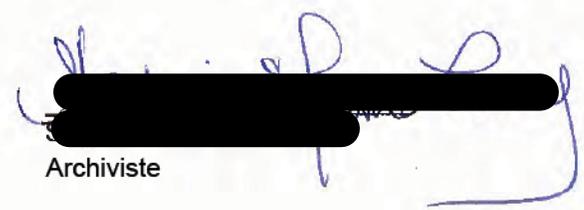
  
Vice-présidente

  
Chef de division des activités aquatiques et jeunesse

  
Directrice syndicale

  
Conseillère en ressources humaines

  
Coordonnateur aquatique

  
Archiviste

## ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Structure salariale 2018 (taux horaire)					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549 h Min	550 h à 1099h	1100 h à 1649h	1650 h à 2199h	2200 h et plus Max
Classe 1 (0-146)	20,53 \$	21,51 \$	22,53 \$	23,61 \$	24,74\$
Classe 2 (147-168)	21,81 \$	22,85 \$	23,93 \$	25,06 \$	26,27 \$
Classe 3 (169-190)	23,07 \$	24,17 \$	25,33 \$	26,53 \$	27,80 \$
Classe 4 (191-212)	24,36 \$	25,51 \$	26,71 \$	27,99 \$	29,31 \$
Classe 5 (213 à 234)	25,62 \$	26,84 \$	28,11 \$	29,45 \$	30,84 \$
Classe 6 (235 à 256)	26,90 \$	28,17 \$	29,51 \$	30,91 \$	32,37 \$

Structure salariale 2019 (taux horaire)					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549 h Min	550 h à 1099h	1100 h à 1649h	1650 h à 2199h	2200 h et plus max
Classe 1 (0-146)	20,94 \$	21,94 \$	22,98 \$	24,08 \$	25,23 \$
Classe 2 (147-168)	22,24 \$	23,31 \$	24,41 \$	25,56 \$	26,80 \$
Classe 3 (169-190)	23,53 \$	24,65 \$	25,84 \$	27,06 \$	28,36 \$
Classe 4 (191-212)	24,85 \$	26,02 \$	27,24 \$	28,55 \$	29,90 \$
Classe 5 (213 à 234)	26,13 \$	27,38 \$	28,67 \$	30,04 \$	31,46 \$
Classe 6 (235 à 256)	27,44 \$	28,73 \$	30,10 \$	31,53 \$	33,02 \$

<b>Structure salariale 2020 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	21,36 \$	22,38 \$	23,44 \$	24,56 \$	25,73 \$
Classe 2 (147-168)	22,68 \$	23,78 \$	24,90 \$	26,07 \$	27,34 \$
Classe 3 (169-190)	24,00 \$	25,14 \$	26,36 \$	27,60 \$	28,93 \$
Classe 4 (191-212)	25,35 \$	26,54 \$	27,78 \$	29,12 \$	30,50 \$
Classe 5 (213 à 234)	26,13 \$	27,93 \$	29,24 \$	30,64 \$	32,09 \$
Classe 6 (235 à 256)	26,65 \$	29,30 \$	30,70 \$	32,16 \$	33,68 \$

<b>Structure salariale 2021 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	21,79 \$	22,83 \$	23,91 \$	25,05 \$	26,24 \$
Classe 2 (147-168)	23,13 \$	24,26 \$	25,40 \$	26,59 \$	27,89 \$
Classe 3 (169-190)	24,48 \$	25,64 \$	26,89 \$	28,15 \$	29,51 \$
Classe 4 (191-212)	25,86 \$	27,07 \$	28,34 \$	29,70 \$	31,11 \$
Classe 5 (213 à 234)	26,65 \$	28,49 \$	29,82 \$	31,25 \$	32,73 \$
Classe 6 (235 à 256)	27,18 \$	29,89 \$	31,31 \$	32,80 \$	34,35 \$

<b>Structure salariale 2022 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	22,23 \$	23,29 \$	24,39 \$	25,55 \$	26,76 \$
Classe 2 (147-168)	23,59 \$	24,75 \$	25,91 \$	27,12 \$	28,45 \$
Classe 3 (169-190)	24,97 \$	26,15 \$	27,43 \$	28,71 \$	30,10 \$
Classe 4 (191-212)	26,38 \$	27,61 \$	28,91 \$	30,29 \$	31,73 \$
Classe 5 (213 à 234)	27,18 \$	29,06 \$	30,42 \$	31,88 \$	33,38 \$
Classe 6 (235 à 256)	27,72 \$	30,49 \$	31,94 \$	33,46 \$	35,04 \$

<b>Structure salariale 2023 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	22,67 \$	23,76 \$	24,88 \$	26,06 \$	27,30 \$
Classe 2 (147-168)	24,06 \$	25,25 \$	26,43 \$	27,66 \$	29,02 \$
Classe 3 (169-190)	25,47 \$	26,67 \$	27,98 \$	29,28 \$	30,70 \$
Classe 4 (191-212)	26,91 \$	28,16 \$	29,49 \$	30,90 \$	32,36 \$
Classe 5 (213 à 234)	27,72 \$	29,64 \$	31,03 \$	32,52 \$	34,05 \$
Classe 6 (235 à 256)	28,27 \$	31,10 \$	32,58 \$	34,13 \$	35,74 \$

<b>Structure salariale 2024 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	23,12 \$	24,24 \$	25,38 \$	26,58 \$	27,85 \$
Classe 2 (147-168)	24,54 \$	25,76 \$	26,96 \$	28,21 \$	29,60 \$
Classe 3 (169-190)	25,98 \$	27,20 \$	28,54 \$	29,87 \$	31,31 \$
Classe 4 (191-212)	27,45 \$	28,72 \$	30,08 \$	31,52 \$	33,01 \$
Classe 5 (213 à 234)	28,27 \$	30,23 \$	31,65 \$	33,17 \$	34,73 \$
Classe 6 (235 à 256)	28,84 \$	31,72 \$	33,23 \$	34,81 \$	36,45 \$

<b>Structure salariale 2025 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	23,58 \$	24,72 \$	25,89 \$	27,11 \$	28,41 \$
Classe 2 (147-168)	25,03 \$	26,28 \$	27,50 \$	28,77 \$	30,19 \$
Classe 3 (169-190)	26,50 \$	27,74 \$	29,11 \$	30,47 \$	31,94 \$
Classe 4 (191-212)	28,00 \$	29,29 \$	30,68 \$	32,15 \$	33,67 \$
Classe 5 (213 à 234)	28,84 \$	30,83 \$	32,28 \$	33,83 \$	35,42 \$
Classe 6 (235 à 256)	29,42 \$	32,35 \$	33,89 \$	35,51 \$	37,18 \$

<b>Structure salariale 2026 (taux horaire)</b>					
<b>Échelon</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>HEURES</b>	<b>0h à 549 h Min</b>	<b>550 h à 1099h</b>	<b>1100 h à 1649h</b>	<b>1650 h à 2199h</b>	<b>2200 h et plus max</b>
Classe 1 (0-146)	24,05 \$	25,21 \$	26,41 \$	27,65 \$	28,98 \$
Classe 2 (147-168)	25,53 \$	26,81 \$	28,05 \$	29,35 \$	30,79 \$
Classe 3 (169-190)	27,03 \$	28,29 \$	29,69 \$	31,08 \$	32,58 \$
Classe 4 (191-212)	28,56 \$	29,88 \$	31,29 \$	32,79 \$	34,34 \$
Classe 5 (213 à 234)	29,42 \$	31,45 \$	32,93 \$	34,51 \$	36,13 \$
Classe 6 (235 à 256)	30,01 \$	33,00 \$	34,57 \$	36,22 \$	37,92 \$

## ANNEXE A-1 FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS

TITRE	Formation	Expérience	Coordination dextérité	Mise à jour des connaissances	Coord. travail supervision	Communications	Imputabilité	Sécurité autrui	Autonomie	Effort sensoriel	Effort physique	Complexité	Inconvénients	Pointage	Classe
<b>Emplois de piscines</b>															
Assistant surveillant-sauveteur	15	13	8	4	6	7	9	12	9	15	6	9	16	129	1
Maintenance	15	13	8	4	6	7	9	16	9	15	6	9	16	133	1
Surveillant-sauveteur	15	13	8	4	6	7	9	16	9	15	6	9	16	133	1
Moniteur en sécurité aquatique ou moniteur de natation	15	13	8	4	6	14	18	12	18	12	12	18	16	166	2
Moniteur de cours avancé	15	26	8	4	6	14	18	12	18	12	18	18	8	177	3
Moniteur en conditionnement physique aquatique	15	26	8	4	6	14	18	12	18	12	18	18	8	177	3
Moniteur en sauvetage	15	26	8	4	6	21	18	8	18	12	12	18	16	182	3
Coordonnateur aquatique	30	65	4	8	30	21	18	4	18	18	6	18	16	256	6

## ANNEXE « C » Formulaire d'adhésion syndicale

### À REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Par la présente, je \_\_\_\_\_ soussigné(e), autorise la Ville de Saint-Lambert à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante ainsi qu'un prélèvement initial unique au montant de 2,00\$ pour fin d'adhésion syndicale (« droit d'entrée ») à la section locale 306, Syndicats regroupés des employés municipaux du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu comme l'agent négociateur unique et exclusif auprès de l'employeur.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Finalement, j'autorise la Ville à remettre une copie du présent formulaire au Syndicat local.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Ville responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé à Saint-Lambert, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
signature du ou de la salarié(e)

**Adresse :** \_\_\_\_\_  
**Ville :** \_\_\_\_\_  
**Code postal :** \_\_\_\_\_  
**Téléphone :** \_\_\_\_\_  
**Cellulaire (facultatif) :** \_\_\_\_\_  
**Courrier électronique personnel (facultatif) :** \_\_\_\_\_

### Informations reliées au poste occupé par le ou la salarié(e)

**Poste :** \_\_\_\_\_  
**Direction :** \_\_\_\_\_  
**Service/division :** \_\_\_\_\_  
**Téléphone au travail :** \_\_\_\_\_  
**Courrier électronique :** \_\_\_\_\_

## ANNEXE « D » ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

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) :** \_\_\_\_\_

**FONCTION:** \_\_\_\_\_

**SERVICE:** \_\_\_\_\_

**DATE(S) D'ABSENCE :** \_\_\_\_\_

**DURÉE :** DE \_\_\_\_\_ À \_\_\_\_\_

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR:		
		VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
<b>RÉUNIONS SYNDICALES :</b>	Réunions, formation, congrès, etc.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>COMITÉS CONJOINTS :</b>	Assurances.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	C.R.T. ....	<input type="checkbox"/>		
	Évaluation .....	<input type="checkbox"/>		
	Griefs .....	<input type="checkbox"/>		
	S.S.T. ....	<input type="checkbox"/>		
	P.A.E. ....	<input type="checkbox"/>		
	Régime de retraite .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Autres (spécifiez).....	<input type="checkbox"/>		
<b>NÉGOCIATIONS :</b>	Préparation .....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Séances .....	<input type="checkbox"/>		
<b>ENQUÊTE :</b>	Griefs .....		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Évaluation .....	<input type="checkbox"/>		
<b>ARBITRAGE :</b>	Membre du comité ou plaignant .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Président ou représentant .....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>AUTRES (spécifiez) :</b>	.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>DEMANDÉ PAR:</b> _____		<b>DATE:</b> _____		
Exécutif syndical ou son représentant				
<b>SIGNATURE:</b> _____		<b>DATE:</b> _____		
Supérieur immédiat ou son représentant				
<b>SIGNATURE:</b> _____		<b>DATE:</b> _____		
Directeur ou son représentant				
DEMANDE ACCEPTÉE <input type="checkbox"/>		DEMANDE REFUSÉE <input type="checkbox"/>		
<b>EXPLICATIONS/COMMENTAIRES:</b>				
N.B. Une formule dûment remplie doit être présentée (48) heures à l'avance (cinq jours pour les congrès) au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Une copie conforme du présent formulaire est adressée au Service de la paie de l'employé et à la Direction des ressources humaines.				





**SCFP**  
Syndicat canadien de  
la fonction publique 