

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE BOUCHERVILLE



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 306

(EMPLOYÉS DE PISCINES)



1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2015

TABLE DES MATIÈRES

<u>TITRE</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accident du travail et maladie professionnelle	20	32
Administration des salaires.....	24	37
Allocation automobile.....	27	40
Ancienneté	8	14
Annexes	33	47
Arbitrage.....	7	13
Assistance judiciaire	13	20
Comité de santé et sécurité	11	18
Comité de relations de travail	12	19
Congés.....	16	24
Congés annuels.....	18	26
Congés de maternité et parental	19	28
Congés fériés.....	15	23
Congés sociaux	17	25
Définition des expressions.....	4	6
Droits et obligations des parties.....	3	5
Durée de la convention.....	35	49
Égalité de traitement et harcèlement.....	14	21
Établissement du programme d'équité salariale et de son maintien	30	43
Formation et perfectionnement.....	25	38
Horaire de travail.....	22	35
Juridiction et reconnaissance	2	4
Mécanisme d'évaluation des fonctions et de rémunération.....	31	44
Mesures disciplinaires.....	10	17
Mouvement de personnel	9	15
Objet de la convention	1	3
Primes	28	41
Procédure de grief	6	11
Régime de retraite	29	42
Régime syndical.....	5	8
Rétroactivité	34	48
Salaire et classification.....	32	45
Temps supplémentaire	23	36
Traitement en cas de maladie	21	33
Vêtements.....	26	39

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 ET RECONNAISSANCE

- 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.
- 2.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient à la Commission des relations de travail du Québec d'interpréter le sens de ce texte et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à se prononcer sur cette interprétation.

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 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 (SREM) du Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP), section locale 306.
- c) « **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.
- d) « **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 g).
- e) « **Salarié régulier** » : désigne tout salarié embauché par la Ville sur une base annuelle et effectuant une moyenne de seize (16) heures de travail pour chacune des cinquante-deux (52) semaines suivant son embauche ou pour chacune des 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 g).

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.

- f) « **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 g).

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

- g) « **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.

- h) « **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.
- i) « **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.
- j) « **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.
- k) « **Mutation** » : désigne l'assignation d'un salarié à une autre fonction.
- l) « **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.
- m) « **Promotion** » : désigne l'assignation d'un salarié à une fonction de classe supérieure.
- n) « **Surveillant-sauveteur** » : désigne un salarié répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics S-3, r.3.
- o) « **Assistant-surveillant-sauveteur** » : désigne un salarié répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics S-3, r.3.
- p) « **Assistant-moniteur** » : désigne un salarié qui voit à assister le moniteur dans ses fonctions.
- q) « **Session** » : désigne une période d'activités programmées. Il y a quatre (4) sessions par année : hiver, printemps, été et automne.
- r) « **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.
- s) « **Chargé de cours** » : désigne le moniteur en charge de la préparation du contenu des cours et du déroulement des activités.
- t) « **Salaire journalier** » : désigne la moyenne du salaire gagné au 31 décembre de l'année précédente.

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 L'autorisation que doivent signer les salariés est conforme au formulaire dont le texte apparaît à l'annexe « C » jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante.

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, la Ville informe le Syndicat en lui faisant parvenir une copie du formulaire de l'annexe « C » (formulaire d'adhésion syndicale). Chaque nouvel employé doit déboursier deux (2) dollars de droit d'entrée au sein du Syndicat. La Ville doit remettre cette somme prélevée au Syndicat.

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 et la division 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.

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 soixante-quinze (75) heures, avec salaire, par année, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, salarié de la Ville de Boucherville, 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 « 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 salaire, les membres de l'exécutif. Une telle demande ne peut être refusée à moins que cela puisse nuire de façon majeure aux opérations des services concernés.
- D'autres libérations avec salaire 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 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 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.

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.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF

- 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 vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief, la Ville doit rencontrer le Syndicat pour en discuter ou fournir 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 référer le dossier en médiation dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant le désaccord des parties.
- 6.06 S'il n'y a pas d'entente lors de la médiation, ou à défaut de médiation, le grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la dernière rencontre de médiation ou du délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables mentionné à l'article 6.04, 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 suivants 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 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 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 autres contraintes 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 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 motif jugé valable par la Ville;
- e) s'il refuse ou néglige de compléter et de transmettre au supérieur immédiat le formulaire fourni pour établir 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 fonction, la classification, la date de service continu et la date d'ancienneté de chacun de ces salariés et est affichée au plus tard le 1^{er} février de chaque année.
- b) Suite à cette 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, 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 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 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 parmi les salariés rattachés à la piscine 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 le cas où aucun salarié rattaché à la piscine n'est disponible aux fins de remplacement, la Ville procède au rappel de tout autre salarié affecté à toute autre piscine, 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 Pour l'horaire de travail, il est de la responsabilité du salarié de compléter et de transmettre à son 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.

9.06

Demandes de remplacement:

Le salarié doit respecter l'horaire de travail auquel il est assigné.

Le salarié doit préalablement demander l'autorisation du supérieur immédiat lorsque celui-ci prévoit s'absenter.

Le salarié doit remplir le formulaire de l'annexe « E », quarante-huit (48) heures 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.

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, et ce, à sa demande. La rencontre doit avoir lieu durant les heures régulières du salarié concerné.
- 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 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 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 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 ET 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 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.

Devoir de la Ville : 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 Le salarié régulier bénéficie des congés fériés suivants et ce, au prorata des heures travaillées. De plus, le salarié bénéficie d'un (1) congé mobile au choix du salarié régulier et ce, au prorata des heures travaillées. Ce dernier avisera son supérieur immédiat au moins une (1) semaine avant la date où il désire prendre son congé.
- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement
 - 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 grâces
- 15.03 Si un des jours ci-haut mentionnés coïncide avec un jour de congé annuel, le salarié régulier recevra une (1) journée additionnelle de congé annuel.
- 15.04 A l'exception de la période allant du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, si un des jours mentionnés ci-haut tombe le samedi, la fête sera observée le jour ouvrable précédent, et s'il tombe un dimanche, la fête sera observée le jour ouvrable suivant la fête.
- 15.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent sauf pour le congé mobile, le salarié régulier doit être à son poste la journée entière ouvrable qui précède et celle entière ouvrable qui suit le jour où la fête est observée à moins que son absence n'ait été autorisée par le supérieur immédiat ou son représentant ou qu'elle ne soit prévue à la présente convention.

ARTICLE 16 CONGÉS

CONGÉ SANS SOLDE

16.01 Le salarié désirant se prévaloir d'un congé sans solde doit se conformer aux procédures énumérées ci-dessous :

-Soumettre sa demande par écrit à son supérieur immédiat, au moins un mois avant la date souhaitée pour son congé;

-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.

-Avant de soumettre une demande, il est important que le salarié prenne connaissance des conditions indiquées ci-après :

- Un seul congé «en carrière» est permis.
- Une durée maximale de six (6) mois. Le salarié peut fractionner le six (6) mois en deux (2) périodes de trois (3) mois pour des motifs scolaires.
- Maintien des acquis durant le congé : pas de perte d'ancienneté.
- Réintégration de ses fonctions, mais pas nécessairement au même nombre d'heures (s'il y a eu embauche due à son absence temporaire).

-La décision sera rendue dans un délai d'environ sept (7) à dix (10) jours et sera conditionnelle aux éléments suivants :

- Besoins du secteur aquatique au moment de la demande.
- Mérite du salarié

CONGÉ PERSONNEL

16.02 Deux congés personnels d'une durée de deux (2) jours (sans solde) chacun sont accordés selon le calendrier suivant : un congé possible pour la période du 1^{er} janvier au 30 juin et un autre congé pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre de chaque année.

Le salarié peut s'en prévaloir ou non, mais ils ne sont ni transférables, ni monnayables, ni négociables. Il peut s'agir d'une fin de semaine complète, soit un samedi et un dimanche consécutifs ou un samedi et un dimanche pris à des moments différents. En aucun cas, il ne peut être question de deux (2) samedis ou de deux (2) dimanches pour une même session.

Le salarié doit compléter le formulaire : «Demande de congé personnel» prévu à l'Annexe « F » et le transmettre au supérieur immédiat sept (7) jours à l'avance.

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 régulier, 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 régulier dans les cas suivants, et ce, au prorata des heures travaillées:

- a) à l'occasion de son mariage : quatre (4) jours ouvrables consécutifs.
- b) lors du mariage d'un enfant : le jour du mariage.
- c) lors 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) lors du décès du père, de la mère: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.
- e) lors du décès d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès.
- f) lors 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) lors 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.
- h) dans les cas ci-haut mentionnés, le salarié régulier aura droit à un (1) jour de congé additionnel si l'évènement a lieu à plus de cent-vingt-cinq (125) kilomètres de la Ville de Boucherville.

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.

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.
- 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 régulier de salaire : après douze (12) mois de service continu;
 - trois (3) semaines de congés annuels payées à son taux régulier de salaire: après deux (2) ans de service continu;
 - quatre (4) semaines de congés annuels payées à son taux régulier de salaire: après six (6) ans de service continu;
 - cinq (5) semaines de congés annuels payées à son taux régulier 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 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.
- 18.05 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.
- 18.06 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.

18.07 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.

18.08 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.

18.09 Report des congés annuels

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.

ARTICLE 19 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

- 19.01 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.
- 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 (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.
- 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 à l'article 19.01 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 19.05 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.
- 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.
- 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 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.
- 19.08 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.
- 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 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

- 19.11 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 au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- 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. 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.
- 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).

Congé parental

19.15 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.

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 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.

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 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.

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 du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail et bénéfices

19.20 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.

- 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 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.
- 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.

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 aux salariés en probation et aux salariés non réguliers.
- 20.02 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 CSST 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 CSST.
- 20.03 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.
- 20.04 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.
- 20.05 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*.
- 20.06 La Ville s'engage à transmettre au Syndicat tous les formulaires de « Réclamation du travailleur » complétés dans tous les cas d'allégation d'accident du travail (avec ou sans absence).

ARTICLE 21 TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE

21.01 Le salarié régulier bénéficie des dispositions suivantes et ce, au prorata des heures travaillées. La détermination du salaire journalier est calculée suivant la moyenne du salaire gagné au cours de l'année civile précédant l'absence pour maladie.

21.02 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.

21.03 **Court terme**

Dans tous les cas, la première (1ère) journée ouvrable d'absence n'est jamais payée. Après une journée ouvrable complète d'absence et à partir de toute journée ou partie de journée ouvrable consécutive à la première, 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.

21.04 Pour avoir droit aux bénéfices du salaire garanti, tout salarié régulier devra produire un certificat médical et ce, à partir de la deuxième (2e) 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.

21.05 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.

21.06 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.

21.07 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.

21.08 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.

21.09 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.

21.10 **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.

21.11 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.

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

ARTICLE 22 HORAIRE DE TRAVAIL

22.01 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.

22.02 Lorsque le moniteur dispense des cours de natation à la piscine du centre sportif, il lui sera accordé une période de repos intercalaire de cinq (5) minutes pour chaque période de travail de cinquante-cinq (55) minutes.

22.03 Dans le cas d'annulation d'activité. Le moniteur de natation 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.

22.04 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.

22.05 **Entraînements rémunérés**

Le salarié doit participer aux périodes d'entraînement planifié 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.

22.06 **Rémunération des chargés de cours pour la préparation des cours suivants :**

Cours	Temps de préparation	Taux horaire préparation
Cours moniteur – enfant – Croix-Rouge	15 minutes/cours	Moniteur
Cours conditionnement physique – adulte	15 minutes/cours	Moniteur conditionnement physique
Cours spécialisés	30 minutes/heure de cours	Moniteur spécialisé

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

23.01 Le temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) après trente-trois heures et trois quarts (33,75 h) de travail pour les sessions printemps, automne, hiver et après quarante (40) heures pour la session été.

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

ARTICLE 24 ADMINISTRATION DES SALAIRES

- 24.01 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).
- 24.02 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.
- 24.03 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.
- 24.04 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.
- 24.05 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.

ARTICLE 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 25.01 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.
- 25.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.
- 25.03 Les programmes de formation sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.
- 25.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.
- 25.05 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.
- 25.06 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.
- 25.07 Le salarié régulier qui désire bénéficier d'une bourse d'étude 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 l'unité d'accréditation des cols blancs (employés de bureaux, 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 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.
- 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 tout frais pour le coût d'achat du matériel didactique.
- 25.08 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 26 VÊTEMENTS

26.01

- | |
|--|
| ➤ 2 maillots par année de calendrier pour les femmes et 3 maillots pour les hommes : maximum 120 \$ par année. |
| ➤ 2 t-shirts rouges et 1 t-shirt blanc par année de calendrier |
| ➤ 1 survêtement à l'embauche |
| ➤ 1 coton ouaté |

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

ARTICLE 27 ALLOCATION AUTOMOBILE

27.01 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 :

- 0,50 \$ du kilomètre ainsi parcouru dans l'exercice de ses fonctions ou
 - 4,80 \$ par sortie, avec un maximum de 12 \$ par jour
- selon le mode le plus rémunérateur.

27.02 **Formule d'ajustement**

Le taux au kilomètre fixé au paragraphe 27.01 du présent article, est ajusté 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 28 PRIMES

28.01 Prime de chef de groupe

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

28.02 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.

ARTICLE 29 **RÉGIME DE RETRAITE**

29.01 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 six cent quatre-vingt-dix (1 690) heures effectivement travaillées et/ou payées.

ARTICLE 30 **ÉTABLISSEMENT DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE ET DE SON
MAINTIEN**

- 30.01 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 de la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels (cols blancs) en vigueur (2007-2015).

ARTICLE 31 MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION

31.01 Le mécanisme d'évaluation des fonctions et de rémunération prévu à l'article 36 de la convention intervenue le 24 novembre 2010 entre la Ville de Boucherville et le 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 32 SALAIRE ET CLASSIFICATION

32.01 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.

32.02 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.

32.03 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 d'abord dix-huit (18) mois après sa date d'ancienneté, et ce, pour l'année 2007, et par la suite à tous les dix-huit (18) mois 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.

La présente disposition est rétroactive au 1^{er} janvier 2007.

32.04 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 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%

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%).

32.05

À l'occasion de l'intégration des salariés dans la nouvelle structure salariale en 2007, tous les salariés bénéficieront d'un ajustement d'au moins 2,5%. Ainsi, dans l'éventualité où l'intégration ne permet pas un tel ajustement égal à 2,5% ou encore, si le salarié bénéficie d'un salaire supérieur au maximum de sa nouvelle classe, ce salarié bénéficiera quand même de cet ajustement sous forme d'un montant forfaitaire additionnel à lui être versé. Ce principe trouve application jusqu'à ce que le salarié intègre ladite structure avec les pleins ajustements convenus.

ARTICLE 33 **ANNEXES**

33.01 Les annexes ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 34 RÉTROACTIVITÉ

34.01 La rétroactivité des salaires prévue à la présente est basée sur les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1 janvier 2006 et payée aux personnes suivantes :

- Les personnes salariées qui ont travaillé au moins cent (100) heures depuis le 1^{er} janvier 2006.

34.02 La rétroactivité est payable, au plus tard soixante (60) jours ouvrables après la mise en application de la présente convention collective.

ARTICLE 35 DURÉE DE LA CONVENTION

- 35.01 La présente convention couvre la période du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2015.
- 35.02 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.
- 35.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues aux articles 32 et 34.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Boucherville,
ce 31^e jour du mois août 2011.

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 306



Carl Dubé
Conseiller syndical



Daniel Duval
Président



Lynda Hearn
Vice-Présidente

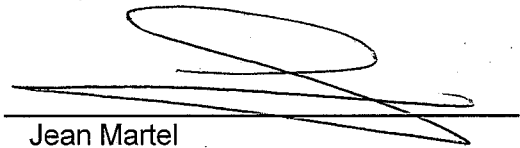


Mélodie Canada
Représentante



Chantal Marcotte
Secrétaire – archiviste

Ville de Boucherville



Jean Martel
Maire



Claude Caron
Greffier



Dominique Lafrance
Directrice des ressources humaines

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
			2,50%	2,50%	2,00%	2,00%	2,00%	2,00%	2,50%	2,50%
1	1	16,0231	16,4237	16,8343	17,1710	17,5144	17,8647	18,2220	18,6776	19,1445
1	2	16,7842	17,2038	17,6339	17,9866	18,3464	18,7133	19,0875	19,5647	20,0539
1	3	17,5815	18,0210	18,4716	18,8410	19,2178	19,6022	19,9942	20,4941	21,0064
1	4	18,4166	18,8770	19,3490	19,7359	20,1307	20,5333	20,9439	21,4675	22,0042
1	5	19,2914	19,7737	20,2680	20,6734	21,0869	21,5086	21,9388	22,4872	23,0494
2	1	17,2109	17,6412	18,0822	18,4438	18,8127	19,1890	19,5727	20,0621	20,5636
2	2	18,0284	18,4791	18,9411	19,3199	19,7063	20,1004	20,5024	21,0150	21,5404
2	3	18,8847	19,3569	19,8408	20,2376	20,6424	21,0552	21,4763	22,0132	22,5635
2	4	19,7818	20,2763	20,7832	21,1989	21,6229	22,0553	22,4964	23,0588	23,6353
2	5	20,7214	21,2394	21,7704	22,2058	22,6499	23,1029	23,5650	24,1541	24,7580
3	1	18,3986	18,8586	19,3300	19,7166	20,1110	20,5132	20,9235	21,4466	21,9827
3	2	19,2725	19,7544	20,2482	20,6532	21,0663	21,4876	21,9173	22,4653	23,0269
3	3	20,1880	20,6927	21,2100	21,6342	22,0669	22,5082	22,9584	23,5324	24,1207
3	4	21,1469	21,6756	22,2175	22,6618	23,1151	23,5774	24,0489	24,6501	25,2664
3	5	22,1514	22,7052	23,2728	23,7383	24,2130	24,6973	25,1912	25,8210	26,4665

**ANNEXE « B »
« LISTE DES SALARIÉS »**

NOM	PRÉNOM	Service continu	Date d'ancienneté
Amyotte	Alexie	2009-04-04	2009-04-04
Asselin	François	2009-04-04	2009-04-04
Beaudoin	Véronique	1997-09-20	1997-09-20
Bérubé	Caroline	2011-01-10	2011-01-10
Canada	Mérodie	2004-03-24	2004-03-24
Cormier	Laurie-Ève	2009-09-09	2009-09-09
Deschamps	Nicolas	2010-06-03	2010-06-03
Dufour	Caroline	2008-09-13	2008-09-13
Dufresne	Mylène	2007-06-01	2007-06-01
Durocher	Névine	2010-10-30	2010-10-30
Gobeil	Jean-François	2007-06-11	2008-01-18
Grimard	Jean-Philippe	2009-09-10	2009-09-10
Hamel	Marie-Kristine	2010-01-19	2010-01-19
Kelly	Mary-Kim	2004-06-16	2004-06-16
Lachapelle	Simon	2001-06-25	2002-09-08
Laforest	Guillaume	2008-06-18	2008-06-18
Laforest	Justine	2010-04-06	2010-04-06
Lavoie-Lebeau	Jean-Mathieu	2003-12-22	2004-09-07
Lortie	Élise	2010-09-09	2010-09-09
Lehoux	Danielle	1978-06-17	1978-06-17
Mervil	Jahmila	2010-09-09	2010-09-09
Monet	Frédéric	2011-05-07	2011-05-07
Mongeon	Charles	2004-03-24	2004-03-24
Montambault	Sean	2009-04-04	2009-04-04
Régnier-Trudeau	Émilie	2007-06-13	2007-06-13
Roy-Dufort	Simon	2010-09-09	2010-09-09
Therrien	Clarence	2010-09-09	2010-09-09
Vermette	Simon	2010-04-06	2010-04-06

**ANNEXE « B-1 »
« LISTE DES COMPÉTENCES »**

**Dates de recertification
Employés Division aquatique**

Nom	Sauveteur-national		Moniteur Croix-Rouge	Moniteur Sauvetage
	# Soc.Sauvetage	Échéance	Échéance	
Asselin, François	156050	08-2012	30/11/2012 Instructeur MSA	
Amyotte, Alexie	150785	08-2012	30/11/2012	
Beaudoin, Véronique	57737	06/2013	31/03/12	
Canada, Mélodie	100807	06/2011	31/01/2012	
Cormier, Laurie-Ève	159669	08-2012	31/03/2012	
Deschamps, Nicolas	155269	06/2011	31/10/2012	
Dufour, Caroline	131691	05/2012	Fait – attend sa carte 31/03/2009	
Dufresne, Mylène	128054	06/2011	31/01/2012	04/2012
Gobeil, Jean-François	143929	06/2013	31/06/2013	
Grimard, Jean-Philippe	147510	06/2012	31/03/2012 Instructeur MSA	
Hamel, Marie-Kristine		06/2011	30/06/2013	
Kelly, Mary-Kim	88850	08/2012	31/03/2012	
Lachapelle, Simon	100814	06/2011	31/03/2010	
Laforest, Guillaume	138411	09/2011	31/06/2013	
Laforest, Justine	159679	02/2012	31/10/2011	
Lavoie-Lebeau, Jean-Mathieu	100815	06/2011	30/06/2011 Instructeur MSA	
Lehoux, Danielle	6177		31/03/2012	03/2012
Lortie, Élise	150796	12/2012	30/10/2012	
Mervil, Jahmila	186970	06/2012	30/06/2013	
Mongeon, Charles	117310	12/2012	31/03/2012 Instructeur SN Inst. Premiers soins	03/2012
Montambault, Sean	150797	08-2012	30/11/2012	
Régnier-Trudeau, Émilie	150802	05/2012	31/02/2012	

Roy-Dufort, Simon	186972	06/2012	30/06/2013	
Therrien, Clarence	159681	02/2012	31/10/2011	
Vermette, Simon	152337	12/2012	31/03/2012	

ANNEXE « C »
« FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE »

Par la présente, je _____ soussigné (e), autorise la Ville de Boucherville 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 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 Boucherville, ce _____ jour du mois de _____ 20____
(Jour) (Mois) (Année)

(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 »
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) : _____

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 Évaluation S.S.T.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
NÉGOCIATIONS : Préparation Séances	<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..... Représentant ou 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: _____ **DATE:** _____
Exécutif 306 ou son représentant

SIGNATURE: _____ **DATE:** _____
Supérieur immédiat ou son représentant

SIGNATURE: _____ **DATE:** _____
Directeur ou son représentant

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 humaine.

ANNEXE « F »

FORMULAIRE POUR CONGÉ PERSONNEL



Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire
 Division aquatique et équipements
 490, Chemin du Lac
 Boucherville QC J4B 6X3
 ☎ 450 449-8100 p. 8910
 Courriel : marie-josée.bergeron@boucherville.ca

**DEMANDE DE CONGÉ
PERSONNEL**

Nom du requérant	Date de la demande
------------------	--------------------

Date du remplacement

Jour	Heure	Remplaçant	Statut M ou S

Cette demande doit être présentée à la responsable aquatique au moins **sept (7) jours** avant la date dudit congé.

Il est clair que votre remplaçant (e) devient responsable des heures pour lesquelles il (elle) a accepté de prendre votre place.

À l'usage du responsable aquatique

Demande ACCEPTÉE <input type="checkbox"/> Demande REFUSÉE <input type="checkbox"/>
Motif du refus :

Date

Signature de la responsable aquatique