

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Intervenue entre

LA VILLE D'ALMA



ci-après appelée:

"LA VILLE"

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE SECTION LOCALE 2541
(SECTION PISCINE)**



ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Échéance: 24 avril 2023

TABLE DES MATIÈRES

Page(s):

ARTICLE 1	Reconnaissance et juridiction	2
ARTICLE 2	But	2
ARTICLE 3	Maintien des droits	3
ARTICLE 4	Définitions.....	3-4
ARTICLE 5	Régime syndical	5
ARTICLE 6	Absences syndicales.....	5
ARTICLE 7	Semaine et heures de travail	5-6-7
ARTICLE 8	Partage du temps de travail et affectation	7-8-9
ARTICLE 9	Temps supplémentaire.....	9
ARTICLE 10	Jours fériés	9-10
ARTICLE 11	Vacances	10
ARTICLE 12	Absences motivées avec salaire	10-11
ARTICLE 13	Qualification et entraînement	11-12
ARTICLE 14	Paie des employé(e)s	12
ARTICLE 15	Ancienneté	12-13
ARTICLE 16	Procédure de règlement des griefs	13-14
ARTICLE 17	Santé et sécurité au travail	15
ARTICLE 18	Mesures disciplinaires	15
ARTICLE 19	Droit de participation aux affaires publiques	16
ARTICLE 20	Congé sans solde	16-17
ARTICLE 21	Fusion.....	17
ARTICLE 22	Durée la convention	17
ARTICLE 23	Annexe	17
ARTICLE 24	Rétroactivité.....	17
ANNEXE "A"	Salaires.....	19

LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente #1	20
Lettre d'entente #2	20

(*article modifié / ** nouvel article)

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

* 1.00

La Ville d'Alma, par ses représentants autorisés, reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2541 (section piscine), a été dûment accrédité (dossier AQ-1005-1105) comme étant le seul et unique négociateur et mandataire de tous les salariés au sens du Code du travail occupant les fonctions de surveillants sauveteurs et/ou moniteurs de cours de natation et de cours spécialisés et/ou assistants-sauveteurs et/ou assistants aux moniteurs de cours de sauvetage et de formation de moniteurs travaillant aux piscines propriété de la Ville d'Alma.

N.B. : La présente description de l'unité d'accréditation devra être officiellement modifiée lors des périodes prévues au Code du travail du Québec

1.01

Cependant, nonobstant la présente convention, la Ville pourra louer ou prêter ses installations aquatiques à des organismes accrédités par le Service des loisirs et de la culture qui ont pour mandat la préparation ou la formation de compétiteurs ou d'adeptes dans différentes disciplines aquatiques. Ces organismes fourniront eux-mêmes le personnel requis et qualifié aux fins de leur programmation, lequel ne sera pas soumis à la présente convention.

1.02

Aucune personne non assujettie au certificat d'accréditation, à l'exception des employés cadres de la Ville d'Alma, n'effectuera, dans les piscines propriété de la Ville d'Alma ou gérées par celle-ci, aux heures déterminées dans le protocole intervenu entre la Ville d'Alma et la Commission scolaire du Lac-Saint-Jean, les fonctions de surveillant sauveteur de baignade, de moniteur de cours de natation, d'assistant-sauveteur, d'assistant aux moniteurs spécialisés de cours de sauvetage et d'assistant aux moniteurs spécialisés de cours de formation de moniteurs.

ARTICLE 2

BUT

2.00

Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Ville et les employés, d'assurer, d'une part, une meilleure efficacité et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

2.01

Les parties conviennent de tenir des rencontres paritaires avant le début des sessions d'automne, d'hiver et d'été et au besoin pour discuter de la planification, de l'affectation et des autres sujets concernant les moniteurs sauveteurs.

ARTICLE 3 **MAINTIEN DES DROITS**

3.00 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de la Ville de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité de ses obligations et de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.01 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul et non avenu, sans toutefois pour cela, affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

3.02 **DISCRIMINATION INTERDITE**

Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

3.03 **Aucune** entente particulière ou individuelle ne peut être valable sans l'accord du Syndicat.

ARTICLE 4 **DÉFINITIONS**

4.00 Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée.

4.01 **ANCIENNETÉ**

Signifie et comprend la durée totale en années, en mois et en jours de service continu à la Ville d'Alma.

4.02 **EMPLOYÉS**

Désigne tous les salariés couverts par la présente convention.

4.03 **EMPLOYEUR OU VILLE**

Signifie la Ville d'Alma.

4.04 **EMPLOYÉ TEMPORAIRE À TEMPS RÉGULIER**

Désigne tout employé embauché de façon régulière, dont le travail est rattaché aux activités normales des piscines, pourvu qu'il ait atteint six (6) mois de service continu ou enseigné un minimum de cent quarante (140) heures; la première des alternatives.

Aux fins d'application de cet article, six (6) mois de service continu excluent les périodes où l'employé n'est pas disponible.

4.05 EMPLOYÉ AUXILIAIRE

Signifie et comprend tout employé embauché de façon irrégulière et intermittente ou dont le travail est rattaché directement à des activités irrégulières ou extraordinaires. Sauf pour l'employé qui a déjà le statut d'employé temporaire à temps régulier, ce terme employé auxiliaire comprend également l'employé qui remplace un employé absent en raison de maladie, de congé de maternité, d'accident du travail, de vacances annuelles, de congé sans solde autorisé, d'absence syndicale et le remplaçant de l'employé temporaire à temps régulier qui remplace l'employé absent. L'employé auxiliaire n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention, sauf pour ce qui a trait au salaire et à la retenue syndicale, au temps supplémentaire et aux droits de griefs et d'arbitrage quant à ces dernières dispositions.

4.06 FONCTIONS

Ensemble des tâches dévolues à un employé.

4.07 GRIEF

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

4.08 SALAIRE HORAIRE

Taux de salaire établi à un montant fixe par heure de travail.

4.09 SERVICE CONTINU

Toute période d'emploi qui n'aura pas été interrompue pour plus de douze (12) mois de calendrier.

* 4.10 SYNDICAT

Signifie le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2541 (section piscine).

4.11 CONJOINT-CONJOINTE

L'homme et la femme :

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont le père et la mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an.

ARTICLE 5 **RÉGIME SYNDICAL**

- * 5.00 Abrogé.
- * 5.01 L'employeur transmettra par écrit au Syndicat le nom, le prénom, l'adresse domiciliaire, le numéro de téléphone et la fonction au moment de l'embauche, et ce, dans les dix (10) jours suivant son embauche.

- 5.02 La Ville s'engage à déduire sur chaque paie des employés couverts par la présente convention, une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par résolution du Syndicat et en fera remise hebdomadairement au trésorier du Syndicat. La Ville remettra hebdomadairement une liste en deux (2) copies des cotisations en regard du nom, du numéro de chaque employé(e), de la période de paie et le total hebdomadaire des cotisations.

ARTICLE 6 **ABSENCES SYNDICALES**

- 6.00 À l'occasion de la négociation d'une convention collective avec les Autorités de la ville ou de la conciliation, trois (3) officiers du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé le responsable des piscines ou le supérieur de ce dernier, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans aucune retenue de salaire. Cependant, lorsque requis, il devra y avoir un employé régi par cette convention collective en fonction. À l'occasion de l'audition des griefs en arbitrage, deux (2) membres du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peuvent, après en avoir avisé le responsable des piscines ou le supérieur de ce dernier, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, et ce, sans aucune retenue de salaire.

- 6.01 Sur demande écrite du Syndicat reçue cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'employeur pourra autoriser deux (2) officiers du Syndicat à s'absenter sans solde pour toute activité syndicale officielle, telle que congrès, journées d'étude ou autre activité des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

Aux fins d'application de cet article, lorsqu'il y aura affiliation, les instances seront la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (F.T.Q.) le Syndicat canadien de la fonction publique (S.C.F.P.), le Conseil du Québec du S.C.F.P., le Conseil du travail et le Congrès du travail du Canada.

ARTICLE 7 **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

- 7.00 La semaine normale de travail s'étend sur une période de sept (7) jours selon un horaire déterminé par le responsable des piscines.

Cependant, l'employeur ne pourra exiger d'un employé plus de cinq (5) jours consécutifs de travail dans une période de sept (7) jours.

7.01 La durée normale de la semaine de travail est d'une durée maximale de quarante (40) heures par semaine. La Ville ne pourra exiger plus de seize (16) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures.

* 7.02 Afin de tenir compte du travail fourni par l'employé aux fins de préparation et d'évaluation des élèves pour un moniteur, ou de préparation et de rangement, pour un sauveteur, les heures de travail sont payées selon les barèmes suivants :

Cours de natation - Programmes « Croix-Rouge », « bains libres » et « assistant-moniteur-sauveteur de cours spécialisés »

Durée réelle de l'activité	⇒	Temps payé par période isolée
30 minutes		45 minutes
45 minutes		60 minutes
60 minutes		75 minutes
70 minutes		90 minutes
90 minutes		110 minutes

Le nombre de minutes payées tient également compte d'une période de repos de cinq (5) minutes.

Les périodes de trente (30) minutes sont jumelées lorsque cela est possible et payées à raison de soixante-quinze (75) minutes.

Lorsqu'une période de trente (30) minutes ne peut être jumelée consécutivement à une autre, cette même période est payée quarante-cinq (45) minutes.

** Pour la fermeture des piscines, les sauveteurs présents seront rémunérés quinze (15) minutes lorsqu'un des éléments suivants est présent :

- Nécessité d'enlever les câbles en longueur.
- Nécessité d'enlever une structure gonflable.
- Installation du robot de fond.

Les cours du programme Croix-Rouge Natation comprennent les niveaux ci-après:

- * - Croix-Rouge natation préscolaire (8 niveaux);
- Croix-Rouge natation junior (10 niveaux);
- Croix-Rouge natation adultes et adolescents (4 niveaux).

7.03 Lors de l'annulation d'une activité prévue à l'horaire de travail de l'employé, l'employé reçoit sa rémunération comme s'il était au travail pour un maximum de trois (3) heures, et ce, par jour de travail si l'employé n'a pas été avisé vingt-quatre (24) heures avant le début de sa période de travail, par message téléphonique à la résidence de l'employé déclarée à l'employeur et par courrier électronique si ce moyen s'avérait efficace.

7.04 Après autorisation du responsable des piscines, un employé pourra exceptionnellement se faire remplacer par un autre, mais cela ne devra pas entraîner des effets négatifs sur la clientèle. (Généralement, un maximum d'un (1) remplacement peut être autorisé pour un même cours de natation et de deux (2) dans le cas d'une surveillance ou d'un cours pour adulte par session à moins de situations particulières). Lors d'une session intensive, un 2^e congé pourra être autorisé conditionnel à une entente paritaire avant le début de ladite session.

7.05 PÉRIODE DE REPOS

Une pause-santé de cinq (5) minutes est allouée à chaque période de cours ou bain libre.

Cette période de repos sera incluse à l'horaire et prise à la fin de chaque période ou regroupée par multiples de cinq (5) minutes selon les particularités de l'horaire.

Aux fins du présent article, deux (2) périodes de trente (30) minutes correspondent à une (1) période de cours.

***ARTICLE 8 PARTAGE DU TEMPS DE TRAVAIL ET AFFECTATION**

8.00 Les parties conviennent que pour assurer la bonne marche du secteur « Piscine », il est nécessaire d'assurer un partage équitable du temps de travail entre tous les employés du secteur pour assurer le développement de l'expertise de ceux-ci, de permettre la conciliation travail/études et d'offrir le meilleur service possible aux citoyens.

Pour se faire, une séance d'affectation sera planifiée avant le début de chacune des sessions. La date, l'heure et le lieu seront signifiés au moins une semaine à l'avance à tous les employés au moyen d'un avis écrit expédié par voie électronique. L'employé n'étant pas en mesure de se présenter pourra désigner un autre employé pour le représenter en avisant par écrit, au préalable, le coordonnateur du service.

L'employé absent sans raison valable de l'affectation ou celui n'ayant pas effectué le choix du minimum d'heures prévu à l'article 8.01 a) sans avoir obtenu un congé sans solde, sera considéré comme ayant quitté volontairement son emploi.

* 8.01 AFFECTATON (AUTOMNE, HIVER ET PRINTEMPS)

En fonction des heures disponibles (voir note 1) pour la session, chaque employé, par ordre d'ancienneté, effectuera ses choix selon les paramètres suivants :

- a) Premier tour, choix entre un minimum de 5 heures de travail et un maximum de 10 heures (minimum 2 heures et maximum 4 heures pour les assistants) parmi les blocs d'heures prédéterminées.
- b) 2^e tour et suivant, choix d'heures supplémentaires (sans maximum) par tour sans égard aux blocs.
- c) Si des heures demeurent disponibles à la fin des tours sur une base volontaire, elles seront assignées le plus équitablement possible, par ordre inverse d'ancienneté, aux employés formés ayant le moins d'heures de travail selon leurs disponibilités scolaires.

Note 1 : Les heures disponibles sont l'ensemble des heures de surveillance, de cours de natation et de cours spécialisés.

Note 2 : Un minimum d'heures de surveillance sera réservé aux assistants-sauveteurs en fonction des lois et règlements (ratio sauveteurs/assistants).

Note 3 : Pour les sessions intensives, l'employé devra tenir compte de la structure de cours qui oblige le moniteur à conserver le ou les mêmes groupes d'élèves tout au long de la session intensive.

Note 4 : L'employeur s'engage à maintenir un nombre d'employés suffisant pour maintenir une moyenne d'heures par employés inférieure à 10 heures par semaine.

* 8.02 AFFECTATION D'ÉTÉ

En fonction des heures de surveillance disponibles et des congés sans solde autorisés par l'employeur (voir article 20), chaque employé disponible, par ordre d'ancienneté, effectuera son choix d'horaire parmi ceux préparés par l'employeur. Dans la mesure du possible, durant le calendrier de natation, les employés auront un horaire d'environ 23 heures par semaine. Les employés n'auront aucune obligation d'effectuer une journée de moins de 4 heures.

* 8.03 Abrogé

* 8.04 BESOINS PONCTUELS

* Lorsque des heures de surveillance ou d'enseignement s'ajouteront à l'horaire régulier, l'affectation sera faite, par ordre d'ancienneté, parmi les employés ayant manifesté leur intérêt dans un délai raisonnable.

* 8.05 INFORMATIONS LORS DES AFFECTATIONS

Lors des séances d'affectation du temps de travail, la Ville pourra informer les employés sur la planification, l'organisation et l'exécution du travail, la santé et sécurité et tout autre sujet relié au travail.

* 8.06 RÉMUNÉRATION POUR LES AFFECTATIONS

La Ville versera un montant forfaitaire équivalent à 1.25 heure au taux horaire de sauveteur/assistant-sauveteur aux employés qui assisteront à une séance d'affectation. Ce montant forfaitaire est payable la semaine suivante.

ARTICLE 9 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

9.00 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi du salaire horaire de l'employé concerné pour toutes les heures de travail accompli en sus des quarante (40) heures par semaine.

9.01 Le temps supplémentaire est payé en même temps que le temps régulier.

ARTICLE 10 JOURS FÉRIÉS

* 10.00 La Ville accordera aux employés ayant le statut d'employés temporaires à temps régulier les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer :

- le jour de l'An;
- le 2 janvier;
- Pâques;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Travailleurs;
- la fête nationale du Québec;
- la fête du Canada;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâce(s);
- le 24 décembre;
- Noël;

- le 26 décembre;
- le 31 décembre.

10.01 Tout employé requis par l'employeur de travailler l'une de ces journées de congé mentionnées dans le présent article sera rémunéré au taux double.

10.02 Lorsqu'un jour férié coïncidera avec un jour non travaillé par un employé, la Ville lui versera une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) dernières semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

ARTICLE 11 **VACANCES**

11.00 **DROIT AUX VACANCES ET RÉMUNÉRATION**

Tout employé a droit:

- à 4% des gains bruts gagnés durant l'année de référence, versés au début du mois de mai, pour les employés ayant complété moins de trois (3) ans de service continu;
- à 6% des gains bruts gagnés durant l'année de référence, versés au début du mois de mai, pour les employés ayant complété trois (3) ans et plus de service continu;
- à 8% des gains bruts gagnés durant l'année de référence, versés au début du mois de mai, pour les employés ayant complété plus de sept (7) ans de service continu.
- à 10% des gains bruts gagnés durant l'année de référence, versés au début du mois de mai, pour les employés ayant complété plus de douze (12) ans de service continu.

11.01 La période de référence donnant droit à l'indemnité de vacances s'établit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 12 **ABSENCES MOTIVÉES AVEC SALAIRE**

12.00 Tout employé bénéficie d'une absence motivée sans perte de salaire pour assister aux événements suivants:

- à l'occasion de son mariage: 3 jours de calendrier;

- b) à l'occasion du décès de son conjoint ou de sa conjointe ou d'un enfant : cinq (5) jours de calendrier à compter de la date de l'événement ou le lendemain si la date de l'événement survient après la période de travail;
- c) à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : trois (3) jours de calendrier à compter de la date de l'événement ou le lendemain si la date de l'événement survient après la période de travail;
- d) dans le cas où un employé est appelé comme juré ou témoin dans une affaire ou il n'est pas partie intéressée, il ne doit subir aucune perte de salaire régulier pendant qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'employeur les sommes perçues à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire régulier, la différence lui est remise par l'employeur.
- e) à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption légale d'un enfant: deux (2) jours avec solde, aux conditions prévues aux Normes du travail.

12.01 L'employé doit prévenir l'employeur avant son départ. À son retour au travail, l'employé concerné devra fournir la preuve ou l'attestation des faits donnant droit aux absences précitées.

12.02 Les absences payées, mentionnées à l'article 12 de la présente convention, ne sont accordées que lorsqu'elles coïncident avec des jours travaillés par l'employé.

ARTICLE 13

QUALIFICATION ET ENTRAÎNEMENT

* 13.01 La Ville fournira aux sociétés concernées les facilités requises pour la tenue des requalifications que les employés doivent suivre selon les normes de régie de ces dernières.

Pour être engagé et maintenu dans son emploi, l'employé doit détenir une certification à jour d'une société de sauvetage reconnue par le règlement B-1.1,r.11 sur la sécurité dans les bains publics, ainsi qu'une certification d'enseignement à jour des sociétés dont les programmes sont dispensés par le Service des loisirs et de la culture de la Ville d'Alma.

L'employé sera mis à pied jusqu'à la mise à jour de ces qualifications ou conformément aux autres articles de la convention.

Cependant, il conservera son ancienneté pendant douze (12) mois. L'employé est requis d'aviser la Ville s'il perd une de ces qualifications.

La Ville remboursera le coût des requalifications jusqu'à un maximum de

125 \$ par certification requalifiée à l'employé ayant complété un (1) an de service continu.

- * 13.02 La Ville pourra organiser et fournir, sans frais, à ses employés, des cliniques thématiques de mise à jour à titre de perfectionnement d'une certification détenue par ces derniers. Ces cliniques seront obligatoires pour l'ensemble des employés concernés à moins d'un motif valable. Il est entendu qu'il s'agit de cliniques complémentaires et non pas de certifications de base. Lorsque ces cliniques sont données par les salariés, ceux-ci seront rémunérés à leur taux de moniteur.

Pour les cours spécialisés nécessitant d'autres formations que celles de base, l'employeur s'engage à afficher ces besoins ainsi que les critères de sélections et offrira la formation en se basant sur l'ancienneté et cesdits critères. Les parties conviennent de définir paritairement les critères de sélection.

Les employés ainsi qualifiés devront s'engager à donner un minimum d'un cours (lorsque disponible) par session pendant deux (2) ans sans quoi il devra rembourser les frais encourus pour sa formation au prorata des cours donnés.

ARTICLE 14 **PAIE DES EMPLOYÉS**

- * 14.00 Tout employé régi par les présentes ayant travaillé au cours de la semaine précédente est payé par virement électronique le jeudi pour la période de travail se terminant le samedi soir de la semaine précédente. La paie sera déposée à l'institution bancaire choisie par l'employé.

- * 14.01 Les détails suivants apparaîtront sur le relevé de paie de l'employé:

- les nom et prénom de l'employé;
- la date;
- le nombre d'heures régulières;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le montant brut;
- les déductions faites et le montant net payé;
- le taux horaire payé;
- la cotisation syndicale.

ARTICLE 15 **ANCIENNETÉ**

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

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;

- b) lorsqu'il est congédié pour cause;
 - c) lorsqu'il s'absente plus de trois (3) jours ouvrables ou une semaine de calendrier, soit la période la plus courte, sans raison valable;
 - d) lorsque l'employé est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois ou si, après avoir été rappelé au travail par courrier recommandé à la dernière adresse connue, il ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'avis. Copie de l'avis expédiée à l'employé concerné doit être transmise en même temps au Syndicat;
 - e) lorsque l'employé est reconnu régulier dans un autre certificat d'accréditation de l'employeur;
 - f) cependant, lorsqu'il est absent pour maladie, l'ancienneté d'un employé cesse de s'accumuler après douze (12) mois;
 - g) lorsque l'employé n'a pas renouvelé ses certifications d'une société de sauvetage reconnue par le règlement B-1.1,R.11, dans les douze (12) mois après la date d'expiration.
- 15.01 Un employé qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté déjà acquis et celle-ci continue de s'accumuler comme si l'employé était demeuré au travail, sauf dans les cas ci-haut prévus.
- 15.02 La Ville s'engage à fournir au Syndicat, dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté, la fonction, le salaire de chaque employé régi par les présentes. Cette liste est mise à jour par la suite tous les ans. Copie de cette liste est affichée.
- 15.03 L'ancienneté de tout employé temporaire à temps régulier actuel et/ou futur s'acquiert après la période de probation et rétroagit au premier jour de cette période.
- 15.04 Lors d'une mise à pied, celle-ci s'effectue en respect de l'ancienneté en s'appliquant à l'employé le moins ancien.

*** ARTICLE 16**

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

C'est le ferme désir de l'employeur et du syndicat de régler équitablement et dans les plus brefs délais possible les griefs relatifs au traitement et aux conditions de travail.

- 16.00 Tout employé qui, même après avoir rencontré son chef de service, se croit lésé dans les droits que lui reconnaît la présente convention et désire formuler un grief en application ou en violation des présentes

dispositions, doit présenter son grief pour enquête et considération en la manière ci-après décrite :

a) Étape 1

L'employé ou le syndicat soumet le grief, par écrit, à l'employé cadre responsable du service dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eu.

b) Étape 2

L'employeur donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

c) Étape 3

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à la clause 16.00 a).

Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre et à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail. La partie qui fait la demande de nomination d'un arbitre au ministère du Travail ne doit pas exclure le nom de certains arbitres et doit informer par écrit l'autre partie sans délai.

- 16.01 Nonobstant toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'employeur tout grief de groupe en commençant par la deuxième étape.
- 16.02 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus à l'alinéa précédent peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit de l'autre partie.
- 16.03 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 16.04 Les délais sont de rigueur à moins d'entente entre les parties.
- 16.05 * L'arbitre doit entendre le grief avec diligence, délibérer, rendre et signifier sa décision aux parties dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la dernière séance d'audition. La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et est exécutoire dans les quatorze (14) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

- 16.06 La note des honoraires et les frais de l'arbitre sont répartis de la façon suivante : 50 % par l'employeur, 50 % par le Syndicat.
- 16.07 Sur demande, les parties conviennent de s'échanger les renseignements pertinents au grief.

ARTICLE 17 **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 17.00 L'employeur et les employés s'engagent à respecter comme base effective de conditions de sécurité-santé au travail les lois et règlements gouvernementaux.

***ARTICLE 18** **MESURES DISCIPLINAIRES**

- 18.01 Si un employé pose un acte qui entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur communique, par écrit, à l'employé et au Syndicat un avis donnant les précisions concernant cette mesure disciplinaire;
- 18.02 Tout employé régulier qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de grief;
- 18.03 Un rapport disciplinaire demeure au dossier de l'employé pendant douze (12) mois;
- 18.04 L'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu; ladite indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances;
- 18.05 Une suspension inférieure à quinze (15) jours n'interrompt pas le service de l'employé;
- * 18.06 Dans le cas où l'employeur convoque un employé pour enquête, l'employé recevra un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures par courrier électronique ou par le courrier intérieur de la Ville, spécifiant l'heure et l'endroit où il devra se présenter, la nature du ou des faits qui lui sont reprochés. L'employé pourra être accompagné d'un officier du Syndicat. Suite à la rencontre, si d'autres rencontres sont nécessaires, l'employeur ne sera pas tenu d'envoyer un ou des avis de convocations supplémentaires.

ARTICLE 19

DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

19,00

L'employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits et participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyen(ne)s de ce pays.

Sur demande écrite, l'employé obtient de l'employeur un congé sans traitement d'au plus vingt (20) jours ouvrables, afin de se porter candidat(e) à toute élection fédérale, provinciale, et d'au plus dix (10) jours ouvrables dans le cas d'élection scolaire.

L'employé élu, au provincial ou au fédéral, à l'expiration de son mandat peut, s'il le désire, reprendre pour l'employeur la fonction équivalente qu'il occupait avec tous les droits et privilèges qu'il avait alors acquis.

ARTICLE 20

CONGÉ SANS SOLDE

20.01

CONGÉ SANS SOLDE AUX FINS D'ÉTUDES

La Ville pourra accorder à l'employé qui en fera la demande par écrit un congé sans solde aux fins d'études pour la durée d'une session scolaire par période de douze (12) mois. Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours avant le début d'une session aquatique. L'employé désirant mettre fin à son congé sans solde prématurément avise l'employeur par écrit. Lors de la session aquatique subséquente, l'employeur réintègrera l'employé à la fonction qu'il occupait au moment de son départ, et ce, en fonction de son ancienneté. Durant ce congé sans solde, l'ancienneté cesse de s'accumuler et l'employé ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective. On entend par « congé aux fins d'études » une session d'étude à temps plein ou un programme d'immersion dans une autre langue.

** 20.02

CONGÉS SANS SOLDE PÉRIODE ESTIVALE

La Ville pourra accorder à l'employé qui en fera la demande par écrit, au plus tard le 15 mai, un congé sans solde pour la période estivale ou préestivale (entre le 15 mai et la fête du Travail). Après cette date, il sera possible de faire une demande, mais celle-ci sera conditionnelle à la capacité de l'accorder et la personne ayant fait une demande ne pourra pas annuler celle-ci. Les demandes de congé sans solde seront accordées par ordre d'ancienneté jusqu'à l'atteinte du nombre de personnes requises pour l'opération estivale. Pendant ce congé, le cumul de l'ancienneté se poursuit.

* 20.03

CONGÉS SANS SOLDE (AUTRES)

La Ville pourra accorder à l'employé qui en fera la demande par écrit un

congé sans solde, une fois par année. Les congés seront accordés par ordre d'ancienneté sous réserve de conserver un nombre suffisant d'employés pour couvrir les opérations. Cette demande doit être faite au moins quinze (15) jours avant le début d'une session aquatique. L'employé désirant mettre fin à son congé sans solde prématurément avise l'employeur par écrit. Dès son retour au travail, lors de la session aquatique subséquente, l'employeur réintègrera l'employé à la fonction qu'il occupait au moment de son départ, et ce, en fonction de son ancienneté acquise au moment de son départ. Durant ce congé sans solde, l'ancienneté cesse de s'accumuler et l'employé ne bénéficie pas des dispositions de la convention collective. La durée du congé ne pourra excéder six (6) mois par période de douze (12) mois.

ARTICLE 21

FUSION

21.00

Dans le cas où, par législation ou autrement, il y a division, fusion ou changement des structures juridiques de la Ville, l'employé régi par les présentes conserve tous les droits, privilèges et avantages dont il jouit en vertu de la présente convention. De plus, les droits acquis par le Syndicat et l'employé sous l'empire des lois actuelles du travail ou découlant de la présente convention collective sont respectés en cas de division, fusion ou changement de structures juridiques de la Ville. La Ville convient, le cas échéant, de négocier au préalable avec le Syndicat, les modalités selon lesquelles le ou les nouveaux employeurs doivent s'engager à respecter les dispositions de la présente convention.

Cependant, en cas de mise à pied, licenciement ou congédiement, l'ancienneté de l'employé(e) prévaudra.

ARTICLE 22

DURÉE DE LA CONVENTION

* 22.00

Sauf expressément prévu et stipulé autrement, tous les articles de la présente convention entrent en vigueur à la date de signature et le demeureront jusqu'au 24 avril 2023.

ARTICLE 23

ANNEXE

23,00

L'annexe A fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 24

RÉTROACTIVITÉ

*

Les salaires et la compensation ont un effet rétroactif au 24 avril 2018 pour les employés actifs sur la liste des employés au moment de la signature. La rétroactivité est versée dans les trente (30) jours suivant la date de signature de la présente convention collective.

*** ANNEXE A**

SALAIRES

	Assistant-sauveteur	Sauveteur	Moniteur	Augmentation
24 avril 2018	14,20 \$	16,14 \$	20,48 \$	2.0 %
24 avril 2019	14,51 \$	16,49 \$	20,92 \$	2.16 %

24 avril 2020 : l'augmentation de salaire sera égale à celle accordée aux employés cols bleus et cols blancs du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2541.

24 avril 2021 : l'augmentation de salaire sera égale à celle accordée aux employés cols bleus et cols blancs du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2541.

24 avril 2022 : l'augmentation de salaire sera égale à celle accordée aux employés cols bleus et cols blancs du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2541.

Pour la fonction de moniteur, l'échelle de progression est la suivante:

de 0 à 12 mois:	90% du salaire
de 12 à 24 mois:	95% du salaire
24 mois et plus:	100% du salaire

N.B.: Cette échelle de salaire tient compte des transferts gouvernementaux, des compensations accordées aux autres groupes d'employés en considération des concessions monétaires et de l'absence de disposition concernant un fonds de pension ou un R.E.E.R.

Ces compensations sont accordées sous forme d'un montant forfaitaire de **250 \$** versé aux employés ayant le statut d'employés temporaires réguliers actifs à la date de signature de la présente convention. Il est entendu que l'employé qui obtient un congé sans solde en vertu de l'article 20 ou une période de non-disponibilité en vertu de l'article 8.02 verra ce montant réduit au prorata du nombre de mois correspondant à ce congé ou cette non-disponibilité.

**** LETTRE D'ENTENTE #1**

VÊTEMENT FOURNI

La Ville fournira, une fois par année aux employés actifs à l'automne (pas en congé sans solde) un maillot de bain identifié d'une valeur maximale de 100 \$. Le choix du maillot sera fait conjointement avec l'équipe de travail.

**** LETTRE D'ENTENTE #2**

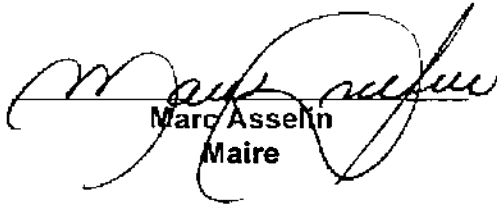
PRIME DE JOUR

Une prime de 1 \$ de l'heure sera ajoutée à la rémunération du moniteur/sauveteur pour toutes les heures travaillées entre 6 h et 16 h du lundi au vendredi pendant la période scolaire du secondaire (excluant les 2 semaines du temps des fêtes, mais incluant la semaine de relâche).

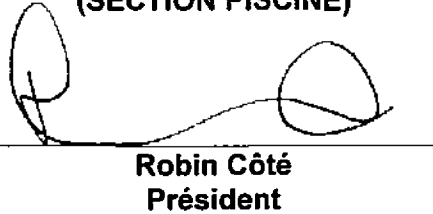
Alma, le 8/05/2019

VILLE D'ALMA

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2541
(SECTION PISCINE)**



Marc Asselin
Maire



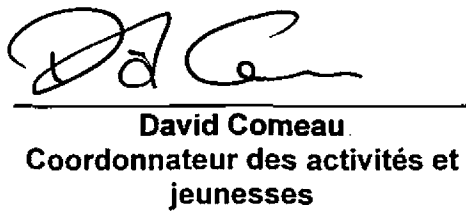
Robin Côté
Président



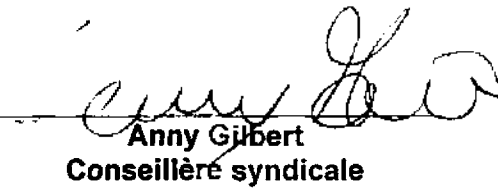
Alain Tremblay
Directeur des ressources
humaines



Frédérique Côté
Directrice



David Comeau
Coordonnateur des activités et
jeunesses



Anny Gilbert
Conseillère syndicale