

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (P)

N° certificat : DQ-2020-2345

N° dossier d'accréditation : AM-2001-9756

<b>EMPLOYEUR</b>  SOPIAR GESTION SPORTIVE 201, BOULEVARD ARMAND-FRAPPIER SAINTE-JULIE QC J3E 0C7  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5378 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2020-07-09 Date dépôt : 2020-08-14	Nombre de salariés visés : 117	Date début : 2020-01-01 Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2020-08-17  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@mtess.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559



**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**SOPIAR GESTION SPORTIVE**

**(Ci-après appelé « l'Employeur »)**

**ET**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 5378**

**(Ci-après appelé « le Syndicat »)**

**2020 – 2022**

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	3
ARTICLE 2	DÉFINITIONS DES TERMES .....	4
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	9
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL .....	11
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES .....	12
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	13
ARTICLE 7	ARBITRAGE .....	15
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ .....	16
ARTICLE 9	HORAIRE DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 10	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	23
ARTICLE 11	MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURE ADMINISTRATIVE ...	24
ARTICLE 12	MISE À PIED .....	26
ARTICLE 13	VACANCES .....	27
ARTICLE 14	CONGÉS SOCIAUX .....	29
ARTICLE 15	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....	31
ARTICLE 16	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	32
ARTICLE 17	ÉQUIPEMENTS.....	33
ARTICLE 18	FONCTIONS ET SALAIRES.....	34
ARTICLE 19	VERSEMENTS PÉRIODIQUES .....	35
ARTICLE 20	FRAIS DE DÉPLACEMENT, POLITIQUE DE PLUIE ET TRAVAUX DE PLANIFICATION .....	36
ARTICLE 21	FORMATION PROFESSIONNELLE.....	39
ARTICLE 22	PROTECTION DANS LE CAS DE POURSUITES.....	40
ARTICLE 23	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	42
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	43
	ANNEXE « A » - LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS EN DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	44
	ANNEXE « B » - CLASSIFICATION SALARIALE DES POSTES.....	48
	ANNEXE « C » - LISTE DES FORMATIONS DE MISE EN FORME AQUATIQUE ....	51

## **ARTICLE 1                    BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01            Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter la solution des problèmes qui pourront surgir de temps en temps entre l'Employeur et ses salariés.
- 1.02    a)    L'Employeur et le Syndicat traitent les salariés sans discrimination, que ce soit en cause de leur race, de leur nationalité, de leur langue, de leur religion, de leur âge, de leur statut syndical ou social, de leur appartenance politique, de leur aspect physique ou de leur sexe.
- b)    Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les dispositions de la convention collective est réputée non discriminatoire.
- 1.03    a)    On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, lesquels portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraînent, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.
- b)    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.
- c)    Dans le respect de la politique sur le harcèlement en vigueur, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, le cas échéant, à prendre les mesures raisonnables pour faire cesser toute conduite constituant du harcèlement psychologique.
- 1.04    a)    Tout salarié qui estime être victime de harcèlement psychologique doit, dans un premier temps, déposer une plainte conformément à la politique contre le harcèlement en milieu de travail en vigueur chez l'Employeur.
- b)    Par la suite, si le processus n'a pas permis de régler la plainte à la satisfaction du salarié, ce dernier peut alors se prévaloir de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention.

## ARTICLE 2 DÉFINITIONS DES TERMES

2.01 Dans la présente convention, lorsque le contexte l'exige, le masculin comprend le féminin et vice versa.

2.02 Aux fins d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

a) « **Salarié** » : désigne tous les salariés des établissements visés « chefs sauveteurs, sauveteurs et moniteurs » à l'emploi du Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie et couverts par le certificat d'accréditation.

b) « **Salarié en probation** » : désigne et comprend tout nouveau salarié embauché qui n'a pas complété la période de probation de trois cents (300) heures travaillées ou vingt-quatre (24) mois dans l'unité d'accréditation (le premier de deux (2)). Le salarié en probation bénéficie des dispositions de la présente convention. Toutefois, il ne peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement ou de mise à pied.

L'Employeur fournira au Syndicat la liste de salariés en probation, et ce, en date de la signature de la convention collective. Cette liste inclura également les heures travaillées par les salariés en date de la signature de la convention collective.

c) « **Grief** » : désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective ou de lois d'ordre public.

d) « **Mise à pied** » : désigne l'interruption du service du salarié par manque de travail, pour tout motif économique ou administratif décidé par l'Employeur, et ce, en conformité avec les dispositions de la présente convention.

e) « **Conjoint** » : désigne les personnes :

i. Qui sont liées par le mariage ou une union civile et qui cohabitent;

ii. De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

iii. De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis un (1) an.

f) « **Session d'activités** » : désigne une période d'activités programmées. Par exemple : session d'été, session d'hiver, session de la relâche, etc. Le

nombre de semaines d'une session d'activités est variable. Par exemple : une (1) semaine, huit (8) semaines, seize (16) semaines, etc. Une session d'activités peut comprendre des cours s'étalant sur un nombre de semaines différent.

- g) « **Disponibilité régulière** » : désigne le salarié respectant la disponibilité minimale exigée pour une session d'activité.
- h) « **Disponibilité restreinte** » : désigne le salarié ne respectant pas la disponibilité minimale exigée pour une session d'activités.
- i) « **Représentant de l'Employeur** » : désigne un représentant désigné par le « Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie ».
- j) « **Unité d'accréditation** » : désigne les salariés et les établissements visés dans la section « Juridiction », tel qu'indiqué au certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*.
- k) « **Surveillant-sauveteur** » : désigne et comprend tout salarié répondant aux exigences prévues à l'article 27 du *Règlement sur la sécurité dans les bains publics* (B-1.1, r.11).
- l) « **Assistant surveillant-sauveteur** » : désigne et comprend tout salarié répondant aux exigences prévues à l'article 28 du *Règlement sur la sécurité dans les bains publics* (B-1.1, r.11).
- m) « **Moniteur de camps de jour** » : désigne et comprend tout assistant-surveillant-sauveteur ou surveillant-sauveteur salarié qui possède en sus les qualifications et les habiletés à donner des cours de natation et à animer le service de garde ou le camp de jour.
- n) « **Moniteur** » : désigne et comprend tout assistant-surveillant-sauveteur ou surveillant-sauveteur salarié qui possède en sus les qualifications et les habiletés à donner des cours de natation, de Jeune sauveteur ou d'Étoile de bronze selon le partenaire de formation ou à animer une aquafête.
- o) « **Moniteur de mise en forme non spécialisé** » : désigne surveillant-sauveteur salarié qui possède en sus les habiletés et/ou les cours mentionnés à l'annexe « C ».
- p) « **Moniteur de mise en forme spécialisé** » : désigne et comprend tout salarié qui possède les qualifications, l'expérience et les habiletés suivantes :

- i. Détenir un baccalauréat dans un domaine pertinent (kinésiologie, éducation physique, etc.) ainsi que les formations de perfectionnement de mise en forme aquatique;

OU

- ii. Détenir les formations de perfectionnement de mise en forme aquatique (voir annexe « C ») ainsi qu'une expérience d'au moins deux mille cinq cents (2 500) heures d'enseignement active de cours de mise en forme aquatique.
- q) « **Instructeur** » : désigne et comprend tout surveillant-sauveteur salarié qui possède en sus les qualifications et les habiletés à donner un cours en sauvetage (Médaille de bronze, Croix de bronze, Premiers soins général, Sauveteur national) ou un cours de formation (Moniteur de sécurité aquatique), incluant les requalifications de ces cours.
  - r) « **Chef-sauveteur** » : désigne et comprend tout surveillant-sauveteur salarié qui est responsable d'une équipe de plusieurs sauveteurs à une piscine donnée. Il assure toutes les activités reliées à l'opération de la piscine (qualité de l'eau, surveillance, entretien, tenu des registres, animation, etc.) et il exerce toutes les fonctions connexes.
  - s) « **Syndicat** » : Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5378.
  - t) « **Employeur** » : désigne le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie (CCSSJ).
  - u) « **Cours** » : l'ensemble des leçons d'un même niveau enseigné durant une session.
  - v) « **Leçon** » : séance unique d'enseignement d'un certain niveau.
  - w) « **Établissement** » : les établissements sont les suivants :

Piscine intérieure du CCSSJ  
2080, rue Borduas  
Sainte-Julie (Québec) J3L 2L5

Piscine extérieure du Parc Jules-Choquet  
477, avenue Jules-Choquet  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1W6

Piscine extérieure du Parc Edmour-J. Harvey  
1, rue des Brises  
Sainte-Julie (Québec) J3E 2W8

Piscine extérieure de la Municipalité de Saint-Amable  
937, rue de Normandie  
Saint-Amable (Québec) J0L 1N0

Centre aquatique Beloeil  
2121, rue Saint-Jean-Baptiste  
Beloeil (Québec) J3G 2C9

Piscine extérieure Réal-Vinet située à Beloeil  
1060, rue Saint-Joseph  
Beloeil (Québec) J3G 4E1

Piscine extérieure d'Otterburn Park  
630, rue Mountainview  
Otterburn Park (Québec) J3H 2L1

x) « **Groupe d'installations** » : Sous réserve de modification de la part de l'Employeur :

➤ Désigne « Sainte-Julie » qui comprend les établissements suivants :

Piscine intérieure du CCSSJ  
2080, rue Borduas  
Sainte-Julie (Québec) J3L 2L5

Piscine extérieure du Parc Jules-Choquet  
477, avenue Jules-Choquet  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1W6

Piscine extérieure du Parc Edmour-J. Harvey  
1, rue des Brises  
Sainte-Julie (Québec) J3E 2W8

Piscine extérieure de la Municipalité de Saint-Amable  
937, rue de Normandie  
Saint-Amable (Québec) J0L 1N0

Ou

➤ Désigne « Beloeil » qui comprend les établissements suivants :

Centre aquatique Beloeil  
2121, rue Saint-Jean-Baptiste  
Beloeil (Québec) J3G 2C9

Piscine extérieure Réal-Vinet située à Beloeil  
1060, rue Saint-Joseph  
Beloeil (Québec) J3G 4E1

Piscine extérieure d'Otterburn Park  
630, rue Mountainview  
Otterburn Park (Québec) J3H 2L1

### ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés faisant partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations. Cependant, dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la présente convention collective.
- 3.03 Pour être valide, toute entente individuelle entre un salarié et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles qui sont prévues à la présente convention collective, doit avoir été négociée et approuvée par écrit avec le Syndicat.
- 3.04 La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés régis par le certificat d'accréditation syndicale émis conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec* en faveur du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 5378, à savoir :

« Tous les salariés chefs sauveteurs, sauveteurs et moniteurs. »

De : **SOPIAR gestion sportive**  
201, boulevard Armand-Frappier  
Sainte-Julie (Québec) J3E 0C7

Établissements visés :

Piscine intérieure du CCSSJ  
2080, rue Borduas  
Sainte-Julie (Québec) J3L 2L5

Piscine extérieure du Parc Jules-Choquet  
477, avenue Jules-Choquet  
Sainte-Julie (Québec) J3E 1W6

Piscine extérieure du Parc Edmour-J. Harvey  
1, rue des Brises  
Sainte-Julie (Québec) J3E 2W8

Piscine extérieure de la Municipalité de Saint-Amable  
937, rue de Normandie  
Saint-Amable (Québec) J0L 1N0

Centre aquatique Beloeil  
2121, rue Saint-Jean-Baptiste  
Beloeil (Québec) J3G 2C9

Piscine extérieure Réal-Vinet située à Beloeil  
1060, rue Saint-Joseph  
Beloeil (Québec) J3G 4E1

Piscine extérieure d'Otterburn Park  
630, rue Mountainview  
Otterburn Park (Québec) J3H 2L1

- 3.05 Dans une situation normale, un salarié non couvert par le certificat d'accréditation ne peut exécuter du travail normalement exécuté par des salariés assujettis à la présente convention collective, sauf pour des fins de formation (initiale et continue) des salariés, en cas d'urgence, de non-disponibilité de salariés qualifiés ou à moins de clause indiquant le contraire dans la présente convention. Il est entendu que les cadres pourront continuer à exercer dans la même mesure les tâches et les fonctions de sauveteur et de moniteur.
- 3.06 Aucun sous-contrat ne peut affecter le rappel au travail de salariés.
- 3.07 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent pas à un salarié embauché pour effectuer du travail en vertu d'un programme fédéral, provincial, municipal, scolaire ou d'un programme d'emploi ou d'intégration pour les personnes souffrant d'une déficience intellectuelle, d'un trouble du spectre de l'autisme ou handicapées. Une telle embauche ne doit pas avoir pour effet de provoquer la mise à pied de salariés ou de réduire les heures de travail de façon globale.

## **ARTICLE 4            RÉGIME SYNDICAL**

- 4.01        Tout nouveau salarié et tout salarié doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat pour la durée de la convention.
- 4.02        L'Employeur ne sera pas tenu de congédier ou de refuser d'embaucher un salarié en raison de son expulsion du Syndicat ou du refus du Syndicat d'accepter son adhésion.
- 4.03        Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat la liste complète des salariés, comprenant leur nom et leur prénom et leur adresse domiciliaire (les salariés doivent signer une autorisation). Par la suite, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat tous les renseignements en rapport avec tout changement relatif au statut des salariés ou à tout mouvement de main-d'œuvre, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables du changement ou du mouvement de main-d'œuvre.
- 4.04        L'Employeur doit, dès l'embauche d'un nouveau salarié, lui faire signer l'autorisation de prélèvement pour fins syndicales qui apparaît à l'annexe « D » et la carte d'adhésion syndicale qui apparaît à l'annexe « E ». Une fois par mois, les autorisations et les cartes dûment signées sont transmises au bureau du SCFP situé au 565, boulevard Crémazie Est, bureau 7100, Montréal, Québec, H2M 2V9.
- 4.05        Pendant la durée de la convention collective, l'Employeur déduit du salaire hebdomadaire de chacun de ses salariés un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

Le Syndicat donne un préavis de trente (30) jours pour tout changement du montant de la cotisation.

## **ARTICLE 5                    AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES**

- 5.01        Un représentant autorisé du Syndicat peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail pour la période nécessaire, sans perte de traitement, à l'occasion de :
- i.        La négociation, la médiation, la conciliation pour le renouvellement de la convention collective : deux (2) représentants des salariés;
  - ii.       Discussions relatives à des griefs ou mécontentes : un (1) représentant;
  - iii.      Enquête et auditions de griefs ou de mécontente par un arbitre : un (1) représentant.
- 5.02        Un représentant autorisé du Syndicat peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance, autorisation qui ne peut être refusée sans motif valable (besoins du service), s'absenter pour participer à des activités syndicales extérieures. Les quatre (4) premiers jours sont payés par l'Employeur.
- 5.03        Le Syndicat a le droit d'afficher aux tableaux fournis par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées et les communications relatives aux activités syndicales. Tout document affiché doit être identifié au Syndicat.
- 5.04        Les conseillers extérieurs, tant du Syndicat que de l'Employeur, ainsi que tout délégué désigné par le Syndicat, le cas échéant, ont droit de participer à toutes les réunions relatives à la présente convention. Dans la mesure du possible, ils doivent aviser vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- L'Employeur s'engage à accorder, en tout temps, l'entrée libre au représentant accrédité du SCFP auprès de tous les salariés sur les lieux de leur travail, mais le représentant de l'Employeur concerné doit en être avisé à l'avance. L'Employeur ne pourra refuser sans raison valable. Dans la mesure du possible, il doit aviser vingt-quatre (24) heures à l'avance.
- Il est convenu que de telles visites ne doivent pas donner lieu à des réunions.
- 5.05        Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout membre peut être accompagné d'un représentant syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur.
- 5.06        Selon les disponibilités, l'Employeur consent à mettre sans frais à la disposition du Syndicat, pour la durée de la présente convention, un local adéquat aux fins de réunions syndicales.

## **ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

6.01 Les parties doivent régler équitablement et dans les plus brefs délais tout grief relatif aux salaires et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat se conformeront à la procédure de l'article 6.02 et suivants.

6.02 Un représentant syndical, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées (maximum de quatre (4) personnes), accompagné ou non d'un représentant syndical doit, avant de soumettre un grief, rencontrer son supérieur immédiat ou son représentant pour discuter de la problématique en cause. La ou les rencontres doivent avoir lieu durant les heures de travail, sans préjudice aux droits des parties. S'il n'y a pas d'entente, l'Employeur et le Syndicat suivent les étapes suivantes :

### Première étape

6.03 Tout grief est soumis par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours civils de l'occurrence ou de la connaissance des faits et doit comprendre :

- a) La date de l'événement;
- b) La nature du grief;
- c) Dans le cas d'un grief individuel, le plaignant doit signer le grief;
- d) Le règlement recherché.

Toutefois, un grief en matière de harcèlement psychologique doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

### Deuxième étape

L'Employeur rend sa décision par écrit dans les quatorze (14) jours civils suivant le dépôt du grief. Si la décision rendue n'est pas satisfaisante ou en l'absence de réponse, le grief peut être soumis par écrit à la procédure d'arbitrage dans les vingt et un (21) jours ouvrables suivant le désaccord des parties.

6.04 En tout temps, les parties peuvent se rencontrer pour tenter de régler le grief.

6.05 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas, mais elle doit être corrigée avant le début de l'audition à l'arbitrage, le cas échéant. Dès que décelée, l'erreur est communiquée à l'autre partie. La procédure de grief précédemment indiquée et les délais sont de rigueur.

Toutefois, si la correction a pour effet de prendre par surprise l'autre partie, cette dernière peut demander à ce que l'audition soit reportée.

- 6.06 Tous les délais prévus à cet article sont de rigueur.
- 6.07 Tout règlement intervenu entre l'Employeur 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.
- 6.08 Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est, sauf s'il coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour férié.
- 6.09 Un salarié qui présente un cas ne doit être importuné ou inquiété d'aucune façon à ce sujet par un supérieur.
- 6.10 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 6.11 Il est convenu qu'à la demande de l'une des parties, un cas qui n'est pas réglé lors des étapes prévues par la procédure des griefs et qui est soumis à un tribunal d'arbitrage pourra faire l'objet d'une discussion entre les représentants des parties. Cette disposition a pour but de permettre aux parties, l'Employeur et le Syndicat, de tenter un effort ultime pour régler le cas et éviter le recours à un tribunal d'arbitrage et par le fait même, encourager le règlement des problèmes entre les parties. Par ailleurs, il n'affecte en rien les délais prévus par la procédure normale de règlement des griefs et d'arbitrage.

## **ARTICLE 7            ARBITRAGE**

- 7.01        Lorsque le Syndicat désire soumettre le grief à l'arbitrage, il doit donner un avis écrit à l'autre partie dans les délais prévus à l'article 6.03 (2<sup>e</sup> étape) et les parties devront tenter de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une partie pourra demander au ministère du Travail de nommer un arbitre.
- 7.02        Toutes les auditions se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.
- 7.03        L'arbitre ne peut ni modifier, ni ajouter, ni soustraire quoi que ce soit à la présente convention collective.
- 7.04        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. Les témoins du Syndicat seront rémunérés par l'Employeur pour la durée réelle de leur témoignage.
- 7.05        L'arbitre possède les pouvoirs qui lui sont reconnus par les dispositions de l'article 100.12 du *Code du travail*.

## **ARTICLE 8 ANCIENNETÉ**

8.01 Aux fins d'application de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en années de service dans l'unité de négociation pour le compte de l'Employeur, à compter de la date de la dernière embauche. Si la date d'embauche est la même, il y aura tirage au hasard (avec la présence d'un représentant du Syndicat).

8.02 L'ancienneté d'un salarié s'acquiert à compter du premier jour de l'embauche par l'Employeur, sauf si le salarié perd ses droits d'ancienneté, conformément à l'article 8.07.

Dans le cas de promotion, mise à pied et déplacement, les droits d'ancienneté d'un salarié de l'Employeur hors de l'unité de négociation qui a obtenu un poste régi par les présentes et en conformité avec les dispositions de celles-ci ne rétroagissent qu'à la dernière date d'obtention d'un poste régi par les présentes.

Aux fins de calcul des vacances, l'Employeur reconnaît l'ancienneté pour toute période d'emploi pour ce dernier.

8.03 Les deux (2) parties conviennent que l'annexe « A » de la présente convention constitue, à la date de signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des salariés au service de l'Employeur à cette même date.

8.04 Durant les trente (30) jours qui suivent l'affichage, tout salarié peut demander la correction de sa date d'ancienneté et à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de grief prévue à la présente convention.

8.05 Une fois la période d'affichage terminée, l'Employeur remet au Syndicat, le cas échéant, une copie corrigée de la liste d'ancienneté. À tous les six (6) mois, selon le début des sessions, l'Employeur adresse la liste des changements au Syndicat, si des changements ou des embauches ont eu lieu.

8.06 S'il désire changer de groupe d'installations, le salarié doit aviser l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> janvier avec le formulaire prévu à l'annexe « F ». Le formulaire est expédié par courriel au supérieur immédiat. Le changement entre en vigueur au début de la nouvelle session. Ce changement est valide pour douze (12) mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre.

8.07 Le salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les seuls cas suivants :

- a) Lorsqu'il démissionne de son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;

- c) Absence de plus de deux (2) quarts de travail consécutifs sans autorisation (répartis sur deux (2) jours). Le fardeau de la preuve appartient au salarié;
- d) Lorsqu'il est mis à pied pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- e) S'il n'accumule pas un minimum de soixante-quinze (75) heures travaillées, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité d'accréditation, durant douze (12) mois consécutifs.

8.08 Si un salarié accède à une fonction au service de l'Employeur et/ou à une fonction hors de l'unité d'accréditation, il continue à accumuler son ancienneté pour une durée maximale de douze (12) mois. Ainsi, en tout temps, le salarié peut revenir au poste qu'il détenait avant, et ce, avec tous ses droits et privilèges. Si un salarié occupe toujours une fonction dans l'unité d'accréditation tout en occupant une fonction pour l'Employeur, cet article ne trouve pas application.

8.09 L'Employeur peut imposer au salarié une perte temporaire de sa priorité d'ancienneté aux fins d'attribution des heures de travail à la session en cours ou à la session suivante dans les cas suivants :

- a) Remise de disponibilité hors délai;
- b) Non-respect de ses affectations suivant la disponibilité transmise en début de session d'activités (le salarié peut s'absenter une (1) fois sans motif valable. Pour la seconde absence, il doit y avoir un motif valable). À titre d'exemple jugé valable, il y a notamment, examen scolaire, compétition sportive, etc. L'Employeur pourra demander une preuve justifiant l'absence. Il est entendu que cet article ne permet pas à un salarié de ne pas respecter la disponibilité transmise en début de session d'activités;
- c) S'il refuse son assignation après avoir complété sa disponibilité pour un motif jugé non valable;
- d) Absence à la réunion / entraînement de début de session, pour un motif jugé non valable. À titre d'exemple jugé valable, il y a notamment, examen scolaire, compétition sportive, etc. L'Employeur pourra demander une preuve justifiant l'absence.

8.10 Malgré les modalités prévues à l'article 8.09, le salarié peut se voir imposer une mesure disciplinaire si un événement survient à la suite de l'application de l'article 8.09. Toutefois, l'Employeur ne pourra imposer une mesure disciplinaire et appliquer l'article 8.09.

## **ARTICLE 9                   HORAIRE DE TRAVAIL**

- 9.01       La semaine de travail est répartie du lundi au dimanche.
- 9.02       Avant chaque début de session d'activités, l'Employeur fait parvenir un formulaire aux salariés inscrit sur la liste d'ancienneté afin de connaître ses disponibilités ainsi que le nombre d'heures maximal qu'il désire travailler hebdomadairement. L'Employeur peut exiger les disponibilités des salariés au plus trois (3) semaines avant le début des activités. Les horaires sont donnés aux salariés le plus rapidement possible en tenant compte des contraintes opérationnelles.
- 9.03       Il est de la responsabilité du salarié de faire parvenir le formulaire complété, au plus tard à la date de remise indiquée, afin de faire connaître ses disponibilités. S'il y a remise en retard, l'article 8.09 s'applique. À défaut de remise, le salarié est considéré comme étant non disponible.
- 9.04       Outre lors de la session estivale qui est prévue à l'article 9.05, le salarié respectant au moins trois (3) de l'une ou l'autre des disponibilités minimales suivantes est inscrit, selon sa date d'ancienneté, à la liste de disponibilité régulière:
- a) Pour le groupe d'installations de Sainte-Julie :
- La semaine de jour pour les bains libres avant 16 h 30 pour au moins un quart de travail de surveillance de bains libres;
  - La semaine de 16 h 30 à 21 h;
  - Le samedi ou dimanche pour la journée (sauf pour les bains libres).
- b) Pour le groupe d'installations de Beloeil :
- La semaine de jour pour les bains libres avant 16 h 30 pour au moins un quart de travail de surveillance de bains libres;
  - La semaine de 17 h 30 à 21 h;
  - Le samedi ou dimanche pour la journée.

Le salarié pourra signifier le nombre de quarts de travail qu'il désire obtenir, et ce, pour un minimum de deux (2) quarts de travail (sans aucune garantie).

De plus, les excédents d'heures pourraient être octroyés au salarié pour un autre groupe d'installations.

- 9.05 Lors de la session estivale, le salarié ayant respecté au moins durant deux (2) sessions la disponibilité régulière de septembre à juin, tel que prévue à l'article 9.04, et respectant la disponibilité minimale suivante est inscrit, selon sa date d'ancienneté, à la liste de disponibilité régulière :
- Disponible sans restriction, pouvant toutefois s'absenter au plus durant une (1) semaine au cours de la saison estivale ou deux (2) semaines, et ce, en fonction de l'article 13.06.
- 9.06 Le salarié ne respectant pas la disponibilité minimale est inscrit, selon sa date d'ancienneté, à la liste de disponibilité restreinte.
- 9.07 Toutefois, un salarié détenant son brevet de sauveteur national et de moniteur de sécurité aquatique surclasse :
- Un salarié détenant son brevet Croix de bronze et de moniteur de sécurité aquatique qui surclasse;
  - Un salarié détenant son brevet Sauveteur national qui surclasse;
  - Un salarié détenant son brevet Croix de bronze qui surclasse;
  - Un salarié détenant son brevet Médaille de bronze.
- 9.08 L'Employeur comble les quarts de travail en attribuant les heures aux salariés détenant les qualifications et les compétences requises pour des fonctions ou des activités spécifiques comme suit :
- a) Chaque salarié respectant les critères de disponibilité régulière se voit accorder, si possible, au moins un (1) quart de travail;
  - b) L'Employeur accorde autant d'heures que possible par ordre d'ancienneté des salariés ayant une disponibilité régulière, et ce, tout en respectant les critères de disponibilité transmis. Le maximum d'heures qu'un salarié peut obtenir est entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, et ce, selon le poste et les besoins opérationnels;
  - c) L'Employeur accorde autant d'heures que possible par ordre d'ancienneté des salariés ayant une disponibilité restreinte, et ce, tout en respectant les critères de disponibilité transmis. Le maximum d'heures qu'un salarié peut obtenir est entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, et ce, selon le poste et les besoins opérationnels.

- 9.09 Pour les cours de mise en forme, nonobstant la disponibilité des salariés, l'Employeur comble les quarts de travail en attribuant les cours comme suit :
- a) Chaque cours de mise en forme est attribué par ordre d'ancienneté au moniteur de mise en forme spécialisé disponible;
  - b) Le moniteur de mise en forme non spécialisé a priorité dans l'attribution des quarts de travail pour les cours de mise en forme restants s'il est le dernier à avoir enseigné ce cours;
  - c) Par ordre d'ancienneté pour les cours restants.
- 9.10 Pour les cours en sauvetage et les cours de formation, l'Employeur comble les quarts de travail en attribuant les cours aux salariés détenant les qualifications par ordre d'ancienneté.
- 9.11 Un salarié qui, lors d'évaluation, n'est pas en mesure de rencontrer les standards de brevets de médaille de bronze, de croix de bronze ou de sauveteur national est obligé de subir une nouvelle évaluation (sur le ou les éléments échoués), et ce, dans les dix (10) jours de l'évaluation précédente.
- Si après la seconde évaluation le salarié ne répond pas aux standards, il se verra retirer de la fonction et perdra ses heures pour la session. Advenant une telle situation, l'Employeur pourra accorder au salarié des quarts de travail à titre de moniteur, et ce, uniquement si un autre surveillant-sauveteur est présent.
- Le salarié peut en tout temps au cours de la session reprendre ses évaluations. Pour ce faire, le salarié pourra refaire l'évaluation, et ce, après avoir convenu d'une date avec l'Employeur.
- Les habiletés aquatiques peuvent être évaluées par un représentant de l'Employeur.
- Les autres items qui ne sont pas des habiletés aquatiques sont évalués par une personne qualifiée.
- Le salarié qui reprend avec succès ses évaluations peut assurer des remplacements jusqu'à la prochaine session d'activités.
- 9.12 Lorsqu'un client demande qu'un moniteur en particulier dispense un cours privé ou semi-privé et que le salarié est disponible, ce cours privé ou semi-privé lui est accordé nonobstant les règles d'ancienneté.
- 9.13 La nomination du chef-sauveteur se fait comme l'Employeur l'a toujours fait, soit par un affichage et à la suite d'une entrevue.

9.14 La nomination du moniteur de camps de jour se fait comme l'Employeur l'a toujours fait, soit par un affichage et à la suite d'une entrevue. Cet article ne s'applique pas au moniteur du service de garde à qui les quarts de travail sont accordés selon les règles d'ancienneté.

## **ARTICLE 10            REMPLACEMENTS**

- 10.01    Pour chaque session d'activités, le salarié peut se faire remplacer par un autre salarié détenant les qualifications minimales pour le poste selon ces fréquences :
- a)    Pour les bains libres : Aussi souvent qu'il le désire;
  - b)    Pour les cours :
    - i.    Si le remplaçant est toujours le même salarié, il peut se faire remplacer aussi souvent qu'il le désire;
    - ii.   Si le remplaçant n'est pas toujours le même salarié, il peut se faire remplacer à deux (2) reprises pour chacun des cours qu'il dispense.
- 10.02    Le moniteur titulaire du groupe est responsable d'assurer la planification des cours et il doit obligatoirement fournir des plans de leçon à son ou ses remplaçant(s).
- 10.03    Les demandes de remplacement doivent être affichées minimalement quarante-huit (48) heures à l'avance, et ce, pour une durée d'au moins vingt-quatre (24) heures. L'Employeur approuve les demandes de remplacement après ce délai en accordant le quart de travail par ancienneté. Dans le cas où aucun salarié n'est disponible, le salarié désirant se faire remplacer est responsable d'assumer son quart de travail.
- 10.04    Les demandes de remplacement de dernière minute (moins de quarante-huit (48) heures) sont permises pour un motif jugé valable et sont accordées au premier salarié ayant signifié son intérêt et détenant les qualifications minimales. À titre d'exemple jugé valable, il y a notamment, des raisons médicales, le décès d'un proche, etc. L'Employeur pourra demander une preuve justifiant l'absence.

## **ARTICLE 11 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

- 11.01 Le temps supplémentaire effectué par un salarié est rémunéré au taux et demi, soit à cent cinquante pour cent (150 %) du salaire régulier, après quarante (40) heures de travail, réparties du lundi au dimanche. Le temps supplémentaire doit être approuvé par le supérieur.
- 11.02 Tout salarié qui, après avoir quitté l'établissement à la fin de sa période de travail, est obligé de revenir pour effectuer un travail supplémentaire (selon l'article 11.01) est payé pour la durée prévue du quart de travail.
- 11.03 Le travail supplémentaire est effectué par le salarié qui a commencé le travail. Si pour une raison ou pour une autre ledit salarié refuse, l'Employeur offre, sans engendrer du temps supplémentaire :
- 1- Aux salariés qui sont au travail dans l'établissement (adresse) par ancienneté;
  - 2- Ensuite, les autres salariés qui ne sont pas au travail par ancienneté;
  - 3- Si aucun salarié n'est disponible, l'Employeur peut exiger que les salariés restent au travail pour une durée maximale de deux (2) heures (par ordre inverse d'ancienneté).

## ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES ET MESURES ADMINISTRATIVES

### A) Mesures disciplinaires

- 12.01 L'avertissement écrit, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires.
- 12.02 Un salarié dont la conduite peut faire l'objet de mesures disciplinaires en est avisé dans les trente (30) jours qui suivent la connaissance par l'Employeur de ladite conduite. La preuve de la connaissance appartient à l'Employeur.
- 12.03 Il est loisible au salarié convoqué par l'Employeur pour des raisons disciplinaires de se faire accompagner de son représentant syndical. Avant la rencontre disciplinaire, une rencontre entre le salarié et le représentant syndical peut avoir lieu pour un maximum de quinze (15) minutes.
- Aussi, suite à la rencontre disciplinaire, le représentant syndical peut demander de rencontrer le représentant de l'Employeur afin de discuter du dossier. La rencontre doit se faire dans les meilleurs délais et sans la présence de la personne salariée visée par l'enquête.
- 12.04 En même temps qu'il signifie un avertissement écrit ou toute autre mesure disciplinaire à un salarié, l'Employeur transmet au Syndicat copie de cet avertissement ou de cette mesure disciplinaire. Toute mesure ou avis disciplinaire contient l'exposé des motifs.
- 12.05 Toute mesure disciplinaire qui n'a pas été suivie dans les vingt-quatre (24) mois subséquents d'une autre mesure disciplinaire de même nature ne peut être invoquée à l'arbitrage.
- 12.06 La suspension d'un salarié pour raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 12.07 Tout salarié au service de l'Employeur accompagné d'un représentant du Syndicat a le droit, une (1) fois par mois, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier officiel en matière de discipline.
- 12.08 Tout salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

### B) Mesures administratives

- 12.09 Lors d'une rencontre pour imposer une mesure administrative, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical.

12.10 Les mesures administratives de plus de vingt-quatre (24) mois ne sont pas invoquées par l'Employeur, sauf s'il y a d'autres mesures administratives durant cette période.

12.11 En matière de mesures administratives et uniquement dans les cas d'incompétence ou d'absentéisme, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Il peut aussi prolonger la période de redressement.

Le fait que les notions d'incompétence et d'absentéisme se retrouvent à cet article n'empêche pas l'Employeur de procéder par mesure disciplinaire.

12.12 Dans les cas de mesures administratives, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## **ARTICLE 13            MISE À PIED**

### **13.01      Procédure de mise à pied et rappel au travail**

- a) Les mises à pied se font par ordre inverse d'ancienneté;
- b) L'Employeur s'engage à respecter l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail* pour l'avis de mise à pied.

13.02      Nonobstant toute disposition contraire, s'il y a reprise d'activités, les salariés sont invités à offrir des disponibilités. Cette offre doit être faite en priorité par ordre d'ancienneté aux salariés en mise à pied, à moins qu'ils ne puissent remplir les exigences normales du poste ou du travail.

13.03      S'il y a une vente ou aliénation totale, le nouvel Employeur ne peut mettre à pied, licencier ou réduire le salaire des salariés.

## ARTICLE 14 VACANCES

14.01 La période de référence est celle de la *Loi sur les normes du travail* et le salarié cumule pour l'année suivante.

14.02 Les salariés ont droit :

Service continu à la fin de l'année de référence	Durée des vacances	Indemnité
Moins d'un (1) an	Un (1) jour par mois complet de service continu sans excéder deux (2) semaines	4 %
Un (1) an à moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	4 %
Trois (3) ans à moins de dix (10) ans	Trois (3) semaines	6 %
Dix (10) ans et plus	Quatre (4) semaines	8 %

14.03 Le salarié qui quitte le service de l'Employeur a droit au paiement des jours de vacances accumulés conformément aux dispositions des alinéas précédents, selon la proportion des vacances auxquelles le salarié a droit.

14.04 La rémunération des vacances est remise à chacune des paies, sauf si le salarié en fait la demande par écrit. À ce moment, le salarié recevra sa paie de vacances suivant le cycle de paie normale.

14.05 Si un jour de fête chômé et payé coïncide avec un des jours ouvrables d'une période de vacances, ce congé est ajouté à ses vacances ou reporté à une date ultérieure, selon le choix du salarié. Le salarié doit faire son choix lorsqu'il fait le choix de ses vacances.

14.06 Les salariés pourront prendre leurs vacances entre le 1<sup>er</sup> mai et le 30 avril de chaque année, aux conditions suivantes :

- a) Comme il s'agit de salariés à temps partiel, les salariés pourront prendre qu'une (1) semaine de vacances durant l'année. Toutefois, après entente avec le supérieur immédiat, les salariés peuvent prendre une deuxième (2<sup>e</sup>) semaine (et une troisième (3<sup>e</sup>)) de vacances si cela ne nuit pas à celle des autres salariés durant la période estivale et selon le critère mentionné au point b);

- b) Les vacances sont accordées par ancienneté en tenant compte des besoins du service;
- c) Le choix des vacances s'effectue à une date déterminée par l'Employeur entre le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> avril de chaque année;
- d) Les salariés prennent la balance de leurs vacances durant les périodes de transitions.

14.07 Après que le choix des vacances ait été fait par un salarié, les dates ne peuvent être changées qu'après entente entre le représentant de l'Employeur, le Syndicat et le salarié concerné.

14.08 Tout solde de vacances au 30 avril de l'année de référence est payé au 1<sup>er</sup> mai selon le cycle de paie.

## **ARTICLE 15            CONGÉS SOCIAUX**

15.01    Les salariés ont droit aux congés sociaux suivants :

**i)    Cinq (5) jours, dont deux (2) avec salaire, dans le cas du décès ou des funérailles de :**

- son conjoint ou sa conjointe;
- son enfant;
- l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe;
- son père ou sa mère;
- son frère ou sa sœur.

Le salarié en vacances ou en congé de maternité, de paternité ou parental au moment des funérailles ou du décès n'a pas droit aux jours de congé accordés pour le décès ou les funérailles.

**ii)    Un (1) jour sans salaire dans le cas du décès ou des funérailles :**

- de son gendre ou de sa bru;
- d'un de ses grands-parents;
- d'un de ses petits-enfants;
- du père ou de la mère de son conjoint ou sa conjointe;
- du frère ou de la sœur de son conjoint ou sa conjointe.

Le salarié en vacances ou en congé de maternité, de paternité ou parental au moment des funérailles ou du décès n'a pas droit aux jours de congé accordés pour le décès ou les funérailles.

**iii)    Les deux (2) parents peuvent s'absenter du travail pendant cinq (5) journées :**

- À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Si la salariée est déjà en congé de maternité, elle ne peut pas bénéficier de ce congé.

Les deux premières journées de ce congé sont payées, peu importe la durée du service continu du salarié.

Ce congé doit être pris dans les quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à son domicile. Ce congé peut être divisé en journées si le salarié le demande. Ces journées peuvent aussi être divisées en heures si l'Employeur est d'accord.

Dans tous ces cas, le salarié doit avertir son Employeur de son absence le plus tôt possible.

15.02 Le salarié appelé à agir comme juré ou assigné comme témoin dans une cause autre que la sienne ou d'un membre de sa famille recevra la différence entre le montant payé par la Cour et son salaire régulier.

L'Employeur maintiendra le salaire et le salarié remboursera les montants reçus à titre de rémunération par la Cour.

## **ARTICLE 16            JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

16.01            Les jours de fête sont les suivants :

1. Le 1<sup>er</sup> janvier (jour de l'An);
2. Le lundi de Pâques;
3. Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes);
4. Le 24 juin (fête nationale);
5. Le 1<sup>er</sup> juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (Fête du Canada);
6. Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail);
7. Le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre (Action de grâces);
8. Le 25 décembre (jour de Noël).

16.02            Pour chaque jour férié et chômé, l'Employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

16.03            Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 16.01, l'Employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 16.02 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris après entente avec l'Employeur.

16.04            Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 16.01 ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, l'Employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 16.02 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue avec l'Employeur.

16.05            Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

**ARTICLE 17            COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL ET DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

- 17.01      Un comité de relations de travail est constitué. Il traite également de la santé et de la sécurité au travail. Ce comité est composé d'un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat et de deux (2) personnes désignées par l'Employeur. Dans les deux (2) personnes qui représentent le Syndicat, celui-ci peut ajouter un conseiller du SCFP. Si le salarié ne travaille pas lors de la réunion, il sera rémunéré pour le temps réel de la réunion au taux de sauveteur.
- 17.02      Les représentants du Syndicat au comité sont libérés sans perte de salaire régulier pour la durée des rencontres. L'Employeur assure le remplacement des représentants.
- 17.03      L'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre en vue de traiter de toute condition de travail à l'inclusion des griefs pouvant être soumis.
- 17.04      La partie qui demande la rencontre doit informer par écrit l'autre partie quarante-huit (48) avant la tenue de la rencontre des sujets qu'elle entend traiter lors de cette rencontre. La rencontre a lieu au moment qui est fixé par l'Employeur.

## ARTICLE 18 ÉQUIPEMENTS

- 18.01 L'Employeur fournit gratuitement à tout salarié les articles de protection nécessaires à l'exercice des fonctions normales du salarié ou requis pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.
- 18.02 L'Employeur fournit à chaque salarié les vêtements et équipements suivants (si le salarié occupe plus d'une fonction, chaque item est remis qu'une seule fois) :

	Sauveteur installation intérieure	Sauveteur installation extérieure***	Moniteur et moniteur de mise en forme	Moniteur de camp et au service de garde
Short	X			
2 t-shirts	X			
2 shorts		X		X
3 t-shirts		X		X
Kangourou		X		X
Casquette		X		X
Crème solaire*		X		X
Imperméable*		X		
Lunette solaire polarisée*		X		
Allocation pour maillot de bain une pièce**			X	X

\* Disponible sur les lieux du travail.

\*\* La couleur est imposée par l'Employeur. Le montant remboursé correspond au montant inscrit sur la facture pour un montant maximal de quatre-vingt-cinq dollars (85,00 \$). Ce montant est pour une année. La date d'embauche étant le point de départ pour le calcul de l'année.

\*\*\* Pour les sauveteurs « installation extérieure », ceux-ci peuvent obtenir un total de cinq (5) items parmi les shorts et les t-shirts. Par exemple, parmi les deux (2) shorts et trois (3) t-shirts qui peuvent obtenir selon le tableau ci-haut, les sauveteurs pourront demander quatre (4) shorts et un (1) t-shirt (total de cinq (5) items).

- 18.03 À l'exception du maillot de bain, l'Employeur remplace les vêtements au besoin sur présentation des pièces.

## **ARTICLE 19 FONCTIONS ET SALAIRES**

- 19.01 Les salariés sont payés selon les fonctions et les salaires apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- 19.02 Lors de son embauche, le salarié reçoit le premier échelon prévu à l'annexe « B ». Toutefois, le salarié ayant travaillé dans une autre installation avant son embauche se voit reconnaître ses heures d'expérience pour la fonction équivalente. Pour ce faire, le salarié doit être en mesure d'en faire la preuve en présentant les pièces justificatives (relevé de paie, relevé d'emploi, attestation du service des ressources humaines, etc.), et ce, dans les trente (30) jours suivant son embauche. L'Employeur s'engage à appliquer le taux horaire ajusté dans les dix (10) jours ouvrables, sans rétroaction. Cette mesure n'a aucun impact sur l'ancienneté des salariés et ne peut pas être appliquée en cours d'emploi.
- 19.03 Les salariés désirant se prévaloir des dispositions prévues à l'article 19.02 doivent, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, présenter les pièces justificatives exigées pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2015 au 31 mai 2019. L'Employeur s'engage à appliquer le taux horaire ajusté dans les dix (10) jours ouvrables, sans rétroaction.
- 19.04 Le salarié appelé à occuper un poste vacant temporaire reçoit, pour le temps qu'il occupe ce poste, le salaire fixé pour celui des deux (2) postes le mieux rémunéré, le sien ou le poste temporaire, pourvu que ce travail temporaire dure au moins une (1) journée entière de travail. Si le taux est inférieur à celui de son emploi régulier, le salarié reçoit le taux de son emploi régulier pendant la durée de ce transfert temporaire.
- 19.05 Tout salarié qui accepte, à la demande de l'Employeur, d'occuper temporairement le poste d'un salarié non syndiqué (cadre) pour une (1) journée ou plus, le salarié reçoit le salaire de cadre.
- 19.06 Si pendant la durée de la présente convention l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction assujettie à l'unité de négociation, il doit aviser le Syndicat au sujet du salaire s'y rattachant. En cas de désaccord sur le salaire, le cas est soumis pour règlement selon la procédure de grief. L'arbitre fera son analyse de comparaison avec les postes déjà existants.

## **ARTICLE 20 VERSEMENTS PÉRIODIQUES**

- 20.01 La période de paie couvre du lundi au dimanche.
- 20.02 Le salarié sera payé aux deux (2) semaines, par virement bancaire, au plus tard le jeudi midi (12 h).
- 20.03 Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chaque salarié ou ils apparaissent sur le détail de l'ordinateur :
- Le nom de l'Employeur;
  - Le nom du salarié;
  - Le titre de l'emploi;
  - La période de travail qui correspond au paiement;
  - La date du paiement;
  - Le nombre d'heures payées au taux normal;
  - Le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé, avec le taux qui s'y applique;
  - La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
  - Le taux du salaire;
  - Le montant du salaire brut;
  - La nature et le montant des déductions perçues;
  - Le montant du salaire net que le salarié reçoit;
  - Le montant des pourboires que le salarié a déclarés ou que l'Employeur lui a attribués.

## **ARTICLE 21 FRAIS DE DÉPLACEMENT, POLITIQUE DE PLUIE ET TRAVAUX DE PLANIFICATION**

21.01 Tout salarié qui accepte de se servir occasionnellement de son automobile, à la demande de l'Employeur, reçoit une allocation de quarante-neuf cents (0,49 \$) du kilomètre ou un minimum de trois dollars (3,00 \$) pour chaque utilisation, soit le plus avantageux des deux (2).

### **21.02 Politique de pluie**

a) Malgré l'horaire de travail déjà établi, l'Employeur peut annuler des heures de travail. À cet effet, il devra aviser le salarié au moins une (1) heure avant le début du quart de travail. Le salarié ainsi avisé n'est pas rémunéré.

b) Le salarié qui se présente au travail et qui quitte à la demande de l'Employeur avant la fin de son quart de travail a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération sans toutefois se voir accorder plus d'heures que la durée prévue de son quart de travail.

### **Temps de préparation et travaux de planification**

21.03 Si le salarié agit à titre de moniteur ou de surveillant-sauveteur, il est rémunéré selon la durée de chaque leçon enseignée ou de bain libre surveillé ainsi que pour les périodes de battements entre deux (2) leçons/bains libres d'une durée maximale de quinze (15) minutes inclusivement.

21.04 Si le salarié agit à titre de moniteur, il peut se prévaloir d'un temps de préparation précédent le début de son quart de travail d'au plus de dix (10) minutes. Ce temps est rémunéré s'il est travaillé et poinçonné.

21.05 Si le salarié agit à titre de moniteur, il peut se prévaloir d'un temps de préparation suivant la fin de son quart de travail d'au plus de cinq (5) minutes. Ce temps est rémunéré s'il est autorisé par l'Employeur, travaillé et poinçonné.

21.06 Si le salarié agit à titre de surveillant-sauveteur, le temps de préparation requis avant et après un bloc horaire, notamment afin de préparer le bassin, est prévu à l'horaire par l'Employeur. Ce temps est rémunéré s'il est autorisé par l'Employeur, travaillé et poinçonné.

21.07 Pour le groupe d'installations de Sainte-Julie, les bains libres sont rémunérés pour un minimum de deux (2) heures lorsque le quart de travail débute au plus à 15 h 30 sur semaine, outre les bains libres spéciaux, les bains libres dans le cadre de journées pédagogiques ou de fériés, les locations et durant la session d'été.

- 21.08 Pour le groupe d'installations de Beloeil, les salariés perçoivent une prime horaire de deux dollars (2,00 \$) au taux prévu à l'annexe « B » lorsque le quart de travail débute au plus à 15 h 30 sur semaine, outre les baignades spéciales, les baignades dans le cadre de journées pédagogiques ou de fêtes, les locations et durant la session d'été.
- 21.09 L'Employeur accorde à la fin de la session un nombre de minutes additionnelles aux heures enseignées par les moniteurs de cours de natation en guise de planification selon les durées suivantes :

Type de cours	Durée de la planification par session
Cours de groupe	Trente (30) minutes
Cours privés et semi-privés	Quinze (15) minutes

Ce temps est versé sur présentation des plans de travail, les plans de leçon et les feuilles de travail du moniteur (incluant la prise des présences) tout au long de la session. Le salarié qui omet de remettre ces documents, qui les remet partiellement ou de façon incomplète, se voit réduire son temps de préparation accordée, le cas échéant. Le salarié qui enseigne plusieurs cours d'un même niveau à l'intérieur d'une session n'est rémunéré qu'une seule fois pour la planification de ce niveau.

- 21.10 À chaque fin de session, l'Employeur prévoit à l'horaire des séances de rédaction des carnets. Le salarié est rémunéré pour ses présences travaillées et poinçonnées à cette fin.
- 21.11 Si le salarié agit à titre d'instructeur, de moniteur de mise en forme non spécialisé ou de moniteur de mise en forme spécialisé, il a droit à une prime sur son taux horaire équivalant à vingt-cinq pour cent (25 %) à titre de temps de préparation et de planification des plans de cours. À ce titre, les cours suivants bénéficient de cette prime :

- Aquafête;
- Maître-nageur;
- Natation adulte;
- De la peur à l'aisance;
- Cours de mise en forme;
- Médaille de bronze;
- Croix de bronze;
- Premiers soins général;
- Sauveteur national;
- Moniteur de sécurité aquatique;
- Moniteur en sauvetage.

- 21.12 L'Employeur prévoit du temps de préparation pour l'animation des camps de jour en fonction du nombre de groupes, du nombre d'inscriptions et du nombre de semaines de camps offerts.
- 21.13 Le temps de préparation vise à reconnaître le temps consacré par le salarié :
- a) Avant un bloc horaire, à la suite d'un bloc horaire et durant le battement entre deux (2) leçons (incluant notamment la préparation du matériel, l'installation des plateaux et le remisage du matériel utilisé);
  - b) À assurer l'administration des cours (incluant notamment la complétion des feuilles de travail du moniteur, la prise des présences, le suivi auprès des participants, l'accompagnement de stagiaire et toute autre tâche en lien avec la préparation).

## **ARTICLE 22           FORMATION PROFESSIONNELLE**

- 22.01     L'Employeur offre aux salariés de participer sans frais aux requalifications de sauveteur national et de moniteur en sécurité aquatique qu'il offre.
- 22.02     L'Employeur offre de rembourser aux salariés les frais d'inscriptions aux requalifications de moniteur en sauvetage, de moniteur de premiers soins, de moniteur de sauveteur national (option piscine) et d'instructeur de moniteur en sécurité aquatique. Le paiement se fait aux salariés avec la facture et preuve de paiement desdits frais.

**ARTICLE 23            PROTECTION DANS LE CAS DE POURSUITES**

23.01    L'Employeur accorde l'assistance et la protection au salarié, en cas de poursuite devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf s'il s'agit d'une faute lourde, intentionnelle ou séparable de cet exercice ou si le salarié, sans l'autorisation de l'Employeur, admet sa faute.

## **ARTICLE 24 SALARIÉS À TEMPS COMPLET**

- 24.01 L'Employeur peut combler au plus cinq (5) postes de surveillants-sauveteurs à temps complet. Ces salariés se voient accorder par ordre d'ancienneté parmi ceux-ci des heures de surveillance, et ce, en priorité aux autres salariés. Pour l'attribution des autres heures de travail, tels les cours de natation et les cours de mise en forme, les règles d'attribution prévues sont en vigueur. Les salariés doivent être disponibles sans restriction du lundi au vendredi entre 5 h 30 et 17 h. La nomination des surveillants-sauveteurs permanents se fait suivant un affichage et à la suite d'une entrevue.
- 24.02 Les horaires de travail sont répartis à travers les deux (2) groupes d'établissement et varieront entre trente-cinq (35) et quarante (40) heures semaine. Les horaires sont donnés aux salariés le plus rapidement possible en tenant compte des contraintes opérationnelles.
- 24.03 Les avantages octroyés aux autres salariés sont également accordés aux salariés à temps complet. Cependant, pour les vacances, ils ne pourront pas recevoir sur chaque paie le pourcentage équivalant à leur ancienneté. Les vacances devront être demandées trente (30) jours ouvrables avant la période. Selon les besoins opérationnels, celles-ci seront accordées. Le salarié doit prendre ses vacances durant la période de fermeture pour les grands travaux d'entretien annuel, durant la période des fêtes (Noël) ou l'été.

**ARTICLE 25            ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

25.01    Les annexes et les lettres d'entente jointes aux présentes et les lettres d'entente qui pourraient être éventuellement signées entre les parties font partie intégrante de la convention.

**ARTICLE 26 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 26.01 La présente convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2022 inclusivement. Les salaires versés pour l'année 2023 le sont jusqu'au 31 décembre 2023, et ce, nonobstant la fin de la convention collective. Les articles en lien avec les horaires et les autres aspects normatifs seront en vigueur à compter de la première session suivant la signature de la convention collective.
- 26.02 Toute personne salariée couverte par la présente convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence entre le traitement qu'elle a reçu et le montant qu'elle aurait eu le droit de recevoir par l'application des dispositions de la présente convention collective, et ce, en date du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
- 26.03 Les parties s'entendent sur le fait que les conditions de travail contenues dans la présente convention collective continuent de s'appliquer après l'expiration de ladite convention, et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sainte-Julie, ce 9<sup>e</sup> jour du mois de juillet 2020.

**CENTRE DE LA CULTURE ET  
DU SPORT SAINTE-JULIE**


**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 5378**



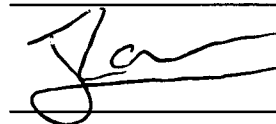
Eric Hervieux



Andrew Brito Hernandez



Carine Poulin



Jérémie Lauron

**ANNEXE « A »**  
**LISTE OFFICIELLE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS EN DATE**  
**DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

	Nom	Prénom	No	Étab. Princ.	Chef SS	MB	CB	PSG	SN	MS	MSN	MSA	ISA	Kin.	AF Base	AF jog.	AF Pous.	AF Pré-N	Plon- geon	Water -polo	Pige	Date d'ancienneté
1			248	CAB		O	O	O	O													2007-06-26
2			250	CCSSJ					O			O	O		O	O	O	O				2007-10-11
3			258	CCSSJ					O	O	O											2008-06-05
4			267	CCSSJ		O	O	O	O					O	O	O	O	O				2009-06-29
5			295	CCSSJ					O			O										2011-02-19
6			332	CCSSJ					O			O										2014-10-08
7			347	CCSSJ					O			O			O							2015-09-04
8			354	CCSSJ	O				O			O										2015-10-31
9			470	CAB	O	O	O	O	O			O									A	2016-06-18
10			469	CAB	O	O	O	O	O			O									B	2016-06-18
11			465	CAB	O	O	O	O	O													2016-06-28
12			377	CCSSJ					O			O									A	2016-07-06
13			378	CCSSJ					O												B	2016-07-06
14			380	CAB		O	O	O	O													2016-08-25
15			401	CCSSJ	O				O			O										2017-02-06
16			471	CAB	O	O	O	O	O													2017-05-06
17			410	CCSSJ	O				O			O									A	2017-05-08
18			411	CCSSJ	O				O			O									B	2017-05-08
19			412	CCSSJ					O			O									C	2017-05-08
20			413	CCSSJ					O			O									D	2017-05-08
21			414	CCSSJ					O			O			O						E	2017-05-08
22			415	CCSSJ					O			O									F	2017-05-08
23			419	CCSSJ	O				O			O									G	2017-05-08

Nom	Prénom	No	Étab. Princ.	Chef SS	MB	CB	PSG	SN	MS	MSN	MSA	ISA	Kin.	AF Base	AF jog.	AF Pous.	AF Pré-N	Plon-geon	Water-polo	Pige	Date d'ancienneté		
24		421	CCSSJ					O			O											2017-05-27	
25		473	CAB		O	O	O	O															2017-06-12
26		429	CCSSJ					O			O												2017-11-25
27		432	CCSSJ		O	O	O							O	O	O	O						2018-02-14
28		475	CAB		O	O	O	O			O										A		2018-06-09
29		474	CAB		O	O	O	O			O										B		2018-06-09
30		476	CAB		O	O	O	O			O												2018-06-16
31		438	CCSSJ					O			O										A		2018-08-20
32		439	CCSSJ					O			O										B		2018-08-20
33		440	CCSSJ					O			O										C		2018-08-20
34		442	CCSSJ					O			O										D		2018-08-20
35		443	CCSSJ					O			O												2018-08-24
36		447	CCSSJ					O	O		O			O									2018-10-26
37		477	CAB	O	O	O	O	O															2019-03-23
38		480	CAB		O	O	O	O	O		O			O									2019-03-26
39		482	CAB		O	O	O	O			O										A		2019-03-28
40		483	CAB		O	O	O	O	O		O			O							B		2019-03-28
41		481	CAB		O	O	O	O			O										C		2019-03-28
42		484	CAB		O	O	O	O			O										D		2019-03-28
43		485	CAB		O	O	O	O			O										A		2019-03-31
44		486	CAB		O	O	O	O			O										B		2019-03-31
45		492	CAB		O	O	O	O													A		2019-04-02
46		487	CAB		O	O	O	O													B		2019-04-02
47		S02	CAB		O	O	O	O			O										C		2019-04-02
48		497	CAB		O	O	O	O			O										D		2019-04-02
49		501	CAB		O	O															E		2019-04-02
50		490	CAB		O	O	O	O			O										F		2019-04-02

	Nom	Prénom	No	Étab. Princ.	Chef SS	MB	CB	PSG	SN	MS	MSN	MSA	ISA	Kin.	AF Base	AF jog.	AF Pous.	AF Pré-N	Plon- geon	Water -polo	Pige	Date d'ancienneté	
51			494	CAB		O	O	O	O			O							O	O	G	2019-04-02	
52			495	CAB		O	O	O	O			O										H	2019-04-02
53			500	CAB		O	O	O	O			O								O		I	2019-04-02
54			515	CAB		O	O															A	2019-04-04
55			513	CAB		O	O															B	2019-04-04
56			512	CAB		O	O	O	O			O										C	2019-04-04
57			514	CAB		O	O	O	O			O										D	2019-04-04
58			463	CCSSJ	O				O			O											2019-04-07
59			507	CAB		O	O																2019-04-09
60			464	CCSSJ					O			O											2019-04-13
61			466	CCSSJ					O			O											2019-04-20
62			517	CCSSJ			O					O										A	2019-05-10
63			518	CCSSJ					O			O										B	2019-05-10
64			519	CCSSJ					O			O			O							C	2019-05-10
65			520	CCSSJ					O			O											2019-05-15
66			524	CCSSJ					O			O											2019-05-18
67			535	CAB		O	O	O	O			O							O				2019-06-05
68			528	CAB		O	O	O	O													A	2019-06-13
69			530	CAB		O	O															B	2019-06-13
70			526	CAB		O	O	O	O													C	2019-06-13
71			525	CAB		O	O					O										D	2019-06-13
72			529	CAB		O	O	O	O			O										E	2019-06-13
73			340	CCSSJ					O			O											2019-06-15
74			539	CAB		O	O	O	O			O											2019-08-01
75			538	CCSSJ					O			O											2019-08-03
76			546	CAB		O	O	O	O													A	2019-08-29
77			552	CAB		O	O	O	O			O										B	2019-08-29

Nom	Prénom	No	Étab. Princ.	Chef SS	MB	CB	PSG	SN	MS	MSN	MSA	ISA	Kin.	AF Base	AF jog.	AF Pous.	AF Pré-N	Plon-geon	Water-polo	Pige	Date d'ancienneté		
78		551	CAB		O	O	O	O			O										C	2019-08-29	
79		550	CAB		O	O	O	O			O											D	2019-08-29
80		558	CAB		O	O	O				O											A	2019-09-02
81		557	CAB								O											B	2019-09-02
82		555	CAB		O	O	O	O	O	O	O	O										A	2019-09-14
83		561	CAB		O	O	O	O														B	2019-09-14
84		562	CAB		O	O	O	O						O	O							A	2019-09-23
85		563	CAB		O	O	O	O			O			O								B	2019-09-23
86		568	CAB		O	O	O	O														C	2019-09-23
87		565	CAB		O	O	O				O											D	2019-09-23
88		564	CAB		O	O	O	O														E	2019-09-23
89		572	CAB		O	O																A	2019-09-30
90		571	CAB		O	O	O	O														B	2019-09-30
91		569	CCSSJ			O								O		O							2019-10-08
92		576	CAB		O	O																A	2019-11-07
93		574	CAB		O	O																B	2019-11-07
94		582	CAB		O	O	O	O			O	O											2020-01-06
95		584	CAB		O	O	O	O			O												2020-01-08
96		585	CAB		O	O	O	O			O												2020-01-09
97		588	CAB		O	O	O	O			O											A	2020-01-11
98		589	CAB		O	O	O	O			O											B	2020-01-11
99		587	CAB		O	O	O	O														C	2020-01-11
100		570	CCSSJ					O															2020-01-15
101		590	CAB		O	O	O	O			O												2020-01-24
102		593	CAB		O	O					O												2020-01-26

**ANNEXE « B »**  
**CLASSIFICATION SALARIALE DES POSTES**

**Écarts entre les échelons**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'échelon 4 représente 100 % du taux maximal accordé. Le taux de chaque échelon est défini comme suit :

- Échelon 1 : 85 % du taux maximal
- Échelon 2 : 90 % du taux maximal
- Échelon 3 : 95 % du taux maximal
- Échelon 4 : 100 % du taux maximal

**Assistant surveillant-sauveteur et surveillant-sauveteur <sup>1, 2</sup>**

Ancienneté	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Indexation</i>	1,8 %	0 %	2 %*	2 %*	2 %*
Médaille de bronze ou croix de bronze	13,33 \$ <sup>3</sup>	14,14 \$ <sup>3</sup>	14,42 \$ <sup>3</sup>	14,71 \$ <sup>3</sup>	15,00 \$ <sup>3, 4</sup>
Sauveteur national de moins de 17 ans	13,33 \$ <sup>3</sup>	14,14 \$ <sup>3</sup>	14,42 \$ <sup>3</sup>	14,71 \$ <sup>3</sup>	15,00 \$ <sup>3, 4</sup>
Échelon 1 0 à 749 heures	13,33 \$	14,14 \$	14,42 \$	14,71 \$	15,00 \$ <sup>3, 4</sup>
Échelon 2 750 à 1 499 heures	14,43 \$	14,97 \$	15,26 \$	15,57 \$	15,89 \$
Échelon 3 1 500 à 2 249 heures	15,54 \$	15,80 \$	16,11 \$	16,44 \$	16,77 \$
Échelon 4 2 250 heures et plus	16,63 \$	16,63 \$	16,96 \$	17,30 \$	17,65 \$

<sup>1</sup> Pour le groupe d'installations de Sainte-Julie, une prime horaire de 0,50 \$ est accordée aux salariés occupant la fonction de chef-sauveteur et de 0,75 \$ pour le groupe d'installations de Beloeil.

<sup>2</sup> Les formations et les réunions sont rémunérées au même titre que les tâches de surveillance.

<sup>3</sup> Le taux horaire prévu est remplacé par celui de l'échelon 1 jusqu'à ce que les indexations accordées octroient un taux horaire égal ou supérieur à 15 \$.

<sup>4</sup> Le taux horaire prévu est fixé à 15 \$ jusqu'à ce que les indexations accordées octroient un taux horaire égal ou supérieur à 15 \$.

**Moniteur et moniteur de camps de jour**

Ancienneté	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Indexation</i>	1,8 %	0 %	2 %*	2 %*	2 %*
Échelon 1 0 à 499 heures	14,59 \$	15,49 \$	15,79 \$	16,11 \$	16,43 \$
Échelon 2 500 à 999 heures	15,81 \$	16,40 \$	16,72 \$	17,06 \$	17,40 \$
Échelon 3 1 000 à 1 499 heures	17,02 \$	17,31 \$	17,65 \$	18,00 \$	18,36 \$
Échelon 4 1 500 heures et plus	18,22 \$	18,22 \$	18,58 \$	18,95 \$	19,33 \$

**Instructeur (médaille de bronze, croix de bronze, premiers secours, anaphylaxie)**

Ancienneté	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Indexation</i>	1,8 %	2 %	2 %*	2 %*	2 %*
Échelon 1 0 à 249 heures	20,01 \$	20,41 \$	20,82 \$	21,24 \$	21,66 \$
Échelon 2 250 à 499 heures	21,13 \$	21,55 \$	21,98 \$	22,42 \$	22,87 \$
Échelon 3 500 heures et plus	22,23 \$	22,67 \$	23,12 \$	23,58 \$	24,05 \$

**Instructeur (sauveteur national, moniteur de sécurité aquatique, premiers soins général)**

Ancienneté	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Indexation</i>	1,8 %	2 %	2 %*	2 %*	2 %*
Échelon 1 0 à 249 heures	21,66 \$	22,09 \$	22,53 \$	22,98 \$	23,44 \$
Échelon 2 250 à 499 heures	22,86 \$	23,32 \$	23,79 \$	24,27 \$	24,76 \$
Échelon 3 500 heures et plus	24,08 \$	24,56 \$	25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$

**Moniteur de mise en forme non spécialisé et spécialisé <sup>5</sup>**

Ancienneté <sup>6</sup>	2019	2020	2021	2022	2023
<i>Indexation</i>	1,8 %	2 %	2 %*	2 %*	2 %*
Moniteur + SN	16,92 \$	17,26 \$	17,61 \$	17,96 \$	18,32 \$
Moniteur + SN + formation de base	18,32 \$	18,69 \$	19,06 \$	19,44 \$	19,83 \$
Moniteur + SN + formation de base + 1 perfectionnement	19,75 \$	20,15 \$	20,55 \$	20,96 \$	21,38 \$
Moniteur + SN + formation de base + 2 perfectionnements <sup>7</sup>	21,14 \$	21,56 \$	21,99 \$	22,43 \$	22,88 \$
Moniteur spécialisé sans SN	30,00 \$	30,60 \$	31,21 \$	31,83 \$	32,47 \$
Moniteur spécialisé (ou 2 500 heures) + SN	43,36 \$	44,23 \$	45,11 \$	46,01 \$	46,93 \$

<sup>5</sup> La liste des perfectionnements est présentée à l'annexe « C ».<sup>6</sup> Lorsque la réglementation le permettra, la formation SN sera remplacée par celle de CB.

<sup>7</sup> *Le moniteur de mise en forme non spécialisé détenant son brevet de sauveteur national, sa formation de base ainsi qu'au moins deux (2) formations de perfectionnement, se voit accorder une prime horaire de 1,50 \$ à toutes les 500 heures enseignées à ce titre.*

\* Les échelons sont indexés le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Si l'indice des prix à la consommation (IPC) annuel de la région de Montréal du mois d'octobre est supérieur à 2 %, ce taux est consenti sans toutefois dépasser 3 %.

**ANNEXE « C »**  
**LISTE DES FORMATIONS DE MISE EN FORME AQUATIQUE**

- Aquaforme de base;
- AquaPrénatal;
- AquaPoussette;
- AquaJogging;
- AquaDouceur;
- Aquaforme Aînés;
- AquaYoga;
- AquaSup;
- Etc.

**ANNEXE « D »**  
**AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT POUR FINS SYNDICALES**

Par la présente, je soussigné \_\_\_\_\_ autorise le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie (SOPIAR gestion sportive) à prélever sur ma paie un montant égal à la cotisation courante de la section locale 5378 du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de la négociation de travail avec le Centre de la culture et du sport de Sainte-Julie (SOPIAR gestion sportive).

J'autorise également l'Employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes à la personne désignée par le Syndicat.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir l'Employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectué en vertu de la présente convention.

**ET J'AI SIGNÉ À \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne salariée

\_\_\_\_\_  
Adresse



**ANNEXE F**  
**FORMULAIRE POUR CHANGER DE GROUPE D'INSTALLATIONS**

Par la présente, je soussigné \_\_\_\_\_ souhaite changer de groupe d'installations :

- Sainte-Julie
- Beloeil

Le formulaire doit être expédié par courriel au supérieur immédiat. Le changement entre en vigueur au début de la nouvelle session. Ce changement est valide pour douze (12) mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'au 31 décembre.

**ET J'AI SIGNÉ À \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_\_.**

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne salariée

\_\_\_\_\_  
Adresse