

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2023-3617

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2823

<b>EMPLOYEUR</b>  VILLE DE BELOEIL 777, RUE LAURIER BELOEIL QC J3G 4S9  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE BELOEIL (SCFP, S.L. 4750) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2024-02-29 Date dépôt : 2024-03-12	Nombre de salariés visés : 76	Date début : 2023-01-01 Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque :

Inclut résolution n° 2024-02-42.

Anne Francoeur  
Préposé(e) à l'émission

2024-04-04  
Date

**Registre des documents en relations du travail**

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b  
Québec (Québec) G1W 2K7  
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: [service.clientele@travail.gouv.qc.ca](mailto:service.clientele@travail.gouv.qc.ca)



# CONVENTION COLLECTIVE 2023-2029

ENTRE

VILLE DE BELOEIL

ci-après appelée « l'Employeur »

ET

SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE LA VILLE DE BELOEIL

(SCFP, s.l. 4750)

ci-après appelé « le Syndicat »

1<sup>ER</sup> JANVIER 2023 AU 31 DÉCEMBRE 2029

## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 .....	3
CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....	3
ARTICLE 1    BUT DE LA CONVENTION .....	3
ARTICLE 2    RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	4
ARTICLE 3    DÉFINITION DES TERMES.....	4
CHAPITRE 2 .....	7
AFFAIRES SYNDICALES .....	7
ARTICLE 4    RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 5    AFFAIRES SYNDICALES ET PROFESSIONNELLES .....	8
CHAPITRE 3 .....	9
RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....	9
ARTICLE 6    PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	9
ARTICLE 7    ARBITRAGE.....	10
CHAPITRE 4 .....	12
CONDITIONS DE TRAVAIL.....	12
ARTICLE 8    HORAIRE DE TRAVAIL .....	12
ARTICLE 9    TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	12
ARTICLE 10   MESURES DISCIPLINAIRES .....	13
CHAPITRE 5 .....	15
MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE .....	15
ARTICLE 11   RAPPEL AU TRAVAIL .....	15
ARTICLE 12   CHANGEMENTS TECHNIQUES OU AUTRES.....	16
CHAPITRE 6 .....	17
CONGÉS AVEC OU SANS SOLDE .....	17
ARTICLE 13   VACANCES.....	17
ARTICLE 14   CONGÉS SOCIAUX.....	17
ARTICLE 15   JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS .....	17
CHAPITRE 7 .....	18
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	18
ARTICLE 16   COMITÉ PARITAIRE.....	18
ARTICLE 17   LOIS ET RÈGLEMENTS.....	18
ARTICLE 18   ÉQUIPEMENTS.....	19
CHAPITRE 8 .....	20
LÉSIONS PROFESSIONNELLES.....	20
ARTICLE 19   DÉCLARATION DE LA LÉSION .....	20

ARTICLE 20	CHOIX DU MÉDECIN .....	20
ARTICLE 21	SALAIRES .....	20
ARTICLE 22	RETOUR AU TRAVAIL .....	20
CHAPITRE 9	.....	21
RÉMUNÉRATION	.....	21
ARTICLE 23	FONCTIONS ET SALAIRES .....	21
ARTICLE 24	VERSEMENTS PÉRIODIQUES .....	22
ARTICLE 25	FRAIS DE DÉPLACEMENTS, TRAVAUX DE PLANIFICATION ET POLITIQUE D'ANNULATION D'ACTIVITÉS .....	22
ARTICLE 26	RÉTROACTIVITÉ .....	23
CHAPITRE 10	.....	24
DISPOSITIONS DIVERSES	.....	24
ARTICLE 27	PROTECTION DANS LE CAS DE POURSUITES .....	24
ARTICLE 28	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE .....	24
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	25
ANNEXE « A »	CLASSIFICATION SALARIALE DES POSTES ETUDIANTS .....	26
ÉCHELLES SALARIALES	.....	27
ANNEXE « B »	INFORMATION À L'EMBAUCHE .....	28
ANNEXE « C »	LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS ÉTUDIANTS .....	29
LETTRE D'ENTENTE 2023-01	REDRESSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES .....	31

---

**CHAPITRE 1**  
**CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**

---

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

---

1.01        Le but de la présente convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre les parties contractantes dans des conditions qui assureront dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des employés étudiants, de manière à faciliter la solution des problèmes qui pourront surgir de temps en temps entre l'Employeur et ses employés étudiants.

1.02        L'Employeur convient, par les personnes le représentant, de n'exercer directement ou indirectement aucune menace, contrainte ou discrimination injuste à l'égard d'un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de son orientation sexuelle, de sa religion, de ses convictions politiques, de ses activités syndicales, de son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, d'un handicap physique, de son dossier judiciaire ou à cause d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Pour l'application de la présente convention collective, 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, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Dans le cas de violation du présent article, l'employé étudiant devra choisir entre le recours au grief ou celui prévu dans la législation applicable.

## ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

---

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés étudiants faisant partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation émise par le Ministère du Travail.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît le droit à l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer les 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.
- 2.03 Pour être valide, toute entente individuelle entre un employé étudiant et l'Employeur, touchant des conditions de travail différentes de celles qui sont prévues à la présente convention collective, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

## ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

---

3.01 a) « **Employé étudiant** » :

Désigne un employé étudiant qui doit fournir une preuve de fréquentation scolaire pour l'année en cours dans une institution reconnue par le Ministère de l'Éducation.

À l'occasion de son premier embauche, l'employé étudiant est l'objet d'une évaluation qui lui est communiquée par écrit, et ce, à deux reprises durant sa période d'embauche. Cette évaluation sera de la responsabilité du directeur des loisirs. Copie de chacune des évaluations écrites est remise à l'employé étudiant concerné.

Suite à une évaluation négative d'un employé, la direction des loisirs informe le Syndicat de la situation.

Le nom de l'étudiant dont l'évaluation est positive est inscrit sur une liste de rappel aux fins de mise à pied ou rappel en fonction de ses états de service et de sa capacité de répondre aux exigences normales de la fonction à remplir.

L'étudiant dont le nom est inscrit sur la liste de rappel et qui n'a pas travaillé pendant une période de douze (12) mois voit son nom retiré de la liste de rappel.

Un employé conserve son statut d'étudiant pour l'année active tant qu'il est actif sur la liste de rappel, et ce, malgré le fait qu'il ne réponde plus à la description d'étudiant.

La liste de rappel des employés étudiants apparaît à l'annexe « C » de la présente convention collective.

L'Employeur pourra utiliser des employés autres que des étudiants pour tous les postes seulement dans le cas de pénurie du personnel, et ce, après en avoir avisé le Syndicat.

Lesdits employés, sous réserve de ce qui précède, seront régis par les conditions de travail des étudiants, dont la classification salariale est prévue à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les employés étudiants ont droit à la procédure de grief et d'arbitrage.

Les travaux de planification sont ceux accomplis par l'employé à son domicile en dehors des heures régulières de travail, pour planifier les activités, pour préparer le matériel, communiquer avec les clients (parents, abonnés, fournisseurs) et communiquer avec les autres employés, et ce, sur approbation de l'Employeur.

3.02 a) « **Syndicat** » :

Désigne le Syndicat des employés municipaux de la Ville de Beloeil (SCFP – Section locale 4750).

b) « **Employeur** » :

Désigne la Ville de Beloeil.

c) « **Supérieur immédiat** » :

Désigne le représentant de l'Employeur. L'Employeur informera le Syndicat du nom du supérieur immédiat.

---

## CHAPITRE 2 AFFAIRES SYNDICALES

---

### ARTICLE 4            RÉGIME SYNDICAL

---

- 4.01      Tout nouvel employé étudiant et tout employé étudiant 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 employé étudiant 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 employés étudiant, comprenant leur nom et leur prénom et leur adresse domiciliaire. Par la suite, l'Employeur s'engage à transmettre au Syndicat tous les renseignements en rapport avec tout changement relatif au statut des employés étudiant 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 nouvel employé étudiant, lui remettre le formulaire qui apparaît à l'annexe « B » des présentes dûment remplie et en faire parvenir une copie au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'embauche.
- 4.05      L'Employeur effectue des déductions de retenues syndicales et en fait mensuellement remise intégrale au Syndicat.

## 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 :
- 1- La négociation et la conciliation pour le renouvellement de la convention collective : deux (2) représentants syndicaux; un employé régulier (SCFP – Section locale 4750) et un étudiant.
  - 2- Discussions relatives à des griefs ou mécontentes : un (1) représentant;
  - 3- 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 Le représentant du Syndicat peut être accompagné par un membre du comité exécutif du Syndicat pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec les représentants de l'Employeur.
- 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.

---

## CHAPITRE 3 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

---

### 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 suivante.

Tout employé étudiant accompagné d'un représentant syndical doit, avant de soumettre un grief, rencontrer la direction des Loisirs. Advenant qu'il n'y a pas eu de pré étape de grief, l'Employeur peut évoquer un vice de procédure. Cette rencontre est prévue sur les heures de travail avec approbation du directeur. À défaut d'une réponse ou d'un règlement immédiat, les procédures suivantes s'appliquent :

a)        L'employé étudiant ou le Syndicat, en son nom, dans un délai de trente (30) jours ouvrables du fait ou de sa connaissance, doit soumettre par écrit son grief au représentant de l'Employeur.

Dans le cas où plusieurs employés étudiants pris collectivement, ou le Syndicat comme tel, se croient lésés, le Syndicat doit soumettre le grief à l'Employeur, par écrit, dans les trente (30) jours ouvrables du fait ou de sa connaissance.

Dans le cas de mesure disciplinaire, le grief devra être signé par l'employé étudiant concerné.

b)        Le représentant de l'Employeur doit rendre au Syndicat, par écrit, sa décision dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la soumission du grief.

c)        Si le Syndicat veut porter le grief à l'arbitrage, il doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables à compter de la fin du délai prévu pour la réponse du représentant de l'Employeur.

- 6.02 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent le jour de la présentation du cas, les samedis, dimanches et les jours de fêtes légales.
- 6.03 Un employé étudiant qui présente un cas ne doit être importuné ou inquiété en aucune façon à ce sujet par un supérieur.
- 6.04 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par entente écrite, déroger à la présente procédure.
- 6.05 Il est convenu qu'à la demande d'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.
- 6.06 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief ne l'invalide pas.

## **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 6.01 c) 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 et de la Main-d'œuvre de nommer un arbitre.
- 7.02 Toutes les audiences se tiennent dans les locaux fournis par l'Employeur.
- 7.03 L'arbitre ne peut modifier, ni ajouter, ni soustraire quoi que ce soit à la présente convention collective.

7.04 Dans le cas de mesures disciplinaires et/ou congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir la mesure, pour ordonner le retrait de la mesure et la réinstallation de l'employé étudiant dans tous ses droits et avantages et à son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre d'autres décisions qu'il juge équitables dans les circonstances.

Les honoraires de l'arbitre sont partagés également entre l'Employeur et le Syndicat.

---

## CHAPITRE 4 CONDITIONS DE TRAVAIL

---

### ARTICLE 8                    HORAIRE DE TRAVAIL

---

L'Employeur doit inclure dans l'horaire de travail les périodes de formation et les périodes de planification journalière ou hebdomadaire (à l'arrivée ou au départ). Toutes ces périodes sont considérées comme du temps travaillé et payé.

L'Employeur doit concevoir les horaires de travail sur la base d'une semaine complète. L'Employeur doit aussi s'assurer que les heures de travail sont réparties de façon équitable entre les employés étudiants en tenant compte toutefois de leur disponibilité.

Les horaires de travail sont remis aux employés étudiants au moins une (1) semaine à l'avance.

Lorsque du travail de planification est requis, il devra être autorisé par l'Employeur.

L'Employé est responsable de remettre ses disponibilités à l'Employeur selon les délais prescrits par ce dernier. À défaut de remettre ses disponibilités, L'Employé se verra offrir uniquement les horaires disponibles qui n'ont pas été attribués, sans autres obligations de la part de l'Employeur.

### ARTICLE 9                    TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

---

9.01            Le travail exécuté par l'employé étudiant au-delà de quarante (40) heures par semaine est rémunéré au taux et demi (150 %) du taux horaire de cet employé. À cette fin, la semaine de travail débute le lundi à 02 h 00 et se termine le dimanche à 01 h 59.

Le travail exécuté par l'employé étudiant à l'occasion d'un jour férié est rémunéré au taux régulier de l'employé plus le 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines précédant la fête. Dans ce cas, l'employé étudiant ne reçoit pas la compensation du 5.75%.

L'employé étudiant qui ne travaille pas un jour férié reçoit 5.75% de son salaire brut sur chaque versement périodique pour fin de compensation pour les jours de fêtes chômées et payées.

- 9.02 Tout employé étudiant qui après avoir quitté son poste à la fin de sa période de travail est rappelé dans la même journée pour effectuer un travail est payé un minimum de 3 heures à temps simple ou selon la garantie prévue à l'article 9.01. Cet article ne s'applique pas au travail planifié plus d'une journée d'avance même s'il comporte 2 périodes de travail non consécutives dans la même journée.

Cependant, ce minimum ne s'applique pas lorsque le travail à effectuer suit ou précède immédiatement la journée de travail prévue.

## **ARTICLE 10                    MESURES DISCIPLINAIRES**

---

- 10.01 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur communique immédiatement, par écrit, à l'employé étudiant concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet. Aucune infraction ne peut être reprochée à un employé étudiant plus de trente (30) jours ouvrables après le fait ou la connaissance du fait qui lui a donné naissance. La preuve de la connaissance appartient à l'Employeur.

- 10.02 Tout employé étudiant 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.

- 10.03 Tout employé étudiant qui est 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.

- 10.04 Dans les cas où l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé étudiant pour des raisons disciplinaires, cet employé doit recevoir, au préalable, un avis de convocation spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter ainsi que la nature de l'infraction qui lui est reprochée. L'employé étudiant doit être accompagné d'un représentant syndical.
- 10.05 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 10.06 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé étudiant est retiré après dix-huit (18) mois.

---

## CHAPITRE 5

### MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

---

#### ARTICLE 11            RAPPEL AU TRAVAIL

---

11.01    Tel que prévu à l'article 3.01, le nom d'un employé étudiant est inscrit sur la liste de rappel suite à une évaluation positive.

Dans un premier temps, l'Employeur vérifie la disponibilité des employés étudiants sur la liste de rappel.

Par la suite, en fonction de la disponibilité des employés étudiants, l'Employeur établit les horaires de travail de façon équitable. Ainsi, ce sont les employés étudiants de la liste de rappel avec le plus grand nombre d'heures de disponibilité qui sont confirmés dans leur fonction en premier et ainsi de suite.

De plus, l'Employeur n'a pas l'obligation d'offrir un horaire de travail à un employé étudiant qui est peu disponible pour la période visée.

L'Employeur établit des horaires de travail également en fonction de la demande de la clientèle, il ne peut donc garantir le rappel de tout le personnel. De même, l'Employeur se réserve le droit de limiter le nombre d'employés étudiants affecté au travail pour une période déterminée.

Par ailleurs, un autre critère guide les rappels, soit les qualifications et les compétences pour des fonctions ou des activités spécifiques. Dans ces cas, l'Employeur donne la priorité aux employés étudiants qui possèdent ces prérequis jumelés à la disponibilité.

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur tentera, de concert avec le Syndicat, de trouver des moyens afin que l'employé étudiant affecté s'adapte aux dites améliorations, modifications ou transformations.

---

**CHAPITRE 6**  
**CONGÉS AVEC OU SANS SOLDE**

---

**ARTICLE 13            VACANCES**

---

Les normes du travail s'appliquent. Toutefois, il est convenu que les employés étudiants ne peuvent prendre des vacances en temps.

**ARTICLE 14            CONGÉS SOCIAUX**

---

Les normes du travail s'appliquent.

**ARTICLE 15            JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS**

---

Les jours de fêtes prévus aux normes du travail sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés.

---

**CHAPITRE 7**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

---

**ARTICLE 16            COMITÉ PARITAIRE**

---

- 16.01    Au besoin, le représentant du Syndicat formulera à l'Employeur une demande de rencontre pour discuter de problèmes relatifs à la santé et sécurité au travail.
- 16.02    L'Employeur s'assure de la présence d'une trousse de premiers soins sur les lieux du travail.

**ARTICLE 17            LOIS ET RÈGLEMENTS**

---

- 17.01    L'Employeur doit utiliser les moyens nécessaires pour protéger la santé et le bien-être de ses employés étudiants. L'Employeur et le Syndicat doivent coopérer à l'établissement et au maintien de conditions et de méthodes de travail assurant la sécurité, la santé et le bien-être des employés étudiants.
- 17.02    L'Employeur s'engage à respecter les lois et règlements existant en matière de santé et sécurité qui deviennent partie intégrante de cette convention collective.

## ARTICLE 18           ÉQUIPEMENTS

---

L'Employeur fournit gratuitement à tout employé étudiant, vêtements ou articles de protection nécessaires à l'exercice des fonctions normales de l'employé étudiant ou requis pour l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

L'employeur fournira aux employés étudiants le nombre de chandails correspondant au nombre de jours demandé par l'employeur à le porter, pour un maximum de deux (2) chandails.

Les employés étudiants ont l'obligation de porter les vêtements fournis lors des sorties ou d'événements spéciaux.

---

## CHAPITRE 8 LÉSIONS PROFESSIONNELLES

---

### ARTICLE 19 DÉCLARATION DE LA LÉSION

---

- 19.01 En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de son accident à son supérieur immédiat avant de quitter son travail.
- 19.02 L'Employeur remettra au Syndicat, le plus tôt possible, une copie du rapport en cas d'accident du travail.

### ARTICLE 20 CHOIX DU MÉDECIN

---

L'accidenté ou le malade a, si possible, le choix de son hôpital ou établissement de la santé. Dans le cas où il ne peut exprimer son désir avant d'être transporté à l'hôpital ou établissement de la santé, il doit accepter l'hôpital ou établissement de la santé choisi par l'Employeur.

### ARTICLE 21 SALAIRES

---

C'est la *Loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles* qui s'applique.

### ARTICLE 22 RETOUR AU TRAVAIL

---

C'est la *Loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles* qui s'applique.

---

## CHAPITRE 9 RÉMUNÉRATION

---

### ARTICLE 23 FONCTIONS ET SALAIRES

---

23.01 Les employés étudiants sont payés selon les fonctions et les salaires apparaissant à l'annexe « A » de la présente convention collective.

23.02 L'employé étudiant qui occupe temporairement un autre poste que celui qu'il occupe habituellement reçoit pour le temps qu'il l'occupe ce poste, le salaire fixé pour celui des deux postes le mieux rémunéré, le sien ou le poste qu'il occupe temporairement, pourvu que ce travail temporaire dure au moins une journée entière. Si le taux est inférieur à celui du poste qu'il occupe habituellement, l'employé étudiant reçoit le taux de son poste habituel.

23.03 Si pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer une nouvelle fonction assujettie à l'unité de négociation ou lorsqu'une fonction actuelle est modifiée et qu'une telle modification requiert une nouvelle classification, il doit aviser le Syndicat au sujet du salaire y attaché. En cas de désaccord sur le salaire, le cas est soumis pour règlement selon la procédure de grief.

Il est du ressort exclusif de l'Employeur de déterminer le contenu de la fonction et la description des tâches.

23.04 **Camp de jour et service de garde**

Afin d'assurer le service et la sécurité des enfants sur chacun des plateaux de jeux, le nombre d'enfants sous la responsabilité d'un employé étudiant est fixé en respectant les normes de l'ACQ.

## ARTICLE 24 VERSEMENTS PÉRIODIQUES

---

- 24.01 La période de paie couvre du lundi à deux heures (02 h 00) jusqu'au dimanche suivant à une heure cinquante-neuf (01 h 59).
- 24.02 L'employé étudiant sera payé aux deux (2) semaines, par virement bancaire, au plus tard le mercredi midi (12 h 00) et ce montant comprend le salaire régulier ainsi que le salaire au taux de temps supplémentaire, conditionnellement à ce que l'employé étudiant remette sa feuille de temps, dans les délais prescrits.
- 24.03 Les détails suivants apparaissent sur le talon de chèque de paie de chaque employé étudiant ou les détails apparaissent sur le détail de l'ordinateur :
- ses nom et prénom;
  - la date et la période de paie;
  - le nombre d'heures régulières;
  - le nombre d'heures supplémentaires;
  - le traitement brut;
  - les déductions faites;
  - le montant net payé.

## ARTICLE 25 FRAIS DE DÉPLACEMENTS, TRAVAUX DE PLANIFICATION ET POLITIQUE D'ANNULATION D'ACTIVITÉS

---

- 25.01 Tout employé étudiant qui accepte de se servir occasionnellement de son automobile, à la demande de l'Employeur, reçoit une allocation de 0,60\$ du kilomètre ou un minimum de 3,18\$ pour chaque utilisation, soit le plus avantageux des deux (2). Cette indemnité est indexée selon les taux négociés.
- 25.02 **Travaux de planification :** Tout employé étudiant appelé à effectuer des travaux de planification reçoit, pour le temps passé à des travaux de planification, le taux de salaire de son titre d'emploi respectif. Le temps travaillé à ces travaux de planification est réclamé par l'employé étudiant sur la feuille de temps qu'il remet à l'Employeur et est versé en même

temps que le salaire hebdomadaire après autorisation par l'Employeur.

Après entente avec l'Employeur, certains travaux de planification pourront être effectués à domicile.

### 25.03 Politique d'annulation d'activité

- a) Malgré l'horaire de travail déjà établi, l'Employeur peut annuler des heures de travail. À cet effet, il devra aviser l'employé étudiant au moins une (1) heure avant le début du quart de travail. L'employé étudiant ainsi avisé n'est pas rémunéré.
- b) L'employé étudiant qui se présente au travail et qui quitte à la demande de l'Employeur avant la fin de son quart de travail, sera rémunéré pour son quart de travail prévu ou un maximum de trois (3) heures à temps régulier.

## ARTICLE 26 RÉTROACTIVITÉ

---

- 26.01 Considérant l'augmentation salariale de neuf (9) % qui a été remise en 2023, il n'y aura aucune rétroactivité.

---

## **CHAPITRE 10 DISPOSITIONS DIVERSES**

---

### **ARTICLE 27            PROTECTION DANS LE CAS DE POURSUITES**

---

Si un employé étudiant est poursuivi devant les tribunaux de juridiction civile ou criminelle à la suite d'un acte accompli dans l'exercice de ses fonctions comme employé étudiant, l'Employeur s'engage à lui procurer les services d'un avocat choisi après consultation entre les parties et à indemniser l'employé étudiant de toute condamnation qui pourrait être prononcée contre lui, sauf dans le cas où l'employé étudiant s'est rendu coupable de faute lourde.

### **ARTICLE 28            ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE**

---

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

**ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

29.01 La présente convention collective de travail couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2029.

29.02 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 jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

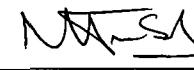
**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à Beloeil, ce 29<sup>e</sup> jour du mois de FÉVRIER 2024.

**VILLE DE BELOEIL**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX  
DE BELOEIL (SCFP, s.l. 4750)**

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



## **ANNEXE « A » CLASSIFICATION SALARIALE DES POSTES ETUDIANTS**

### ÉCHELLES SALARIALES À ÉCHELONS ENTRANT EN VIGUEUR À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- À compter de 2024, tous les titres d'emploi comprennent deux (2) échelons.
- L'employé augmentera d'échelon à chaque année, peu importe le nombre d'heures travaillées l'année précédente.

### RÉTROACTIVITÉ

- Aucune rétroactivité n'est versée puisque les salaires avaient été révisés pour l'année 2023 par la lettre d'entente 2023-01 (réf. Annexe « D »).

### INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRES

- Les nouvelles personnes salariées seront intégrées à l'échelon 1 lors de leur embauche.

### RÈGLE DE PROMOTION

- La personne salariée promue de façon temporaire ou non reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

## ÉCHELLES SALARIALES

	<b>2023</b> Lettre d'entente 2023-01	<b>2024</b> Salaire min. au 2024-05-01	<b>2025</b> Salaire min. au 2025-05-01	<b>2026</b> Salaire min. au 2026-05-01	<b>2027</b> Salaire min. au 2027-05-01	<b>2028</b> Salaire min. au 2028-05-01	<b>2029</b> Salaire min. au 2029-05-01
<b>Moniteur</b>							
Échelon 1	<b>16,95 \$</b>	<b>18,90 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Échelon 2	<b>17,25 \$</b>	<b>20,48 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Échelon 3	<b>17,55 \$</b>						
Échelon 4	<b>17,85 \$</b>						
<b>Chef moniteur</b>							
Échelon 1	<b>19,25 \$</b>						
Échelon 2	<b>19,60 \$</b>						
Échelon 3	<b>19,95 \$</b>						
Échelon 4	<b>20,30 \$</b>						
<b>Responsable</b>							
Échelon 1	<b>22,25 \$</b>						
Échelon 2	<b>22,65 \$</b>						
Échelon 3	<b>23,05 \$</b>						
Échelon 4	<b>23,45 \$</b>						
		<b>15,75 \$</b>					
<b>Moniteur</b>							
Échelon 1: Sal. min. + 20 %		<b>18,90 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Échelon 2: Sal. min. + 30 %		<b>20,48 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
<b>Chef moniteur</b>							
Échelon 1: Sal. min. + 38 %		<b>21,74 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Échelon 2: Sal. min. + 48 %		<b>23,31 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
<b>Responsable</b>							
Échelon 1: Sal. min. + 59 %		<b>25,04 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
Échelon 2: Sal. min. + 69 %		<b>26,62 \$</b>	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

## ANNEXE « B » INFORMATION À L'EMBAUCHE

### STATUT - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

Nom et prénom de l'employé(e) : \_\_\_\_\_

Adresse domiciliaire : \_\_\_\_\_

Téléphone : \_\_\_\_\_

Nouvelle embauche ( ) Mouvement de main d'œuvre ( )

### STATUT

#### Catégorie :

Régulier ( ) À l'essai ( ) Temporaire ( )

Remplaçant ( ) Temps partiel ( ) Étudiant ( )

Fonction actuelle : \_\_\_\_\_

Fonction nouvelle : \_\_\_\_\_

Date de l'embauche : \_\_\_\_\_

Durée probable de l'embauche : \_\_\_\_\_

Nom de la personne absente s'il s'agit d'un remplacement : \_\_\_\_\_

Service auquel l'employé(e) est affecté(e) : \_\_\_\_\_

Nom du supérieur immédiat : \_\_\_\_\_

Taux horaire de la fonction : \_\_\_\_\_

#### Nouvelle embauche :

La présente a pour but de vous informer que les employé(e)s de la Ville de Beloeil sont représenté(e)s par le « Syndicat des employé(e)s municipaux de la Ville de Beloeil » (SCFP – Section locale 4750). En vertu de l'article 4 de la convention collective, vous êtes tenu(e)s d'adhérer au Syndicat. Pour vous conformer auxdites dispositions, vous devrez vous présenter, durant les heures de travail, au représentant du Syndicat, soit :

(représentant(e) désigné(e) par le Syndicat)

\_\_\_\_\_

(fonction syndicale)

Tél.: 450-536-289924.02

Remis par : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

**NOTE : L'Employeur doit remettre une copie au Syndicat et à l'employé(e)**

## ANNEXE « C »

## LISTE DE RAPPEL DES EMPLOYÉS ÉTUDIANTS

Nom, prénom	date embauche	Département
	2023-05-20	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2019-05-02	Loisirs
	2019-05-02	Loisirs
	2019-03-23	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2021-05-15	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2020-05-30	Loisirs
	2020-05-30	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2018-06-22	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2021-05-15	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2021-08-04	Loisirs
	2018-05-26	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2022-06-04	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2015-05-30	Loisirs
	2022-06-04	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2020-05-30	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2020-06-20	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs
	2022-05-21	Loisirs
	2019-05-02	Loisirs
	2023-05-20	Loisirs

Nom, prénom	date embauche
	2023-06-03
	2017-10-02
	2021-05-01
	2021-05-01
	2019-05-02
	2022-05-21
	2022-05-21
	2017-05-27
	2022-05-22
	2022-05-21
	2022-05-21
	2023-05-20
	2022-05-21
	2022-05-21
	2019-11-30
	2022-05-21
	2023-05-20
	2019-05-02
	2023-05-20
	2021-05-01
	2022-05-21
	2023-06-13
	2023-05-21
	2021-05-15
	2020-05-30
	2022-05-21
	2022-05-21
	2021-10-24
	2022-05-21
	2020-06-20
	2021-05-01
	2020-05-30
	2021-05-15
	2023-05-20
	2021-05-01
	2019-06-01
	2023-05-20
	2023-05-20
	2023-05-20
	2022-05-21
	2023-05-20

## LETTRE D'ENTENTE 2023-01 REDRESSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES

### LETTRE D'ENTENTE 2023-01

**ENTRE :** **VILLE DE BELOEIL**  
(Ci-après nommée l'« Employeur »)

**ET :** **LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S MUNICIPAUX DE BELOEIL,  
SCFP LOCAL 4750 - LOISIRS**  
(Ci-après nommé le « Syndicat »)

---

### REDRESSEMENT DES ÉCHELLES SALARIALES

---

**CONSIDÉRANT QU'** il devient de plus en plus difficile de recruter du personnel, notamment pour les postes au camp de jour en raison du plein emploi dans la région, mais également en raison des taux de salaires offerts à la Ville de Beloeil qui ne sont plus compétitifs avec les villes voisines;

**CONSIDÉRANT QUE** nous la Ville de Beloeil est en recrutement depuis plusieurs mois et jusqu'à présent, elle n'a reçu que quelques candidatures;

**CONSIDÉRANT QU'** à compter du 1er mai 2023, le salaire minimum au Québec s'établira à 15,25 \$/h.

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

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;

2. Il est entendu de modifier la convention collective loisirs en majorant les 3 échelles salariales de la façon suivante pour l'année 2023:

POSTES ET CLASSES	Projet	
	2022-03-29	2023-02-28
	ajustement	ajustement
<b>CLASSE 2</b> 135 à 169 points		
<b>MONITEUR (CAMP DE JOUR, ACCOMPAGNEMENT, CULTUREL) 137</b>		
Echelon 4	16,43 \$	17,85 \$
Echelon 3	16,13 \$	17,55 \$
Echelon 2	15,83 \$	17,25 \$
Echelon 1	15,53 \$	16,95 \$
<b>CLASSE 3</b> 170 à 204 points		
<b>CHEF-MONITEUR 174</b>		
Echelon 4	19,31 \$	20,30 \$
Echelon 3	18,96 \$	19,95 \$
Echelon 2	18,61 \$	19,60 \$
Echelon 1	18,26 \$	19,25 \$
<b>CLASSE 4</b> 205 À 239 points		
<b>RESPONSABLE CAMP DE JOUR 230</b>		
Echelon 4	22,46 \$	23,45 \$
Echelon 3	22,04 \$	23,05 \$
Echelon 2	21,63 \$	22,65 \$
Echelon 1	21,23 \$	22,25 \$

3. La présente lettre d'entente est valide jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée;
4. Il est entendu que la présente lettre d'entente constitue un cas d'espèce et ne peut être invoquée comme précédent à quelque titre que ce soit;
5. Les dispositions de la présente lettre d'entente lient chacune des parties.

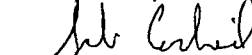
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Beloeil, ce 1<sup>er</sup> ième jour du mois de MARS 2023.

VILLE DE BELOEIL



Martine Vallières  
Directrice générale

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S MUNICIPAUX  
DE BELOEIL, SCFP LOCAL 4750



Sébastien Corbeil  
Président