

---

**Service des ressources humaines**  
Division des conditions de travail

## **Convention collective** **En vigueur jusqu'au 31 décembre 2010**

---

Convention collective entre la Ville de Québec  
et le Syndicat canadien de la fonction publique  
Section locale 4528 (SCFP) – Secteur aquatique

**Approuvé par le conseil de ville**  
**de la Ville de Québec**

Le 15 juin 2009



## TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00	LE BUT DE LA CONVENTION _____	2
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT _____	2
ARTICLE 3.00	FONCTIONS DE LA DIRECTION _____	2
ARTICLE 4.00	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS _____	2
ARTICLE 5.00	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT _____	3
ARTICLE 6.00	RÉGIME SYNDICAL _____	4
ARTICLE 7.00	ANCIENNETÉ _____	5
ARTICLE 8.00	AFFECTATION ET ATTRIBUTION DU TRAVAIL _____	7
ARTICLE 9.00	HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION _____	10
ARTICLE 10.00	AVANCEMENT D'ÉCHELON _____	12
ARTICLE 11.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS _____	13
ARTICLE 12.00	VACANCES _____	14
ARTICLE 13.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX _____	15
ARTICLE 14.00	CONGÉS PARENTAUX _____	15
ARTICLE 15.00	CONGÉS SANS TRAITEMENT _____	18
ARTICLE 16.00	MESURES DISCIPLINAIRES _____	18
ARTICLE 17.00	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE _____	19
ARTICLE 18.00	PROTECTION JUDICIAIRE _____	20
ARTICLE 19.00	AFFAIRES LÉGALES _____	21
ARTICLE 20.00	DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE ET STATIONNEMENT _____	21
ARTICLE 21.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT _____	22
ARTICLE 22.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL _____	23
ARTICLE 23.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL _____	23
ARTICLE 24.00	VÊTEMENTS _____	24
ARTICLE 25.00	ÉQUITÉ SALARIALE _____	25
ARTICLE 26.00	FUSION ET DÉFUSION _____	25
ARTICLE 27.00	DURÉE DE LA CONVENTION _____	26
ANNEXE « A-1 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 8 NOVEMBRE 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2007 _____	28
ANNEXE « A-2 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1er JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2008 _____	29
ANNEXE « A-3 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1er JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2009 _____	30
ANNEXE « A-4 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1er JANVIER 2010 AU 31 DÉCEMBRE 2010 _____	31
ANNEXE « B »	ÉVALUATION DES EMPLOIS _____	32

## ARTICLE 1.00 LE BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur et les employés du secteur aquatique de la Ville de Québec représentés par le syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun et de régler de la façon ci-après déterminée les mésententes qui peuvent survenir.

## ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 a) L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les employés visés par le certificat d'accréditation AQ-1005-2050.
- b) Seul le syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec l'employeur concernant les conditions de travail.
- 2.02 À l'exception des cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucune tâche régie par la convention collective en vigueur.

## ARTICLE 3.00 FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 3.01 Le syndicat reconnaît qu'il est de la responsabilité de l'employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations.
- 3.02 L'employeur convient d'exercer ses responsabilités en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

## ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

- 4.01 Aux fins de la présente convention collective de travail, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :
- a) « **Affectation** » : désigne l'ensemble des tâches où est affecté un employé du secteur aquatique dans une période horaire. Un employé peut cumuler plusieurs affectations dans un ou plusieurs arrondissements.
- b) « **Affectation vacante** » : lorsqu'une affectation est créée ou toute affectation inoccupée suite à une démission, un renvoi ou un transfert.
- c) « **Ancienneté** » : signifie la période reconnue à un employé du secteur aquatique en fonction de sa date d'embauche relativement à l'ensemble des tâches couvertes par le certificat d'accréditation AQ-1005-2050 et ses constituantes.

- d) « **Arrondissement** » : tel que défini par le décret de fusion de la Ville de Québec.
- e) « **Conjoint** » : les personnes :
- qui sont mariées et qui cohabitent;
  - qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
  - qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- f) « **Employé du secteur aquatique** » : désigne toute personne qui travaille à la Ville de Québec couverte par le certificat d'accréditation AQ-1005-2050.
- g) « **Employé du secteur aquatique à l'essai** » : désigne toute personne qui travaille à la Ville de Québec couverte par le certificat AQ-1005-2050 qui n'a pas complété sa période d'essai.
- h) « **Employeur** » : signifie la Ville de Québec.
- i) « **Jour ouvrable** » : signifie les jours normaux de la semaine du lundi au vendredi inclusivement et excluant les jours fériés.
- j) « **Liste des mises à pied** » : signifie la liste qui contient les noms des employés du secteur aquatique qui n'ont pu être remplacés suite à la fermeture fortuite d'un bassin ou à la suspension d'activités.
- k) « **Période d'essai** » : période d'une durée de deux cent cinquante (250) heures travaillées et d'un minimum de huit (8) mois à compter de la date d'embauche. L'employé à l'essai n'a pas le droit à la procédure de grief en cas de congédiement.
- l) « **Syndicat** » : le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4528.
- m) « **Moniteur spécialisé** » : signifie l'employé qualifié pour animer des séances de mise en forme en piscine.
- n) « **Poste** » : signifie l'emploi temporaire, à durée déterminée ou indéterminée, occupé par un employé.

## ARTICLE 5.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 5.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que tout employé a le droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, comme affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).
- 5.02 L'employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.

5.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

L'employeur et le syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail défavorables.

5.04 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Aux fins d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.

## **ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL**

6.01 a) La Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la convention collective un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le 15 de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.

b) L'employé assujéti à la présente convention doit, comme conditions du maintien de son emploi, être membre en règle et autoriser l'employeur, par écrit, sur le formulaire approuvé à cette fin, à prélever sur son salaire, à compter du premier jour de son engagement, un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre la somme au syndicat.

c) L'employeur avise le syndicat de toute nouvelle embauche dans un délai de quinze (15) jours.

d) Lors d'un changement du montant de la cotisation syndicale, le nouveau montant commence à être perçu par l'employeur un (1) mois après la remise par le syndicat d'un avis à cet effet accompagné d'une copie de la résolution attestant dudit changement.

6.02 a) À l'occasion de la négociation et de la préparation de celle-ci, de conciliation ou d'arbitrage : un maximum de deux (2) représentants du syndicat peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement. Cependant, un maximum de cinquante (50) heures est accordé pour la préparation de la négociation.

b) À l'occasion d'activités syndicales comme une enquête de grief, un congrès, un cours de formation ou autres de même nature, l'employeur accorde un maximum de cent

cinquante (150) heures avec traitement par année pour l'ensemble des représentants du local 4528 désignés par le syndicat. Les heures en plus sont aux frais du syndicat.

Les heures non utilisées au cours d'une année peuvent être reportées à l'année suivante seulement.

- c) La Ville accorde un congé avec solde à un maximum de deux (2) représentants du syndicat lorsqu'ils assistent aux séances des comités conjoints prévus à la convention collective. Ceci ne peut avoir pour effet d'entraîner une perte de rémunération.

En cas de nécessité dans le cadre de l'équité salariale, les parties peuvent convenir de libérer avec solde un maximum de deux (2) représentants du syndicat.

Advenant que les rencontres aient lieu en dehors des heures de travail, l'employé reçoit une compensation égale au temps consacré à la rencontre. Ceci ne peut avoir pour effet d'entraîner une perte de rémunération.

- d) Dans tous les cas de libérations, un avis doit être transmis au représentant de la partie patronale désigné par le Service des ressources humaines cinq (5) jours avant la date de la libération. Ce délai peut être écourté après entente entre les parties.
- e) Dans tous les cas de libérations syndicales en vertu de cet article, le taux horaire applicable est celui de l'emploi le plus rémunérateur de cette convention collective occupé par l'employé au cours de la période de paie précédant le congé.

6.03 Les représentants extérieurs, autant du côté du syndicat que de l'employeur, peuvent participer à toutes les réunions relatives à la présente convention.

6.04 L'employeur s'engage à donner accès aux terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique pour s'entretenir avec les membres du syndicat et ce, en tout temps jugé à propos par le syndicat en respect du règlement S-3, r.3 sur la sécurité dans les bains publics.

## **ARTICLE 7.00 ANCIENNETÉ**

7.01 a) Acquisition du droit d'ancienneté : l'ancienneté d'un employé du secteur aquatique est reconnue et acquise à l'expiration d'une période d'essai de deux cent cinquante (250) heures travaillées et de huit (8) mois avec effet rétroactif au premier jour travaillé suivant son embauche.

Dans le cas où plusieurs employés auraient la même date d'ancienneté, le rang d'ancienneté est déterminé par le résultat de leurs examens d'embauche.

- b) Tout changement d'ancienneté doit être communiqué, par écrit, à l'employé concerné et au syndicat et, après entente entre les parties, entraîne automatiquement un changement à la liste générale. En cas de différend, l'employé peut soumettre son litige par écrit à son représentant syndical et celui-ci sera discuté lors d'un comité de relations de travail.

7.02 L'employé maintient son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il est absent en maladie ou en accident pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois;
- b) lorsqu'il est absent en accident de travail;
- c) lorsqu'il est en congé autorisé en vertu de la présente convention;
- d) lorsqu'il est absent pour activités syndicales;
- e) lorsqu'il est mis à pied à cause d'un manque de travail ou d'un ralentissement cyclique ou saisonnier des activités dans son arrondissement.

7.03 L'employé perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il avise par écrit qu'il quitte son emploi;
- b) lorsqu'il n'effectue aucune prestation de travail au cours d'une période de douze (12) mois;
- c) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- d) six (6) mois après la perte de ses cartes de compétence nécessaires pour exercer les fonctions de moniteur ou de sauveteur;
- e) lorsqu'il refuse de se présenter au travail deux (2) fois, lorsqu'initialement prévu à l'horaire, par session, à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui.

7.04 Vers le 30 janvier et le 15 juillet de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la liste des employés par ordre d'ancienneté, par arrondissement.

Cette liste doit inclure les noms, prénoms, adresse, numéro de téléphone, date d'ancienneté et le nombre d'heures travaillées ainsi que les arrondissements dans lesquels les heures ont été travaillées pour chacune des fonctions qu'occupent les employés.

Les parties conviennent que des corrections à la liste peuvent être effectuées lors d'un comité de relations de travail.

L'employeur s'engage également à afficher une liste d'ancienneté dans les bureaux du personnel aquatique. Cette liste doit inclure les noms, prénoms, numéro de téléphone, date et bris d'ancienneté.

## ARTICLE 8.00 AFFECTATION ET ATTRIBUTION DU TRAVAIL

### 8.01 Affectation du personnel

- a) L'employé embauché par un arrondissement est affecté sur le territoire de cet arrondissement.
- b) L'employé qui a acquis un droit de rappel dans plus d'un arrondissement conserve ses droits d'attribution de travail dans lesdits arrondissements.
- c) L'employé qui a été affecté à la Base de plein air de Sainte-Foy durant une saison estivale continue d'y être affecté en priorité.
- d) L'employé intégré dans les arrondissements de La Cité ou des Rivières et qui a déjà indiqué sa disponibilité pour travailler dans l'Arrondissement de Limoilou durant la saison estivale continue d'être affecté en priorité dans cet arrondissement selon les mêmes principes déjà établis.

### 8.02 Attribution du travail

- a) (i) Les rappels et les affectations aux divers emplois se font par l'employeur par arrondissement au début de chaque session, en tenant compte de l'ancienneté et des disponibilités des employés. Lors de disponibilités semblables, l'ancienneté prime.
- (ii) Chaque employé peut se voir attribuer dans un premier temps un maximum de vingt (20) heures de travail hebdomadaire. Ces heures peuvent être réparties ainsi : entre huit (8) à douze (12) heures dans une affectation d'assistant-sauveteur ou de sauveteur et entre huit (8) à douze (12) heures dans une affectation d'assistant-moniteur ou de moniteur. Lorsque tous les employés auront exprimé leur choix, s'il reste des heures disponibles, chaque employé pourra choisir par ancienneté d'autres heures.
- (iii) Pour la période estivale, les horaires seront distribués par ancienneté selon les besoins des arrondissements, sans égard aux dispositions du paragraphe (ii).

L'employeur se réserve le droit d'affecter l'employé dans une ou l'autre des piscines de son arrondissement.

- b) Les horaires hebdomadaires sont répartis selon les besoins sur un maximum de six (6) jours.
- c) Au-delà de quatre (4) heures consécutives, l'employé a droit à une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes ou une période de repos non rémunérée correspondant à la durée d'une activité. L'employeur n'est pas tenu d'affecter le personnel plus de quatre (4) heures consécutives.

Si l'employeur ne peut respecter cette période de repos, l'employé reçoit en plus une indemnité de salaire égale à trente (30) minutes payée à son taux normal et doit rester à son poste de travail.

- d) L'employé est tenu de fournir ses disponibilités et le nombre d'heures maximales qu'il voudrait travailler par écrit avant chaque session à la date requise par l'employeur. Celui-ci doit respecter ses disponibilités jusqu'à la remise de son horaire en début de session. L'employeur n'est pas tenu d'offrir une affectation à l'employé qui n'est pas disponible pour la durée de la session.

L'employé doit conserver son horaire de travail pour la durée complète de la session à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui.

L'employeur doit permettre aux moniteurs de compléter leurs affectations de la session en cours avant de les affecter à une nouvelle session.

- e) L'employeur n'est pas tenu d'offrir des heures normales à l'employé qui, en raison d'un autre emploi à la Ville, se verrait payer celles-ci au taux des heures supplémentaires.

L'employeur ne peut refuser qu'un employé travaille dans plus d'une unité d'accréditation si le temps est effectué au taux normal et qu'il offre des disponibilités en quantité suffisante.

L'employé est tenu d'aviser son supérieur immédiat lorsque l'offre de travail qui lui est faite a comme conséquence d'entraîner le paiement d'heures supplémentaires en raison d'un double emploi au sein de la Ville.

- f) Un employé se croyant lésé lors de l'attribution des affectations doit aviser son supérieur immédiat au plus tard sept (7) jours après avoir reçu son horaire de travail.
- g) Dans un cas de remplacement, un cas fortuit, lors d'événements spéciaux ou si l'employeur a un besoin de personnel additionnel, il affecte au travail en priorité l'employé de l'arrondissement concerné à faire du remplacement ou du travail non prévu à la programmation. Les affectations sont réparties par ancienneté dans la mesure du possible selon l'ordre suivant :

1. Les employés de l'arrondissement concerné;
2. Les employés des arrondissements jumelés selon le regroupement suivant :
  - Arrondissements de Beauport et Charlesbourg
  - Arrondissements de La Cité, des Rivières et Limoilou
  - Arrondissements de La Haute-Saint-Charles, Laurentien et de Sainte-Foy Sillery
3. L'ensemble des employés.

### 8.03 Changement d'adresse et de numéro de téléphone

L'employé doit aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone.

### 8.04 Absences

- a) L'employé qui prévoit s'absenter pendant une période de travail a la responsabilité d'obtenir l'autorisation de l'employeur au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'activité.
- b) Dans les cas d'absence pour cause de maladie, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat le plus tôt possible et produire sur demande la preuve justifiant l'absence.

### 8.05 Règles d'affectation

- a) Pour combler des postes, l'employeur doit afficher un avis d'intention selon l'ordre suivant, avant de recourir aux candidats externes :
  - 1. Avis d'intention aux employés de l'arrondissement concerné;
  - 2. Avis d'intention aux employés qualifiés provenant d'un autre arrondissement, mais qui ont déjà occupé la fonction dans l'arrondissement concerné;
  - 3. Avis d'intention aux employés qualifiés des autres arrondissements.

À la suite de ces concours, des listes d'aptitudes sont créées et conservées pendant un (1) an pour doter les postes. À l'expiration des listes d'aptitudes, les candidats qualifiés n'ayant toujours pas obtenu d'affectation voient leurs inscriptions automatiquement reportées sur les nouvelles listes d'aptitudes.

- b) L'affichage doit se faire pendant une période de vingt et un (21) jours dans les bureaux du personnel du secteur aquatique. Une invitation à consulter l'affichage est transmise par courriel aux employés dès que possible.
- c) L'affichage doit être soumis au syndicat pour commentaire avant d'être publié et mentionner le titre de l'emploi, une brève description de la fonction, les exigences de l'emploi, le traitement salarial, l'horaire de travail, le nombre d'heures et tout autre renseignement jugé pertinent par les parties.
- d) L'employé qui se voit attribuer une affectation de moniteur-sauveteur chef ou responsable adjoint aux activités aquatiques dans un arrondissement acquière cette fonction seulement dans ce même arrondissement.
- e) L'employé qui se voit attribuer une affectation de moniteur-sauveteur chef ou responsable adjoint aux activités aquatiques reçoit la rémunération rattachée à l'échelon de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation minimum de 4 %.

#### 8.06 Recrutement

Pour combler des affectations vacantes d'assistants-sauveteurs, d'assistants-moniteurs, sauveteurs et moniteurs, les arrondissements peuvent procéder à un recrutement externe. Cependant, la liste d'ancienneté et les disponibilités des employés doivent être respectées.

#### 8.07 Listes des disponibilités pour effectuer du remplacement

- a) L'employé intéressé à faire du remplacement dans un autre arrondissement peut inscrire son nom en tout temps sur une des listes de disponibilités. La fonction, la période et la disponibilité sont transmises par l'employé au responsable de l'arrondissement où il désire effectuer du remplacement. Cependant, l'employé n'acquiert pas de droit de rappel dans l'arrondissement où il fait du remplacement à moins de se voir attribuer une affectation pour la session.
- b) L'employé qui se voit attribuer une affectation dans un arrondissement acquiert cette fonction seulement dans ce même arrondissement.

#### 8.08 Transfert d'un employé

- a) L'employé intéressé à être transféré dans un autre arrondissement peut formuler une demande au responsable aquatique de l'arrondissement désiré.
- b) L'employé transféré dans un autre arrondissement ne peut formuler une nouvelle demande qu'après une période de dix-huit (18) mois.
- c) Lorsqu'un employé est transféré, l'employeur avise par écrit le syndicat.
- d) L'employé transféré conserve son ancienneté.
- e) Les arrondissements ne sont pas obligés d'embaucher à partir de cette liste ni d'acquiescer à ces demandes des employés.

### **ARTICLE 9.00 HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION**

- 9.01
  - a) La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante (aux deux (2) semaines). Les employés sont payés par dépôt bancaire direct le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.
  - b) Si le jeudi est chômé, le personnel est payé le jour ouvrable précédent.
  - c) Les relevés d'emploi seront remis ou postés à l'employé au plus tard le mardi précédent le dernier dépôt de la paie.
- 9.02 Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitement prévues aux annexes « A-1 », « A-2 », « A-3 » et « A-4 ».

- 9.03 Montant forfaitaire pour l'année 2007, taux de salaire et rétroactivité
- a) Pour la période comprise entre le 8 novembre 2007 et le 31 décembre 2007, l'employé reçoit un ajustement de salaire rétroactif correspondant aux taux horaires de l'annexe « A-1 »
  - b) Pour la période comprise entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2007, l'employé reçoit un montant forfaitaire équivalant à 2 % des gains applicables à l'année 2007.
  - c) À compter du 1er janvier 2008, 2009 et 2010, les échelles de traitement des annexes « A-2 », « A-3 » et « A-4 » s'appliquent aux dates indiquées.
- 9.04 Taux horaire des affectations de moniteur en sauvetage et instructeur Croix-Rouge
- a) Une prime horaire de 1,00 \$ est ajoutée au taux gagné à titre de moniteur pour l'employé affecté à titre de moniteur en sauvetage pour offrir les cours d'étoile, de médaille et croix de bronze ou à titre d'instructeur Croix-Rouge. Cette prime horaire est également applicable lors de l'évaluation des examens de ces cours;
  - b) Une prime horaire de 1,50 \$ est ajoutée au taux gagné à titre de moniteur pour l'employé affecté à titre de moniteur en sauvetage pour offrir le cours de sauveteur national ainsi que les séances de requalifications. Cette prime horaire est également applicable lors de l'évaluation des examens de ce cours.
- 9.05 La rémunération débute à l'heure à laquelle l'employé est requis au travail. L'employé est rémunéré pour toute période d'attente de quinze (15) minutes ou moins comprise entre deux (2) périodes de travail consécutives.
- 9.06
- a) L'employé qui se présente au travail et qui travaille moins de deux (2) heures consécutives a droit à une indemnité égale à deux (2) heures de son taux horaire.
  - b) L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé travaillant un minimum de trois (3) heures dans bloc de quatre heures consécutives.
- 9.07 Un employé qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de l'employeur pour effectuer un remplacement et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives, a droit à une indemnité égale à trois (3) heures de son taux horaire si le rappel s'effectue à moins de douze (12) heures d'avis.
- 9.08
- a) Les entraînements, les sessions d'informations et d'affectations sont rémunérés et sont obligatoires. Si ces présences occasionnent du temps supplémentaire, l'employeur versera l'équivalent de la durée de l'entraînement ou des sessions d'information ou d'affectation dans une banque de temps. Cette banque de temps doit être écoulé en fin d'année ou à défaut, payé à taux simple.
  - b) L'employé prenant part à un entraînement obligatoire et qui ne travaille pas durant cette même journée se voit rémunérer un minimum de deux (2) heures.
  - c) Des entraînements facultatifs peuvent également être organisés par l'employeur. Ces entraînements sont rémunérés selon leur durée exacte, à moins qu'ils occasionnent du

temps supplémentaire. Dans un tel cas, l'employé voulant tout de même prendre part à l'entraînement volontaire n'est pas rémunéré.

- 9.09 Une indemnité équivalente à la durée d'une période de cours sera versée à l'employé qui aura fourni toute la documentation nécessaire à l'employeur pour tout cours nécessitant une planification ou des évaluations.
- 9.10 a) En cas d'annulation d'activité ou de bris, et s'il n'a pu être avisé quatorze (14) jours avant l'évènement, l'employé se voit rémunérer 50 % du temps prévu à son horaire quotidien de travail pour les sept (7) premiers jours. Cette rémunération cesse à compter de la huitième journée. À compter de cette huitième journée, l'employé est réaffecté, dans la mesure du possible, dans les autres bassins de l'arrondissement, selon son ancienneté et ses disponibilités.
- b) En cas de retard d'ouverture de bassin extérieur en début de saison estivale, l'employé est réaffecté dans les autres bassins de l'arrondissement, selon son ancienneté et ses disponibilités à compter de la huitième journée de retard d'ouverture.
- c) Lors de la saison estivale, l'employé se voit rémunérer un minimum de 50 % du temps prévu à son horaire quotidien de travail si elle ou il ne peut être réaffecté en cas de fermeture de bassin causée par la pluie ou de la mauvaise température. Lorsque possible, l'employeur avise les employés de sa décision de fermer un bassin au moins 30 minutes avant l'heure prévue de son ouverture. L'employé doit demeurer disponible pour la durée complète du quart de travail prévu.
- 9.11 Le travail excédant une journée normale de travail de huit (8) heures ou une durée hebdomadaire de quarante (40) heures est rémunéré au taux horaire normal majoré de 50 %.
- 9.12 La septième journée du travail dans une semaine est rémunérée au taux horaire normal majoré de 100 %.
- 9.13 L'assistant-sauveteur se voit rémunérer au taux de sauveteur lorsqu'il rencontre les conditions suivantes :
- a) il obtient sa carte de Sauveteur National, option piscine;
- b) il a dix-sept (17) ans.

## **ARTICLE 10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON**

- 10.01 L'avancement d'échelon signifie le passage par un employé d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de la même classe.
- 10.02 L'employé qui a travaillé un minimum de six cents (600) heures dans une classe d'emploi et accumulé au moins douze (12) mois de service dans cette même classe a droit à un avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon est octroyé au mois de juin de chaque année et est rétroactif à la date où la six centième heure de travail a été accomplie si l'employé n'a pas atteint ce nombre d'heures au 1er juin de l'année précédente.

Si le nombre d'heures travaillées excède six cents (600) au 1er juin d'une année, les heures excédentaires sont conservées pour un prochain avancement d'échelon.

10.03 Aux fins de calcul du service dans une classe ou du calcul des six cents (600) heures travaillées, les classes sont définies comme suit, et ce, conformément à l'exercice d'évaluation des emplois :

CLASSES	FONCTIONS
1	➤ Guichetier ➤ Préposé aux admissions
2	➤ Assistants-sauveteur ➤ Assistants-moniteur
3	➤ Sauveteur ➤ Sauveteur-plage
4	➤ Moniteur ➤ Moniteur spécialisé ➤ Moniteur-instructeur Croix-Rouge ➤ Moniteur Société de sauvetage
5	
6	➤ Moniteurs/sauveteurs chefs ➤ Responsable adjoint aux activités aquatiques

10.04 Les heures accumulées dans une classe supérieure sont admissibles au calcul d'un avancement d'échelon dans une classe inférieure. Cependant, en aucun temps, un employé ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon par classe d'emploi par période de douze (12) mois.

## ARTICLE 11.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

11.01 a) Pour l'employé du secteur aquatique, les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- le jour du Premier de l'an;
- le Vendredi saint;
- la fête des Patriotes;
- le 1er juillet ou la date à laquelle est fêtée le 1er juillet;
- la fête du Travail;

- le jour de l'Action de grâces;
  - le jour de Noël.
- b) L'employé a droit, dans le cas où il travaille un jour férié, au paiement d'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.
- c) Dans le cas où il ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, s'il ne s'est pas absenté sans une raison valable le jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié.

#### 11.02 Fête nationale

- a) L'employé a droit, pour la Fête nationale, au paiement d'une indemnité. Cette indemnité est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin excluant les heures supplémentaires.
- b) Si un employé doit travailler le 24 juin, il a droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué à une indemnité égale à celle prévue à la clause précédente, ou à un congé compensatoire équivalent, qui doit être pris le jour ouvrable qui précède ou qui suit la fête.

### ARTICLE 12.00 VACANCES

- 12.01 a) L'employé a droit à une indemnité de vacances égale à 4 % de son salaire brut annuel.
- b) L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé plus de trois (3) ans d'ancienneté a droit à une indemnité de vacances égale à 6 % de son salaire brut annuel.
- c) L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé douze (12) ans d'ancienneté a droit à une indemnité de vacances égale à 8 % de son salaire brut annuel.
- d) L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé vingt (20) ans d'ancienneté a droit à une indemnité de vacances égale à 10 % de son salaire brut annuel.

12.02 L'indemnité de vacances est versée aux deux (2) semaines avec la paie.

12.03 L'employé qui désire s'absenter jusqu'à quatre (4) semaines sans traitement pour des vacances peut faire une demande à son supérieur immédiat. Les choix de vacances doivent être autorisés et approuvés par l'employeur.

## ARTICLE 13.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

13.01 L'employé bénéficie des permissions d'absences suivantes :

- a) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant : de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de quatre (4) jours sans perte de traitement et un (1) jour sans solde;
- b) à l'occasion du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : de la date du décès au jour des funérailles inclusivement avec un maximum de deux (2) jours sans perte de traitement et trois (3) jours sans solde;
- c) à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère ou de la belle-sœur : le jour des funérailles sans perte de traitement;
- d) l'employé peut prendre l'une des journées prévues aux alinéas précédents pour la cérémonie de mise en terre ou pour l'incinération.

13.02 L'employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans perte de traitement à l'occasion de son mariage ou de son union civile.

13.03 L'employé peut s'absenter du travail pendant un (1) jour sans perte de traitement à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

13.04 L'employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans perte de traitement et trois (3) jours sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant; ces jours ne peuvent être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence.

13.05 L'employé peut s'absenter du travail, sans salaire, jusqu'à dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant. L'employé doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

13.06 Dans les cas prévus aux clauses 13.01, 13.04 et 13.05, l'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. Dans les cas prévus aux clauses 13.02 et 13.03, l'employé doit aviser l'employeur de son absence au moins quatorze (14) jours à l'avance.

## ARTICLE 14.00 CONGÉS PARENTAUX

### CONGÉ DE MATERNITÉ

14.01 a) L'employée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur

consent à un congé de maternité d'une période plus longue. Celle-ci peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte pour le calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.

- b) L'employée doit fournir dans les premiers mois de grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.
- c) L'employée doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.

Cet avis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste de la nécessité pour l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.

- d) À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue de l'accouchement, la Ville peut exiger de l'employée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si elle ne le fournit pas dans les huit (8) jours, l'employeur peut, par avis écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.
- e) Si l'accouchement a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité équivalente à la période du retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la date de l'accouchement.
- f) Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- g) Lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, l'employée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
- h) En cas d'interruption de grossesse ou en cas d'accouchement prématuré, l'employée doit, aussitôt que possible, remettre un avis écrit accompagné d'un certificat médical informant l'employeur de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail.
- i) L'employée absente pour grossesse ne reçoit pas de salaire durant son absence et la politique des congés de maladie s'applique en ce qui concerne le contrôle et la production de certificats médicaux.

- j) L'employée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité au directeur du Service des ressources humaines un avis, accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre six (6) semaines.

Lorsque l'employée se déclare non disponible pour travailler après les six (6) semaines de prolongation, elle est considérée comme ayant remis sa démission.

- k) Lorsqu'il y a un danger de fausse-couche ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, l'employée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Dans un tel cas, le congé de maternité prévu à la clause 14.01 commence à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

## CONGÉ POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

- 14.02 a) Le père et la mère d'un nouveau-né et l'employé qui adopte un enfant mineur, ont droit à un congé parental sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

La présente clause ne s'applique pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

- b) Le congé parental peut débuter au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, le jour ou l'enfant est confié à l'employé dans le cadre d'une procédure d'adoption ou le jour ou l'employé quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié.
- c) Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail.
- d) L'employé peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
- e) L'employé qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

- 14.03 Les conditions prévues à cet article ne peuvent être inférieures à celles prévues par la *Loi sur les normes du travail*.

## ARTICLE 15.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

- 15.01 Sur demande de l'employé ayant un (1) an d'ancienneté, formulée au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur accorde un congé sans traitement d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de douze (12) mois. Durant cette période, l'employé maintient son ancienneté. Le congé doit être autorisé par l'employeur, mais ne peut être refusé sans motif valable.
- 15.02 L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue. Cependant, l'employeur considère ses disponibilités uniquement pour la prochaine session, mais peut lui offrir d'effectuer des remplacements.

## ARTICLE 16.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 16.01 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que le représentant de l'employeur ait pris connaissance de l'acte.
- 16.02 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de sept (7) jours sauf si l'employé doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive. L'employé est accompagné par un maximum de deux (2) représentants du syndicat. Préalablement à l'audition, l'employé et ses représentants syndicaux peuvent prendre connaissance du dossier et des faits qui sont reprochés à l'employé.
- 16.03 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.
- 16.04 Une sanction disciplinaire prise envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et de deux (2) ans s'il s'agit de toute autre sanction, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage. Seuls les motifs donnés aux avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.
- 16.05 La suspension d'un employé pour des raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 16.06 Sur rendez-vous, l'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.

## ARTICLE 17.00 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

### 17.01 Généralités

- a) Le syndicat et l'employeur conviennent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible.
- b) Seul le syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite à cet article.
- c) L'employeur peut en tout temps formuler un grief.

### 17.02 Discussions

Cependant, avant qu'un grief ne soit formulé, le problème doit d'abord être discuté par le délégué syndical, la personne substitut, ou un dirigeant du syndicat, avec ou sans l'employé concerné, avec le supérieur immédiat, ou avec le représentant désigné de l'employeur.

### 17.03 Procédure de grief

- a) Première étape : le grief que le syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit indiquant les faits et l'article de la convention collective concernée, au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance des faits qui sont à l'origine du grief. Une réponse est transmise dans les quinze (15) jours au syndicat.
- b) Deuxième étape : si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante par le syndicat, le grief est soumis à l'arbitrage au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent le dernier délai mentionné.

17.04 Dans le cas d'un grief contestant une mesure disciplinaire comportant une rétrogradation, suspension ou d'un congédiement, celui-ci doit être soumis par écrit au représentant de l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date où la cause du grief a pris naissance ou, le cas échéant, de la décision de la Ville.

17.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.

17.06 À la demande de l'une des parties, les griefs peuvent être discutés lors des comités de relations de travail.

17.07 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours civils.

17.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.

17.09 L'arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.

- 17.10 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixeront dans les meilleurs délais la date de la première audition. Les auditions auront lieu dans un endroit déterminé par l'arbitre.
- 17.11 a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler, si elle n'est pas proportionnée aux motifs contenus à l'avis de sanction ou si elle est injuste. Dans de tels cas, le fardeau de la preuve à l'arbitrage incombe à l'employeur.
- 17.12 Si possible l'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 17.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours de la réception de la sentence, sous réserve d'une contestation de sa validité devant les tribunaux supérieurs.
- 17.14 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

#### **ARTICLE 18.00 PROTECTION JUDICIAIRE**

- 18.01 La Ville s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Ville, sauf en cas de faute lourde.
- 18.02 La Ville convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) l'employé ait donné dans des délais les plus raisonnables possible, par écrit, au directeur de la division concerné, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite.
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation.
- c) qu'il cède à la Ville, qu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Ville à cette fin.
- 18.03 L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son procureur au procureur choisi par la Ville.
- 18.04 Si la Ville décide de ne point porter appel de quelque jugement, l'employé peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, la Ville rembourse l'employé

des honoraires versés à son procureur, pourvu toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre la Ville et le procureur de l'employé. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera déféré pour décision au Barreau du Québec.

#### **ARTICLE 19.00 AFFAIRES LÉGALES**

- 19.01 Dans le cas où un employé est appelé comme juré, il ne subit de ce fait aucune perte de salaire normal pendant le temps où il est requis pour agir comme tel. Cependant, l'employé doit remettre à l'employeur, pour chaque jour ouvrable, l'équivalent des sommes reçues pour ces journées à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces dernières sont supérieures à son salaire normal, la différence lui sera remise par l'employeur.
- 19.02 Dans le cas où un employé est appelé à témoigner dans l'exercice de ses fonctions, dans une affaire où il n'est pas partie, est rémunéré de ce fait à son taux de salaire normal pendant le temps qu'il est requis d'agir comme témoin. Le taux horaire applicable est celui de l'emploi le plus rémunérateur de cette convention collective occupé par l'employé au cours de la période de paie précédente.
- 19.03 Dans le cas où la présence d'un employé est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il est admissible à un congé sans traitement.
- 19.04 Dans tous ces cas, l'employé prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de cette dernière ou ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

#### **ARTICLE 20.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE ET STATIONNEMENT**

- 20.01 L'employé qui est requis par la Ville de se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions, est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.
- 20.02 L'employé qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,50 \$ par kilomètre pour les déplacements effectués. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.
- 20.03 Une course débute au port d'attache de l'employé ou au point qui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.

20.04 Lorsqu'un employé effectue un déplacement de sa résidence jusqu'à un lieu quelconque de travail ou d'un lieu quelconque de travail jusqu'à sa résidence, seulement l'excédent de la distance entre sa résidence et son port d'attache est admissible dans un relevé de kilométrage.

Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence de l'employé et son port d'attache.

20.05 L'employé qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement sa motocyclette pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions reçoit, en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues une somme de 2 \$ par jour ou de 0,14 \$ par kilomètre pour les déplacements ainsi effectués. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.

20.06 L'employé, à qui la Ville loue un espace de stationnement sur les terrains de la Ville, doit assumer un montant de 25 \$ ou des frais quotidiens de 1,25 \$ taxes incluses, tel que prévu dans la politique globale sur le stationnement s'adressant au personnel municipal.

20.07 Advenant que la Ville décrète une modification des remboursements admissibles en vertu de cet article dans n'importe quel contrat de travail, les taux applicables de cette convention collective seront alors ajustés à la hausse.

## **ARTICLE 21.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

21.01 L'employeur rembourse 100 % des frais d'études si l'employé suit un cours à sa demande.

21.02 À compter de la signature de la convention collective, l'employeur rembourse à l'employé qui a travaillé un minimum de deux cents (200) heures au cours de l'année de sa demande 100 % des frais relatifs aux requalifications nécessaires au maintien des cartes de compétence obligatoires pour exercer les fonctions de moniteur, sauveteur ou d'instructeur Croix-Rouge à la condition que les requalifications soient faites à la Ville. À défaut, l'employeur rembourse l'équivalent du coût d'inscription à ces requalifications à la Ville.

Si l'employé effectue ces requalifications par l'intermédiaire d'un autre organisme, l'employeur rembourse l'équivalent du coût d'inscription à ces requalifications à la Ville à moins qu'il ne soit démontré que l'employé était dans l'impossibilité de suivre ces requalifications à la Ville ou que les requalifications offertes par la Ville n'aient pas lieu dans les trois (3) mois qui précèdent la date d'échéance des cartes de compétence.

21.03 L'employeur peut affecter en formation les nouveaux moniteurs. Dans ce cas, ceux-ci sont payés au taux d'assistant-moniteur et sont affectés pour la durée complète d'une seule session avec un moniteur d'expérience. Ces affectations ne sont pas régies par l'article 8.00.

## ARTICLE 22.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 22.01 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants autorisés du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.
- 22.02 Le comité de relations de travail se réunit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, au plus tard dans les quinze (15) jours suivant une telle demande.
- La date, l'heure et le lieu des rencontres sont convenus entre les parties.
- 22.03 À l'occasion des rencontres du comité de relations de travail, les parties peuvent se faire accompagner d'un conseiller extérieur.
- 22.04 L'ordre du jour de toutes les rencontres du comité de relations de travail est discuté entre les parties au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, heure et lieu convenus entre les parties, mais peut être modifié après entente entre les parties.
- 22.05 Chaque rencontre du comité de relations de travail est suivie d'un compte rendu dont copie est transmise à chacun des membres dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.
- 22.06 Le comité de relations de travail peut étudier toute question soumise par l'un des membres ou étudier toute demande relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

## ARTICLE 23.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 23.01 L'employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.
- 23.02 Un comité de santé et de sécurité est formé et il est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 23.03 Les fonctions de ce comité sont, entre autres :
- a) d'établir ses propres règles de fonctionnement;
  - b) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés du secteur aquatique;
  - c) de recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir causé un accident de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre

les recommandations appropriées, copies de ces rapports sont également transmises au représentant en prévention;

- d) de recevoir les suggestions et les plaintes des employés relatives à la santé et à la sécurité au travail et les prendre en considération.

23.04 Les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf si le comité en décide autrement.

23.05 Les représentants des employés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité de santé et de sécurité.

23.06 Les représentants des employés doivent aviser l'employeur ou son représentant cinq (5) jours à l'avance lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité de santé et de sécurité.

23.07 Un compte rendu de chaque réunion est rédigé et distribué aux participants et au président du syndicat.

## **ARTICLE 24.00 VÊTEMENTS**

24.01 L'employeur fournit à chaque employé, dans les quinze (15) jours de son embauche, un t-shirt identifié.

24.02 Au début de la saison d'été, l'employeur fournit au personnel qui assure la surveillance des bains, les vêtements suivants :

- a) un second t-shirt identifié avec manches, le modèle actuel;
- b) un t-shirt identifié sans manches, le modèle actuel pour les hommes, le modèle modifié pour les femmes afin de permettre un meilleur ajustement pour la période estivale;
- c) un gilet en coton ouaté identifié ou l'équivalent pour les employés affectés à la surveillance des bassins extérieurs;
- d) un pantalon court ou un boardshort.

24.03 Tel que prévu à l'article 24.02, un t-shirt avec manches ou sans manche est fourni au personnel qui assure la surveillance des bains au début de la saison d'été, un deuxième t-shirt, avec manches ou sans manche, sera également distribué au début de la saison d'automne. Par la suite, les t-shirts abîmés sont remplacés sur présentation de ces derniers.

24.04 L'employé ayant effectué au moins deux cents (200) heures au cours des douze (12) derniers mois au 1er juin d'une année se voit attribuer un (1) maillot (femme) ou un boardshort (homme).

Un deuxième maillot est distribué aux employés effectuant un minimum de quinze (15) heures de travail par semaine réparties en trois (3) jours.

- 24.05 Tel que prévu à l'article 24.02, le short est fourni au personnel qui assure la surveillance des bains au début de la saison d'été. Un deuxième short est fourni après quatre cent cinquante (450) heures travaillées au cours d'une période de douze (12) mois.
- 24.06 Au début de la saison, l'employeur fournit au personnel qui travaille à l'extérieur un tube de crème solaire de 120 ml.
- 24.07 Les articles énumérés aux clauses 24.01, 24.02 et 24.04 sont remplacés au besoin sur présentation des pièces détériorées.
- 24.08 Les inventaires de vêtements doivent être écoulés avant la distribution des nouveaux modèles, le cas échéant.
- 24.09 Le port d'un t-shirt ou d'un coton ouaté et du pantalon court ou du boardshort est obligatoire pour la surveillance des bains de même que le port d'un maillot de bain une pièce sous ces vêtements pour les employées.
- 24.10 Le maillot pour femmes ou le boardshort pour hommes, distribués par la Ville conformément à la clause 24.04, doit obligatoirement être porté lors des cours de natation.
- 24.11 Tous les vêtements distribués aux employés sont identifiés avec le logo de la Ville de Québec.
- 24.12 L'employé devra défrayer les coûts rattachés au remplacement des articles perdus ou abîmés d'une façon négligente.

## **ARTICLE 25.00 ÉQUITÉ SALARIALE**

- 25.01 Les parties s'engagent à maintenir l'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale*.

## **ARTICLE 26.00 FUSION ET DÉFUSION**

- 26.01 Dans le cas d'une fusion, défusion, annexion ou d'un changement des structures juridiques de l'employeur, ce dernier convient, de concert avec le syndicat, de tout mettre en oeuvre afin de protéger les droits des employés dans telles nouvelles structures. L'employeur s'engage à faire respecter, par le nouvel employeur ou la nouvelle entité administrative, les conditions de la présente convention collective.

## ARTICLE 27.00 DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 La convention collective entre en vigueur à la signature de celle-ci et le demeure jusqu'au 31 décembre 2010. Elle n'a d'effet rétroactif que lorsqu'expressément spécifié. Au 1er janvier 2011, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

SIGNÉE À QUÉBEC LE


25 juin 2009

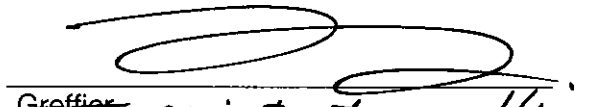
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE SECTION  
LOCALE 4528 (SCFP)  
SECTEUR AQUATIQUE

LA VILLE DE QUÉBEC

  
Présidente

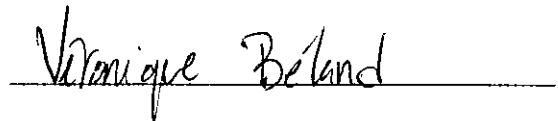
  
Maire

  
Vice-président

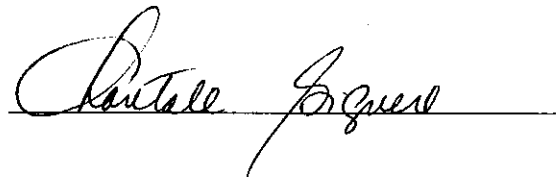
  
Greffier *assistante-greffier*

TÉMOINS

  
Karrel Paquet

  
Veronique Beland



  
Chantal Levesque

**ANNEXE « A-1 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 8 NOVEMBRE 2007 AU 31 DÉCEMBRE 2007**

CLASSE	FONCTION	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
		<i>84 %</i>	<i>88 %</i>	<i>92 %</i>	<i>96 %</i>	<i>100 %</i>
1	Guichetier	16,05 \$	16,69 \$	17,36 \$	18,05 \$	18,77 \$
	Préposé aux admissions	16,05 \$	16,69 \$	17,36 \$	18,05 \$	18,77 \$
2	Assistant-sauveteur	16,52 \$	17,18 \$	17,87 \$	18,58 \$	19,32 \$
	Assistant-moniteur	16,52 \$	17,18 \$	17,87 \$	18,58 \$	19,32 \$
3	Sauveteur	16,99 \$	17,67 \$	18,38 \$	19,11 \$	19,87 \$
	Sauveteur- plage	16,99 \$	17,67 \$	18,38 \$	19,11 \$	19,87 \$
4	Moniteur	17,45 \$	18,15 \$	18,88 \$	19,64 \$	20,43 \$
	Moniteur spécialisé	17,45 \$	18,15 \$	18,88 \$	19,64 \$	20,43 \$
	Moniteur/instructeur Croix-Rouge	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.04.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur/sauveteur-chef	18,40 \$	19,14 \$	19,91 \$	20,71 \$	21,54 \$
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	18,40 \$	19,14 \$	19,91 \$	20,71 \$	21,54 \$

**ANNEXE « A-2 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2008**

CLASSE	FONCTION	1er	2e	3e	4e	5e
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
		<i>84 %</i>	<i>88 %</i>	<i>92 %</i>	<i>96 %</i>	<i>100 %</i>
1	Guichetier	16,37 \$	17,02 \$	17,70 \$	18,41 \$	19,15 \$
	Préposé aux admissions	16,37 \$	17,02 \$	17,70 \$	18,41 \$	19,15 \$
2	Assistant-sauveteur	16,85 \$	17,52 \$	18,22 \$	18,95 \$	19,71 \$
	Assistant-moniteur	16,85 \$	17,52 \$	18,22 \$	18,95 \$	19,71 \$
3	Sauveteur	17,33 \$	18,02 \$	18,74 \$	19,49 \$	20,27 \$
	Sauveteur-plage	17,33 \$	18,02 \$	18,74 \$	19,49 \$	20,27 \$
4	Moniteur	17,82 \$	18,53 \$	19,27 \$	20,04 \$	20,84 \$
	Moniteur spécialisé	17,82 \$	18,53 \$	19,27 \$	20,04 \$	20,84 \$
	Moniteur/instructeur Croix-Rouge	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.04.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur/sauveteur-chef	18,79 \$	19,54 \$	20,32 \$	21,13 \$	21,97 \$
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	18,79 \$	19,54 \$	20,32 \$	21,13 \$	21,97 \$

**ANNEXE « A-3 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2009 AU 31 DÉCEMBRE 2009**

CLASSE	FONCTION	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
		84%	88%	92%	96%	100%
1	Guichetier	16,70 \$	17,37 \$	18,06 \$	18,78 \$	19,53 \$
	Préposé aux admissions	16,70 \$	17,37 \$	18,06 \$	18,78 \$	19,53 \$
2	Assistant-sauveteur	17,19 \$	17,88 \$	18,59 \$	19,33 \$	20,10 \$
	Assistant-moniteur	17,19 \$	17,88 \$	18,59 \$	19,33 \$	20,10 \$
3	Sauveteur	17,67 \$	18,38 \$	19,12 \$	19,88 \$	20,68 \$
	Sauveteur-plage	17,67 \$	18,38 \$	19,12 \$	19,88 \$	20,68 \$
4	Moniteur	18,16 \$	18,89 \$	19,65 \$	20,44 \$	21,26 \$
	Moniteur spécialisé	18,16 \$	18,89 \$	19,65 \$	20,44 \$	21,26 \$
	Moniteur/instructeur Croix-Rouge	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.04.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur/sauveteur-chef	19,15 \$	19,92 \$	20,72 \$	21,55 \$	22,41 \$
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	19,15 \$	19,92 \$	20,72 \$	21,55 \$	22,41 \$

**ANNEXE « A-4 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2010 AU 31 DÉCEMBRE 2010**

CLASSE	FONCTION	1 <sup>er</sup>	2 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	4 <sup>e</sup>	5 <sup>e</sup>
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
		84 %	88 %	92 %	96 %	100 %
1	Guichetier	17,02 \$	17,70 \$	18,41 \$	19,15 \$	19,92 \$
	Préposé aux admissions	17,02 \$	17,70 \$	18,41 \$	19,15 \$	19,92 \$
2	Assistant-sauveteur	17,52 \$	18,22 \$	18,95 \$	19,71 \$	20,50 \$
	Assistant-moniteur	17,52 \$	18,22 \$	18,95 \$	19,71 \$	20,50 \$
3	Sauveteur	18,03 \$	18,75 \$	19,50 \$	20,28 \$	21,09 \$
	Sauveteur-plage	18,03 \$	18,75 \$	19,50 \$	20,28 \$	21,09 \$
4	Moniteur	18,55 \$	19,29 \$	20,06 \$	20,86 \$	21,69 \$
	Moniteur spécialisé	18,55 \$	19,29 \$	20,06 \$	20,86 \$	21,69 \$
	Moniteur/instructeur Croix-Rouge	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.04.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur/sauveteur-chef	19,54 \$	20,32 \$	21,13 \$	21,98 \$	22,86 \$
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	19,54 \$	20,32 \$	21,13 \$	21,98 \$	22,86 \$

## ANNEXE « B » ÉVALUATION DES EMPLOIS

Le plan d'évaluation, l'ensemble des descriptions d'emplois ainsi que la classification des emplois apparaissant à la clause 10.03, font partie intégrante de la convention.

- a) Le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur de définir le contenu des emplois;
  - b) L'employeur reconnaît qu'il doit définir le contenu des emplois en conformité avec le travail qu'il requiert des employés;
  - c) L'employeur s'engage à soumettre au syndicat tout projet de description d'emploi avant de modifier ou de créer un emploi afin que celui-ci puisse le commenter.
-

# INDEX

## A

AFFAIRES LÉGALES.....	21
AFFECTATION ET ATTRIBUTION DU TRAVAIL.....	7
ANCIENNETÉ.....	5
AVANCEMENT D'ÉCHELON.....	12

## C

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	23
CONGÉS PARENTAUX.....	15
CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX.....	15
CONGÉS SANS TRAITEMENT .....	18

## D

DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS.....	2
DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE ET STATIONNEMENT .....	21
DURÉE DE LA CONVENTION .....	26

## E

ÉQUITÉ SALARIALE.....	25
-----------------------	----

## F

FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	2
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	22
FUSION ET DÉFUSION.....	25

## H

HEURES DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION .....	10
---	----

## J

JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS .....	13
------------------------------	----

## L

LE BUT DE LA CONVENTION.....	2
------------------------------	---

## M

MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
-----------------------------	----

## N

NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT .....	3
---	---

## P

PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE .....	19
PROTECTION JUDICIAIRE .....	20

## R

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT.....	2
RÉGIME SYNDICAL.....	4

## S

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	23
-----------------------------------	----

## V

VACANCES.....	14
VÊTEMENTS .....	24

LETTRE D'ENTENTE

Entre : Ville de Québec (ci-après appelée « l'Employeur »)

et

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4528 (ci-après appelé « le Syndicat »)

Objet : Niveau d'activités du secteur aquatique

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Pour la durée de la convention collective, et à l'exception de la piscine Jean-Paul Nolin, l'employeur s'engage à maintenir la quantité d'heures de travail réalisées au cours de l'année 2008 par les employés à moins d'une réduction de service pour des raisons économiques ou suite à des changements techniques ou technologiques ou par suite de la diminution de l'achalandage.

2. Toutefois, pour ce qui est de la piscine Jean-Paul Nolin, dans le cas où la Ville cesserait ces activités ou qu'un organisme externe à la Ville désirerait acquérir, en totalité ou en partie, l'entreprise aquatique de ce secteur, la Ville convient de replacer les employés affectés exprimant le désir de demeurer à la Ville dans les fonctions qu'ils exercent. Ces remplacements s'effectuent en fonction de l'ancienneté ainsi que de l'arrondissement choisi par les employés.


Dans le cas où la Ville cesserait ces activités ou qu'un organisme externe à la Ville désirerait acquérir une partie de l'entreprise aquatique de ce bassin, la Ville convient que les activités qui n'auront pas été cédées à l'organisme lors de l'exercice initial soient couvertes par l'énoncé du point 1.

Dans l'éventualité où la Ville reprenne ces activités, les employés ayant été transférés dans les autres arrondissements auront une priorité de retour à la piscine Jean-Paul Nolin.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 25 juin 2009.

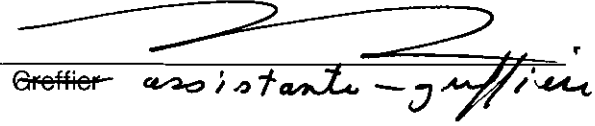
Syndicat canadien de la fonction  
publique, section locale 4528

Ville de Québec

  
Présidente

  
Maire

  
Vice-président

  
Greffier

  
Témoign

  
Témoign

  
Témoign

  
Témoign



## SÉANCE DU CONSEIL DE LA VILLE

Extrait du procès-verbal de la séance du conseil de la Ville de Québec, tenue le 15 juin 2009, à l'hôtel de ville de Québec, 2, rue des Jardins, Québec.

**CV-2009-0666      Approbation du renouvellement de la convention collective du personnel aquatique 2007-2010 - RH2009-495 (CT-RH2009-495)**

Monsieur le conseiller François Picard déclare qu'il a directement ou indirectement un intérêt pécuniaire particulier dans ce dossier et qu'en conséquence, il s'abstiendra de participer aux délibérations sur cette question et de voter ou tenter d'influencer le vote sur celle-ci.

Sur la proposition de monsieur le conseiller Richard Côté,

appuyée par madame la conseillère Lisette Lepage,

il est résolu :

- 1° d'approuver le renouvellement de la convention collective du personnel aquatique, selon les conditions mentionnées au sommaire décisionnel;
- 2° de mandater le Service des ressources humaines pour modifier la convention collective du personnel aquatique, conformément aux conditions mentionnées audit sommaire.

Monsieur le président s'est abstenu de voter.

Adoptée à l'unanimité

(Signé) Yvon Bussièrés  
Président

(Signé) Sylvain Ouellet  
Greffier

COPIE CERTIFIÉE CONFORME

SYLVAIN OUELLET, greffier  
Ville de Québec