CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE

Saint-Bruno
DE-MONTARVILLE

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 306
(SALARIES PISCINES)

SCFP
Syndicat canadien de la fonction publique

1er janvier 2016 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES		PAGE
ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION	3
ARTICLE 2	JURIDICTION	4
ARTICLE 3	DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
ARTICLE 4	DÉFINITION DES EXPRESSIONS	6
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEFS	10
ARTICLE 7	ARBITRAGE	12
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ	14
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL	15
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 11	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ	17
ARTICLE 12	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	18
ARTICLE 13	ASSISTANCE JUDICIAIRE	19
ARTICLE 14	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT	20
ARTICLE 15	CONGÉS FÉRIÉS	21
ARTICLE 16	CONGÉS SOCIAUX	22
ARTICLE 17	CONGÉS ANNUELS	23
ARTICLE 18	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	24
ARTICLE 19	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	28
ARTICLE 20	HORAIRES DE TRAVAIL	29
ARTICLE 21	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	32
ARTICLE 22	ADMINISTRATION DES SALAIRES	33
ARTICLE 23	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	34
ARTICLE 24	VÊTEMENTS	35
ARTICLE 25	ALLOCATION AUTOMOBILE	36
ARTICLE 26	PRIME DE CHEF DE GROUPE	37
ARTICLE 27	RÉGIME DE RETRAITE	38
ARTICLE 28	MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE	39
ARTICLE 29	MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION	40
ARTICLE 30	SALAIRE ET CLASSIFICATION	41
ARTICLE 31	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE	42
ARTICLE 32	RÉTROACTIVITÉ	43
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION	44
ANNEXE « A »	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	45
ANNEXE «A-1»	FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS	50
ANNEXE « B »	ANCIENNETÉ ET DATE DE SERVICE CONTINU	51
ANNEXE « C »	FORMULAIRE D'ADHESION SYNDICALE	52
ANNEXE « D »	ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE	53
LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2022-01		54

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre la Ville et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous.

ARTICLE 2 JURIDICTION

2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés affectés aux piscines de la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville, salariés au sens du Code du travail (surveillance, cours et animation, caissiers et service direct à la clientèle aux piscines extérieures) visés par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire général du travail le 05 avril 2006 et aux amendements apportés conformément au Code du travail.

2.02 À l'exception des cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité de négociation ne peuvent remplir une des fonctions énumérées à l'annexe A de la présente convention et couvertes par le présent certificat.

Aux fins d'application du présent article, un cas d'urgence se définit comme étant une situation qui, au moment où elle nécessite une ou des actions immédiates, était imprévue et doit être réglée dans les plus brefs délais.

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

Toute entente individuelle entre une personne salariée et la Ville touchant des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective, ou ayant pour conséquence de priver ou limiter une personne salariée dans l'exercice d'un droit ou d'un recours prévu à la convention collective, est nulle et non avenue si le Syndicat n'a pas transmis par écrit son approbation à la Ville.

ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de la Ville de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, le tout sujet aux dispositions expresses de la présente convention collective.

3.02 Les conseillers externes tant du Syndicat que de la Ville ont le droit de participer aux rencontres relatives à la présente convention, après en avoir informé au préalable l'autre partie.

3.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la Ville fournira une copie de ladite convention collective à tous les salariés couverts par ladite convention. La Ville devra également remettre une copie de la convention collective à tout nouveau salarié lors de son embauche.

ARTICLE 4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

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

4.02 Lors de la signature de la convention collective, les salariés dont les noms apparaissent à l'annexe B ci-jointe à la présente convention pour en faire partie intégrante, sont des salariés.

4.03 Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée :

a) **« Ville » :** désigne la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville.

b) **« Syndicat » :** désigne les Syndicats regroupés des employés Municipaux, Syndicat Canadien de la fonction publique, section locale 306.

c) **« Médiation »** : désigne la procédure comportant l'intervention d'un tiers, qui ne possède aucun pouvoir coercitif, pour rapprocher les parties dans le cadre d'une mésentente au sujet de l'interprétation ou de l'application de la convention collective, faciliter le dialogue entre elles et les aider à se mettre d'accord à ce sujet. Le recours à la médiation est volontaire.

d) **« Salarié »** : désigne tout salarié embauché par la Ville pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation prévue à 4.03 e).

e) **« Salarié en probation »** : Désigne tout nouveau salarié embauché et qui n'a pas complété 275 h travaillées, dont un minimum de 120 heures* devront avoir été travaillées en enseignement comme assistant-moniteur ou moniteur, dans l'unité d'accréditation des salariés de piscines. La période de probation ne doit pas excéder 2 ans selon la première échéance obtenue.

* Le 120 heures ne s'appliquent qu'à la fonction de moniteur et assistant moniteur et ne s'applique pas aux autres fonctions

Ce salarié est couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi et l'article 8 de la présente convention.

f) **« Ancienneté » :** Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la période totale pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville à titre de salarié.

g) **« Chef de groupe » :** désigne un salarié appelé à occuper certaines tâches administratives et de planification et/ou de coordination des ressources et des opérations d'un plan d'eau sous l'autorité du gestionnaire responsable des activités aquatiques. Le chef de groupe est désigné par le supérieur immédiat.

h) **« Moniteur » :** désigne un salarié qui possède en sus les habiletés à donner des cours de natation, selon la ou les associations suivantes : Croix-Rouge canadienne ou Société de sauvetage et/ou d'une Fédération québécoise sportive aquatique et nautique du Québec, ou autres cours.

i) **« Mutation »** : désigne l'assignation d'un salarié à une autre fonction.

j) **« Promotion » :** désigne l'assignation d'un salarié à une fonction de classe supérieure.

k) **« Surveillant-sauveteur » :** désigne un salarié répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics en vigueur

l) **« Assistant-moniteur »** désigne un salarié qui voit à assister le moniteur dans ses fonctions.

m) **« Coordonnateur aquatique »** désigne un salarié appelé à coordonner les activités sur le terrain, le personnel sous sa responsabilité et à répondre aux besoins de la clientèle.

n) **« Moniteur conditionnement physique »** désigne un salarié qui possède les compétences et l'expérience pour enseigner les cours de conditionnement physique réguliers et pour les aînés.

o) **« Moniteur spécialisé »** désigne un salarié appelé à enseigner les cours spécialisés des programmes de la Société de sauvetage et de la Croix-Rouge canadienne visant à former les surveillants-sauveteurs et moniteurs en natation.

p) **« Session »** : désigne une période d'activités programmées. Il y a quatre (4) sessions par année : hiver, printemps, été et automne.

q) **«Service continu» :** désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à la Ville par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

r) **« Préposé à l'entretien » :** désigne un salarié appelé à effectuer les tâches ménagères, tel que le balayage, vider les poubelles, assurer l'entretien des salles de bains. Il voit également à passer l'aspirateur dans la piscine et faire ensuite un lavage à contre-courant. Toute manipulation de produits chimiques est exclue de cette fonction.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 **Sécurité syndicale**

Tout salarié membre du Syndicat, lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le devient pendant la durée de la convention, doit verser sa cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.

Tout salarié membre en règle du Syndicat, lors de la mise en vigueur de la présente convention et tout salarié qui le devient pendant la durée de la convention, doit verser sa cotisation syndicale comme condition de maintien de son emploi.

5.02 Aucun salarié embauché après la signature de la présente convention et occupant un emploi régi par la présente convention ne peut demeurer au service de la Ville s'il n'est pas membre en règle du Syndicat et s'il ne paie pas sa cotisation syndicale.

5.03 La Ville n'est pas tenue, en vertu de cette clause de renvoyer un salarié parce que le Syndicat l'a retiré de ses rangs, sous réserve de l'article 63 du Code du travail du Québec. Toutefois ledit salarié demeure soumis aux stipulations du paragraphe 5.05.

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

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, la Ville voit à faire compléter et à transmettre au Syndicat une copie du formulaire apparaissant à ~~de~~ l'annexe « C » (formulaire d'adhésion syndicale)

À l'occasion de l'entrée en fonction de tout nouveau salarié la Ville lui accordera une période d'au plus (15) quinze minutes payées, soit avant, soit après sa période de travail afin de rencontrer un représentant syndical.

5.05 **Retenue syndicale**

La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque salarié régi par la présente convention la cotisation syndicale au montant que lui indique le Syndicat et à remettre lesdites déductions mensuellement, par chèque, ainsi que la liste des nom, numéro d'employé, salaire hebdomadaire régulier de chaque salarié de même que le montant perçu, sa fonction, sa date d'ancienneté, son statut, la direction et la section auxquels il appartient.

5.06 Un avis écrit fixant la cotisation syndicale est remis par le Syndicat à la Ville. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception d'un avis de modification de la cotisation syndicale, la Ville doit effectuer le changement sur la paie des salariés, conformément aux dispositions dudit avis.

5.07 Le Syndicat est informé de l'embauche et du départ de tout salarié assujetti aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivant l'un de ces cas.

5.08 **Affichage**

Le Syndicat a le droit d'afficher sur les propriétés de la Ville, les avis relatifs aux activités légales du Syndicat, aux endroits approuvés par la Direction des ressources humaines. Copie de tout document ainsi affiché doit être remise à la Direction des ressources humaines.

5.09 **Activités syndicales**

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que négociations, conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville accorde soixante-quinze (75) heures de libérations, avec traitement, par année, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, pour la durée de la présente convention, et ce, aux conditions suivantes :

a) dans les cas d'enquêtes de griefs, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville, accompagnés ou non du directeur de griefs, peuvent s'absenter, à l'exception de l'arbitrage de griefs (maximum deux (2) membres);

b) à l'occasion de la préparation du projet de convention collective, de négociation, de conciliation ou d'arbitrage d'un différend, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville;

c) à l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville;

d) un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales tel qu'à l'annexe « D »), d'au moins quarante-huit (48) heures doit être transmis au supérieur immédiat ou son représentant.

5.10 Les salariés participant à des comités conjoints sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.

5.11 Advenant que les heures de libération mises à la disposition du Syndicat, prévues au paragraphe 5.09 sont épuisées, sur demande du Syndicat, la Ville accepte de libérer avec traitement, les membres de l'exécutif. Une telle demande ne peut être refusée à moins que cela puisse nuire de façon majeure aux opérations des services concernés.

D'autres libérations avec traitement peuvent être accordées par la Ville, sur demande du Syndicat, pour les délégués.

Dans les deux cas, les heures de libération sont remboursées par le Syndicat sur réception de la facture, selon les modalités convenues entre les parties.

5.12 Tout salarié désigné pour occuper un poste à son syndicat est libéré, sans traitement, par la Ville pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

a) le Syndicat informe, par écrit, la Ville relativement à la durée du mandat;

b) le salarié ainsi libéré conserve et accumule son ancienneté. Il conserve tous ses droits et avantages prévus à la présente convention collective;

c) sur avis écrit du Syndicat d'au moins une (1) semaine à l'avance, la Ville réintègre le salarié ainsi libéré dans le poste qu'il occupait ou aurait dû occuper avant sa libération.

5.13 **Maintien des droits**

Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour leurs activités syndicales.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.

6.02 Les parties reconnaissent que le comité de griefs de la convention collective des cols blancs s'applique aux salariés affectés aux piscines et qu'un (1) membre salarié de piscine, salarié de la Ville, désigné par le Syndicat, y siégera au besoin, nonobstant l'article 13.01 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des salariés affectés aux piscines lorsqu'il sera question, audit comité, de griefs concernant les salariés couverts par la présente convention collective.

6.03 Vu la ferme volonté des parties de tenter de régler toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, celles-ci prévoient, avant de soumettre un grief, une rencontre entre le ou les salariés concernés accompagnés d'un représentant syndical, et son ou leur supérieur immédiat. À défaut d'entente, le ou les salariés peuvent soumettre un grief.

6.04 Tout grief individuel ou collectif est soumis par écrit à la Direction des ressources humaines, par le Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance du fait et dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui justifie le grief.

Tout grief doit comporter une description sommaire de la situation contestée et du correctif demandé.

Dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la soumission dudit grief, la Ville doit rencontrer le Syndicat pour en discuter ou fournir les motifs par écrit, pour lesquels elle rejette ledit grief, le cas échéant.

6.05 À défaut d'un règlement, en vertu de la procédure précédente, les parties peuvent référer le dossier en médiation dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant le désaccord des parties.

6.06 S'il n'y a pas d'entente lors de la médiation, ou à défaut de médiation, le grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la dernière rencontre de médiation ou du délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables mentionné à l'article 6.04, et ce, conformément à l'article 7 relatif à l'arbitrage.

6.07 Malgré toute disposition contraire, le Syndicat peut, dans les cas où il croit ses droits lésés, soumettre un grief relatif à la convention collective en commençant au paragraphe 6.04.

Par ailleurs, la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. La procédure prévue aux paragraphes 6.04 et suivants s'applique.

6.08 Tout règlement intervenu entre la Ville et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les représentants dûment autorisés des parties ou de toute autre forme d'entente écrite ou verbale confirmée en Comité de griefs, laquelle est consignée au procès-verbal dûment approuvé par les parties.

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

De plus les parties conviennent de suspendre les délais prévus à la procédure de grief et d'arbitrage durant la période où il y a discussion entre les parties pour tenter de régler les litiges par le biais du comité paritaire de grief.

S'il n'y a pas d'entente entre les parties, le grief est soumis à l'arbitrage dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la dernière rencontre du comité paritaire et qu'aucune autre discussion concernant le litige n'est prévisible, et ce, conformément à l'article 7 relatif à l'arbitrage.

Cette suspension n'est pas applicable pour les délais de soumission des griefs prévues à l'article 6.04 à l'exception des périodes prévues à l'article 6.13 de la convention collective.

6.10 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas, mais elle doit être corrigée avant le début de l'audition à l'arbitrage, le cas échéant.

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

6.11 Le salarié qui dépose un grief ne doit pas être importuné du fait de son geste. Nul ne doit faire des pressions dans le but d'inciter un salarié à déposer un grief ou à le retirer.

6.12 Le Syndicat a le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'un salarié, tout grief que ce dernier fait alors qu'il est à l'emploi de la Ville et ledit Syndicat peut poursuivre les démarches entreprises après le départ du salarié de la Ville, y compris pour ses ayants droit.

6.13 La Ville et le Syndicat conviennent de suspendre les délais mentionnés aux articles 6 et 7 de la convention collective, et ce, pour les périodes suivantes :

- Du 20 décembre au 15 janvier inclusivement ;
- Du 23 juin au 15 septembre inclusivement

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure prévue à l'article 6 de la présente convention, peut être soumis à l'arbitrage.

7.02 Les arbitres suivants agissent à tour de rôle :

- **Pierre Laplante**
- **Diane Fortier**
- **Denis Nadeau**

Les arbitres conservent leur priorité dans la présente liste jusqu'à ce qu'ils aient procédé à l'audition d'un grief.

Malgré ce qui précède, les parties peuvent d'un commun accord s'entendre, soit pour procéder devant un autre arbitre de leur choix, soit pour intervertir l'ordre des arbitres.

De plus, les parties s'entendent pour se rendre disponibles afin de procéder à l'audition dans les meilleurs délais.

7.03 La partie qui désire référer un grief à l'arbitrage en avise, par écrit, l'autre partie.

7.04 Les parties doivent être informées de toute objection préliminaire au moins dix (10) jours ouvrables précédant l'audition.

7.05 En rendant une décision au sujet de tout grief qui lui est soumis, l'arbitre doit prendre en considération la lettre et l'esprit de la convention collective. Il n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

En matière disciplinaire ou de congédiement, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Ville; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et de la preuve soumise.

7.06 L'arbitre doit communiquer sa décision, par écrit, aux parties dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière audition.

7.07 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision arbitrale par les parties, la Ville s'engage à déclencher le mécanisme de mise en application de ladite décision.

7.08 Sous réserve du paragraphe 5.09, chacune des parties paie la moitié des honoraires et des dépenses de l'arbitre et du médiateur, et paie en entier les salaires et les dépenses de ses représentants et témoins.

7.09 Le défaut d'une rencontre telle que stipulée au paragraphe 6.03, ne peut être invoqué devant l'arbitre comme objection ou non-respect de la procédure de grief.

7.10 Lors de congédiement et suspension administratifs, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

7.11 **Arbitrage médical**

Le médecin de la Ville décide si l'absence du salarié est motivée et à quelle date le salarié rétabli doit reprendre son travail. En cas de conflit d'opinion entre le médecin de la Ville et celui du salarié, les deux médecins en choisissent un troisième dont la décision est finale. Les honoraires du tiers médecin sont payés à parts égales par la Ville et le Syndicat.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 **Acquisition d'ancienneté**

L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de son entrée en service à titre de salarié en probation.

L'ancienneté se calcule en heures de travail depuis le premier jour de travail à la ville.

8.02 **Perte d'ancienneté**

Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi :

a) s'il quitte volontairement son emploi;

b) s'il est renvoyé pour cause juste et suffisante;

c) s'il n'accumule pas un minimum de cinquante (50) heures travaillées dans l'unité d'accréditation pendant une année de calendrier;

d) s'il refuse l'affectation assignée après avoir complété sa disponibilité à moins d'un motif jugé valable par l'employeur.

8.03 **Liste d'ancienneté**

a) La liste d'ancienneté des salariés est celle apparaissant à l'annexe « B ». Le nom, la date de service continu et les heures cumulées d'ancienneté depuis le début de son emploi doivent y apparaître. Cette liste est affichée deux (2) fois par année, au 1er mars et au 1er septembre et sert de référence pour les augmentations d'échelle.

b) Suite à cet affichage, les parties conviennent d'examiner et de corriger, s'il y a lieu, toute erreur qui aurait pu se glisser dans la préparation de la liste d'ancienneté, et ce, avant le 1er avril pour le premier affichage et avant le 1er octobre pour le second affichage.

c) Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent le même nombre d'heures d'ancienneté, la priorité sera établie en fonction de la date de service continu.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01 **Mouvement de personnel**

Lorsque des heures doivent être coupées en raison de la température, de bris ou pour tout autre motif, la Ville procède par rotation et par ordre inverse d'ancienneté en tenant compte de ses besoins.

9.02 Lors de rappel au travail pour le remplacement, la Ville procède d'abord parmi les salariés rattachés à la piscine par ordre d'ancienneté, en tenant compte de ses besoins et des exigences de la fonction.

Dans tous les cas, le rappel au travail ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.

9.03 **Qualifications requises pour combler un poste**

Dans tout mouvement de personnel dans l'unité de négociation, le cumul des heures travaillées dans la fonction est le facteur déterminant, à moins que le salarié ne puisse remplir les exigences normales de la fonction ou du poste visé, le cas échéant.

Les termes « exigences normales de la fonction et particularités du poste » sont définis comme étant des exigences raisonnables, liées directement à la nature même de la fonction ou du poste, c'est-à-dire aux tâches qui se font habituellement.

9.04 Il est de la responsabilité du salarié de fournir les documents nécessaires pour l'établissement et la reconnaissance de ses compétences, et de la même façon, pour mettre à jour ou pour ajouter toute nouvelle compétence acquise par celui-ci.

9.05 Pour l'horaire de travail, il est de la responsabilité du salarié de compléter et de transmettre au supérieur immédiat, le formulaire fourni par la Ville pour établir les affectations en tenant compte de son ancienneté, de ses disponibilités et de ses compétences acquises.

ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Dans les présentes, seules les mesures disciplinaires suivantes peuvent être imposées : une réprimande verbale, une réprimande écrite, une suspension, un congédiement.

10.02 Le salarié dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire en est avisé, par écrit, au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la connaissance par la Ville des faits justifiant une telle mesure. Copie de cet avis est transmise au Syndicat.

10.03 Si la Ville décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, celui-ci pourra, s'il le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical.

10.04 Toute mesure disciplinaire doit être appliquée dans les soixante (60) jours ouvrables suivant l'avis du paragraphe 10.02, sauf si une absence au travail a pour effet d'empêcher l'application des délais.

10.05 Les paragraphes 10.02 et 10.04 ne s'appliquent pas dans les cas où les faits sont de nature criminelle.

10.06 À la demande du Syndicat, la Ville doit lui transmettre par écrit les raisons qui motivent une mesure disciplinaire, et ce, au plus tard, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande.

10.07 Tout document relatif à des mesures disciplinaires versé au dossier d'un salarié est retiré s'il s'avère non fondé où s'il y a eu entente entre les 2 parties à l'effet de procéder à son retrait.

10.08 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié.

10.09 Seules les mesures disciplinaires transmises au salarié et au Syndicat peuvent être invoquées. Les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoquées contre le salarié et doivent être retirées de son dossier.

10.10 Tout salarié a le droit, après avoir pris rendez-vous avec un représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier et peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

10.11 Dans les cas de réprimande verbale ou écrite, de suspension et de congédiement, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

10.12 Les délais et la procédure mentionnés aux paragraphes 10.02 et 10.04 sont de rigueur à moins d'entente écrite au contraire. À défaut de s'y conformer, la mesure disciplinaire devient nulle, non valide et illégale aux fins de la convention collective.

ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

11.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.

Pour chaque établissement il incombe à la Ville d'informer les salariés des normes de sécurité.

11.02 Les parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des salariés.

11.03 Les parties reconnaissent que le comité de santé et sécurité de la convention collective des cols blancs s'applique aux salariés affectés aux piscines et qu'un (1) membre salarié de piscine, salarié de la Ville, désigné par le Syndicat, y siégera au besoin, nonobstant l'article 12.03 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des employés affectés aux piscines lorsqu'il sera question, audit comité, de la santé et de la sécurité des salariés couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 Les parties reconnaissent que le comité de relations de travail des cols blancs s'applique aux salariés des piscines et qu'un (1) membre salarié de piscine, salarié de la Ville, désigné par le syndicat y siégera, nonobstant l'article 13.01 de la convention collective des cols blancs, à titre de représentant des piscines lorsqu'il sera question, audit comité de relations de travail, de salariés couverts par la présente convention collective.

ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE

13.01 La Ville assume la défense du salarié poursuivi en justice, par le fait ou à l'occasion du travail, conformément aux termes et conditions prévus à la *Loi sur les cités et villes*.

13.02 Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par la Ville, sauf dans le cas où le salarié n'a pas droit à l'assistance judiciaire conformément à la *Loi sur les cités et villes*.

13.03 L'assistance judiciaire s'applique uniquement dans le cas d'un salarié qui est, soit le défendeur, l'intimé ou l'accusé, soit le mis en cause. La Ville ne fournit aucune assistance judiciaire au salarié qui porte appel ou demande la révision d'une décision rendue par un tribunal de première instance, à moins que la loi soit plus généreuse à cet égard. Toutefois, s'il obtient gain de cause en appel ou en révision (décision ou jugement final), la Ville lui rembourse les frais d'appel qu'il a raisonnablement encourus.

13.04 Aux fins du présent article, la ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter le salarié poursuivi. Cependant, le salarié pourra à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix aux procureurs choisis par la Ville.

13.05 Lorsqu'un salarié est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où lui-même ou un de ses membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail, mais le salarié rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.

13.06 Tout salarié qui, durant ses heures normales de travail est assigné par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursé de toute perte de salaire. Les frais de déplacement et de séjour sont remboursés par la Ville sur présentation de pièces justificatives, à moins qu'ils ne soient à la charge de l'enquêteur ou de la Cour.

ARTICLE 14 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT – HARCÈLEMENT

14.01 **Égalité de traitement**

Ni la Ville, ni ses représentants, ni le Syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction, exclusion, préférence ou harcèlement à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de ses activités syndicales, de son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap. Les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

14.02 **Harcèlement psychologique**

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

14.03 **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des pressions physiques ou psychologiques indues exercées par une personne sur une autre personne pour obtenir ou offrir des faveurs sexuelles. Il se manifeste aussi lorsque les gestes posés contre une personne peuvent avoir ou ont comme conséquence de pouvoir compromettre ou de compromettre le droit à l'égalité à l'emploi ou à la dignité humaine ou de pouvoir occasionner la privation ou la perte d'avantages ou de droits à la suite du refus de faveurs sexuelles offertes ou demandées. La Ville et le Syndicat considèrent que ces situations ne doivent pas exister, ni être tolérées.

14.04 **Plainte**

La Ville s'engage à enquêter sur toute plainte qui lui est formulée soit par le salarié ou le Syndicat concernant l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, et de fournir par écrit au salarié ou au Syndicat, selon le cas, les résultats de son enquête. Toutefois, les parties en cause s'engagent à traiter lesdits résultats suivant les règles de l'éthique et de la confidentialité requises par les circonstances.

Dans le cas où la plainte s'avère fondée, la Ville s'engage à prendre les moyens nécessaires à l'égard du salarié qui a fait l'objet de la plainte, afin de corriger la situation, de venir en aide s'il y a lieu au salarié qui en a été victime et de prévenir tout comportement de ce type.

14.05 Il est entendu que la présente procédure ne prive en rien le salarié victime ou le Syndicat, des recours possibles en vertu des différentes lois.

ARTICLE 15 CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Les dispositions prévues à la *Loi des normes du travail* s'appliquent.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 Sous réserve des dispositions suivantes les dispositions prévues à la Loi sur les normes du travail s'appliquent aux salariés.

16.02 Les salariés couverts par la présente convention ont droit à des absences sans perte de salaire, dans les cas suivants :

a) À l'occasion du décès du conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs suite au décès. De plus, le salarié pourra s'absenter pendant trois (3) autres jours ouvrables consécutifs à cette occasion, mais sans salaire.

b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs suite au décès.

c) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : cinq (5) jours ouvrables consécutifs suite au décès.

d) Lors du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau fils, d'une belle-fille, d'un grand parent, d'un arrière grand parent : (2) jours ouvrables consécutifs suite au décès.

e) À l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant : (3) jours ouvrables consécutifs. Le salarié peut aussi s'absenter, sans salaire, pendant (3) autres jours ouvrables consécutifs.

f) Lors du baptême de son enfant : le jour du baptême.

g) À l'occasion du décès d'un oncle, d'une tante, d'un cousin, d'une cousine, d'un neveu, d'une nièce : Le jour des funérailles.

h) Durant ces absences, le salarié sera alors rémunéré pour les heures prévues à son horaire de travail.

i) Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, à son retour, la preuve ou l'attestation de ces faits.

j) Le mot « conjoint » signifie :

✓ qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

✓ de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

✓ de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, les congés de deuil peuvent être pris au moment de l'incinération ou à la date à laquelle les funérailles ont été reportées, au choix du salarié.

Dans les cas ci-dessus, les funérailles ont lieu à plus de cent vingt-cinq (125) kilomètres de la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville, un (1) jour ouvrable additionnel est accordé au salarié

ARTICLE 17 CONGÉS ANNUELS

17.01 Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.

Le pourcentage de vacances prévu à la loi des normes du travail est payé sur chaque paie.

ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

18.01 **Congé de maternité**

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues, sauf si, à sa demande, la Ville consent à un congé de maternité d'une période plus longue. La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de dix-huit (18) semaines continues.

18.02 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement.

18.03 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.

18.04 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu au paragraphe 18.01 à compter du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

18.05 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédent pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

18.06 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à la Ville un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

18.07 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à la Ville indiquant la date du début de congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme. L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

18.08 À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la ville peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, la Ville peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

18.09 Malgré l'avis prévu à l'article 18.07 la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Toutefois, la Ville peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

18.10 Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

18.11 **Congé de paternité**

Le salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

18.12 Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

18.13 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de paternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de la durée indiquée au certificat médical.

18.14 Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

18.15 **Congé parental**

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

18.16 Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Ce congé se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

18.17 Le congé parental peut être pris après avoir donné un préavis d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu après avoir donné à la Ville un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour au travail. Si la Ville y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

18.18 Sur demande du salarié, le congé parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter suivant les motifs, conditions, durée et délais prévus par la *Loi sur les normes du travail* et ses règlements (soit : pour cause de maladie ou d'accident du salarié, lorsque sa présence est requise en raison d'une grave maladie ou grave accident d'un parent, lors de la disparition de son enfant, en raison du décès par suicide de son conjoint ou de son enfant, ou encore, en cas de décès par acte criminel de son conjoint ou de son enfant).

18.19 Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec la Ville, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation. En outre, le salarié qui fait parvenir à la Ville, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de congé de la durée indiquée au certificat médical.

18.20 **Retour au travail et bénéfices**

À la fin du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé parental, la Ville doit réintégrer la salariée/le salarié dans son poste, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle/il aurait eu droit si elle/il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, la Ville doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

18.21 La ou le salarié qui ne peut reprendre son travail une fois son ou ses congés terminés, suite à une maladie ou à un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant.

18.22 Pendant la durée du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental, la ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle/il avait été au travail.

18.23 La ou le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumé avoir démissionné.

18.24 Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

18.25 Ce congé peut être fractionné en journée. Une journée peut aussi être fractionnée si la Ville y consent. Le salarié doit aviser la Ville de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

ARTICLE 19 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

19.01 Les dispositions prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent.

La Ville s'engage à transmettre au comité de santé et sécurité tous les formulaires de réclamation du travailleur complétés dans tous les cas d'allégation d'accident avec ou sans absence à chaque séance du comité de santé et sécurité.

ARTICLE 20 HORAIRES DE TRAVAIL

20.01 **Dispositions générales**

a) La semaine normale de travail est du dimanche au samedi.

b) L'horaire de travail est établi par la Ville avant chaque session et les heures sont réparties aux salariés par ancienneté (nombre d'heures accumulées dans la fonction), selon les exigences normales de la fonction, leur disponibilité et les besoins de la Ville.

c) Il est de l'obligation du salarié de compléter et de transmettre à la DLCVC le formulaire fourni par la Ville, qui détermine ses disponibilités et compétences. Ce formulaire sera transmis par la Ville un minimum de trois semaines avant le délai prescrit. Si le salarié refuse ou néglige de le compléter et de le transmettre dans le délais prescrit, la Ville n'est pas tenue de lui attribuer des heures pour ladite session.

d) Le salarié doit respecter l'horaire de travail auquel il est assigné. Il doit préalablement demander l'autorisation du supérieur immédiat lorsqu'il prévoit s'absenter.

e) Tout salarié convoqué par la Ville pour assister à des rencontres, est rémunéré selon le taux horaire de surveillant-sauveteur.

20.02 Période estivale

a) La Ville fait parvenir, en février, un formulaire à chaque salarié inscrit sur l'annexe B, par courriel, à la dernière adresse connue du salarié.

b) Il est de l'obligation du salarié de compléter ledit formulaire, et de le faire parvenir à la Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire en respectant le délai prescrit.

c) L'horaire de travail est fixé selon les besoins du service. Un maximum de 40h par semaine est attribué selon le classement du salarié. Le classement est établi selon l'expérience acquise en période estivale (50%) et les résultats d'évaluation du dernier été travaillé (50%).

d) La Ville garantit le paiement d'un minimum de soixante-quinze pour cent (75 %) des heures par semaine pour toute la session d'été, incluant les extensions de fin de saison et excluant les bains scolaires, et ce, dans la mesure où le salarié est présent et disponible pour travailler. Cette disposition s'applique pour les installations extérieures seulement.

Un salarié ne peut bénéficier du paragraphe précédent lors d'une diminution d'heures suite à un échange de quart de travail. Un échange de quart de travail correspond à l'échange d'un bloc d'heures de surveillance entre deux (2) salariés durant la même semaine.

20.03 **Session d'automne, hiver et printemps**

a) À plus ou moins trente (30) jours avant le début d'une session, la Ville fait parvenir par courriel, à la dernière adresse connue du salarié, un formulaire par lequel le salarié doit indiquer ses disponibilités pour la session indiquée.

b) Il est de l'obligation du salarié de compléter ledit formulaire et de le faire parvenir à la Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire en respectant le délai prescrit.

c) L'horaire présenté au début de la session peut être sujet à certains changements selon les besoins de la Ville.

20.04 **Demandes de remplacement**

a) Le salarié attitré à des fonctions d'enseignement doit préalablement demander l'autorisation à son supérieur lorsque celui-ci prévoit se faire remplacer. Après avoir obtenu l'autorisation, le salarié doit envoyer un courriel à son supérieur quarante-huit (48) heures minimums avant la date du remplacement. Ce courriel doit inclure le nom de la personne qui effectuera le remplacement ainsi que la raison du remplacement.

Cependant le supérieur ne peut refuser une telle demande lorsque celle-ci est justifiée par des motifs scolaires : (examens et/ou cours seulement)

Le supérieur peut demander de justifier cette demande par la présentation de l'horaire des cours ou toutes autres pièces justificatives confirmant l'obligation du salarié de se présenter à un examen ou à un cours.

b) Si le salarié doit s'absenter pour maladie et qu'il est dans l'incapacité de trouver un remplaçant, il doit informer son supérieur.

La Ville peut, si elle le désire, exiger de tout salarié qui se déclare malade pour plus de deux (2) jours, la production d'un certificat médical. Le certificat doit comporter les éléments suivants et être remis à la Direction des ressources humaines : la date de l'émission du certificat, le nom du patient salarié, le diagnostic justifiant l'incapacité, la date du début de l'absence, et si possible, de la fin de l'invalidité, la signature du médecin et l'adresse de son cabinet. Elle peut également, à tout moment, faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

20.05 **Surveillance**

Pour les bains matinaux, les surveillants sauveteurs sont payés minimalement 2 heures.

20.06 **Rémunération pour la préparation des cours**

Le moniteur, bénéficie d'une seule période de 15 minutes au début du quart de travail pour la préparation du matériel requis pour le cours.

20.07 **Cours spécialisés, cours de conditionnement physique et cours d'aquaforme**

Une prime de 15% sera appliquée sur chaque heure de formation octroyée dans le cadre de cours spécialisés, de cours de conditionnement physique et de cours d'aquaforme. Cette prime sert de compensation pour l'organisation et la préparation de ces cours spécifiques.

20.08 **Annulation d'activités**

Dans le cas où une activité est annulée et que la présence du salarié n'est plus requise les dispositions s'appliquent :

a) Dans le cas où le salarié est déjà sur place et que son horaire prévoyait une prestation de moins de trois (3) heures il est payé pour le nombre d'heures prévues à son horaire;

b) Dans le cas où le salarié est déjà sur place et que son horaire prévoyait une prestation de plus de trois (3) heures il est payé pour 75% des heures prévues à son horaire;

c) Dans le cas où le salarié n'est pas déjà sur place et qu'il fut avisé de l'annulation dans un délai d'une heure ou moins, il est payé 3 heures ou la durée du bain matinal ou du bain libre dans le cas où il s'agissait de l'activité prévue;

d) Dans le cas où le salarié n'est pas déjà sur place et qu'il fut avisé de l'annulation dans un délai de plus d'une (1) heure, aucune rémunération n'est versée.

ARTICLE 21 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

21.01 Le temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) après quarante (40) heures de travail, réparties du dimanche au samedi.

ARTICLE 22 ADMINISTRATION DES SALAIRES

22.01 Tout salarié régi par la présente est payé par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine, dans une institution au choix du salarié. Cependant, si le jeudi tombe un jour de fête chômé et payé, la paie est distribuée la veille (mercredi).

22.02 Les renseignements suivants doivent apparaître sur le relevé de paie de chaque salarié :

a) le nom et le prénom du salarié;
b) l'adresse du salarié;
c) la date et la période de paie;
d) le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
e) le montant brut de la paie;
f) le détail des déductions;
g) le montant net de la paie;
h) le nom de l'employeur;
i) la fonction du salarié;
j) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
k) le taux de salaire;
l) les banques de congés;
m) Le cumulatif des heures travaillées.

Pour les erreurs sur la paie inférieures à 25 $, la correction se fait sur la paie suivante. Pour ce qui est des erreurs de 25 $ et plus, la correction se fait dans les quarante-huit (48) heures à compter du moment de la réclamation.

22.03 La Ville accepte d'inscrire sur les relevés de paie, dans l'espace prévu à cette fin, les messages que le Syndicat lui fait parvenir dans un délai de cinq (5) jours ouvrables précédant l'envoi desdits relevés de paie. La Ville ne peut être tenue responsable de toute erreur apparaissant sur un tel message, de tout retard ou de toute situation l'empêchant d'inscrire un tel message sur les relevés de paie.

22.04 Il est de la responsabilité du salarié d'informer par écrit le gestionnaire responsable du personnel des employés de piscines de tout changement d'adresse, laquelle information est transmise au Syndicat et de tout changement d'institution bancaire.

22.05 À compter de la signature de la présente convention collective, la Ville pourra procéder au versement de la paie aux deux (2) semaines, et ce, conditionnellement à ce que tous les autres groupes de salariés de la Ville donnent leur accord.

ARTICLE 23 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

23.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de formation professionnelle pour les salariés régis par la présente et, à cet effet, consulte le Syndicat.

23.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la formation professionnelle.

23.03 Les programmes de formation sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.

L'employé qui souhaite suivre une formation ou acquérir un brevet additionnel doit d'abord en discuter avec son supérieur immédiat, qui évalue la demande en fonction des besoins opérationnels de la Ville. La décision finale revient à la Ville.

Les frais de brevet exigés à la suite d'une requalification nécessaire au maintien du lien d'emploi du salarié sont assumés à 50 % par la Ville. Il est de la responsabilité de l'employé de présenter la facture des frais de requalification à la Ville dans un délai maximal de 1 mois suivant la requalification.

Dans les cas de formation donnée par la Ville en vue d'une requalification, les salariés seront rémunérés à leur taux de surveillant-sauveteur.

23.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.

23.05 Les frais d'inscription et scolarité des cours de formation ou de perfectionnement exigés par la Ville sont remboursés aux salariés concernés. De plus, si ces cours ont lieu durant les heures de travail, ils sont suivis sans perte de salaire.

23.06 Un salarié qui, à la demande de la Ville, est désigné pour suivre un cours de formation ou de perfectionnement, voit son horaire de travail ajusté selon l'horaire de la maison d'enseignement ou de l'horaire de la formation interne à la Ville.

23.07 **Délégués sociaux et formation**

a) La Ville et le Syndicat reconnaissent que le salarié a tout avantage de bénéficier du soutien de ses pairs. Dans ce contexte le syndicat désigne deux délégués sociaux à titre de pair et la Ville assume annuellement les frais d'un maximum de deux séances de formation.

b) Les interventions faites par les délégués sociaux sont effectuées sur leur temps et en aucun temps la Ville ne les libère à cette fin.

ARTICLE 24 VÊTEMENTS

24.01 **Fourniture de vêtements :**

-1 maillot par année de calendrier à tous et 1 maillot supplémentaire par année de calendrier pour les salariés qui travaillent durant la période estivale

-2 t-shirts

-1 coton ouaté à l'embauche

-1 sifflet

Dans le cas où le port d'un uniforme est exigé par la Ville, cette dernière en assume les frais. Sous réserve d'une usure normale la Ville remplace les vêtements et équipements lorsque devenus requis.

Les parties conviennent de la création d'un comité de sélection des maillots.

ARTICLE 25 ALLOCATION AUTOMOBILE

25.01 **Utilisation occasionnelle**

Le salarié qui accepte de se servir de son automobile, dans l'exercice de ses fonctions, pour une utilisation occasionnelle, reçoit une compensation basée sur les critères suivants :

Les frais de déplacement applicables sont ceux prévus à l'article 32.01 de la convention collective des employés cols blancs.

25.02 **Formule d'ajustement**

Le taux au kilomètre fixé aux paragraphes 25.01 du présent article, est ajusté à tous les six (6) mois, selon le pourcentage de variation du sous-indice Transport privé – Province de Québec, de l'Indice des Prix à la Consommation pour les six (6) mois précédant ladite période.

Dans le cas où la Ville déciderait de fournir ses propres véhicules aux salariés concernés, celle-ci pourra le faire sur avis écrit d'au moins trois (3) mois avant de procéder au changement.

La même disposition s'applique dans les cas où la Ville déciderait de ne plus fournir de véhicule aux salariés qui en bénéficient.

ARTICLE 26 PRIME DE CHEF DE GROUPE

26.01 Le salarié désigné pour agir temporairement à titre de chef de groupe reçoit, en plus de son salaire de base, une prime équivalente à 10% de son taux horaire pour les heures travaillées à ce titre.

ARTICLE 27 RÉGIME DE RETRAITE

27.01 Le régime de retraite applicable aux salariés couverts par la présente convention collective est le Régime de retraite des employés de la ville de Saint-Bruno-de-Montarville.

ARTICLE 28 MAINTIEN ÉQUITÉ SALARIALE

28.01 Les parties conviennent de confier au comité conjoint d'évaluation de fonctions le maintien de l'équité salariale confiormément à la loi.

Ce comité est celui créé conformément à l'article 36 de la convention collective 2017-2024 entre la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 (employés de bureau, techniciens et professionnels),

ARTICLE 29 MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION

29.01 Le mécanisme d'évaluation des fonctions et de rémunération prévu à l'article 36 de la convention collective 2017-2024 entre la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 (employés de bureau, techniciens et professionnels), couvre les employés de piscines et s'appliqueront à ces fonctions. De plus, un (1) membre salarié de la Ville et couvert par le certificat d'accréditation sera désigné par le Syndicat pour siéger audit comité et ce, lorsqu'il sera question d'une demande d'évaluation visant les salariés des piscines.

ARTICLE 30 SALAIRE ET CLASSIFICATION

30.01 Les classifications et les taux de salaire des salariés régis par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » des présentes qui font partie de la présente convention.

30.02 Tout salarié régi par la présente convention est rémunéré suivant le salaire prévu à l'annexe « A ».

30.03 L'avancement d'échelon pour un salarié signifie le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de la même classe.

30.04 Le salarié qui a travaillé un minimum de cinq cent cinquante (550) heures dans une ou l'autre des classes d'emploi a droit à un avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon est octroyé si le salarié a cumulé cinq cent cinquante (550) heures de travail.

Si le nombre d'heures travaillées excède cinq cent cinquante (550), les heures excédentaires sont conservées pour un prochain cumul d'heures pour l'avancement d'échelon. Un salarié ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon par année calendrier.

30.05 Aux fins de calcul pour l'intégration dans la structure salariale, l'employeur comptabilise l'ensemble des heures travaillées par le salarié depuis le premier jour travaillé à la Ville.

30.06 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention ou à ses annexes, les salariés reçoivent pour les années 2016 à 2025, le salaire prévu à l'annexe A.

Pour les années 2018 et 2019, les salariés reçoivent en plus, pour chacune de ces années, un forfaitaire de 0,25% tel que reçu par les employés cols blancs.

Pour l'année 2025 : clause remorque avec les employés cols blancs en ce qui a trait aux augmentations de salaire et l'octroi d'un forfaitaire le cas échéant.

ARTICLE 31 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

31.01 Les annexes et les lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ

32.01 Tous les salariés couverts par la présente, actuellement à l'emploi de la Ville, bénéficient, quant aux heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1er janvier 2016, de la rétroactivité salariale selon la structure salariale et l'annexe A

32.02 La rétroactivité salariale s'applique aussi aux salariés qui, depuis le 1er janvier 2016, ont pris leur retraite et aux successions des salariés décédés depuis la même date et ce, selon la structure salariale et l'annexe A

32.03 La rétroactivité est payable au plus tard soixante (60) jours après la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 La présente convention couvre la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2025.

33.02 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à compter de la signature de la présente convention, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle convention collective.

33.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à l'exception des modalités prévues aux articles 30 et 32.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Saint-Bruno-de-Montarville, ce 4e jour du mois de mai 2022.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306

[redacted]
Présidente

[redacted]
Vice-présidente

[redacted]

[redacted]
Conseiller syndical

[redacted]
Délégué syndical

[redacted]
Déléguée syndicale

[redacted]
Archiviste

Ville de Saint-Bruno-de-Montarville

[redacted]
Mairesse suppléante

[redacted]
Directeur général

[redacted]
Directrice des ressources humaines

[redacted]
Conseillère ressources humaines

[redacted]
Loisirs, culture et vie communautaire

[redacted]
Activités aquatiques et administration

ANNEXE « A » SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Structure salariale 2016					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	17.73	19.14	20.55	21.95	23.36
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	19.18	20.66	22.15	23.63	25.11
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	20.63	22.19	23.75	25.31	26.87
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	22.07	23.71	25.35	26.99	28.63

Structure salariale 2017					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	18.22	19.67	21.11	22.56	24.00
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	19.71	21.23	22.76	24.28	25.80
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	21.20	22.8	24.41	26.01	27.61
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	22.68	24.37	26.05	27.74	29.42

Structure salariale 2018

Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	18.67	20.15	21.64	23.12	24.60
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	20.20	21.76	23.33	24.89	26.45
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	21.73	23.37	25.02	26.66	28.30
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	23.24	24.97	26.70	28.42	30.15

Structure salariale 2019					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	19.14	20.66	22.18	23.7	25.22
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	20.71	22.31	23.91	25.51	27.11
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	22.27	23.96	25.64	27.33	29.01
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	23.82	25.59	27.37	29.14	30.91

Structure salariale 2020					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	19.52	21.07	22.63	24.18	25.72
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	21.12	22.75	24.37	26.00	27.65
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	22.72	24.44	26.17	27.89	29.59
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	24.30	26.11	27.93	29.74	31.53

Structure salariale 2021					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	19.91	21.49	23.08	24.66	26.23
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	21.54	23.21	24.88	26.54	28.20
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	23.17	24.92	26.67	28.41	30.18
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	24.79	26.63	28.47	30.31	32.16

Structure salariale 2022					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	20.31	21.92	23.52	25.13	26.75
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	21.97	23.67	25.38	27.08	28.76
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	23.63	25.42	27.20	28.99	30.78
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	25.29	27.17	29.04	30.92	32.80

Structure salariale 2023					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	20.72	22.36	24.00	25.63	27.29
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	22.41	24.14	25.87	27.59	29.34
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	24.10	25.93	27.77	29.60	31.40
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	25.80	27.72	29.63	31.55	33.46

Structure salariale 2024					
Échelon	1	2	3	4	5
HEURES	0h à 549h	550h à 1099h	1100h à 1649h	1650h à 2199h	2200h et plus
Classe 4 (126-150) Surveillant- sauveteur Assistant moniteur cours de natation	21.13	22.81	24.50	26.18	27.84
Classe 5 (151-175) Moniteur cours de natation	22.86	24.63	26.40	28.17	29.93
Classe 6 (176-200) Moniteur cours spécialisés	24.58	26.44	28.30	30.15	32.03
Classe 7 (201-225) Coordonnateur aquatique	26.32	28.27	30.21	32.16	34.13

ANNEXE «A-1» FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS

TITRE	Formation	Expérience	Coordination dextérité	Mise à jour des connaissances	Coord. travail supervision	Communications	Imputabilité	Sécurité autrui	Autonomie	Effort sensoriel	Effort physique	Complexité	Inconvénients	Pointage	Classe
Emplois de piscines															
Assistant surveillant-sauveteur	15	13	8	4	6	7	9	12	9	15	6	9	16	129	4
Surveillant - sauveteur	15	13	8	4	6	7	9	16	9	15	6	9	16	133	4
Assistant moniteur - cours de natation	15	13	8	4	6	14	9	8	9	12	12	9	16	135	4
Assistant moniteur en conditionnement physique/assistant moniteur cours spécialisés	15	13	8	4	6	21	9	8	9	12	12	9	16	142	4
Moniteur cours de natation	15	13	8	4	6	14	18	12	18	12	12	18	16	166	5
Moniteur en conditionnement physique	15	26	8	4	6	14	18	12	18	12	18	18	8	177	6
Moniteur cours spécialisés	15	26	8	4	6	21	18	8	18	12	12	18	16	182	6

ANNEXE « B » ANCIENNETÉ ET DATE DE SERVICE CONTINU

Matricule	Nom	Prénom	Date de service continu	Cumul des heures travaillées au 01/09/2021	Cumul des heures travaillées au 01/03/2022	Échelon
1145	[redacted]		2010-09-14	5 606	5 611	5
1250			2013-04-06	3251	3252	5
1455			2012-09-10	4412	4412	5
1510			2013-04-05	3364	3364	5
1816			2014-09-19	3707	3707	5
1864			2015-03-21	2827	2827	5
1989			2017-05-08	1351	1351	3
2043			2016-09-12	387	387	1
2044			2016-07-25	455	455	1
2119			2017-07-03	1983	1994	4
2156			2017-09-12	1863	1864	4
2336			2018-05-31	1544	1555	3
2345			2018-05-28	197	197	1
2365			2019-09-10	120	120	1
2381			2018-09-13	653	653	2
2382			2018-09-13	414	414	1
2383			2018-09-13	1027	1027	2
2390			2018-11-07	162	162	1
2544			2019-09-10	405	405	1
2545			2019-09-10	61	61	1
2546			2019-09-10	34	34	1
2548			2019-09-10	507	507	1
2786			2021-06-16	55	55	1
2787			2021-06-16	140	140	1

ANNEXE « C » Formulaire d'adhésion syndicale

À REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Par la présente, je _____ soussigné(e), autorise la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville à prélever sur ma paie hebdomadaire, et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante ainsi qu'un prélèvement initial unique au montant de 2,00$ pour fin d'adhésion syndicale (« droit d'entrée ») à la section locale 306, Syndicats regroupés des employés municipaux du Syndicat canadien de la fonction publique, qui est légalement reconnu comme l'agent négociateur unique et exclusif auprès de l'employeur.

J'autorise également la Ville à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes au secrétaire-trésorier dudit Syndicat.

Finalement, j'autorise la Ville à remettre une copie du présent formulaire au Syndicat local.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir la Ville responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente convention.

Et j'ai signé à Saint-Bruno-de-Montarville, ce ____e jour du mois de _____ 20___.

_____
signature du ou de la salarié(e)

Adresse : _____
Ville : _____
Code postal : _____
Téléphone : _____
Cellulaire (facultatif) : _____
Courrier électronique personnel (facultatif) : _____

Informations reliées au poste occupé par le ou la salarié(e)

Poste : _____
Direction : _____
Service/division : _____
Téléphone au travail : _____
Courrier électronique : _____

ANNEXE « D » ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

Pourriez-vous autoriser l'employé(e) ci-dessous à s'absenter du travail pour fins d'activités syndicales ci-après indiquées

NOM DE L'EMPLOYÉ(E) : _____

FONCTION: _____

SERVICE: _____

DATE(S) D'ABSENCE : _____

DURÉE : DE _____ **À** _____

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR: VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES :	Réunions, formation, congrès, etc.		❑	❑
COMITÉS CONJOINTS :	Assurances.....	❑	❑	
	C.R.T.	❑		
	Évaluation	❑		
	Griefs	❑		
	S.S.T.	❑		
	P.A.E.	❑		
	Régime de retraite	❑	❑	
	Autres (spéficiez).....	❑		
NÉGOCIATIONS :	Préparation		❑	❑
	Séances	❑		
ENQUÊTE :	Griefs		❑	❑
	Évaluation	❑		
ARBITRAGE :	Membre du comité ou plaignant	❑	❑	❑
	Président ou représentant	❑	❑	❑
AUTRES (spécifiez) :	.....	❑	❑	❑

DEMANDÉ PAR: _____ **DATE:** _____
Exécutif syndical ou son représentant

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

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

DEMANDE ACCEPTÉE ❑ **DEMANDE REFUSÉE** ❑

EXPLICATIONS/COMMENTAIRES:

N.B. Une formule dûment remplie doit être présentée (48) heures à l'avance (cinq jours pour les congrès) au supérieur immédiat du service concerné, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Une copie conforme du présent formulaire est adressée au Service de la paie de l'employé et à la Direction des ressources humaines.

LETTRE D'ENTENTE N° 2022-01

ENTRE : **VILLE DE SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE**
(Ci-après appelée «la Ville»)

ET : **SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (SREM) DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), SECTION LOCALE 306**

(Ci-après appelé «le Syndicat»)

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

La mise sur pied d'un projet pilote pour l'organisation d'activités de consolidation d'équipe dont les modalités sont à convenir entre les parties en tenant compte des éléments suivants :

- D'une participation des employé(e)s jugée suffisante ;
- De la capacité par la Ville d'organiser un minimum d'événements par année considérant la non-disponibilité des locaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Bruno-de-Montarville, ce 4 e jour du mois de mai 2022.

VILLE DE SAINT-BRUNO-DE-MONTARVILLE

[redacted]
Directrice des ressources humaines

[redacted]
Conseillère ressources humaines

SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (SREM) DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), SECTION LOCALE 306

[redacted]
Présidente

[redacted]
Déléguée syndicale

[redacted]
Vice-présidente

[redacted]
Archiviste