

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA VILLE DE BROSSARD



ET

LES SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (SREM)

Du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

(EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX PISCINES)

SECTION LOCALE 306



1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 3 DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	6
ARTICLE 4 DÉFINITION DES EXPRESSIONS	7
ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL	9
ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF	12
ARTICLE 7 ARBITRAGE.....	14
ARTICLE 8 ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL	17
ARTICLE 10 MESURES DISCIPLINAIRES	18
ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL.....	19
ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	20
ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE	21
ARTICLE 14 ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET HARCÈLEMENT.....	22
ARTICLE 15 JOURS FÉRIÉS.....	24
ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX	26
ARTICLE 17 CONGÉS MOBILES	27
ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS	28
ARTICLE 19 TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES	29
ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL	32
ARTICLE 21 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....	37
ARTICLE 22 HORAIRE DE TRAVAIL.....	38
ARTICLE 23 HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
ARTICLE 24 ADMINISTRATION DES SALAIRES	42
ARTICLE 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	43
ARTICLE 26 VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES DE TRAVAIL	44
ARTICLE 27 ALLOCATION AUTOMOBILE	45
ARTICLE 28 PRIMES	46
ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE.....	48
ARTICLE 30 ÉVALUATION DES FONCTIONS, ÉQUITÉ SALARIALE ET SON MAINTIEN...	49

ARTICLE 31	SALAIRE ET CLASSIFICATION	50
ARTICLE 32	ANNEXES.....	52
ARTICLE 33	RÉTROACTIVITÉ	53
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION	54

ANNEXES

ANNEXE A - SALAIRE ET CLASSIFICATION.

ANNEXE B - LISTE D'ANCIENNETÉ.

ANNEXE C - FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE - SALARIÉ AQUATIQUE.

ANNEXE D - FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE.

LETTRE D'ENTENTE DES TRANSFERTS.

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 JURIDICTION ET RECONNAISSANCE

- 2.01 La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par la Commission des relations du travail le 29 janvier 2016.
- 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.
- 2.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte du certificat d'accréditation, il appartient à la Commission des relations du 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.

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 personnes-ressources 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 vingt (20) jours de la signature de la convention, la Ville rendra accessible électroniquement une copie de ladite convention collective à tous les salariés couverts par ladite convention et vingt (20) copies seront remises au Syndicat. 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 », 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 Brossard.
 - b) « **Syndicat** » : désigne le Syndicat regroupé des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), 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 permanent à temps complet** » : Le statut de salarié permanent à temps complet désigne le salarié titulaire d'un poste et dont l'affectation n'est pas prévue de manière saisonnière pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation. L'horaire normal de travail est de 40 heures par semaine. Le salarié permanent à temps complet devient admissible au régime d'assurance collective lorsqu'il a complété 6 mois de service continu. Lorsqu'il a terminé avec succès sa période de probation, il a droit aux congés mobiles et congés maladie rétroactivement à sa date d'embauche.
 - e) « **Salarié permanent à semaine réduite** » : Le statut de salarié permanent à semaine réduite désigne le salarié titulaire d'un poste et dont l'affectation n'est pas prévue de manière saisonnière pourvu que ce salarié ait complété sa période de probation. L'horaire normal de travail est de moins de quarante (40) heures par semaine, sous réserve d'un minimum de treize heures et demie (13.5) par semaine. Le salarié permanent à semaine réduite devient admissible au régime d'assurance collective lorsqu'il a complété 6 mois de service continu. Lorsqu'il a terminé avec succès sa période de probation, il a droit aux congés mobiles et congés maladie rétroactivement à sa date d'embauche.
 - f) « **Salarié occasionnel** » : Le statut de salarié occasionnel désigne toute personne salariée dont l'horaire est établi lors de séances d'affectation ou sur appel.

- g) « **Période de probation** » : Toute nouvelle personne salariée embauchée est soumise à une période de probation dont la durée est de trois cents heures (300) travaillées ou un maximum de deux (2) saisons estivales en service continu dans l'unité d'accréditation des salariés à l'aquatique. Le salarié en probation est couvert par la présente convention collective, sauf en ce qui concerne le droit de grief en cas de renvoi, à moins d'une disposition juridique (d'ordre public) applicable.
- h) « **Ancienneté** » : aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la période totale en nombres d'heures pendant laquelle le salarié a été au service de la Ville à titre de salarié, dans l'unité d'accréditation aquatique.
- i) « **Mutation** » : désigne l'affectation d'un salarié à une autre fonction comportant le même taux horaire salarial.
- j) « **Poste vacant** » : désigne un poste pouvant nécessiter un remplacement à la suite d'un départ.
- k) « **Promotion** » : désigne l'affectation d'un salarié à une fonction de classe supérieure.
- l) « **Session** » : désigne une période d'activités programmées.
- m) « **Service continu** » : désigne la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

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.

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 informe le Syndicat en lui faisant parvenir une copie du formulaire de l'annexe « C » (formulaire d'adhésion syndicale).

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. La Ville s'engage également à remettre la liste des noms, 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 division auxquelles 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**

La Ville fournit un babillard dans chaque édifice de l'Unité aquatique à l'usage exclusif du Syndicat, afin d'afficher les avis relatifs aux activités du Syndicat. Le Syndicat peut également procéder par courrier électronique en s'assurant que lesdits avis relatifs aux activités légales du Syndicat ne parviennent qu'à ses

personnes membres conformément aux règles d'utilisation de la Ville en matière d'informatique. Copie de tout document, ainsi affiché et/ou transmis électroniquement, doit être remise à la Direction des ressources humaines.

5.09 **Activités syndicales**

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres activités syndicales, la Ville accorde soixante-quinze (75) heures, avec salaire, par année, pour l'ensemble des salariés désignés par le Syndicat, salarié de la Ville de Brossard, 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 Brossard, accompagnés ou non du directeur de griefs, peuvent s'absenter;
- 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 Brossard, peuvent s'absenter;
- c) À l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Brossard, peuvent s'absenter;
- d) Un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales tel qu'à l'annexe « D ») d'au moins quarante-huit heures (48) heures ouvrables doit être transmis au supérieur immédiat ou à son représentant.

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

5.11 **Renouvellement de la convention collective**

Une banque supplémentaire de cent (100) heures pour l'ensemble des représentants syndicaux sans perte de salaire et autres avantages est consentie pour la préparation de la négociation dans l'année de l'échéance de la convention collective. Dès le début des rencontres de négociation, les représentants autorisés du Syndicat peuvent s'absenter sans perte de salaire et autres avantages pour préparer ces rencontres.

5.12 Advenant que les heures de libération mises à la disposition du Syndicat, prévue au paragraphe 5.09, soient épuisées, la Ville accepte, sur demande du Syndicat, de libérer avec salaire, les membres de l'exécutif. Une telle demande ne peut être refusée à moins que cela empêche la continuité des opérations des directions concernées ou occasionne des heures supplémentaires.

D'autres libérations avec salaire 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 à la réception de la facture, selon les modalités convenues entre les parties à la convention collective des employés de bureau, techniciens et professionnels.

5.13 Tout salarié désigné pour occuper un poste au sein de la structure syndicale est libéré, sans salaire, par la Ville pour la durée de son mandat. Cette libération est sujette aux conditions suivantes :

- a) Le Syndicat informe la Ville, par écrit, 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 deux (2) semaines à l'avance, la Ville réintègre le salarié ainsi libéré dans le poste qu'il occupait ou aurait dû occuper avant sa libération.

5.14 **Maintien des droits**

Les salariés représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective, ils sont réputés être au travail lorsqu'ils agissent comme tels et ne doivent pas être importunés ou subir de torts pour leurs activités syndicales.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEF

- 6.01 La Ville et le Syndicat conviennent de régler équitablement, et dans les plus brefs délais possibles, 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 Le comité de griefs est formé d'un maximum de deux (2) membres désignés par la Ville et d'un maximum de deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Brossard, plus son président ou son représentant, membre d'office. Cedit comité est intégré au comité de relation de travail.
- 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 de son 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 suivants, la soumission dudit grief, la Ville doit rencontrer le Syndicat pour tenter de résoudre le litige en facilitant l'échange de l'information pertinente. La volonté des parties est de traiter promptement et de manière plus efficace les griefs.

Si le grief n'est pas réglé à cette étape, la Ville répond par écrit dans les dix (10) jours suivants la ou les rencontres.

- 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 par l'article 6.04.

Par ailleurs, la Ville peut soumettre un grief au Syndicat. La procédure prévue aux articles 6.04 et suivant 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 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.
- 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 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.

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. Les parties s'entendent d'un commun accord sur le choix de l'arbitre qui doit être disponible dans un délai raisonnable.

7.02 Dans le cas d'un arbitrage, les parties désignent d'un commun accord le choix de l'arbitre.

À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

A- Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

B- L'arbitre peut procéder si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

C- L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

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. Toutefois, les parties peuvent, par écrit, convenir de réduire ou d'annuler ce délai.

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 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.

7.07 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.

- 7.08 Le défaut d'une rencontre comme stipulé au paragraphe 6.03 ne peut être invoqué devant l'arbitre comme objection ou non-respect de la procédure de grief.
- 7.09 Lors de congédiement et suspension administratifs, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

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 total, toutes fonctions confondues, depuis le premier jour de travail à la Ville.

8.02 Perte d'ancienneté et d'emploi

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 s'absente de son travail pendant cinq (5) jours de travail consécutifs prévus à l'horaire sans motif jugé valable par la Ville;
- d) S'il n'accumule pas un minimum de vingt-cinq (25) heures travaillées dans l'unité d'accréditation pendant une année de calendrier;
- e) Six (6) mois suivant la perte de ses cartes de compétence nécessaires pour exercer les fonctions de moniteur ou de sauveteur;
- f) S'il refuse son affectation après avoir complété sa disponibilité pour un motif jugé non valable.

8.03 Liste d'ancienneté

- a) La liste d'ancienneté des salariés est celle apparaissant à l'annexe « B ». Une seule liste est établie incluant la somme des heures travaillées, toutes fonctions confondues. La liste comprend le nom, la date de service continu, les compétences et le nombre d'heures accumulées de chacun de ces salariés. Cette liste est mise à jour et affichée au moment où le formulaire de disponibilités est envoyé pour l'affectation, avant chaque session.
- b) À la suite de 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, quatorze (14) jours suivant l'affichage. Cette liste sera transmise au syndicat.
- c) Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent le même nombre d'heures d'ancienneté, la priorité sera établie selon le service continu.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

- 9.01 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.

9.02 **Compétences requises pour pourvoir un poste**

Dans tout mouvement de personnel planifié dans l'unité de négociation, l'ancienneté 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.

- 9.03 Les salariés permanents à semaine réduite bénéficient de la priorité d'affectation seulement pour toutes les heures offertes au complexe aquatique.
- 9.04 Les salariés permanents à semaine réduite peuvent augmenter leurs heures pendant la saison estivale après le choix des occasionnels.

9.05 **Demandes de remplacement**

Le salarié doit communiquer avec le représentant de la Ville 2 jours ouvrables avant la date du remplacement et fournir le nom de la personne disponible à effectuer le remplacement. La raison du remplacement doit être clairement identifiée sur la demande. Le moyen de communication sera déterminé par l'employeur.

Le supérieur immédiat doit évaluer la demande de remplacement et l'autoriser, le cas échéant.

Le salarié attitré à des fonctions d'enseignement doit préalablement demander l'autorisation de son supérieur immédiat lorsqu'il prévoit s'absenter.

Le salarié remplaçant doit respecter l'horaire de travail auquel il est assigné.

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 et un congédiement.
- 10.02 Sauf dans le cas de la réprimande verbale, 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. Une copie de cet avis est transmise électroniquement au Syndicat.
- 10.03 Si la Ville décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires, il pourra être accompagné d'un représentant syndical s'il en fait la demande.
- 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 versées au dossier d'un salarié est retiré s'il s'avère non fondé.
- 10.08 Une suspension n'interrompt pas le service continu 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, 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 convenant du contraire. À défaut de s'y conformer, la mesure disciplinaire devient nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention collective.

ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

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

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 un comité de santé et sécurité aquatique composé de deux (2) représentants du Syndicat salariés de la Ville de Brossard et de deux (2) membres désignés par la Ville. Le président du syndicat ou son représentant et le directeur des Ressources humaines ou son représentant peuvent participer au besoin.

- 11.04 Les membres désignés par le Syndicat sont libérés sans perte de salaire pour les rencontres du comité et pour les mandats spécifiques déterminés par le comité.

En plus de ce qui précède, le représentant en santé et sécurité est libéré sans perte de salaire pour les autres activités prévues à la Loi selon les dispositions de cette dernière.

- 11.05 Le comité se réunit minimalement quatre (4) fois par année ou aussi souvent que nécessaire, aux dates, heures et lieux convenus par les parties. Un compte rendu est rédigé par la Ville et transmis à chacun des membres, vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre.

- 11.06 Les fonctions du comité sont celles prévues à la Loi.

- 11.07 Les fonctions du représentant en santé et en sécurité sont celles prévues à la Loi.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 12.01 Le comité de relations de travail conjoint est formé d'un maximum de deux (2) personnes désignées par chacune des parties. Le comité de relations de travail peut étudier toute question relative aux conditions de travail et d'intérêt commun qui lui est soumise en dehors de la période de négociation. Le comité se réunit aussi souvent que nécessaire à la demande de l'une ou l'autre des parties à une date, une heure et un lieu convenu par les parties. Au plus tard dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la tenue d'une réunion du comité, un compte rendu est rédigé par la Ville et transmis à chacun des membres.
- 12.02 Le président du syndicat ou son représentant et le directeur des Ressources humaines ou son représentant peuvent participer au besoin.

ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE

- 13.01 La Ville assure la défense du salarié poursuivi en justice, par le fait ou à l'occasion du travail, conformément aux clauses et conditions prévues 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, ou bien comme étant la partie mise 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 finals), la Ville lui rembourse les frais d'appel qu'il a raisonnablement encouru.
- 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 des membres de sa famille n'est pas impliqué, ce salarié peut s'absenter durant 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 ET 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 ce 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.

Conduite grave :

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.

Devoir de l'employeur :

La Ville doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et faire cesser toute conduite qui est portée à sa connaissance.

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; 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 et/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 JOURS FÉRIÉS

15.01 Les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent à tous les salariés occasionnels. Pour les salariés permanents, l'article de la convention collective en vigueur des cols blancs concernant les jours fériés s'applique.

15.02 Pour les salariés permanents à semaine complète et à semaine réduite, les jours fériés sont :

- Le 1^{er} janvier (Jour de l'An);
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La fête des Patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- La fête du Travail;
- L'Action de grâces;
- Le 24 décembre;
- Le 25 décembre (Noël);
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre (veille du Jour de l'An).

Deux (2) jours supplémentaires entre Noël et le Jour de l'An. Cependant, la prise de ces jours pendant cette période ne peut avoir pour effet d'entraîner la fermeture des édifices municipaux pour lesquels un service aux citoyens est requis. Les salariés qui doivent en conséquence travailler pendant cette période utilisent ces deux congés supplémentaires à d'autres dates à leur choix, à la suite d'un préavis de cinq (5) jours. La Ville s'engage à informer le Syndicat, au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, des services aux citoyens qui seront requis. Le nombre de jours fériés est fixé à quinze (15).

15.03 Si un des jours fériés précités tombe le samedi ou le dimanche, le jour férié est pris le jour ouvrable précédant ou suivant la fête.

15.04 Si l'un des jours fériés précités tombe pendant la période de vacances d'un salarié, ce jour est ajouté au nombre de jours de vacances auxquels il a droit.

15.05 Salariés à semaine réduite

- a) Les salariés à semaine réduite reçoivent le paiement du jour férié de la semaine courante de celui-ci. Le salaire versé sera déterminé par la moyenne des heures effectuées par l'employé l'année précédente et cette moyenne sera divisée par le nombre de jours fériés prévus à l'article 15.02 afin d'établir le ratio. Les heures ainsi monnayées ne seront pas considérées comme des heures travaillées aux fins du calcul de la semaine normale du salarié.
- b) Si le salarié était censé travailler à l'horaire de la journée du jour férié, il reçoit le paiement le plus avantageux entre l'horaire prévu ou la moyenne d'heures déterminée par le calcul prévu au paragraphe 16.03 a.
- c) Pour le salarié n'ayant pas terminé une année de service continu, le calcul s'effectue sur la totalité des heures travaillées au moment du jour férié.
- d) Lorsqu'un salarié à semaine réduite travaille lors d'un jour férié, il peut décider de se faire monnayer les heures effectuées ou de faire déposer celles-ci dans une banque de temps remis. Ces heures pourront être prises à une date ultérieure après entente avec le supérieur et sur préavis de cinq (5) jours ouvrables. Le solde des congés non pris est payé au salarié à semaine réduite à son taux régulier le 15 décembre de chaque année.
- e) Au 1^{er} février de chaque année, la Ville informe les salariés à semaine réduite de leur ratio de jours fériés pour l'année en cours.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

16.01 Dans les cas suivants, le salarié bénéficie d'un congé payé à son taux régulier selon son horaire de travail prévu :

- a) Lors du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès;
- b) Lors du décès d'un frère ou d'une sœur : quatre (4) jours ouvrables consécutifs à compter de la date du décès;
- c) Lors du décès du conjoint, de son enfant ou d'un enfant de son conjoint : cinq (5) jours consécutifs à compter de la date du décès. De plus, le salarié pourra s'absenter, sans salaire, pendant trois (3) autres jours ouvrables consécutifs à cette occasion;
- f) Lors du décès d'un grand-parent : un (1) jour ouvrable à compter de la date du décès.

16.02 Le mot « **conjoint** » signifie :

- a) Qui sont liés par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et qui sont père et mère d'un même enfant;
- c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an.

16.03 Pour les salariés permanents à temps complet et à semaine réduite, l'article sur les congés sociaux de la convention collective des cols blancs s'applique.

ARTICLE 17 CONGÉS MOBILES

- 17.01 Après entente avec le supérieur immédiat, deux (2) jours de congé mobile sont alloués à tous les salariés permanents à temps complet et à semaine réduite couverts par la présente convention.
- 17.02 La prise du congé mobile se fait sur préavis de cinq (5) jours ouvrables. Les congés mobiles ne sont pas monnayables.

ARTICLE 18 CONGÉS ANNUELS

Le salarié occasionnel bénéficie d'une indemnité de congé annuel versée sur chaque paie selon les modalités suivantes :

- 18.01 S'il a moins de trois (3) ans de service continu : quatre pour cent (4 %) de son salaire normal.
- 18.02 S'il a trois (3) ans et plus de service continu : six pour cent (6 %) de son salaire normal.
- 18.03 S'il a dix (10) ans et plus de service continu : huit pour cent (8 %) de son salaire normal.
- 18.04 Pour les salariés permanents à temps complet et à semaine réduite, l'article sur les congés annuels de la convention collective des cols blancs s'applique.
- 18.05 Aucune absence prévue par la convention ou autorisée ne constitue une interruption de service quant à la compilation des années de service qui donnent droit aux congés annuels.
- 18.06 Le changement du taux du pourcentage d'indemnité afférente est ajusté à la date anniversaire du service continu du salarié.

ARTICLE 19 TRAITEMENT EN CAS DE MALADIE ET OBLIGATIONS FAMILIALES

19.01 Obligations familiales

Si le salarié est au service de la ville depuis au moins 3 mois, les 2 premières journées pour lesquelles il s'absente (1^{er} janvier au 31 décembre) pour l'un ou l'autre des motifs suivants sont payées :

- Maladie ou accident non lié au travail;
- Obligations familiales liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ou sa conjointe;
- Obligations familiales à titre de proche aidant auprès d'un parent ou d'une autre personne dont l'état de santé l'exige;
- Don d'organes ou de tissus;
- Violence conjugale ou à caractère sexuel ou un acte criminel.

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 ou toutes personnes dont il est le proche aidant.

Ces congés peuvent être fractionnés en journées. La journée peut à son tour être fractionnée avec l'autorisation de l'employeur. Ces journées ne sont pas transférables ni monnayables.

Avis à l'employeur

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.

19.02 Congé pour proches aidants

La ville accorde un congé sans solde pour proche aidant selon ce qui est prévu à l'assurance-emploi.

19.03 Congé pour maladie

Les salariés saisonniers ne sont pas assujettis à l'article 19.03 à 19.12. Pour les salariés permanents à semaine complète et à semaine réduite, sauf s'il s'agit d'accident de travail ou de maladie professionnelle, tout salarié assujetti à la présente convention bénéficie d'un salaire garanti en cas d'absence pour maladie, aux conditions ci-après mentionnées.

19.04 Le 1^{er} janvier de chaque année, cinq (5) jours de congé maladie sont portés au crédit du salarié. Ces jours sont payés au salarié qui a eu des absences dues à la maladie selon les principes énoncés au paragraphe 24.04.

19.05 Aux fins du présent article, l'expression « un (1) jour ouvrable » signifie le nombre d'heures prévues pour une journée régulière de travail du salarié concerné.

19.06

- a. Si l'absence due à la maladie dure quatre jours (4) ou moins, le salarié est rémunéré à même sa banque de congés de maladie. À défaut de disponibilité de congés de maladie dans sa banque. Le salarié peut puiser à même ses autres banques (congés annuels, congés mobiles, congés compensatoires, heures supplémentaires, etc.);
- b. À compter de la cinquième (5^e) journée ouvrable d'absence consécutive et jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines de calendrier, le salarié absent pour maladie reçoit quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire normal;
- c. Le salarié qui a bénéficié de dix-sept (17) semaines de salaire, comme prévu au paragraphe 24.04 b), ne devient plus éligible aux mêmes avantages qu'après avoir fourni après son retour un (1) mois complet de travail ininterrompu.

Malgré ce qui précède, le salarié qui a épuisé sa banque de maladie de cinq (5) jours bénéficie, si nécessaire, d'une sixième (6^e) journée d'absence payée pour maladie. Cette sixième (6^e) journée n'est pas remboursable si elle n'est pas utilisée.

19.07 Si le salarié n'a pas utilisé ses crédits annuels de cinq (5) jours de congés maladie, ces crédits sont monnayés le 15 décembre de l'année courante.

19.08 La Ville peut, si elle le désire, exiger de tout salarié qui se déclare malade pour plus de deux (2) jours consécutifs la production d'un certificat médical. Elle peut également faire examiner le salarié par un médecin de son choix.

Dans le cas d'absence de façon répétitive ou d'excès, la Ville peut exiger un certificat médical dès la première journée.

Dans tous les cas, ledit certificat est remboursé par la Ville avec preuve de paiement.

19.09 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 le médecin du salarié, l'article 7.10 de la présente convention s'applique.

19.10 Lorsque le médecin de la ville déclare un salarié apte au travail et que celui-ci fait défaut de se présenter à la date fixée par le tiers médecin prévu à l'article 7.10, le salarié ne reçoit aucune rémunération.

- 19.11 Lorsque le médecin de la Ville déclare un salarié inapte au travail et qu'il y a conflit d'opinion entre celui-ci et le médecin de la compagnie d'assurances, le salarié reçoit la rémunération à laquelle il aurait eu droit, et ce, jusqu'à ce qu'un tiers médecin rende une décision finale.
- 19.12 La Ville paie le coût de l'application et de l'administration de son programme social de congés maladie.

ARTICLE 20 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, CONGÉ PARENTAL

DROITS PARENTAUX

Congé de maternité

- 20.01 La personne salariée enceinte admissible 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.
- 20.02 La personne 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.
- 20.03 Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à au moins deux (2) semaines de congé de maternité après l'accouchement, même si elle a déjà utilisé ses dix-huit (18) semaines.
- 20.04 Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement. Pour une naissance survenue avant le 1^{er} janvier 2021, le congé de maternité peut se terminer au maximum dix-huit (18) semaines après la semaine de l'accouchement.
- 20.05 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 personne 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.
- 20.06 Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 20.01 à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
- 20.07 Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée 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.
- 20.08 Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la personne 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. Pour les interruptions de grossesse, survenues avant le

1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum dix-huit (18) semaines après l'événement. Elle a aussi droit à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

- 20.09 En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne 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.
- 20.10 Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à la Ville indiquant la date du début du 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.
- 20.11 L'avis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 20.12 À partir de la sixième (6^e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, la Ville peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 20.13 Si la personne 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.
- 20.14 Malgré l'avis prévu à l'article 18.07, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, la Ville peut réclamer, à la personne salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant l'accouchement, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
- 20.15 Sur demande de la personne salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

Congé de paternité

La personne salariée 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.

- 20.16 Pour les couples formés de deux femmes, le congé de paternité est accordé à la conjointe de la mère qui a donné naissance, si la conjointe est reconnue sur l'acte de naissance et qu'il s'agit d'un projet parental commun. Le congé parental est aussi accordé suivant les mêmes conditions.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la semaine de la naissance.

Pour les naissances survenues avant le 1^{er} janvier 2021, le congé peut se terminer au maximum cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

- 20.17 Le congé de paternité pourra être fractionné après entente avec le gestionnaire.
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.

- 20.18 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.

- 20.19 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité, après entente avec la Ville, afin de permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.
En outre, la personne salariée 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.

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

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 soixante-cinq (65) semaines continues. Pour les naissances survenues avant le 1^{er} janvier 2021, ce congé peut durer jusqu'à cinquante-deux (52) semaines.

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-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant, ou au maximum soixante-dix (70) semaines si la naissance est survenue avant le 1^{er} janvier 2021. Dans le cas d'une adoption, ce congé se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après et pour les parents d'un enfant adopté avant le 1^{er} janvier 2021, la durée maximale du congé est de cinquante-deux (52) semaines et il doit se terminer au maximum soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus 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.

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 prévue 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.

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 d'un 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).

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 du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail

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

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

20.20 La personne salariée qui ne peut reprendre son travail une fois son congé terminé, à la suite d'une maladie ou d'un accident, devra présenter à la Ville un certificat médical de son médecin traitant.

20.21 Pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé parental, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle avait été au travail.

La participation de la personne salariée au régime de retraite reconnu à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont la Ville assume sa part habituelle.

20.22 La personne salariée désirant maintenir cet avantage pendant la durée de son congé, doit en informer la Ville par écrit, avant son départ.

20.23 La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à la Ville est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 21 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

- 21.01 Les dispositions prévues à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* s'appliquent à tous les salariés. La Ville s'engage à transmettre au comité de santé et sécurité du travail 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 du travail. Tous les rapports d'accident doivent être signés par le représentant à la santé-sécurité des travailleurs du syndicat.

ARTICLE 22 HORAIRE DE TRAVAIL

- 22.01 L'horaire de travail est fixé selon les besoins du Service. Toutefois, la Ville garantit le paiement de toutes les heures de travail prévu à l'horaire par session. La personne salariée pourra être réaffectée à un même horaire à une fonction similaire ou inférieure sans supplantation et sans perte de salaire, dans le cas où le salarié refuse sa nouvelle affectation, ce dernier n'aura pas droit à sa garantie d'heures.
- 22.02 Une personne salariée ne peut bénéficier du paragraphe précédent lors d'une diminution d'heures à la suite d'un remplacement ou d'un échange d'horaire.
- 22.03 Tout salarié convoqué par la Ville pour assister à des rencontres d'ordre général est rémunéré selon le taux horaire de la fonction de surveillant-sauveteur ou assistant-surveillant-sauveteur le cas échéant. Pour toutes autres rencontres concernant une fonction spécifique, le salarié sera rémunéré au taux horaire de la fonction concernée.
- 22.04 Les sauveteurs seront programmés à l'horaire et présents cinq (5) minutes avant le début de la prestation de travail afin de vaquer à diverses occupations, notamment liées à leurs fonctions.
- 22.05 Le sauveteur se voit accorder une période de cinq (5) minutes entre chaque séance, et ce, afin de vaquer à diverses occupations, notamment liées à ses fonctions.
- 22.06 Les moniteurs seront programmés à l'horaire et présents quinze (15) minutes avant le début de la prestation de travail afin de vaquer à diverses occupations, notamment liées à leurs fonctions.
- 22.07 Le moniteur se voit accorder une période de dix (10) minutes entre chaque séance, et ce, afin de vaquer à diverses occupations, notamment liées à ses fonctions
- 22.08 **Session d'été**
- a. La Ville fait parvenir, la dernière semaine complète du mois de février, un formulaire de disponibilité à chaque salarié inscrit sur la liste d'ancienneté, par courriel, à la dernière adresse connue du salarié;
 - b. Il est de l'obligation du salarié de remplir ledit formulaire, qui détermine son intention de revenir au travail pour la session d'été, ses disponibilités, ses compétences et ses préférences quant à son lieu de travail;
 - c. Le salarié doit faire parvenir son formulaire à son supérieur immédiat au plus tard le 15 mars de la même année;
 - d. La Ville procède à la désignation des chefs (moniteurs ou sauveteurs) entre le 15 mars et le 1^{er} mai de la même année et informe les personnes

concernées pendant cette période. À compétences égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans le choix de la personne;

- e. La Ville informe les salariés, au plus tard le 1^{er} juin de la même année, de l'horaire pour la session d'été;
- f. L'affectation des chefs se fait de concert entre la Ville et les salariés concernés. En l'absence de consensus, il revient à la Ville de déterminer l'affectation finale.

22.09 Sessions d'automne, hiver et printemps

- a. Cinquante (50) 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;
- b. Dans les vingt et un (21) jours suivants, le salarié doit remplir ledit formulaire qui détermine ses disponibilités, ses qualifications et ses préférences quant à son lieu de travail et le faire parvenir à son supérieur immédiat;
- c. Au plus tard dix (10) jours avant le début de la session, la Ville informe les salariés de l'horaire pour la session;
- d. Advenant un conflit d'horaire entre les disponibilités soumises et son horaire scolaire non connu au moment du dépôt des disponibilités, le salarié pourra se dispenser de ses obligations associées audit horaire du travail. L'employeur est en droit de demander les justifications à cet effet.

Horaire de travail – sauveteur/moniteur

Les heures normales de travail pour les postes permanents de sauveteurs/moniteurs sont réparties du lundi au vendredi entre 5 h 30 et 18 h 30.

À titre indicatif, l'horaire régulier de travail des sauveteurs/moniteurs permanents à temps complet est présenté au tableau A et B ci-après :

TABLEAU A	
Lundi au vendredi	05 h 30 à 13 h 30, incluant une pause repas de 60 minutes non rémunérée

TABLEAU B	
Lundi au vendredi	10 h 30 à 18 h 30, incluant une pause repas de 60 minutes non rémunérée

22.10 **Entraînements et formations rémunérées**

Le salarié doit participer aux périodes d'entraînement planifiées par la Ville, et ce, pour toutes les sessions. Chaque période d'entraînement obligatoire est d'une durée de trois (3) heures et est payée au taux de sauveteur.

Un abonnement annuel donnant accès au complexe aquatique gratuit pour chaque salarié couvert par la présente convention collective.

22.11 **Blocs d'heures ponctuels et irréguliers (non planifiés) au complexe aquatique**

Tout bloc d'heures ponctuel ou irrégulier (journées pédagogiques, baignade scolaire, etc.) sera attribué par ancienneté aux salariés disponibles et qui répondent aux exigences normales de la fonction.

En cas de changement dans les besoins opérationnels et/ou de nécessité d'ajouter des quarts de travail récurrents et/ou lors des vacances définitives de quart de travail, les heures de travail sont offertes, par ancienneté, aux salariés permanents à semaine réduite.

En cas d'ajout de quart de travail ponctuel pour des besoins opérationnels non récurrents, les heures de travail sont réparties le plus équitablement possible entre les salariés permanents à semaine réduite disponible.

Lorsqu'aucun salarié permanent n'est pas disponible, les quarts de travail ponctuel pour des besoins opérationnels non récurrents sont offerts aux employés occasionnels.

- Le nombre d'heures minimum pour un quart de travail sera de 1 h 30.

ARTICLE 23 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 23.01 Pour les salariés, les heures supplémentaires sont rémunérées à cent cinquante pour cent (150 %) après quarante (40) heures par semaine.
- 23.02 Sur demande écrite du salarié permanent à temps complet et à semaine réduite, la Ville compense les heures travaillées en heures supplémentaires par des heures de congé et chaque heure supplémentaire est compensée selon le taux des heures supplémentaires, et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables par année.
- 23.03 Le salarié permanent à temps complet et à semaine réduite peut prendre ces heures de congés accumulés sur préavis de cinq (5) jours après entente avec son supérieur immédiat.
- 23.04 Au plus tard le 1^{er} décembre de chaque année, le salarié permanent à temps complet et à semaine réduite exprime son intention d'utiliser, avant la fin de l'année, le solde des heures accumulées et non utilisées ou de se faire payer lesdites heures au taux des heures supplémentaires, et ce, au plus tard le 15 décembre de l'année en cours.

La semaine régulière de travail est répartie du dimanche au samedi.

ARTICLE 24 ADMINISTRATION DES SALAIRES

24.01 Tout salarié régi par la présente convention 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 chômée et payée, la paie est versée la veille (mercredi).

24.02 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 si applicables;
- 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.

24.03 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.

24.04 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, de l'information transmise au Syndicat, et de tout changement d'institution bancaire.

24.05 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 25 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 25.01 La Ville reconnaît la nécessité d'évaluer les besoins de qualification (ou requalification) pour les salariés assujettis à la présente et, à cet effet, consulte le Syndicat.
- 25.02 Le Syndicat communique à la Ville toute recommandation qu'il juge pertinente concernant la qualification.
- 25.03 Les programmes mentionnés à l'article 25.01 sont établis par la Ville et à ses frais, compte tenu de ses priorités et des budgets disponibles.
- 25.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.
- 25.05 La Ville offre, à ses frais, des séances de requalification selon la demande et sous réserve du nombre minimal de participants requis. De plus, si ces séances ont lieu durant les heures de travail, elles sont suivies sans perte de salaire. Ces requalifications sont rémunérées si elles sont effectuées à l'interne, auprès de la société de sauvetage ou s'il s'agit d'une requalification d'un brevet spécialisé offert par une autre organisation.
- 25.06 Le salarié qui effectue un stage obligatoire afin d'obtenir sa certification de Moniteur sauveteur national, Formateur de moniteur en natation ou Formateur de moniteur sauveteur, sera rémunéré au taux d'assistant-moniteur C pour toute la durée de son stage s'il est effectué à l'interne.
- 25.07 L'employeur s'engage à former tous les nouveaux sauveteurs-moniteurs permanents pour agir à titre d'opérateur de piscine certifié au cours de sa première année à titre de salarié permanent, sous réserve de la réussite du salarié de sa période de probation;

L'attribution et la répartition des heures se feront selon le principe de répartition aussi équitable que possible parmi les salariés formés et disponibles;

ARTICLE 26 VÊTEMENTS ET ACCESSOIRES DE TRAVAIL

26.01 La ville fournit au salarié les accessoires suivants sans frais :

	EMBAUCHE ou au besoin	RENOUVELLEMENT ANNUEL ou au besoin	400 RENOUVELLEMENT HEURES TRAVAILLÉS
T-Shirt	2	2	
Camisole	1	1	
Short	2	2	
Rashguard	1	1	
Kangourou	1		
Pantalon survêtement	1		
Casquette	1		
Sifflet	1		
Crème solaire (fournie par la Ville dans les installations)			
Lunettes solaires polarisées (fournies par la Ville)	1		
Allocation pour maillot (maximum de 100 \$ à la réception des pièces justificatives)			
** Se référer au guide d'employé du personnel aquatique pour connaître les modèles de maillot admissibles ainsi que la liste des points de vente.	1		x

ARTICLE 27 ALLOCATION AUTOMOBILE

27.01 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 :

- 0,68 \$ du kilométrage ainsi parcouru dans l'exercice de ses fonctions ou;
- 6.89 \$ par sortie, avec un maximum de 17.23 \$ par jour, selon le mode le plus rémunérateur.

27.02 Formule d'ajustement

Le taux au kilomètre fixé au paragraphe 27.01 du présent article est ajusté 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 (IPC) pour les six (6) mois précédant ladite période.

Advenant le cas où la variation entraîne une baisse du taux de kilométrage, la Ville maintient le taux en vigueur à moins que la variation soit de 0,05 \$ ou plus.

28.01 Prime de jour

Une prime horaire de 5 % s'applique selon les horaires suivants :

- Cette prime est applicable pour les salariés dont les heures de travail sont situées entre cinq heures (5 h) et sept heures trente minutes (7 h 30).

Pour les salariés occasionnels, cette prime est également applicable **Prime de jour entre le 1^{er} septembre et le 15 juin :**

- Entre sept heures trente (7 h 30) et dix-sept heures (17 h) du lundi au vendredi.

28.02 Prime de chef d'équipe

La prime de chef d'équipe est accordée au salarié désigné pour coordonner les ressources et les opérations d'un plan d'eau sous l'autorité du gestionnaire responsable des activités aquatiques.

En 2021, la prime est de 3,28 \$ pour chaque heure travaillée et sera indexée au même taux que les augmentations prévues au tableau des échelles salariales.

28.03 Prime d'enseignement

Une prime est accordée pour chaque cours donné à titre de moniteur selon les modalités suivantes. Cette prime est payée en heure sur la dernière paie de la session et sert de compensation pour l'organisation, la préparation et l'administration des cours.

Advenant que la Ville modifie les heures de cours par session, celle-ci s'engage à respecter le ratio d'heures de préparation en fonction des heures de cours par session présentés au tableau suivant :

Cours	Heures de préparation par session de cours	Heures de cours par session
Cours de natation et d'initiation au sauvetage	1	Minimum prévu au Guide des programmes
Médaille de bronze	7	20
Croix de bronze	7	20
Combiné de médaille et croix de bronze	14	40
Premiers soins généraux	8	16
Sauveteur national	15	40
Moniteur en sauvetage	15	28
Moniteur en natation	15	32
Moniteur en natation et moniteur en sauvetage - combiné	20	60
Requalification	1	4
Cours de conditionnement physique	3	11

28.04 **Prime CPO**

Pour chaque heure de travail effectué à titre d'opérateur de piscine certifié par un sauveteur-moniteur, une prime de 3.00 \$ de l'heure sera ajoutée au taux horaire de la fonction « sauveteur ».

ARTICLE 29 RÉGIME DE RETRAITE

29.01 La Ville se conformera aux dispositions prévues par la loi concernant le Régime volontaire d'épargne retraite (RVER).

**ARTICLE 30 ÉVALUATION DES FONCTIONS, ÉQUITÉ SALARIALE ET SON
MAINTIEN**

- 30.01 Le mécanisme d'évaluation des fonctions et de rémunération prévu à l'article de la convention collective en vigueur entre la Ville de Brossard et les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 306 (employés de bureau, techniciens et professionnels), couvre les salariés de piscines et s'appliquera 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 d'un salarié de la division aquatique.

ARTICLE 31 SALAIRE ET CLASSIFICATION

- 31.01 Les classifications et les taux de salaires des salariés régis par la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « A » et qui font partie intégrante de la convention collective.
- 31.02 Malgré les dispositions prévues à l'article 8.01, tout salarié régi par la présente convention est rémunéré suivant le salaire prévu à l'annexe « A », à moins de dispositions à l'effet contraire.
- 31.03 La progression salariale de tout salarié qui est assujettie à la présente convention collective et qui n'a pas atteint le maximum de sa classe se fait annuellement à sa date anniversaire d'embauche selon le tableau prévu à l'annexe « A ».
- 31.04 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention collective, ou à ses annexes, les salariés reçoivent l'augmentation de salaire suivante :
- Pour toutes les heures travaillées en 2021 : un montant forfaitaire de 1,75 % est octroyé au salarié en guise de compensation de l'augmentation annuelle d'échelon pour l'année 2021;
 - Pour toutes les heures travaillées en 2022 : un montant forfaitaire de 3,25 % est octroyé au salarié en guise de compensation de l'augmentation annuelle d'échelon pour l'année 2022;
 - À compter du 1^{er} janvier 2021 : 2,5 %;
 - À compter du 1^{er} janvier 2022 : 2,75 %;
 - À compter du 1^{er} janvier 2023 : 2,75 %;
 - À compter du 1^{er} janvier 2024 : 2,50 %;
 - À compter du 1^{er} janvier 2025 : 2,50 %.

Dans le cas où Les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 306 conviendraient d'augmentations salariales ou de clauses d'IPC plus avantageuses que ce qui est prévu à l'article 30, ces augmentations salariales ou ces clauses d'IPC s'appliqueront aux employés de piscines.

- 31.05 Le salaire correspond en tout temps à l'un des échelons, selon la progression du salarié. Tout changement d'affectation, mutation, promotion ou rétrogradation se fait en maintenant l'échelon salarial au moment du mouvement de personnel.

31.06 Assistant surveillant-sauveteur = 90 % de la classe 1.

- Un sauveteur qui détient un brevet de la Croix de bronze à jour;
- Un sauveteur âgé de moins de 16 ans.

Assistant moniteur A = 90 % de la classe 2.

- Un moniteur qui détient un brevet de la Croix de bronze à jour;
- Un moniteur âgé de moins de 16 ans.

Assistant moniteur B = 90 % de la classe 3.

- Un moniteur qui détient un brevet de la Croix de bronze à jour;
- Un moniteur âgé de moins de 16 ans.

Assistant moniteur C = 90 % de la classe 4.

- Un moniteur qui réalise un stage pour l'obtention de son brevet de formateur.

ARTICLE 32 ANNEXES

32.01 Les annexes ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

Salaire et classification annexe « A »;

Liste d'ancienneté annexe « B »;

Formulaire d'adhésion syndicale annexe « C »;

Formulaire d'absence pour activité syndicale annexe « D »;

Lettre d'entente des transferts.

ARTICLE 33 RÉTROACTIVITÉ

33.01 La rétroactivité payable sous forme de montant forfaitaire prévue à l'article 29.04 est basée sur les heures effectivement travaillées depuis le 1^{er} janvier 2021. Cette rétroactivité est payée aux salariés couverts par la présente convention collective, et ce, depuis le 1^{er} janvier 2021, et à l'emploi de la Ville à la date de la signature.

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

Lorsque la clause remorque s'applique pour les années subséquentes, la rétroactivité doit se faire dans les 60 jours ouvrables après la connaissance des pourcentages de l'augmentation et de l'IPC des cols blancs de la ville de Brossard.

33.03 Au moment de la signature de la convention collective :

- a. Si au cours de l'année 2023 le salarié a déjà bénéficié d'une augmentation d'échelon conformément à l'article 29.03 de la convention collective 2016-2020 avant la date d'anniversaire de son embauche, l'augmentation annuelle d'échelon conformément à la convention collective 2020-2025 est réputée avoir été octroyée pour 2023. Ainsi, l'augmentation d'échelon subséquente sera octroyée dès 2024 à la date d'anniversaire de son embauche tout en respectant le maximum de sa classe salariale.
- b. Si au cours de l'année 2023 le salarié a déjà bénéficié d'une augmentation d'échelon conformément à l'article 29.03 de la convention collective 2016-2020 après la date d'anniversaire de son entrée en service, l'augmentation annuelle d'échelon conformément à la convention collective 2021-2025 sera rétroactive à la date d'anniversaire de son entrée en service. Par ailleurs, la rétroactivité à verser à l'égard de l'augmentation annuelle d'échelon sera l'écart entre la date d'anniversaire de son entrée en service et la date à laquelle l'augmentation d'échelon a été octroyée au cours de l'année 2023. Ainsi, l'augmentation d'échelon subséquente sera octroyée dès l'année 2024 à la date d'anniversaire de son entrée en service tout en respectant le maximum de sa classe salariale.

ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

- 34.01 La présente convention collective couvre la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025.
- 34.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Brossard, ce 29 jour du mois de novembre 2023.

Les Syndicats regroupés des Employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 306

[Redacted]
[Redacted]
[Redacted]
sidente

Simon Beaulieu
Conseiller syndical

[Redacted]
Christine Maheux
Vice-présidente

[Redacted]
Marc-Antoine Lajoie
Délégué syndical

[Redacted]
Rayan Achouri
Représentant des membres

[Redacted]
Mélanie Lefebvre
Représentante des membres

[Redacted]
Stéphanie Morin Lalney
Archiviste

Ville de Brossard

[Redacted]
Doreen Assaad
Mairesse

[Redacted]
Jean Bergeron
Directeur général adjoint

[Redacted]
Martine Alie
Directrice des ressources

[Redacted]
Marie-Andrée Dériger
Directrice, Loisirs, culture et vie communautaire

[Redacted]
Dominique Lavigne, Chef de division, aquatique

[Redacted]
Nathalie Cerrato
Chef de division, relations de travail

[Redacted]
Mathieu Roy, CRHA
Conseiller en ressources humaines, relations de travail, santé et sécurité

ANNEXE « A »

SALAIRE ET CLASSIFICATION

Nouvelles classes en date du 30 novembre 2020

Titre d'emploi	Classe salariale
Assistant surveillant sauveteur	1 (90%)
Surveillant sauveteur	1
Assistant moniteur	Moniteur A-B-C (90%)
Moniteur A	2
Moniteur B	3
Moniteur C	4

SALAIRES 2021-2025

2021	2,50%	Échelon					
Classe	Pointage	1 (MIN)	2	3	4	5	6 (MAX)
		0 à 999 hrs	1 000 à 1 999 hrs	2 000 à 2 999 hrs	3 000 à 3 999 hrs	4 000 à 4 999 hrs	5 000 à 5 999 hrs
1	150 à 170	21,0687 \$	22,1478 \$	23,2552 \$	24,4180 \$	25,6390 \$	26,8772 \$
2	171 à 191	22,4091 \$	23,5062 \$	24,6815 \$	25,9156 \$	27,2114 \$	28,5613 \$
3	192 à 212	23,7496 \$	24,9400 \$	26,1869 \$	27,4962 \$	28,8710 \$	30,2455 \$
4	213 à 233	25,0556 \$	26,2983 \$	27,6131 \$	28,9937 \$	30,4435 \$	31,9295 \$

2022	2,75%	Échelon					
Classe	Pointage	1 (MIN)	2	3	4	5	6 (MAX)
		0 à 999 hrs	1 000 à 1 999 hrs	2 000 à 2 999 hrs	3 000 à 3 999 hrs	4 000 à 4 999 hrs	5 000 à 5 999 hrs
1	150 à 170	21,6481 \$	22,7568 \$	23,8947 \$	25,0895 \$	26,3440 \$	27,6164 \$
2	171 à 191	23,0254 \$	24,1526 \$	25,3603 \$	26,6283 \$	27,9597 \$	29,3467 \$
3	192 à 212	24,4027 \$	25,6258 \$	26,9071 \$	28,2524 \$	29,6650 \$	31,0772 \$
4	213 à 233	25,7446 \$	27,0215 \$	28,3725 \$	29,7911 \$	31,2807 \$	32,8076 \$

2023	2,75%	Échelon					
Classe	Pointage	1	2	3	4	5	6 (MAX)
1	150 à 170	22,2435 \$	23,3826 \$	24,5518 \$	25,7794 \$	27,0685 \$	28,3758 \$
2	171 à 191	23,6586 \$	24,8168 \$	26,0577 \$	27,3606 \$	28,7286 \$	30,1538 \$
3	192 à 212	25,0738 \$	26,3305 \$	27,6470 \$	29,0293 \$	30,4808 \$	31,9319 \$
4	213 à 233	26,4526 \$	27,7646 \$	29,1527 \$	30,6103 \$	32,1409 \$	33,7098 \$

2024	2,50%	Échelon					
Classe	Pointage	1	2	3	4	5	6 (MAX)
1	150 à 170	22,7996 \$	23,9672 \$	25,1656 \$	26,4239 \$	27,7452 \$	29,0852 \$
2	171 à 191	24,2500 \$	25,4373 \$	26,7091 \$	28,0446 \$	29,4469 \$	30,9076 \$
3	192 à 212	25,7006 \$	26,9888 \$	28,3382 \$	29,7550 \$	31,2428 \$	32,7302 \$
4	213 à 233	27,1139 \$	28,4587 \$	29,8816 \$	31,3756 \$	32,9444 \$	34,5526 \$

2025	2,50%	Échelon					
Classe	Pointage	1	2	3	4	5	6 (MAX)
1	150 à 170	23,3695 \$	24,5664 \$	25,7948 \$	27,0845 \$	28,4388 \$	29,8123 \$
2	171 à 191	24,8563 \$	26,0732 \$	27,3768 \$	28,7457 \$	30,1830 \$	31,6803 \$
3	192 à 212	26,3431 \$	27,6635 \$	29,0467 \$	30,4989 \$	32,0238 \$	33,5484 \$
4	213 à 233	27,7918 \$	29,1702 \$	30,6286 \$	32,1600 \$	33,7680 \$	35,4164 \$

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté aquatique au 29 novembre 2023 (surveillance et enseignement combinés)			
No	Nom de l'employé	Date service continu	Total (heures)
1		2015-03-28	4729,93
2		2015-03-14	4729,41
3		2015-03-28	4296,86
4		2017-01-06	4278,86
5		2016-05-28	4014,7
6		2016-05-28	3792,09
7		2018-05-26	3558,5
8		2017-09-16	3461,39
9		2016-05-28	3436,63
10		2017-05-27	3329
11		2015-05-27	3325,8
12		2017-01-06	3274,71
13		2015-03-28	3215,74
14		2015-03-28	3047,34
15		2017-01-06	2959,32
16		2017-05-27	2818,09
17		2018-05-26	2741,63
18		2017-05-27	2709,6
19		2017-05-27	2703,36
20		2018-04-14	2461,68
21		2017-09-16	2435,89
22		2017-09-16	2395,74
23		2015-03-28	2374,76
24		2017-09-16	2345,83
25		2017-05-27	2330,33
26		2019-09-22	2308,42
27		2019-05-25	2299,67
28		2018-05-26	2298,06
29		2017-05-27	2290,81
30		2017-05-27	1982,01
31		2019-05-25	1960,08
32		2019-05-25	1755,17
33		2022-04-25	1751,73
34		2016-07-05	1628,99
35		2018-05-26	1549,47

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté aquatique au 29 novembre 2023 (surveillance et enseignement combinés)			
No	Nom de l'employé	Date service continu	Total (heures)
36		2015-03-14	1511,35
37		2016-05-28	1509,67
38		2021-06-10	1369,93
39		2019-05-25	1336,92
40		2019-03-28	1327,18
41		2019-10-18	1325,6
42		2018-05-26	1294,23
43		2021-06-07	1243,83
44		2019-05-25	1230,66
45		2022-04-25	1178,51
46		2021-06-10	1091,83
47		2021-12-14	1051,62
48		2022-04-25	1008,04
49		2021-12-14	1003,89
50		2019-03-28	957,41
51		2020-06-19	924,57
52		2021-12-14	918,18
53		2021-09-16	910,66
54		2021-09-16	906,59
55		2020-06-19	898,17
56		2021-12-14	890,5
57		2020-06-19	877,16
58		2021-06-07	870,9
59		2022-04-25	869,58
60		2022-04-25	853,5
61		2022-04-25	851,81
62		2021-06-07	840,75
63		2021-12-14	836,91
64		2022-04-25	834,13
65		2022-11-16	830,44
66		2021-12-14	815,77
67		2021-09-16	802,66
68		2021-06-10	779,33
69		2017-09-16	758
70		2021-06-07	749,66

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté aquatique au 29 novembre 2023 (surveillance et enseignement combinés)			
No	Nom de l'employé	Date service continu	Total (heures)
71		2022-04-25	740,67
72		2022-11-15	738,03
73		2021-06-07	723,43
74		2021-12-14	716,58
75		2022-04-25	709,07
76		2021-12-14	692,25
77		2022-04-25	683,34
78		2022-09-17	619,39
79		2021-12-14	616,92
80		2022-04-25	615,5
81		2022-04-25	601,99
82		2021-12-14	582,09
83		2021-06-10	580,89
84		2021-09-16	551
85		2022-04-25	532,66
86		2021-06-07	528,06
87		2021-06-10	482,59
88		2021-06-07	481,74
89		2022-09-17	478,16
90		2022-04-25	477,51
91		2022-04-25	454,07
92		2023-06-03	448,83
93		2020-06-19	437,76
94		2022-06-21	436,27
95		2023-06-03	427,63
96		2022-11-21	427,34
97		2021-12-14	415,65
98		2018-05-26	394,75
99		2023-06-03	394,25
100		2022-11-16	364,83
101		2022-07-05	357,05
102		2023-06-03	355,59
103		2023-06-03	348,84
104		2023-06-03	345,75
105		2020-06-09	338,49

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté aquatique au 29 novembre 2023 (surveillance et enseignement combinés)			
No	Nom de l'employé	Date service continu	Total (heures)
106		2023-06-03	331,84
107		2021-06-07	330,83
108		2022-04-25	317,25
109		2022-06-04	312,56
110		2023-03-10	309,42
111		2022-06-21	307,24
112		2023-05-11	302,18
113		2020-06-19	300,92
114		2023-06-03	300,48
115		2022-07-25	298,55
116		2022-06-21	293,67
117		2023-06-03	284,08
118		2023-06-03	283,5
119		2022-11-16	281,75
120		2023-06-03	278,89
121		2021-12-14	278,42
122		2023-06-03	269,95
123		2023-03-24	268,92
124		2023-06-03	261,7
125		2023-06-03	258,25
126		2023-06-03	212,75
127		2023-06-03	207,58
128		2022-06-21	198,67
129		2022-11-15	195,66
130		2023-06-03	194,09
131		2022-11-16	194
132		2023-06-03	193,08
133		2023-06-03	191
134		2023-06-22	183,42
135		2023-06-03	178,92
136		2023-06-03	173,58
137		2023-06-22	173,17
138		2021-09-16	171
139		2022-04-25	167,92
140		2022-04-25	167,35

ANNEXE « B »

LISTE D'ANCIENNETÉ

Liste d'ancienneté aquatique au 29 novembre 2023 (surveillance et enseignement combinés)			
No	Nom de l'employé	Date service continu	Total (heures)
141		2023-06-03	167,33
142		2023-06-03	164
143		2023-06-21	161,43
144		2023-06-03	151,75
145		2023-06-03	143,67
146		2023-06-03	142,67
147		2022-11-16	142,17
148		2023-06-03	135,58
149		2022-09-17	133,25
150		2023-06-03	123,5
151		2022-04-25	119,5
152		2022-04-25	111,58
153		2023-06-03	111
154		2022-11-16	109,42
155		2023-06-03	107,25
156		2023-03-10	98,25
157		2023-06-22	85,25
158		2023-06-03	61,75
159		2023-09-28	60,92
160		2023-06-03	58,25
161		2023-08-01	32,75
162		2023-06-03	20,75
163		2023-10-20	16,25
164		2023-07-03	7,25
165		2023-06-03	6,25
166		2023-06-22	5
167		2023-03-17	2

ANNEXE C

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE – SALARIÉ AQUATIQUE

Par la présente, je, soussigné(e), _____ autorise la Ville de Brossard à prélever sur ma paie hebdomadaire et ce, dès ma première paie, un montant égal à la cotisation courante des syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat de la fonction publique, (SCFP), section locale 306, 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 trésorier dudit Syndicat.

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

Et j'ai signé à Brossard, ce _____^e jour du mois de _____ 20____

(Signature du salarié/de la salariée)

ANNEXE « D »

FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

Consigne : Lire attentivement les dispositions des articles 5 et 35.04 de la présente convention collective. Une fois complété, veuillez transmettre le présent formulaire à votre supérieur immédiat ou son représentant, au moins quarante-huit (48) heures avant la date de libération, pour obtenir l'autorisation de quitter le travail. Copie conforme du présent formulaire est adressée aux responsables du traitement de la paie du salarié concerné et à la Direction des ressources humaines.

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: _____ **DIRECTION** _____

DATE(S) D'ABSENCE : _____

DURÉE : DE _____ À _____

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR:		
		VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES :	Conseil, stage d'études, etc.....	☐	☐	☐
	Conseil exécutif, assemblée générale, etc.....	☐	☐	☐
COMITÉS CONJOINTS :	C.R.T.	☐	☐	☐
	Griefs	☐	☐	☐
	Évaluation (art. 35.04 b).....	☐	☐	☐
	S.S.T.	☐	☐	☐
	P.A.E.	☐	☐	☐
	Régime de retraite	☐	☐	☐
NÉGOCIATIONS :	Assurances.....	☐	☐	☐
	Préparation	☐	☐	☐
ENQUÊTE :	Séances	☐	☐	☐
	Griefs	☐	☐	☐
ARBITRAGE :	Évaluation (art. 35.04 a)	☐	☐	☐
	Évaluation (art. 35.04 c)	☐	☐	☐
	Indiquer les dates, nom d'employé et/ou fonction enquêtée pour 35.04 c)	☐	☐	☐
AUTRES (spécifiez) :	Représentant, plaignant ou témoin	☐	☐	☐
	Président ou représentant	☐	☐	☐
	Évaluation (art. 35.04 d)	☐	☐	☐
		Indiquer les dates, nom d'employé et/ou fonction pour 35.04 d)		
AUTRES (spécifiez) :		☐	☐	☐

DEMANDÉ PAR: _____ **DATE:** _____
Exécutif 306 ou son représentant

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

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

DEMANDE ACCEPTÉE ☐

DEMANDE REFUSÉE ☐

EXPLICATIONS/COMMENTAIRES:

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : La Ville de Brossard, ci-après appelée « la Ville »

ET : SREM, section locale 306, ci-après appelé « le Syndicat »

OBJET : Changement d'accréditation – Coordonnateur aquatique

NUMÉRO : 2023-002

ATTENDU que le poste de coordonnateur aquatique de la Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire a été créé en raison de l'ouverture du complexe aquatique à l'automne 2020;

ATTENDU que le poste de coordonnateur aquatique de la Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire fait partie de l'accréditation SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (SREM) SECTION LOCALE 306 (EMPLOYÉS DE PISCINES);

ATTENDU que le poste de coordonnateur aquatique de la Direction du loisir, de la culture et de la vie communautaire est affecté à la division aquatique;

ATTENDU que le règlement REG-371 concernant la délégation de certaines compétences à certains fonctionnaires autorise les signataires aux fins des présentes;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Transférer la fonction de coordonnateur aquatique à SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (SREM) SECTION LOCALE 306 (EMPLOYÉS DE BUREAU, TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS);
3. La date de signature de la présente lettre d'entente constituera la nouvelle date d'ancienneté des employés titulaires;
4. Un délai de transition est entendu afin de permettre à l'employeur de revoir l'organisation du travail d'ici au plus tard le 29 mai 2024. Pendant ce délai, le coordonnateur devra poursuivre les tâches qui sont actuellement liées à la qualité de l'eau.

LETTRÉ D'ENTENTE

5. Aprés le délai de transition complété, les tâches liées à la qualité de l'eau ou du remplacement sporadique de sauveteur ne pourront plus être assignées à la fonction de coordonnateur;
6. L'horaire normal de travail des coordonnateurs aquatique est de 35 heures par semaine, du lundi au vendredi. La Ville peut établir des horaires particuliers. Dans un tel cas, elle en avise le Syndicat et convient avec lui des modalités d'application.
7. Les heures normales de travail pour les postes réguliers de coordonnateur aquatique sont réparties du lundi au vendredi entre 5h30 et 22h

À titre indicatif, les horaires réguliers de la fonction de coordonnateur aquatique à temps complet sont présentés aux tableaux A et B ci-après;

Horaire A

Lundi	07h00 à 15h00*
Mardi au vendredi	05h30 à 13h30*
	*Incluant une pause repas de 60 minutes non rémunérée

Horaire B

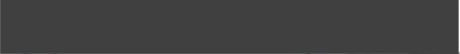
Lundi au vendredi	14h00 à 22h00*
	*Incluant une pause repas de 60 minutes non rémunérée

8. Le temps supplémentaire est rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) après trente-cinq (35) heures travaillées par semaine. La semaine régulière de travail est répartie du dimanche au samedi;
9. À compter du 30 mai 2024, tous les coordonnateurs aquatique seront assujettis aux dispositions de la convention collective des cols blancs.
10. La présente entente ne constitue pas une admission de quelque nature que ce soit par l'une ou l'autre des parties et ne peut être invoquée à titre de précédent;
11. La présente entente constitue une transaction au sens du Code civil du Québec.

LETTRE D'ENTENTE

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants, ont signé à Brossard,
Québec, ce 29 ^e jour du mois de novembre 2023.

VILLE DE BROSSARD


Guy Benedetti, directeur général


Martine Alie, Directrice ressource humaines


Nathalie Cerrato, chef de division - RT


Marie-Andrée Dériger, Directrice - Loisir,
culture et vie communautaire

SREM SCFP, section locale 306


Karine Laprise, président


Christine Maheux, vice-présidente


Stéphanie Morin Lainey, archiviste