

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

VILLE DE LONGUEUIL



ET

**LES SYNDICATS REGROUPÉS DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX (SREM)
DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP),
Section locale 306
(EMPLOYÉS DE PISCINES)**



DU 1^{er} JANVIER 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	OBJET DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 2	JURIDICTION, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES.....	3
ARTICLE 3	DÉFINITION DES EXPRESSIONS	4
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL.....	6
ARTICLE 5	PROCÉDURE DE GRIEF.....	9
ARTICLE 6	ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 7	DURÉE ET MODALITÉS DE LA PROBATION	13
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	14
ARTICLE 9	MOUVEMENT DE PERSONNEL	15
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES.....	18
ARTICLE 11	COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU 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.....	25
ARTICLE 17	CONGÉS ANNUELS	26
ARTICLE 18	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	27
ARTICLE 19	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	31
ARTICLE 20	HORAIRE DE TRAVAIL	32
ARTICLE 21	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	36
ARTICLE 22	ADMINISTRATION DES SALAIRES	37
ARTICLE 23	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	38
ARTICLE 24	VÊTEMENTS.....	39
ARTICLE 25	ALLOCATION UTILISATION DE VÉHICULE	40
ARTICLE 26	PRIME	41
ARTICLE 27	CONGÉ SANS SOLDE.....	42
ARTICLE 28	RÉGIME DE RETRAITE.....	43
ARTICLE 29	MÉCANISME D'ÉVALUATION DES FONCTIONS ET DE RÉMUNÉRATION.....	44
ARTICLE 30	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	45
ARTICLE 31	ANNEXES	47
ARTICLE 32	RÉTROACTIVITÉ.....	48
ARTICLE 33	PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS.....	49
ARTICLE 34	DURÉE DE LA CONVENTION.....	50
ANNEXE A	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	51
ANNEXE A-1	FONCTIONS ET CLASSIFICATIONS	53
ANNEXE B	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS	54
ANNEXE C	FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	63
ANNEXE D	LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATION AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE SAINT-HUBERT DANS LE CADRE DE LA LOI 15	64
ANNEXE E	LETTRES D'ENTENTE	68

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, DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

2.01

- a) La Ville reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation émis par le Tribunal administratif du travail des relations du travail le 10 octobre 2001, et aux amendements apportés conformément au Code du travail.
- b) 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.

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-1 » 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 au Tribunal administratif 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.

2.04 Les conseillers extérieurs 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.

2.05 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la Ville fournira une copie électronique de ladite convention collective à toutes les personnes salariées couvertes par ladite convention. La Ville devra également remettre une copie électronique de la convention collective à toute nouvelle personne salariée lors de son embauche. Une personne salariée ou le Syndicat peut demander une copie papier de la convention à la Ville en tout temps.

ARTICLE 3 DÉFINITION DES EXPRESSIONS

- 3.01 L'écriture inclusive ou formulation neutre est utilisée pour la rédaction de la convention collective.
- 3.02 Aux fins de la présente convention, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée. Les expressions sont indiquées en ordre alphabétique.
- a) « Ancienneté » : Aux fins d'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie la période totale pendant laquelle la personne salariée a été au service de la Ville à titre de salarié à l'intérieur de l'unité d'accréditation.
 - b) « Assignation à une fonction supérieure » : désigne une personne salariée à une fonction de classe salariale supérieure.
 - c) « Assignation vacante » : désigne une assignation pouvant nécessiter un remplacement à la suite du départ ou de la réaffectation d'une personne salariée qui effectuait un travail spécifique.
 - d) « Assistant surveillant-sauveteur » : désigne une personne salariée répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics.
 - e) « Assistant moniteur » : désigne une personne salariée qui voit à assister le moniteur dans ses fonctions.
 - f) « Chargé de groupe » : désigne une personne salariée possédant les compétences, appelée à coordonner une équipe de travail d'un plan d'eau spécifique incluant les activités sur le terrain, le personnel sous sa responsabilité et à répondre aux besoins de la clientèle.
 - g) « Coordonnateur aquatique » : désigne une personne salariée qui possède les compétences et l'expérience, appelée à coordonner les activités sur le terrain de plusieurs équipes de travail, le personnel sous sa responsabilité et à répondre aux besoins de la clientèle.
 - h) « 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.
 - i) « Moniteur » : désigne une personne salariée qui possède les certifications nécessaires à préparer et à enseigner des cours de natations selon le programme offert.
 - j) « Moniteur conditionnement physique » : désigne une personne salariée qui possède les compétences et l'expérience pour enseigner les cours de conditionnement physique.

- k) « Moniteur spécialisé » : désigne une personne salariée appelée à enseigner les cours spécialisés visant à former les surveillants-sauveteurs et moniteurs en natation.
- l) « Mutation » : désigne l'assignation d'une personne salariée à une autre fonction de même classe salariale.
- m) « Personne salariée » : désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant une rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également « l'agente ou l'agent syndical libéré » prévu à l'article 4.12 de la présente convention.
La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.
- n) « Personne salariée en probation » : désigne toute nouvelle personne embauchée qui n'a pas terminé sa période de probation.
Cette personne salariée est couverte 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.
- o) « Plans d'eau » : désigne l'ensemble des piscines, autant extérieures qu'intérieures, pataugeoires, plages et autres lieux servant aux activités aquatiques.
- p) « Promotion » : désigne l'assignation d'une personne salariée à une fonction de classe supérieure.
- q) « Service continu » : désigne la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée 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.
- r) « Session » : désigne une période d'activités programmées. Sauf exception, il y a quatre (4) sessions par année. À titre indicatif, les sessions se déroulent :
- Hiver : de janvier à mars;
 - Printemps : d'avril à juin;
 - Été : de juin à août;
 - Automne : de septembre à décembre.
- s) « Surveillant-sauveteur » : désigne une personne salariée répondant à l'ensemble des exigences prévues par le Règlement sur la sécurité dans les bains publics.
- t) « Syndicat » : désigne les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 306.
- u) « Ville » : désigne l'employeur qui est la Ville de Longueuil.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Sécurité syndicale

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

4.02 Aucune personne salariée embauchée après la signature de la présente convention et occupant une fonction régie 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.

4.03 La Ville n'est pas tenue, en vertu de cette clause, de renvoyer une personne salariée parce que le Syndicat l'a retirée de ses rangs, sous réserve de l'article 63 du Code du travail du Québec. Toutefois, ladite personne salariée demeure soumise aux stipulations du paragraphe 4.04.

4.04 Lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée, la Ville permet une libération syndicale d'une durée de quinze (15) minutes à un représentant syndical pour rencontrer sur le temps de travail ce nouveau salarié.

4.05 Retenue syndicale

La Ville s'engage à déduire de la paie hebdomadaire de chaque personne salariée, régie 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 noms, numéro d'employé, salaire hebdomadaire de base ou autre de chaque personne salariée, de même que le montant perçu, sa fonction, sa date d'ancienneté, son statut, la direction, le service, la division et la section auxquels elle appartient, et ce, distinctement pour chaque statut d'employé.

4.06 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 personnes salariées, conformément aux dispositions dudit avis.

4.07 Le Syndicat est informé de l'embauche et du départ de toute personne salariée assujettie aux dispositions des présentes, dans les trente (30) jours suivant l'un de ces cas.

4.08 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. 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 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.

4.09 Activités syndicales

À l'occasion d'activités syndicales légitimes telles que les négociations, conciliations, enquêtes, règlements de griefs, arbitrages, évaluation, congrès, formations ou autres

activités syndicales, la Ville accorde cent (100) heures de libérations, avec traitement, par année, pour l'ensemble des personnes salariées désignées 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 Longueuil, 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 Longueuil, peuvent s'absenter;
 - c) À l'occasion de congrès ou autres activités syndicales, deux (2) représentants du Syndicat, salariés de la Ville de Longueuil, peuvent s'absenter;
 - d) Un avis dûment complété (formulaire d'absences pour activités syndicales telles qu'à l'annexe « C ») d'au moins quarante-huit (48) heures doit être transmis au supérieur immédiat ou son représentant. Ce délai de quarante-huit (48) heures ne s'applique pas lorsqu'une demande de libération a pour but d'assister à une rencontre disciplinaire ou administrative dans la mesure où ladite rencontre est tenue à l'intérieur de cette période.
 - e) Si la personne salariée désignée par le Syndicat n'est pas à l'horaire au moment de la libération syndicale, elle est rémunérée par la Ville pour les heures de libération.
- 4.10 Les salariés participant à des comités paritaires sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail.
- 4.11 Advenant que les heures de libération mises à la disposition du Syndicat prévues au paragraphe 4.08 soient 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 à la réception de la facture, selon les modalités convenues entre les parties.

- 4.12 Toute personne salariée désignée par le Syndicat pour occuper un poste à sa section locale est libérée, sans salaire, 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) La personne salariée ainsi libérée conserve et accumule son ancienneté. Elle 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 la personne salariée ainsi libérée dans le poste qu'il occupait ou aurait dû occuper avant sa libération.

4.13 Maintien des droits

Les personnes salariées représentant le Syndicat ne perdent aucun droit prévu à la présente convention collective et ne doivent pas faire l'objet d'intimidation, de mesures discriminatoires ou de représailles, de menaces, ou par l'imposition de sanctions ou autres contraintes du fait de leurs activités syndicales.

4.14 Officiers syndicaux

Le Syndicat informe la Ville des officiers syndicaux désignés à recevoir les correspondances prévues à la présente convention collective et à agir au nom du Syndicat. Advenant des changements d'officiers, le Syndicat en avise la Ville.

ARTICLE 5 PROCÉDURE DE GRIEF

- 5.01 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.
- 5.02 Le comité de griefs est formé d'un maximum de deux (2) membres désignés par la Ville plus le directeur des ressources humaines ou son représentant, membre d'office et d'un maximum de deux (2) membres salariés de piscines, salariés de la Ville, désignés par le Syndicat plus son président ou son représentant, membre d'office.
- 5.03 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 la ou les personnes salariées concernées accompagnées d'un représentant syndical, et son ou leur supérieur immédiat. À défaut d'entente, la ou les personnes salariées peuvent soumettre un grief.
- 5.04 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.
- 5.05 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.
- 5.06 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 civils suivant la dernière rencontre de médiation ou dans les soixante (60) jours civils suivant le délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables mentionné à l'article 5.04, et ce, conformément à l'article 6 relatif à l'arbitrage.
- 5.07 Malgré toute disposition contraire, le Syndicat ou la Ville peut, dans les cas où il croit ses droits lésés, soumettre un grief relatif à la convention collective conformément à l'article 5.04.
- 5.08 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.
- 5.09 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant au délai concerné ou à l'ordre à suivre.
- 5.10 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.

- 5.11 La personne salariée qui dépose un grief ne doit pas être importunée du fait de son geste. Nul ne doit faire des pressions dans le but d'inciter une personne salariée à déposer un grief ou à le retirer.
- 5.12 Le Syndicat a le pouvoir de discuter, régler ou tenter de régler au nom d'une personne salariée, tout grief que cette dernière fait alors qu'elle est à l'emploi de la Ville et ledit Syndicat peut poursuivre les démarches entreprises après le départ de la salariée de la Ville, y compris pour ses ayants droit.

ARTICLE 6 ARBITRAGE

6.01 Tout grief qui n'a pas été réglé en conformité avec les dispositions de la procédure prévue à l'article 5 de la présente convention, peut être soumis à l'arbitrage.

6.02 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).

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.

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

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.

Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

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

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

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

6.05 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.

6.06 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.

6.07 Le défaut d'une rencontre telle que stipulée au paragraphe 5.03, ne peut être invoqué devant l'arbitre comme objection ou non-respect de la procédure de grief.

6.08 Lors de congédiements et suspensions administratifs, le fardeau de la preuve incombe à la Ville.

6.09 Arbitrage médical

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

ARTICLE 7 DURÉE ET MODALITÉS DE LA PROBATION

- 7.01 Toute nouvelle personne salariée embauchée est soumise à une période de probation dont la durée est de trois cents (300) heures travaillées dans un maximum de deux (2) ans de service continu.
- 7.02 Les heures effectivement travaillées dans tous les titres d'emploi de l'accréditation sont considérées dans le calcul de la période de probation.
- 7.03 La période de probation inclut la période d'accueil et d'orientation.
- 7.04 Pendant la période de probation, l'employeur rencontre la personne salariée afin de lui faire part de l'appréciation de son travail et, s'il y a lieu, de lui signifier les éléments à améliorer.
- 7.05 Lorsqu'une personne salariée n'a pas terminé sa période de probation à cause d'un manque de travail ou d'un arrêt de travail pour une absence autorisée en vertu de la convention collective, celle-ci, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les heures de travail manquantes à sa période de probation, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus deux (2) ans depuis son départ ou le début de son absence.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

8.01 Acquisition d'ancienneté

L'ancienneté est rétroactive à la date du premier jour de l'entrée en service de la personne salariée à titre de personne salariée en probation.

Malgré une absence en raison d'un congé de maternité, paternité ou parental, d'un accident du travail ou d'une maladie longue durée, la personne salariée verra sa date d'ancienneté rétroactive à la date d'entrée en service comme personne salariée en probation.

8.02 Perte d'ancienneté

Une personne salariée perd son droit d'ancienneté et son emploi :

- Si elle quitte volontairement son emploi;
 - Si elle est renvoyée pour cause juste et suffisante;
 - Si elle n'accumule pas un minimum de cinquante (50) heures travaillées dans l'unité d'accréditation pendant une année civile;
 - Si elle s'absente de son travail pendant deux (2) jours à l'horaire consécutifs sans motif jugé valable par la Ville;
 - Si elle refuse l'affectation assignée par la Ville, après avoir complété sa disponibilité.
- a) La liste d'ancienneté des personnes salariées est celle apparaissant à l'annexe « B ». Cette liste comprend le nom, la fonction, la classification, la date de service continu et la date d'ancienneté de chacune de ces personnes salariées et est affichée au plus tard le 15 juin de chaque année et à la demande du Syndicat pour les autres sessions.
- La Ville fait parvenir une copie de la liste d'ancienneté au Syndicat et y inclue les coordonnées et les compétences des personnes salariées y apparaissant.
- b) La liste des compétences est disponible, maximum une (1) fois par session, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la demande du syndicat.
- c) Les parties conviennent d'examiner et de corriger, dans les soixante (60) jours suivant l'affichage, s'il y a lieu, toute erreur qui aurait pu se glisser dans la préparation de la liste d'ancienneté (annexe « B »)
- d) Lorsque deux (2) personnes salariées ou plus possèdent la même date d'ancienneté, la priorité sera établie par tirage au sort en présence d'un représentant syndical. À sa demande, la personne salariée peut être présente au tirage.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

9.01 Demandes d'affectation supplémentaire et de remplacement

- a) Lors d'un remplacement ou d'ajout d'heure de travail, la Ville procède d'abord parmi les personnes salariées régulières et en probation disponibles rattachées au plan d'eau, et ce, par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières et par ordre de service continu parmi les personnes salariées en probation, et en tenant compte de ses besoins et des exigences de la fonction.
- b) Dans tous les cas, le remplacement ou l'ajout d'heure(s) ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.

9.02 Mise à pied temporaire

La mise à pied temporaire (ou heure(s) coupée(s)) se fait à l'intérieur du groupe de personnes salariées rattachées à un plan d'eau dans l'ordre suivant :

- a) Sur une base volontaire, aux personnes salariées qui veulent être mises à pied, par ordre d'ancienneté.
- b) Dans le cas qu'aucune personne salariée ne veut être mise à pied:
 - i. Par ordre inverse d'ancienneté chez les personnes salariées non rattachées au plan d'eau.
 - ii. Par ordre inverse d'ancienneté chez les personnes salariées rattachées au plan d'eau d'appartenance;
- c) Le chargé de groupe responsable du plan d'eau autorise et inscrit dans un registre les départs.
- d) Le chargé de groupe de la piscine ne peut pas couper ses propres heures à moins d'avoir l'autorisation de son supérieur immédiat ou son représentant.

9.03 Qualifications requises pour pourvoir un poste

- a) Dans tout mouvement de personnel dans l'unité de négociation, l'ancienneté est le facteur déterminant, à moins que la personne salariée ne puisse satisfaire les exigences normales de la fonction ou du poste visé, le cas échéant.

Sous réserve du paragraphe suivant, lorsque la Ville décide de pourvoir un poste, le comblement se fait d'abord parmi les personnes salariées aptes à combler le poste par ancienneté.

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

9.04 Il est de la responsabilité de la personne salariée 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 Processus d'assignation des postes de coordonnateur aquatique

- a) Les postes de coordonnateur aquatique sont affichés durant une période de quatorze (14) jours.
- b) Les personnes salariées retenues sont assignées par ancienneté selon l'ordre de priorité suivant :
 - i. La personne salariée qui était assignée sur un poste de coordonnateur aquatique lors de la dernière session où ce poste était requis.
 - ii. Les personnes salariées ayant déjà été assignées sur un poste de coordonnateur aquatique et qui n'étaient pas assignées lors de la dernière session où le poste était requis.
 - iii. Les personnes salariées qualifiées, selon 9.05 c), pour la fonction de coordonnateur aquatique.
- c) La Ville utilise les moyens de sélection de son choix afin de qualifier les personnes salariées pour la fonction de coordonnateur aquatique.
 - i. Les tests, entrevues ou autres moyens de sélection que la Ville utilise, doivent être reliés à la mesure des compétences, des qualifications ou des connaissances requises pour répondre aux exigences normales de la fonction ou des exigences supplémentaires du poste à combler.
 - ii. La Direction des ressources humaines informe par écrit les candidats des résultats obtenus au plus tard au moment où elle transmet sa recommandation aux autorités compétentes.
 - iii. Tout candidat peut demander à la Direction des ressources humaines de connaître les résultats qu'il a obtenus aux différents moyens de sélection utilisés par la Ville. Cette dernière les lui communique lors d'une rencontre ou par tout autre moyen.
 - iv. Lorsque les circonstances l'exigent, un représentant syndical peut consulter la copie du test écrit, et ce, en présence d'un représentant de la Division de la dotation.
 - v. Un salarié postulant sur un poste appartenant à la même fonction que celle qu'il occupe, n'est pas soumis à des tests sauf si des exigences supplémentaires du poste à combler l'exigent.
- d) La première session où la personne salariée est assignée sur un poste de coordonnateur aquatique est considérée comme une période d'essai pour ce poste.

Si la période d'essai n'est pas concluante à la fin de la session, la personne salariée devra se qualifier de nouveau en fonction de 9.05 c) et elle perd sa priorité lors des prochains affichages.

Si la période d'essai n'est pas concluante durant la session en cours, la personne salariée est affectée en surplus comme chargé de groupe ou prend l'horaire du chargé de groupe

qui obtiendrait l'affectation de coordonnateur aquatique. Elle devra se qualifier de nouveau en fonction de 9.05 c) et elle perd sa priorité lors des prochains affichages

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.
- Seule une personne cadre peut imposer une mesure disciplinaire à une personne salariée.
- 10.02 La personne salariée dont la conduite est sujette à une mesure disciplinaire, à l'exception d'une réprimande verbale, en est avisée, 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 une personne salariée pour des raisons disciplinaires, celle-ci pourra, si elle le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical. La rencontre doit avoir lieu durant les heures de travail de la personne salariée à moins qu'il y ait entente entre la Ville et le Syndicat pour faire la rencontre en dehors des heures de travail.
- 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'une personne salariée est retiré s'il s'avère non fondé.
- 10.08 Une suspension n'interrompt pas le service d'une personne salariée.
- 10.09 Seules les mesures disciplinaires transmises à la personne salariée et au Syndicat peuvent être invoquées. Les mesures disciplinaires datant de plus de douze (12) mois ne peuvent être invoquées contre la personne salariée et doivent être retirées de son dossier.
- 10.10 Toute personne salariée a le droit, après avoir pris rendez-vous avec un représentant de la Direction des ressources humaines, de consulter son dossier et peut, si elle le désire, être accompagnée 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 et ne peut être invoquée contre la personne salariée concernée.

ARTICLE 11 COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 11.01 La Ville doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé au travail de ses personnes salariées.

Pour chaque établissement, il incombe à la Ville d'informer les personnes salariées 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 au travail des personnes salariées.

- 11.03 Le comité de santé et de sécurité au travail est formé de deux (2) membres désignés par la Ville et de deux (2) membres désignés par le Syndicat. Un des membres désignés par le Syndicat agira à titre de représentant en santé et en sécurité au travail.

- 11.04 Le comité se réunit minimalement quatre (4) fois par année, aux dates, heures et lieux convenus par les parties. Un compte rendu est rédigé par la Ville et transmis à chacun des membres à la suite du comité.

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

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

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

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

- 11.08 Le représentant en santé et sécurité au travail peut se prévaloir des dispositions de l'article 25 pour les fonctions prévues à la loi.

Les membres du comité peuvent également se prévaloir des dispositions de l'article 25 dans le cadre des mandats spécifiques déterminés par le comité.

ARTICLE 12 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

12.01 Le comité de relations de travail est formé de trois (3) membres désignés par la Ville et de trois (3) membres désignés par le Syndicat.

En plus des membres désignés par les parties, le directeur des ressources humaines ou son représentant ainsi que le président du syndicat en font partie d'office.

12.02 Le comité de relations de travail peut étudier toute question relative aux conditions de travail et d'intérêt commun qui lui est soumise.

12.03 Le comité se réunit 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 à la suite du comité.

ARTICLE 13 ASSISTANCE JUDICIAIRE

- 13.01 La Ville assume la défense de la personne salariée poursuivie en justice, par le fait ou à l'occasion du travail, conformément aux modalités et conditions prévues à la *Loi sur les cités et villes*.
- 13.02 Si de telles poursuites entraînent pour la personne salariée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par la Ville, sauf dans le cas où la personne salariée 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'une personne salariée qui est, soit la défenderesse, l'intimée ou l'accusée, soit la mise en cause. La Ville ne fournit aucune assistance judiciaire à la personne salariée 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, si elle obtient gain de cause en appel ou en révision (décision ou jugement final), la Ville lui rembourse les frais d'appel qu'elle a raisonnablement encourus.
- 13.04 Aux fins du présent article, la Ville se réserve le choix du ou des procureurs devant représenter la personne salariée poursuivie. Cependant, la personne salariée pourra à ses frais et dépens, adjoindre un ou des procureurs de son choix aux procureurs choisis par la Ville.
- 13.05 Lorsqu'une personne salariée est appelée comme jurée ou comme témoin dans une cause où elle-même ou un des membres de sa famille n'est pas impliqué, cette personne salariée peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. La Ville continue à verser le salaire qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, mais la personne salariée rembourse à la Ville le montant des honoraires reçus pour les jours d'absence correspondant aux journées ouvrables.
- 13.06 Toute personne salariée qui, durant ses heures normales de travail est assignée par la Ville à comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où la Ville est impliquée, est remboursée 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 personnes salariées ne doivent faire de distinction, exclusion, préférence ou harcèlement à l'égard de quelque personne salariée 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 de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

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

Devoir de l'employeur : l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

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 auprès de la personne plaignante sur toute plainte qui lui est formulée soit par la personne salariée ou le Syndicat concernant l'application des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03, selon les politiques en vigueur. La personne plaignante pourra, si elle le désire, se faire accompagner d'un représentant syndical, le cas échéant. La Ville fournit par écrit à la personne salariée ou au Syndicat, selon le cas, les résultats de son analyse ou enquête. 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 de la personne salariée qui a fait l'objet de la plainte afin de corriger

la situation, de venir en aide s'il y a lieu à la personne salariée 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 la personne salariée 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.

ARTICLE 16 CONGÉS SOCIAUX

- 16.01 Sous réserve de l'article 16.02, les dispositions prévues à la *Loi sur les normes du travail* s'appliquent.
- 16.02 La personne salariée bénéficie de congés, 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 : trois (3) jours consécutifs à compter du décès, sans perte de salaire. De plus, la personne salariée pourra s'absenter pendant deux (2) jours consécutifs à cette occasion sans salaire.
 - b) À l'occasion du décès de son père, de sa mère : cinq (5) jours consécutifs à compter du décès, sans perte de salaire.
 - c) À l'occasion du décès d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours consécutifs à compter du décès, sans perte de salaire.
- 16.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.04 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 sont les père et mère d'un même enfant;
 - c) De sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 16.05 Dans le cas où la personne décédée est incinérée ou que les funérailles sont reportées, un (1) jour des congés de deuil peut être reporté pour permettre d'assister à la cérémonie le jour de l'incinération ou de l'inhumation.
- 16.06 Dans les cas ci-dessus, si le mariage ou les funérailles ont lieu à plus de deux cents (200) kilomètres de l'hôtel de ville de Longueuil, un (1) jour additionnel au congé prévu est accordé à la personne salariée. Ce jour additionnel peut être pris immédiatement avant ou après l'événement.

ARTICLE 17 CONGÉS ANNUELS

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

17.02 L'indemnité afférente aux congés annuels prévus à la *Loi sur les normes du travail* est ajoutée hebdomadairement à la paie de la personne salariée.

17.03 Modalités

Toute demande de congé annuel doit être formulée suivant les modalités prévues à l'article 20.05.

À l'exception de la session d'été, les demandes de congés annuels doivent être transmises dans les délais indiqués aux périodes prévues à l'article 20.07 B) b), soit pour la session d'automne, d'hiver et de printemps.

- a) Pour la personne salariée agissant à titre d'assistant-surveillant-sauveteur, de surveillant-sauveteur ou, d'assistant-moniteur ou moniteur en conditionnement physique, de coordonnateur, il peut être accordé :
 - i. Durant la session d'été, un maximum de quatre (4) congés annuels;
 - ii. En dehors de la session d'été, il n'y a aucun maximum;
- b) Pour la personne salariée agissant à titre d'assistant-moniteur ou moniteur de cours spécialisés ou, d'assistant-moniteur ou moniteur de cours de natation, il peut être accordé :
 - i. Un (1) congé annuel par cours par session;

17.04 La période de prise de congés annuels est fixée entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année subséquente;

17.05 Concernant les absences pour raisons scolaires (examen ou cours seulement), celles-ci ne sont pas comptabilisées, mais doivent être justifiées par la présentation de l'horaire des cours. La demande de remplacement doit être formulée suivant les modalités prévues à l'article 20.05.

ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

- 18.01 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.

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.

- 18.02 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.
- 18.03 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.
- 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 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.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 de la *Loi sur les normes du travail* à compter du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

- 18.05 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.

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.

- 18.06 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.
- 18.07 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.

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.

- 18.08 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.

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.

- 18.09 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 exiger de 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.

- 18.10 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

- 18.11 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.

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.

Le congé de paternité pourra être fractionné en deux (2) périodes, après entente avec le gestionnaire.

- 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.

- 18.13 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.

- 18.14 Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité 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 parental

- 18.15 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-dix-huit (78) 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 à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée 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 cent quatre (104) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, cent quatre (104) semaines après que l'enfant lui ait 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 ait été confié à la personne salariée.

- 18.17 Le congé parental peut être pris après un avis 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 de la personne salariée 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.
- 18.18 Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévue par les articles 18.07 et 18.17, 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, la personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

- 18.19 Sur demande de la personne salariée, le congé parental 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.
- 18.20 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 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 du congé de la durée indiquée au certificat médical.

Retour au travail

18.21 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.

18.22 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.

18.23 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.

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

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

18.25 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 19 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

19.01 Dans tous les cas d'accident subi ou de maladies contractées dans l'exercice de ses fonctions, la personne salariée reçoit de la Ville, en guise d'indemnité de remplacement du revenu, une somme égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) du salaire net retenu que la personne salariée tire annuellement de son emploi, et ce, jusqu'au moment fixé par la CNESST pour son rétablissement complet ou son incapacité permanente totale ou partielle la rendant incapable de remplir sa fonction.

Cependant, il est entendu que la personne salariée doit remettre à la Ville toute prime ou compensation en salaire qu'elle peut recevoir de la CNESST.

19.02 Dans les cas d'accidents au travail, la Ville s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital, ou chez le médecin, et à les payer pour le reste de leur journée de travail.

19.03 Malgré toute disposition contraire dans la présente convention collective, rien ne peut limiter, restreindre ou annuler le droit de la Ville d'assigner temporairement une personne salariée assujettie à la présente convention collective atteinte d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à une fonction ou à des tâches autres que son occupation régulière, et ce, en conformité avec l'article 179 et suivants de la loi.

19.04 Lors d'une réclamation par une personne salariée en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, la Ville transmet au Syndicat une copie de la « Réclamation du travailleur ».

ARTICLE 20 HORAIRE DE TRAVAIL

- 20.01 L'horaire de travail est fixé selon les besoins du service. Toutefois, la Ville garantit le paiement de toutes les heures de travail dans la mesure où la personne salariée est présente et disponible pour travailler. La personne salariée pourra être réaffectée à une fonction similaire ou inférieure sans supplantation et sans perte de salaire.

Une personne salariée ne peut bénéficier du paragraphe précédent lors de l'application de l'article 9.02 a) ou lors d'une diminution d'heures à la suite d'un échange d'horaire (art. 20.15).

- 20.02 L'horaire présenté au début de la session peut être sujet à certains changements.

Lorsque la personne salariée doit rester sur place, sa période de repas est rémunérée.

- 20.03 La personne salariée doit respecter l'horaire de travail auquel elle est assignée. Elle doit préalablement demander l'autorisation du supérieur immédiat lorsqu'elle prévoit s'absenter.

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

Dans les cas d'absence en maladie, la personne salariée n'est pas tenue à l'application de l'article 20.05.

- 20.05 Dans tous les cas de remplacement, la personne salariée doit en faire la demande, sur la plateforme prévue à cet effet, quatre-vingt-seize (96) heures à l'avance. Une fois la demande approuvée par la ville, elle est considérée comme acceptée. La ville confirme le remplaçant au plus tard quarante-huit (48) heures avant la date dudit remplacement. La raison du remplacement doit être clairement identifiée sur la demande.

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

- 20.06 La personne salariée convoquée par la Ville et qui se déplace pour assister à des rencontres reçoit un minimum de trente (30) minutes payées.

- 20.07 **Horaire de travail et rappel**

La semaine normale de travail est du dimanche au samedi.

Les heures normales de travail sont celles qui sont affichées par la Ville avant chaque session et sont réparties aux personnes salariées par ancienneté, selon les exigences normales de la fonction, leur disponibilité et les besoins de la Ville.

Il est de la responsabilité de la personne salariée de remplir et de transmettre à la Ville le formulaire pour établir les affectations en tenant compte de son ancienneté, de ses disponibilités et de ses compétences acquises.

A) Session d'été

- a) La Ville fait parvenir, à la première (1^{re}) semaine du mois de mars, un formulaire à chaque personne salariée inscrite sur la liste d'ancienneté, par courriel, à la dernière adresse connue de la personne salariée.
- b) Il est de l'obligation de la personne salariée de remplir ledit formulaire, qui détermine ses disponibilités et compétences, et de le faire parvenir à la Ville au plus tard le 1^{er} avril de la même année.
- c) La Ville informe les personnes salariées, au plus tard le 1^{er} juin de l'année en cours, du début de l'ouverture des piscines extérieures et, de ce fait, de leur emploi.
- d) La priorité de rappel des personnes salariées affectées à la plage se fera parmi les personnes salariées ayant eu un horaire à la plage l'année précédente et par ancienneté parmi celles-ci.

B) Session d'automne, hiver et printemps

- a) Au plus tard trente (30) jours avant le début d'une session, la Ville fait parvenir par courriel, à la dernière adresse connue de la personne salariée, un formulaire par lequel la personne salariée doit indiquer ses disponibilités pour la session indiquée.
- b) Il est de l'obligation de la personne salariée de remplir ledit formulaire, qui détermine ses disponibilités et compétences, et de le faire parvenir à la Ville au plus tard quatorze (14) jours avant le début de la session.
- c) Au plus tard sept (7) jours avant le début de ladite session, la Ville informe les personnes salariées, qui y seront affectées, de leur horaire.

20.08 Si une personne salariée refuse ou néglige de remplir et de transmettre à la Ville, dans le délai prescrit, le formulaire de disponibilités, elle perd sa priorité lors de l'attribution des horaires.

20.09 Rémunération pour les tâches d'organisation pour les cours de natation

La Ville met à la disposition des moniteurs et des moniteurs en conditionnement physique des recueils dans lesquels se trouvent des outils de planification, dont des exemples de plans de leçons à long terme, de plans à court terme ainsi que des listes d'idées de thématiques pour les cours préscolaires et d'activités pédagogiques afin d'orienter le moniteur dans son enseignement.

La Ville met à la disposition des moniteurs spécialisés des recueils dans lesquels se trouvent des outils de planification, dont des exemples de plans de leçons et des banques d'activités.

- a) Pour les cours de natation, le moniteur de cours de natation reçoit une (1) heure par cours donnés durant la session au taux de moniteur de cours de natation (1h X le nombre de cours donnés durant la session).

- b) Pour les cours spécialisés, les heures de préparation sont rémunérées au taux horaire selon le type de cours spécialisé que la personne salariée anime. Les heures de préparation sont les suivantes :

Cours	Heures de préparation par session de cours
Étoile de bronze	2
Médaille de bronze	10
Croix de bronze	10
Premiers soins - général	7,5
Sauveteur national	15
Moniteur en sauvetage	15
Moniteur en natation	15
Moniteur en natation et moniteur en sauvetage (combiné)	20
Requalification	1

- c) Pour les cours de conditionnement physique, le moniteur en conditionnement physique reçoit zéro virgule soixante-quinze (0,75) heures par cours donnés durant la session au taux de moniteur en conditionnement physique (0,75 h X le nombre de cours donnés durant la session)

20.10 Les heures de préparation sont rémunérées sous forme de prime à la fin de la session. Ces heures de préparation sont cotisables au régime de retraite.

Au début de chaque session, le nombre d'heures de préparation sera confirmé aux moniteurs.

Les moniteurs sont responsables de remettre les documents de préparation exigés à leur supérieur.

20.11 Préparation

Un moniteur se voit accorder au taux horaire selon le type de cours, une rémunération additionnelle de quinze (15) minutes avant sa prestation de travail planifiée, et ce, pour la préparation de l'équipement nécessaire aux cours.

20.12 Entraînements rémunérés

Lors de périodes d'entraînements hebdomadaires planifiées par la Ville, la personne salariée ayant obtenu un horaire lors de l'application de l'article 20.08 et qui travaille, peut bénéficier d'une heure trente minutes (1h30) par semaine pour la session d'été et une (1) heure par semaine pour les autres sessions, et ce, à son taux d'assistant-surveillant-sauveteur ou de surveillant-sauveteur.

La personne salariée doit, pour y avoir droit, déclarer et inscrire son entraînement et sa durée sur la feuille de temps à son taux d'assistant-surveillant-sauveteur ou de surveillant-sauveteur.

20.13 Échanges d'horaire

Un échange d'horaire correspond à l'échange d'un bloc d'heures de surveillance entre deux (2) personnes salariées durant la même semaine;

Un maximum de quatre (4) échanges d'horaire par session est accepté;

La personne salariée doit remplir le formulaire « Demande d'échange d'horaire », au plus tard quarante-huit (48) heures avant la date de l'échange et faire approuver sa demande par son supérieur immédiat;

La personne salariée qui accepte d'échanger son horaire doit signer la feuille d'échange d'horaire.

Dans tous les cas, un échange d'horaire ne doit pas occasionner de temps supplémentaire et donc, ne doit pas impliquer que la semaine de travail, incluant l'échange d'horaire, sera d'au-delà quarante (40) heures.

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 Toute personne salariée régie par la présente est payée par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine, dans une institution au choix de la personne salariée. 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 personne salariée :

- Le nom et le prénom du salarié;
- L'adresse de la personne salariée;
- La date et la période de paie;
- Le nombre d'heures régulières et supplémentaires;
- Le montant brut de la paie;
- Le détail des déductions;
- Le montant net de la paie;
- Le nom de l'employeur;
- La fonction de la personne salariée;
- La nature et le montant des primes, indemnités ou allocations;
- Le taux de salaire;
- Les banques de congés;
- 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 quinze (15) 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 de la personne salariée 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 personnes salariées 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 personnes salariées régies 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.
- 23.04 Les programmes de formation sont portés à la connaissance du Syndicat.
- 23.05 Les frais d'inscription et de scolarité des cours de formation ou de perfectionnement exigés par la Ville sont remboursés aux personnes salariées concernées. De plus, si ces cours ont lieu durant les heures de travail, ils sont suivis sans perte de salaire.

Lorsqu'un stage est exigé afin d'obtenir le brevet, la personne salariée sera rémunérée pour la durée dudit stage au taux moniteur. Les heures de préparation prévues à l'article 20.10 ne s'appliquent pas lors d'un stage.

- 23.06 Une personne salariée qui, à la demande de la Ville, est désignée 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 La personne salariée qui s'est vu rembourser des frais de formation doit enseigner deux (2) cours dans les douze (12) mois suivants, auquel cas elle devra rembourser à la Ville les frais de cours externes ainsi encourus.

La personne salariée se verra créditer un cours si elle donne sa disponibilité et que la Ville prend la décision de ne pas offrir ledit cours.

23.08 Requalification

Les frais de brevet exigés à la suite d'une requalification nécessaire au maintien du lien d'emploi de la personne salariée sont assumés par la Ville.

Dans les cas d'une requalification donnée par la Ville, les personnes salariées seront rémunérées.

Si la personne salariée démissionne dans les six (6) mois suivant la requalification, elle devra rembourser les frais de brevet.

ARTICLE 24 VÊTEMENTS

24.01 La Ville fournit les vêtements suivants aux modalités qui y sont prévues :

Items	Embauche	À la session d'été	Au besoin
2 maillots (femme ou homme)	X	X	
2 rashguard manches longues protection UV et 1 t-shirt ou 1 camisole au choix de la personne salariée	X	X	
1 casquette ou chapeau	X		X
1 sifflet	X		
2 shorts rouges (pour femmes)	X	X	
1 kangourou ou coton ouaté	X		X
Lunettes de soleil polarisées	X		X
Chaussures d'eau	X		X

Un comité paritaire formé de membres désignés par la Ville et le Syndicat sera formé avant les appels d'offres pour discuter des caractéristiques des éléments de la liste ci-dessus.

24.02 La Ville mettra à la disposition des personnes salariées de la crème solaire ainsi qu'un imperméable sur les lieux de travail extérieur;

24.03 Dans le cas où le port d'un uniforme est exigé par la Ville, celle-ci en assumera les frais.

24.04 La personne salariée au travail doit porter, lorsque requis, les vêtements mentionnés à l'article 24.01.

24.05 À titre de mesures transitoires, les anciennes dispositions (article 24.01) de la convention collective 2016-2020 continueront à s'appliquer jusqu'au 30 avril 2024. Ainsi, les présentes dispositions seront applicables à compter du 1^{er} mai 2024.

ARTICLE 25 ALLOCATION UTILISATION DE VÉHICULE

25.01 Les personnes salariées ont droit à 0,68 \$ du kilomètre pour les déplacements occasionnés par le travail et à l'intérieur des heures de travail.

25.02 Formule d'ajustement

Le taux au kilomètre fixé au paragraphe 25.01 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 pour les six (6) mois précédant ladite période.

En cas de diminution, le taux est plafonné ou gelé jusqu'au prochain ajustement, lequel tiendra compte de la diminution qui aurait dû survenir.

ARTICLE 26 PRIME

26.01 Prime de chargé de groupe

La personne salariée désignée pour agir temporairement à titre de chargé de groupe reçoit une prime de quinze pour cent (15 %) pour chaque heure travaillée à ce titre.

Les personnes salariées qui ont droit à la prime de chargé de groupe continuent de recevoir la prime pour les réunions regroupant celles-ci.

26.02 Prime de plage

En plus de son taux horaire, la personne salariée reçoit une prime de quatre pour cent (4%) pour toutes les heures régulières travaillées à la plage.

26.03 Prime de jour

En plus de son taux horaire, la personne salariée reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) pour les heures régulières travaillées avant 16h du lundi au vendredi pour toutes les sessions à l'exception de celle de l'été.

ARTICLE 27 CONGÉ SANS SOLDE

27.01 La personne salariée régulière peut bénéficier, suivant les besoins du service, d'un congé sans solde d'une durée de douze (12) mois consécutifs, pour raisons scolaires.

La personne salariée doit soumettre sa demande par écrit ainsi que les justificatifs scolaires au moins un (1) mois avant la date anticipée de son départ.

Le refus d'accorder un congé sans solde ne peut être déraisonnable, abusif ou discriminatoire.

Durant le congé sans solde, la convention collective ne s'applique pas, sauf en ce qui concerne le cumul de son ancienneté.

ARTICLE 28 RÉGIME DE RETRAITE

- 28.01 Pour toutes les personnes salariées de piscines, à l'exception de celles touchées par l'article 28.02, le régime de retraite applicable est celui des brigadiers scolaires et des employés de piscine de la Ville de Longueuil (texte # CA-220825-5.1. et ses amendements), et ce, sous réserve de leur éligibilité suivant les critères d'admissibilités.
- 28.02 Le régime de retraite des salariés de piscines de Saint-Hubert (règlement numéro CA-2009-125 et ses amendements) est fusionné en date du 31 décembre 2015, au régime de retraite applicable aux salariés cols blancs selon l'entente prévue entre les parties (annexe D).

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 intervenue le 23 avril 2018 entre la Ville de Longueuil 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 personnes salariées de piscines et s'appliquera à leurs 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 piscines.

ARTICLE 30 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

30.01 Les classifications et les taux de salaires des personnes salariées régies par la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe « A » des présentes qui font partie de la présente convention.

30.02 Toute personne salariée régie par la présente convention est rémunérée suivant le salaire prévu à l'annexe « A », à moins de dispositions à l'effet contraire.

30.03

a) La progression salariale se fait à la date anniversaire d'embauche à condition que la personne salariée ait terminé sa période de probation. Cette révision annuelle équivaut à un échelon dans la classe salariale de la personne salariée concernée jusqu'à ce qu'elle ait atteint le maximum de sa classe.

b) La date de mise en vigueur de la progression d'échelon est fixée au dimanche précédant la date anniversaire d'embauche.

30.04 Fonction supérieure

La personne salariée assignée à une fonction supérieure reçoit, dès l'occupation à la fonction supérieure, une augmentation équivalente à la classe de la fonction supérieure, au même échelon que celui qu'elle reçoit dans sa fonction de base.

Dans tous les cas, le nouveau taux de salaire ne peut être supérieur au maximum de la classe de la fonction supérieure.

30.05 À moins de dispositions particulières prévues à la présente convention collective ou à ses annexes, les personnes salariées reçoivent l'augmentation générale de salaire suivante :

- À compter du 1^{er} janvier 2021 : 2,25 %;
- À compter du 1^{er} janvier 2022 : 4 %;
- À compter du 1^{er} janvier 2023 : 3 %;
- À compter du 1^{er} janvier 2024 : 2,5 %;
- À compter du 1^{er} janvier 2025 : 2 %;
- À compter du 1^{er} janvier 2026 : 2 %;

Dans tous les cas, le salaire des personnes salariées ne peut être inférieur au salaire minimum ou ne peut excéder le salaire maximum de leur classe de salaire, tel qu'apparaissant à l'annexe « A » des présentes.

30.06 Clause IPC

L'échelle des salaires des années 2023, 2024, 2025 et 2026 est assujettie à un ajustement en fonction des données mensuelles de l'indice d'ensemble de l'IPC de la région de Montréal.

Par conséquent :

- Si la moyenne arithmétique des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal applicable pour 2023 et 2024 est supérieure à trois pour cent (3 %),

l'augmentation de salaire des années 2023 et 2024 sera ajustée d'un pourcentage correspondant à la différence entre l'IPC et trois pour cent (3 %), arrondi à la deuxième décimale, avec un plafond d'un pour cent (1 %) supplémentaire.

- Si la moyenne arithmétique des indices des prix à la consommation pour la région de Montréal applicable pour 2025 et 2026 est supérieure à deux virgule cinq pour cent (2,5 %), l'augmentation de salaire des années 2025 et 2026 sera ajustée d'un pourcentage correspondant à la différence entre l'IPC et deux virgule cinq pour cent (2,5 %), arrondi à la deuxième décimale, avec un plafond d'un pour cent (1 %) supplémentaire.

L'IPC utilisé aux fins d'application de cette clause d'indexation est celui calculé du mois de novembre de l'année précédente par rapport au mois de novembre de l'année d'avant. Par exemple, pour l'année 2023, l'IPC est calculé de novembre 2021 à novembre 2022.

Le calcul de la hausse de l'IPC est fait à deux (2) décimales. Si la troisième décimale est égale ou supérieure à cinq (5), la deuxième décimale est complétée à la décimale supérieure. Si elle est inférieure à cinq (5), elle est ignorée.

ARTICLE 31 ANNEXES

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

ARTICLE 32 RÉTROACTIVITÉ

32.01 La rétroactivité des salaires prévue à la présente est basée sur les heures effectivement travaillées ou payées depuis le 1^{er} janvier 2021 et payées aux personnes suivantes :

Les personnes salariées qui étaient à l'emploi de la Ville au 1^{er} janvier 2021 et celles embauchées après le 1^{er} janvier 2021.

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

ARTICLE 33 PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

- 33.01 La Ville met des ressources professionnelles à la disposition des personnes salariées et des membres de leur famille immédiate (conjoint ou conjointe et enfants à charge), aux prises avec des difficultés personnelles ou professionnelles, afin de leur venir en aide.

Les difficultés rencontrées peuvent être d'ordre conjugal, familial, social, de dépression ou d'épuisement professionnel, personnel ou émotif, post-traumatique, de dépendance ou de surconsommation reliée à la carrière ou psycho-social d'ordre financier ou juridique.

- 33.02 La décision de demander ou d'accepter de l'aide appartient uniquement au salarié en difficulté. Les échanges qu'il peut avoir avec des personnes-ressources demeurent strictement confidentiels. Leur contenu ne peut être dévoilé à qui que ce soit, sauf avec le consentement ou sur demande du salarié.

- 33.03 La décision d'un salarié d'avoir recours au P.A.E. ne met aucunement en danger son emploi ou ses chances d'avancement. Cependant, le salarié ne bénéficie d'aucun privilège et doit continuer de satisfaire aux exigences normales et courantes de ses fonctions au sein de la Ville de Longueuil, à moins que son état de santé ne requière que d'autres dispositions soient prises.

- 33.04 Le Programme offre des services d'information et de consultation à court terme et de référence, aux frais de la Ville. Par ailleurs, les services reliés à des ressources ou organismes privés sont aux frais de la personne salariée.

- 33.05 Les services précités s'obtiennent de manière confidentielle, en tout temps, aux coordonnées P.A.E. Les personnes salariées sont informées du service à leur embauche et les données sont accessibles sur les lieux de travail.

ARTICLE 34 DURÉE DE LA CONVENTION

- 34.01 La présente convention couvre la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2026.
- 34.02 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.
- 34.03 Il n'y a pas d'effet rétroactif à moins d'une disposition expresse à cet effet.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente convention collective à Longueuil, ce 31^e jour du mois octobre 2023.

VILLE DE LONGUEUIL


Catherine Fournier
Mairesse


Alexandre Parizeau
Directeur général


Maye Crossey
Directrice générale adjointe, Services corporatifs


MariPier Roy-Robillard
Conseillère principale ressources humaines – relations de travail

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


[redacted]
Conseiller syndical SCFP


Karine Laprise
Présidente


Stéphane Morin-Lainey
Archiviste


Sylviane Côté
Vice-présidente


Johanne Bisson
Délégue syndicale


William Blanchet-Imbleau
Délégué syndical

ANNEXE A SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Structure salariale 2021 – 2,25 % (Taux horaire)								
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe								
3	19,01 \$	19,79 \$	20,56 \$	21,39 \$	22,25 \$	23,12 \$	24,03 \$	25,00 \$
4	20,60 \$	21,44 \$	22,30 \$	23,21 \$	24,12 \$	25,07 \$	26,07 \$	27,13 \$
5	22,23 \$	23,09 \$	24,01 \$	24,98 \$	25,98 \$	27,00 \$	28,09 \$	29,21 \$
6	23,83 \$	24,78 \$	25,75 \$	26,78 \$	27,86 \$	28,99 \$	30,15 \$	31,35 \$
7	25,40 \$	26,41 \$	27,47 \$	28,57 \$	29,72 \$	30,91 \$	32,16 \$	33,44 \$

Structure salariale 2022 – 4 % (Taux horaire)								
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe								
3	19,77 \$	20,58 \$	21,38 \$	22,25 \$	23,14 \$	24,04 \$	24,99 \$	26,00 \$
4	21,42 \$	22,30 \$	23,19 \$	24,14 \$	25,08 \$	26,07 \$	27,11 \$	28,22 \$
5	23,12 \$	24,01 \$	24,97 \$	25,98 \$	27,02 \$	28,08 \$	29,21 \$	30,38 \$
6	24,78 \$	25,77 \$	26,78 \$	27,85 \$	28,97 \$	30,15 \$	31,36 \$	32,60 \$
7	26,42 \$	27,47 \$	28,57 \$	29,71 \$	30,91 \$	32,15 \$	33,45 \$	34,78 \$

Structure salariale 2023 – 3 % (Taux horaire)								
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe								
3	20,36 \$	21,20 \$	22,02 \$	22,92 \$	23,83 \$	24,76 \$	25,74 \$	26,78 \$
4	22,06 \$	22,97 \$	23,89 \$	24,86 \$	25,83 \$	26,85 \$	27,92 \$	29,07 \$
5	23,81 \$	24,73 \$	25,72 \$	26,76 \$	27,83 \$	28,92 \$	30,09 \$	31,29 \$
6	25,52 \$	26,54 \$	27,58 \$	28,69 \$	29,84 \$	31,05 \$	32,30 \$	33,58 \$
7	27,21 \$	28,29 \$	29,43 \$	30,60 \$	31,84 \$	33,11 \$	34,45 \$	35,82 \$

L'indexation de 2023 est assujettie à un ajustement en fonction de l'IPC de la région de Montréal décrit à l'article 30.06.

Structure salariale 2024 – 2,5% (Taux horaire)								
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe								
3	20,87 \$	21,73 \$	22,57 \$	23,49 \$	24,43 \$	25,38 \$	26,38 \$	27,45 \$
4	22,61 \$	23,54 \$	24,49 \$	25,48 \$	26,48 \$	27,52 \$	28,62 \$	29,80 \$
5	24,41 \$	25,35 \$	26,36 \$	27,43 \$	28,53 \$	29,64 \$	30,84 \$	32,07 \$
6	26,16 \$	27,20 \$	28,27 \$	29,41 \$	30,59 \$	31,83 \$	33,11 \$	34,42 \$
7	27,89 \$	29,00 \$	30,17 \$	31,37 \$	32,64 \$	33,94 \$	35,31 \$	36,72 \$

L'indexation de 2024 est assujettie à un ajustement en fonction de l'IPC de la région de Montréal décrit à l'article 30.06.

Structure salariale 2025 – 2 % (Taux horaire)								
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe								
3	21,29 \$	22,16 \$	23,02 \$	23,96 \$	24,92 \$	25,89 \$	26,91 \$	28,00 \$
4	23,06 \$	24,01 \$	24,98 \$	25,99 \$	27,01 \$	28,07 \$	29,19 \$	30,40 \$
5	24,90 \$	25,86 \$	26,89 \$	27,98 \$	29,10 \$	30,23 \$	31,46 \$	32,71 \$
6	26,68 \$	27,74 \$	28,84 \$	30,00 \$	31,20 \$	32,47 \$	33,77 \$	35,11 \$
7	28,45 \$	29,58 \$	30,77 \$	32,00 \$	33,29 \$	34,62 \$	36,02 \$	37,45 \$

L'indexation de 2025 est assujettie à un ajustement en fonction de l'IPC de la région de Montréal décrit à l'article 30.06.

Structure salariale 2026 – 2 % (Taux horaire)								
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8
Classe								
3	21,72 \$	22,60 \$	23,48 \$	24,44 \$	25,42 \$	26,41 \$	27,45 \$	28,56 \$
4	23,52 \$	24,49 \$	25,48 \$	26,51 \$	27,55 \$	28,63 \$	29,77 \$	31,01 \$
5	25,40 \$	26,38 \$	27,43 \$	28,54 \$	29,68 \$	30,83 \$	32,09 \$	33,36 \$
6	27,21 \$	28,29 \$	29,42 \$	30,60 \$	31,82 \$	33,12 \$	34,45 \$	35,81 \$
7	29,02 \$	30,17 \$	31,39 \$	32,64 \$	33,96 \$	35,31 \$	36,74 \$	38,20 \$

L'indexation de 2026 est assujettie à un ajustement en fonction de l'IPC de la région de Montréal décrit à l'article 30.06.

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	Classe
Assistant surveillant-sauveteur	1	1	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	3
Surveillant-sauveteur	1	1	2	1	1	1	1	4	1	3	1	1	2	3
Assistant moniteur - cours de natation	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3
Assistant-moniteur en conditionnement physique/assistant moniteur cours spécialisés	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	2	1	2	3
Moniteur cours de natation	1	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	4
Moniteur en conditionnement physique	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	3	2	1	5
Moniteur cours spécialisés	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	5
Coordonnateur aquatique	2	4	1	2	3 (V)	3	3	1	2	2	1	2	2	7

ANNEXE B LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
[REDACTED]	2013-06-02 (018)	2013-06-02
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2012-06-08 (023)	2012-06-08
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2020-01-04	2020-01-04
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2021-06-06 (049)	2021-06-06
[REDACTED]	2020-06-14 (039)	2020-06-14
[REDACTED]	2009-05-22 (012)	2009-05-22
[REDACTED]	2015-06-01	2015-06-01
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2020-06-14 (021)	2020-06-14
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2021-06-06 (002)	2021-06-06
[REDACTED]	2017-06-04	2017-06-04
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2021-06-06 (041)	2021-06-06
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2020-06-21	2020-06-21
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2008-06-15 (001)	2008-06-15
[REDACTED]	2021-06-06 (014)	2021-06-06
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
[REDACTED]	2020-06-08 (004)	2020-06-08
[REDACTED]	2020-01-05	2020-01-05
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2017-06-04	2017-06-04
[REDACTED]	2020-06-14 (013)	2020-06-14
[REDACTED]	2020-06-14 (028)	2020-06-14
[REDACTED]	2021-06-06 (051)	2021-06-06
[REDACTED]	2013-06-02 (030)	2013-06-02
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2011-06-05 (009)	2011-06-05
[REDACTED]	2019-08-11	2019-08-11
[REDACTED]	2020-06-14 (014)	2020-06-14
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2020-06-21 (004)	2020-06-21
[REDACTED]	2020-06-14 (035)	2020-06-14
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2020-06-14 (012)	2020-06-14
[REDACTED]	2022-03-26	2022-03-26
[REDACTED]	2018-06-24	2018-06-24
[REDACTED]	2018-06-10	2018-06-10
[REDACTED]	2020-06-21	2020-06-21
[REDACTED]	2021-06-06 (054)	2021-06-06
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2021-06-06 (042)	2021-06-06
[REDACTED]	2020-06-14 (036)	2020-06-14

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
	2021-06-06 (048)	2021-06-06
	2020-06-14 (023)	2020-06-14
	2020-06-14 (011)	2020-06-14
	2019-06-02	2019-06-02
	2016-10-30	2016-10-30
	2015-06-01	2015-06-01
	2020-06-14 (008)	2020-06-14
	2001-06-11	2001-06-11
	2020-06-14 (010)	2020-06-14
	2022-02-27 (005)	2022-02-27
	2021-06-06 (018)	2021-06-06
	2019-06-02	2019-06-02
	2020-06-14 (030)	2020-06-14
	2013-06-02 (014)	2013-06-02
	2021-06-06	2021-06-06
	2015-06-01	2014-06-01
	2014-06-01	2014-06-01
	2014-06-01	2014-06-01
	2021-06-06 (044)	2021-06-06
	2003-05-30 (001)	2003-05-30
	2021-06-06 (025)	2021-06-06
	2021-06-06 (011)	2021-06-06
	2018-12-30	2018-12-03
	2009-06-07 (011)	2009-06-07
	2019-06-02	2019-06-02
	2020-06-14 (033)	2020-06-14
	2017-06-04	2017-06-04

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2020-06-14 (025)	2020-06-14
[REDACTED]	2013-06-02 (020)	2013-06-02
[REDACTED]	2020-06-14 (042)	2020-06-14
[REDACTED]	2021-07-18	2021-07-18
[REDACTED]	2017-06-26	2017-06-26
[REDACTED]	2014-06-01	2014-06-01
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2021-06-06 (037)	2021-06-06
[REDACTED]	2021-06-06 (003)	2021-06-06
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2022-05-26	2022-05-26
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2021-06-06 (004)	2021-06-06
[REDACTED]	2015-06-01	2015-06-01
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2017-06-26	2017-06-26
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2009-05-22 (005)	2009-05-22
[REDACTED]	2010-06-07 (009)	2010-06-07
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2015-07-16	2015-07-16
[REDACTED]	2021-06-06 (029)	2021-06-06
[REDACTED]	2013-06-02 (015)	2013-06-02
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2017-06-04	2017-06-04

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
[REDACTED]	2021-06-06 (009)	2021-06-06
[REDACTED]	2020-06-14 (034)	2020-06-14
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2020-06-14 (024)	2020-06-14
[REDACTED]	2021-06-06 (027)	2020-06-21
[REDACTED]	2005-06-12 (005)	2005-06-12
[REDACTED]	2020-01-05	2020-01-05
[REDACTED]	2015-06-20	2014-06-01
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2019-01-06	2019-01-06
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2019-01-06	2019-01-06
[REDACTED]	2020-06-14 (004)	2020-06-14
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2021-06-06 (005)	2021-06-06
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2020-06-14 (026)	2020-06-14
[REDACTED]	2017-06-04	2017-06-04
[REDACTED]	2017-06-04	2017-06-04
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2018-06-03	2018-06-03
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2009-06-07 (004)	2009-06-07
[REDACTED]	2020-06-21 (006)	2020-06-21

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
██████████	2020-06-14 (020)	2020-06-14
██████████	2017-06-04	2017-06-04
██████████	2021-06-06 (031)	2021-06-06
██████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████	2020-06-14 (015)	2020-06-14
██████████	2020-06-14 (040)	2020-06-14
██████████	2020-06-08 (001)	2020-06-08
██████████	2021-06-06 (013)	2021-06-06
██████████	2015-06-01	2015-06-01
██████████	2014-06-01	2014-06-01
██████████	2019-06-30	2019-06-30
██████████	2020-06-14 (017)	2020-06-14
██████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████	2018-06-03	2018-06-03
██████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████	2015-06-01	2015-06-01
██████████	2021-06-06	2021-06-06
██████████	2020-06-14 (006)	2020-06-14
██████████	2020-06-14 (019)	2020-06-14
██████████	2021-06-06 (023)	2021-06-06
██████████	2020-06-14 (032)	2020-06-14
██████████	2019-01-06	2019-01-06
██████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████	2019-01-06	2019-01-06
██████████	2019-09-29 (041)	2019-09-29
██████████	2021-06-06 (020)	2021-06-06
██████████	2020-06-14 (002)	2020-06-14

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
██████████	2020-06-14 (045)	2020-06-14
██████████████	2021-06-06 (007)	2021-06-06
██████████	2019-07-07	2019-07-07 (001)
██████████	2019-01-06	2019-01-06
██████████████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████	2021-06-06 (040)	2021-06-06
██████████████	2016-06-05	2016-06-05
██████████	2020-06-14 (037)	2020-06-14
██████████████████	2017-06-04	2017-06-04
██████████	2015-06-01	2015-06-01
██████████████	2020-06-14 (018)	2020-06-14
██████████	2017-06-04	2017-06-04
██████████████████	2021-06-06	2021-06-06
██████████████	2020-06-21 (007)	2020-06-21
██████████████████	2017-06-04	2017-06-04
██████████████	2021-06-06	2021-06-06
██████████████████	2020-06-21 (003)	2020-06-21
██████████	2021-06-06 (012)	2021-06-06
██████████	2021-06-06 (052)	2021-06-06
██████████████████	2015-06-01	2015-06-01
██████████████████	2013-06-02 (010)	2013-06-02
██████████	2016-10-30	2016-10-30
██████████████	2019-06-02	2019-06-02
██████████	2020-06-14 (005)	2020-06-14
██████████████	2020-06-14 (016)	2020-06-14
██████████	2021-06-06 (024)	2021-06-06

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
	2008-06-08 (022)	2008-06-08
	2022-05-26 (017)	2022-05-26
	2013-06-02 (021)	2013-06-02
	2017-06-04	2017-06-04
	2020-01-05	2020-01-05
	2018-06-03	2018-06-03
	2016-06-05	2016-06-05
	2020-06-08 (003)	2020-06-08
	2019-06-02	2019-06-02
	2021-06-06 (008)	2021-06-06
	2019-06-02	2019-06-02
	2020-06-14 (001)	2020-06-14
	2020-06-08 (005)	2020-06-08
	2021-06-06 (001)	2021-06-06
	2020-01-05	2020-01-05
	2017-06-04	2017-06-04
	2021-06-06	2021-06-06
	2021-06-06 (016)	2021-06-06
	2019-08-11	2019-08-11
	2021-06-06 (019)	2021-06-06
	2021-06-06 (038)	2021-06-06
	2020-06-08 (002)	2020-06-08
	2008-06-08 (020)	2008-06-08
	2020-06-14 (009)	2020-06-14
	2021-06-06 (030)	2021-06-06
	2019-06-02	2019-06-02
	2017-06-04	2017-06-04

Nom, Prénom	Ancienneté (rang)	Service continu
[REDACTED]	2021-06-06 (022)	2021-06-06
[REDACTED]	2014-06-01	2014-06-01
[REDACTED]	2020-12-12	2020-12-12
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2015-07-09	2015-07-09
[REDACTED]	2020-06-14 (038)	2020-06-14
[REDACTED]	2015-06-01	2015-06-01
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2015-06-01	2015-06-01
[REDACTED]	2020-06-14 (044)	2020-06-14
[REDACTED]	2020-06-14 (029)	2020-06-14
[REDACTED]	2019-01-06	2019-01-06
[REDACTED]	2020-06-14 (003)	2020-06-14
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2021-06-06 (032)	2021-06-06
[REDACTED]	2014-06-01	2014-06-01
[REDACTED]	2021-06-06	2021-06-06
[REDACTED]	2019-06-02	2019-06-02
[REDACTED]	2016-06-05	2016-06-05

ANNEXE C FORMULAIRE D'ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Consigne : lire attentivement les dispositions des articles 5 et 29 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 aux fins d'activités syndicales ci-après indiquées :

NOM DE L'EMPLOYÉ(E) : _____

FONCTION : _____ Service : _____

DATE(S) D'ABSENCE : _____

DURÉE TOTALE DE L'ABSENCE : _____

ACTIVITÉS		PAYÉ PAR :		
		VILLE	BANQUE	SANS SOLDE
RÉUNIONS SYNDICALES :	Congrès, stages d'études, etc.		☐	☐
(indiquer les dates)	Réunion syndicale (exécutif, conseil, assemblée générale, etc.)		☐	☐
COMITÉS CONJOINTS :	C.R.T.	☐	☐	
(Pour la préparation syndicale	Grief	☐	☐	
des comités conjoints, la case	Évaluation (art. 29)	☐	☐	
« banque » est à cocher)	S.S.T.	☐	☐	
	P.A.E.	☐	☐	
	Régime de retraite	☐	☐	
	Assurances	☐	☐	
NÉGOCIATIONS :	Préparation		☐	☐
	Séances		☐	
ENQUÊTES :	Grief		☐	☐
	Évaluation (art. 29)		☐	
	Évaluation (art. 29)	☐		
	(Indiquer les dates, nom d'employé et/ou fonction enquêtée)			
ARBITRAGE :	Représentant, plaignant ou témoin		☐	☐
	Président ou représentant		☐	☐
	Évaluation (art.29)	☐		
	(Indiquer les dates, nom d'employé et/ou fonction pour 36.04-d 29)			
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 :				

ANNEXE D LETTRE D'ENTENTE – MODIFICATION AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DE LA VILLE DE SAINT-HUBERT DANS LE CADRE DE LA LOI 15

10 avril 2017

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE : La Ville de Longueuil
ET : Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306
OBJET : Modification au Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Saint-Hubert dans le cadre de la Loi 15

CONSIDÉRANT Que la loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal (ci-après appelée la « Loi 15 ») est entrée en vigueur le 5 décembre 2014;

CONSIDÉRANT Qu'en vertu de cette loi, une période de négociation était prévue entre la Ville de Longueuil et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 306 (ci-après appelé le « Syndicat ») afin de convenir d'une entente pour modifier le régime de retraite conformément à la Loi 15;

CONSIDÉRANT Qu'une évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 a été préparée en date du 23 mars 2015 afin d'établir certains paramètres aux fins de la négociation;

CONSIDÉRANT Que cette entente vise les prestations et cotisations des participants actifs au sens de la Loi 15 de même que les nouveaux participants au régime;

CONSIDÉRANT Que cette entente vise l'utilisation des excédents D'actifs pour l'ensemble des participants du régime;

CONSIDÉRANT Que les termes « Participants actifs » et « Participants retraités » utilisés dans la présente entente sont ceux de la Loi 15;

CONSIDÉRANT Que les parties en sont arrivées à une entente;

CONSIDÉRANT Que cette entente doit également prévoir la fusion du Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Saint-Hubert (ci-après appelé le « Régime de retraite ») avec le Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente;
2. Le texte du régime de retraite devra être modifié afin de mettre en application la présente entente;

Service antérieur au 1^{er} janvier 2014 :

3. **PARTAGE DU DÉFICIT AU 31 DÉCEMBRE 2013 :** Les Participants actifs assument 45 % du déficit imputable à ces derniers alors que la Ville de Longueuil en assume 55 %. Afin de financer la part de déficit des Participants actifs, la prestation additionnelle et l'indexation automatique sont abolies. Puisque ces modifications ne sont pas suffisantes pour éliminer la part du déficit qui leur est imputable, les Participants actifs verseront une cotisation spéciale au régime pour ce faire. La cotisation spéciale unique est évaluée à environ 7,5 % de la masse salariale et elle devra être répartie sur une période maximale n'excédant pas 5 ans à un taux annuellement ne dépassant pas 3 %. Le montant du déficit et de la cotisation spéciale seront révisés advenant une mise à jour de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013.
4. Les Participants actifs recevront annuellement une prime salariale, non éligible aux fins des avantages sociaux (assurances, régimes de retraite, etc.), équivalente à la cotisation spéciale annuelle visée au paragraphe précédent.

Service à compter du 1^{er} janvier 2014 :

5. **MODIFICATIONS OBLIGATOIRES AU 1^{er} JANVIER 2014 :** Selon l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2013, la cotisation d'exercice s'élève à 33,5 % de la masse salariale. Afin de répondre aux conditions énoncées par la Loi 15, les modifications suivantes sont apportées avec effet au 1^{er} janvier 2014 ;
 - i. l'indexation automatique est abolie
 - ii. le crédit de rente est réduit.

La réduction du crédit de rente s'opère jusqu'à ce que la cotisation d'exercice s'établisse à 20,4 %, soit la limite imposée par la Loi 15 pour ce régime.

6. **MODIFICATIONS DU 2 JANVIER 2014 AU 31 DÉCEMBRE 2015 :** L'ensemble des prestations (notamment l'âge de la retraite, la prestation de retraite, la prestation en cas de cessation de service, la prestation de décès) pour les années de service à compter du 2 janvier 2014 deviennent identiques aux prestations en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014 des employés participant au Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil.
7. **FUSION AU 31 DÉCEMBRE 2015 :** Le Régime de retraite est fusionné avec le Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil en date du 31 décembre 2015. Les années de service ou de participation aux fins de l'admissibilité à la retraite du Régime de retraite comptent pour la détermination de l'admissibilité à la retraite pour le service à compter du 1^{er} janvier 2016. Les années de service ou de participation aux fins de l'admissibilité à la retraite du Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil comptent pour la détermination de l'admissibilité à la retraite pour le service antérieur au 1^{er} janvier 2016. Les dispositions et prestations pour le service à compter du 1^{er} janvier 2016 des participants en provenance du Régime de retraite sont identiques à celles du Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil. Cependant, la cotisation salariale prévue

au Régime de retraite (5,76 % / 7,26 %) demeure jusqu'à la date de Signature de la présente entente.

8. **PARTICIPATION AUX RÉGIMES** À compter de la date de signature de la présente entente, les sauveteurs de piscine adhèrent, sous réserve des règles d'éligibilité, au Régime supplémentaire de rentes des employés non-permanents de la Ville de Longueuil (« Régime des non-permanents »). Cependant, ceux qui participaient à cette date au Régime de retraite adhèrent au Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil.

Les sauveteurs de piscine embauchés avant la date de signature de la présente entente, et qui malgré leur éligibilité avant le 1^{er} janvier 2017 avaient décidé de ne pas participer au Régime de retraite, peuvent dès la date de signature adhérer au Régime des non-permanents. Dans le cas contraire, ils adhéreront lors de leur éligibilité à ce régime.

Finalement, les sauveteurs de piscine éligibles au Régime de retraite pour une première fois au 1^{er} janvier 2017, qui ont répondu en indiquant leur volonté d'adhérer mais qui ont suspendu leur choix en attendant la conclusion de la présente entente, pourront, à leur discrétion, adhérer rétroactivement au 1^{er} janvier 2017 dans le Régime des non-permanents.

9. **ENTENTES DE TRANSFERT** : Les employés qui ont fait une demande d'entente de transfert avant la signature de la présente, verront leur entente appliquée. Par la suite les ententes de transfert sont abolies.
10. **COTISATIONS VOLONTAIRES** : La clause de « cotisations volontaires » est abolie avec effet à compter de la date de signature de la présente entente.
11. **COMITÉ DE RETRAITE** : À compter de la date de signature de la présente entente, la composition du comité de retraite du Régime de retraite est modifiée afin de la rendre identique à celle du comité de retraite du Régime de retraite des cols blancs de la Ville de Longueuil.
12. **CONTESTATION JUDICIAIRE** : Considérant le processus de contestation judiciaire de la Loi 15 présentement en cours et advenant que la Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal ou l'une de ses dispositions étaient déclarées nulles au terme d'un jugement final, les parties conviennent de ce qui suit :
- i. Quant à la restructuration du service antérieur au 1^{er} janvier 2014, les parties vont se conformer au jugement et les droits lésés seront rétablis;
 - ii. Quant à la restructuration du service à compter du 1^{er} janvier 2014, les parties s'entendent pour maintenir les termes suivants de la présente entente.
 - a. les règles de prestations (salaire carrière indexé, aucune indexation post-retraite, déplafonnement, etc.);
 - b. les règles d'utilisation des surplus et du fonds de stabilisation;
 - c. certaines règles de financement (partage à parts égales de la cotisation pour service courant et de la cotisation au fonds de stabilisation);
 - d. les règles en cas de terminaison du régime;

- e. la fusion du Régime de retraite avec le Régime complémentaire de retraite des employés de la Ville de Saint-Hubert;
 - f. l'abolition des rachats, cotisations volontaires et ententes de transfert
- iii. Cependant, la Ville devient responsable :
- a. de la partie de la cotisation d'équilibre d'une année qui excède la portion de la cotisation d'équilibre acquittée par le fonds de stabilisation et la cotisation de stabilisation de l'année,
 - b. des droits résiduels, lorsqu'applicable.
13. FRAIS : La Ville acquittera les frais liés à la Loi 15, facturés à la caisse de retraite, relativement aux éléments ci-dessous, et ce, jusqu'à la date de signature de la présente entente :
- i. Les demandes à l'actuaire du comité de retraite dans le cadre des discussions de la table de négociation ou du comité technique;
 - ii. Les informations demandées aux fins des assemblées tenues avec les retraités dans le cadre de la suspension de l'indexation (excluant les rapports d'évaluation actuarielle au 31 décembre 2013 et 31 décembre 2015);

Les frais des évaluations actuarielles post-restructuration du 31 décembre 2013 et 31 décembre 2015 ainsi que les frais de rédaction du règlement du régime engendré par les parties ainsi que l'actuaire du régime seront facturés à la caisse de retraite et attribués entièrement au volet antérieur au 1^{er} janvier 2014.

La présente lettre d'entente doit être entérinée par les autorités compétentes de la Ville de Longueuil et, conformément à l'article 54 de la Loi 15, doit être autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres actifs représentés par le Syndicat. Ladite entente entrera en vigueur conformément à la Loi;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente;

ce 28 juin 2017

Alain Desjardins, directeur
Direction des ressources humaines

Luc Boutin, conseiller RH – Avantages
sociaux

ce 28 juin 2017

André Duval, président
Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 308

Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 308

ANNEXE E LETTRES D'ENTENTE

1. Plan d'évaluation des fonctions et structure salariale
2. Création d'un comité de travail visant l'accessibilité au régime de retraite
3. Création d'un comité de travail visant la création d'un statut régulier
4. Clause remorque
5. Montant forfaitaire – progression d'échelon

LETTRE D'ENTENTE NO 1

OBJET : Plan d'évaluation des fonctions et structure salariale

- CONSIDÉRANT** La volonté des parties de revoir le plan d'évaluation et la structure salariale s'appliquant aux employés de piscines;
- CONSIDÉRANT** que le plan d'évaluation applicable aux cols blancs et aux employés de piscines est le même;
- CONSIDÉRANT** la volonté des parties de distinguer le plan d'évaluation et la structure salariale s'appliquant aux employés de piscines de ceux s'appliquant aux cols blancs;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les soixante (90) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail paritaire afin de revoir le plan d'évaluation des fonctions des employés de piscines ainsi que la structure salariale prévue aux annexes A et A-1;
2. Les parties conviendront des modalités de la révision du plan d'évaluation et de la structure salariale;
3. Les parties s'engagent à faire les démarches nécessaires auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) si la révision prévue à la présente impacte l'équité salariale des employés de piscines.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

OBJET : **Création d'un comité de travail visant l'accessibilité au régime de retraite**

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les soixante (90) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail paritaire sur l'accessibilité au régime de retraite;
2. Les parties discuteront du régime de retraite applicable aux employés de piscines et exploreront les alternatives possibles qui pourraient être mise en place lors de la prochaine ronde de négociation;
3. Les parties conviendront des moments et des modalités de discussion.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

OBJET : Création d'un comité de travail visant la création d'un statut régulier

CONSIDÉRANT La volonté des parties de mettre en place des conditions de travail favorisant l'attraction et la rétention des employés de piscines;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans les soixante (90) jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail paritaire sur la création d'un statut régulier pour les employés de piscines;
2. Les parties conviendront des moments et des modalités de discussion.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

OBJET : Clause remorque

CONSIDÉRANT les négociations en cours entre la Ville et Les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 306;

CONSIDÉRANT les négociations en cours entre la Ville et Le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 307;

CONSIDÉRANT que le plan d'évaluation applicable aux cols blancs, brigadiers scolaires et aux employés de piscines est le même;

CONSIDÉRANT que les employés cols blancs, brigadiers scolaires et employés de piscines sont assujettis au même programme d'équité salariale;

CONSIDÉRANT les dispositions concernant les augmentations de salaires et l'IPC prévues aux articles 30.05 et 30.06 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Dans le cas où Les Syndicats regroupés des employés municipaux (SREM) du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) section locale 306 ou Le Syndicat canadien de la fonction publique section locale 307 conviendrait d'augmentations salariales, sans égard à l'application d'une clause d'indexation en fonction de l'IPC, plus avantageuses que ce qui est prévu aux articles 30.05 et 30.06, ces augmentations salariales s'appliqueront aux employés de piscines.
2. La présente est applicable seulement pour les augmentations salariales. Toute autre condition de travail pouvant être négociée avec une autre unité d'accréditation ne pourrait être invoqué aux bénéfices des employés de piscines.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

OBJET : Montant forfaitaire – progression d'échelon

CONSIDÉRANT l'article 30.03 de la convention collective 2016-2020;

CONSIDÉRANT que moins de la moitié des employés de piscines progressent d'échelon à chaque année;

CONSIDÉRANT les nouvelles dispositions prévues à l'article 30.03 de la convention collective;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. La Ville versera un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2 %) des heures travaillées et payées aux personnes salariées qui ont travaillé en 2021 et en 2022 pour chacune de ces années;
2. Les personnes salariées qui n'ont pas progressé d'échelon le 1^{er} mai 2023 en raison des dispositions de l'article 30.03 de la convention collective 2016-2020, dont la date anniversaire d'embauche est postérieure au 31 mai et qui ont terminé leur période de probation progresseront d'échelon à la signature de la présente.