
Service des ressources humaines
Division des relations de travail et de la paie

Convention collective
En vigueur jusqu'au 31 décembre 2024

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



Service des ressources humaines

65, rue Sainte-Anne, 6^e étage, Québec (Québec) G1R 3X5
Téléphone : 418 641-6411, poste 8000
www.ville.quebec.qc.ca

Syndicat canadien de la fonction publique – Secteur aquatique - Section locale 4528 (SCFP)

2085, avenue St-Jean-Baptiste, Québec (Québec) G2E 2J7
Téléphone : 418 871-2860
Courriel : scfp4528@hotmail.fr



SCFPaquatique4528

TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00	LE BUT DE LA CONVENTION _____	5
ARTICLE 2.00	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT _____	5
ARTICLE 3.00	FONCTIONS DE LA DIRECTION _____	5
ARTICLE 4.00	DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS _____	6
ARTICLE 5.00	NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT _____	7
ARTICLE 6.00	RÉGIME SYNDICAL _____	8
ARTICLE 7.00	ANCIENNETÉ _____	10
ARTICLE 8.00	DOTATION ET AFFECTATION _____	12
ARTICLE 9.00	RÉMUNÉRATION ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES _____	18
ARTICLE 10.00	AVANCEMENT D'ÉCHELON _____	21
ARTICLE 11.00	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS _____	23
ARTICLE 12.00	VACANCES _____	23
ARTICLE 13.00	CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX _____	24
ARTICLE 14.00	CONGÉS PARENTAUX _____	25
ARTICLE 15.00	CONGÉS SANS TRAITEMENT _____	28
ARTICLE 16.00	MESURES DISCIPLINAIRES _____	28
ARTICLE 17.00	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE _____	29
ARTICLE 18.00	PROTECTION JUDICIAIRE _____	30
ARTICLE 19.00	AFFAIRES LÉGALES _____	31
ARTICLE 20.00	DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE ET STATIONNEMENT _____	31
ARTICLE 21.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT _____	32
ARTICLE 22.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL _____	33
ARTICLE 23.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL _____	34
ARTICLE 24.00	VÊTEMENTS _____	35
ARTICLE 25.00	ÉQUITÉ SALARIALE _____	36
ARTICLE 26.00	FUSION ET DÉFUSION _____	36
ARTICLE 27.00	DURÉE DE LA CONVENTION _____	37
ANNEXE « A-1 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1 ^{er} JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2019 _____	39
ANNEXE « A-2 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1 ^{er} JANVIER 2020 AU 31 DÉCEMBRE 2020 _____	40
ANNEXE « A-3 »	ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1 ^{er} JANVIER 2021 AU 31 DÉCEMBRE 2021 _____	41

ANNEXE « A-4 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2022 AU 9 JUILLET 2022 _____	42
ANNEXE « A-5 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 10 JUILLET 2022 AU 31 DÉCEMBRE 2022 _____	43
ANNEXE « A-6 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2024 AU 31 DÉCEMBRE 2024 _____	45
ANNEXE « B » ÉVALUATION DES EMPLOIS _____	46
LETTRE D'ENTENTE # 1 - DROIT D'ANCIENNETÉ DANS PLUS D'UN ARRONDISSEMENT__	47
LETTRE D'ENTENTE # 2 – NIVEAU D'ACTIVITÉ DU SECTEUR AQUATIQUE _____	48
LETTRE D'ENTENTE # 3 – PROJET PILOTE - AFFECTATIONS HEBDOMADAIRES _____	49

ARTICLE 1.00 LE BUT DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2.00 RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 2.01 a) L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les employés visés par le certificat d'accréditation AQ-1005-2050.
- b) Seul le syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec l'employeur concernant les conditions de travail.
- c) **L'Employeur ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective de travail. Une entente concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et son supérieur n'est valide que si elle est acceptée, par écrit, par le Syndicat et l'Employeur.**
- 2.02 À l'exception des cas d'urgence, les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne remplissent aucune tâche régie par la convention collective en vigueur.

ARTICLE 3.00 FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4.00 DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS

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

a) Affectation

Désigne l'ensemble des tâches où est affecté un employé du secteur aquatique dans une période horaire, **et ce, conformément à l'article 8.00**. Un employé peut cumuler plusieurs affectations dans un ou plusieurs arrondissements.

b) Affectation vacante

Lorsqu'une affectation est créée ou toute affectation inoccupée à la suite d'une démission, d'un renvoi, d'un transfert ou d'un manque de personnel.

c) Ancienneté

Signifie la période reconnue à un employé du secteur aquatique en fonction de **sa première journée travaillée** relativement à l'ensemble des tâches couvertes par le certificat d'accréditation AQ-1005-2050 et ses constituantes.

d) Arrondissement

Tel que défini par le décret de fusion de la Ville de Québec.

e) Conjoint

Les personnes :

- qui sont mariées et qui cohabitent;
- qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

f) Employé du secteur aquatique

Désigne toute personne qui travaille à la Ville de Québec couverte par le certificat d'accréditation AQ-1005-2050.

g) Employé du secteur aquatique à l'essai

Désigne toute personne qui travaille à la Ville de Québec couverte par le certificat AQ-1005-2050 qui n'a pas complété sa période d'essai.

h) Employeur

Signifie la Ville de Québec.

i) Intersession

Toute période qui s'écoule entre deux (2) sessions.

j) Jour ouvrable

Signifie les jours normaux de la semaine du lundi au vendredi inclusivement et excluant les jours fériés.

k) Période d'essai

Période d'une durée de deux cent cinquante (250) heures travaillées et d'un minimum de huit (8) mois à compter de **sa première journée travaillée**. L'employé à l'essai n'a pas le droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

l) Poste

Signifie l'emploi temporaire, à durée déterminée ou indéterminée, occupé par un employé.

o) Quart de session

Affectation à un même bloc d'heures, à chaque semaine, pendant une session complète.

m) Session

Il y a quatre (4) sessions annuellement soient : printemps, été, automne et hiver.

n) Syndicat

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4528.

ARTICLE 5.00 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

5.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que tout employé a le droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, comme affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chap. C-12).

5.02 L'employeur convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte.

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

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

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

ARTICLE 6.00 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 a) La Ville déduit de la paie hebdomadaire de chaque employé régi par la convention collective un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. La Ville le transmet au syndicat vers le quinzième (15^e) jour de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat avise trente (30) jours à l'avance de tout changement du montant de cotisation.
- b) L'employé assujetti à la présente convention doit, comme conditions du maintien de son emploi, être membre en règle et autoriser l'employeur, par écrit, sur le formulaire approuvé à cette fin, à prélever sur son salaire, à compter du premier jour de son engagement, un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre la somme au syndicat.
- c) Au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat une liste des nouvelles embauches pour le mois précédent. **Cette liste doit préciser, pour chaque nouvelle embauche, le nom, le prénom, l'adresse, le numéro de téléphone, l'adresse courriel, la date d'ancienneté ainsi que le bris d'égalité lorsque celui-ci est déterminé.**
- d) Lors d'un changement du montant de la cotisation syndicale, le nouveau montant commence à être perçu par l'employeur un (1) mois après la remise par le syndicat d'un avis à cet effet accompagné d'une copie de la résolution attestant dudit changement.

- 6.02 a) À l'occasion de la négociation et de la préparation de celle-ci, de conciliation ou d'arbitrage : un maximum de deux (2) représentants du syndicat peuvent s'absenter du travail sans perte de traitement. Cependant, un maximum de cinquante (50) heures est accordé pour la préparation de la négociation.
- b) À l'occasion d'activités syndicales comme une enquête de grief, un congrès, un cours de formation ou autres de même nature, l'employeur accorde un maximum de cent cinquante (150) heures avec traitement par année pour l'ensemble des représentants du local 4528 désignés par le syndicat. Les heures en plus sont aux frais du syndicat.

Jusqu'au 31 décembre 2019, les heures non utilisées au cours d'une année pourront être reportées à l'année suivante seulement. Par la suite, la banque des heures sera écoulee jusqu'à épuisement de celle-ci.

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

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

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

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

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

- 6.04 L'employeur s'engage à donner accès aux terrains et bâtisses au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique pour s'entretenir avec les membres du syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le syndicat en respect du règlement B-1.1,-r.11 sur la sécurité dans les bains publics.

Lorsque possible, l'employeur s'engage également à rendre disponibles des salles permettant au Syndicat de s'entretenir avec ses membres. Les frais y étant associés sont aux frais du Syndicat, le cas échéant.

ARTICLE 7.00 ANCIENNETÉ

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

Dans le cas où plusieurs employés auraient la même date d'ancienneté, le bris d'égalité est déterminé par le résultat de leurs examens d'embauche puis par tirage au sort lorsque les résultats sont identiques.

- b) Tout changement d'ancienneté doit être communiqué, par écrit, à l'employé concerné et au syndicat et, après entente entre les parties, entraîne automatiquement un changement à la liste générale. En cas de différend, l'employé eut soumettre son litige par écrit à son représentant syndical et celui-ci sera discuté lors d'un comité de relations de travail.
- c) Les employés ayant acquis dans le passé un droit d'ancienneté dans plus d'un (1) arrondissement maintiennent ce statut.
- 7.02 L'employé maintient son ancienneté dans les cas suivants :
- a) lorsqu'il est absent en maladie ou en accident **non imputable au travail pour une période consécutive de vingt-quatre (24) mois et moins;**
- b) **lorsqu'il est absent en raison d'un accident de travail ou une maladie professionnelle reconnue en vertu de Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.**
- c) lorsqu'il est en congé autorisé en vertu de la présente convention;
- d) lorsqu'il est absent pour activités syndicales;
- e) lorsqu'il est mis à pied à cause d'un manque de travail ou d'un ralentissement cyclique ou saisonnier des activités dans son arrondissement.

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

- a) Lorsqu'il avise par écrit qu'il quitte son emploi;
- b) **Au cours d'une année civile, lorsqu'il n'effectue pas :**
 - **Cinquante (50) heures de travail**
 - ou
 - **Une affectation d'un quart de session pour la durée complète de la session.**

Aux fins de l'application de cette clause uniquement, la présence **aux entraînements et aux sessions d'informations ou d'affectations** n'est pas considérée comme étant **des heures travaillées**.

De plus, pour l'employé absent au cours d'une année civile qui bénéficie d'un des congés prévus à l'article 14.00, d'une maladie ou d'un accident imputable ou non au travail, le nombre d'heures de travail est ajusté afin de tenir compte du nombre de mois où l'employé était absent au cours de cette année civile.

- c) lorsqu'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- d) **six (6) mois après la perte de sa carte de compétence de croix de bronze ou de sauveteur national.**

Aux fins d'application de cette clause, ce délai de six (6) mois débute à la date de retour au travail de l'employé lorsque celui-ci était absent en raison d'un congé autorisé prévu à la présente convention collective.

- e) lorsqu'il refuse de se présenter au travail deux (2) fois, lorsqu'initialement prévu à l'horaire, par session, à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui.

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

Cette liste doit inclure les noms, prénoms, adresse, numéro de téléphone, **adresse courriel, bris d'égalité**, date d'ancienneté et le nombre d'heures travaillées pour chacune des fonctions qu'occupent les employés.

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

L'employeur s'engage également à afficher une liste d'ancienneté dans les bureaux du personnel aquatique **de même que sur le portail des employés**. Cette liste doit inclure les noms, prénoms, numéros de téléphone, date d'ancienneté et **les bris d'égalité**.

L'employeur s'engage à mettre le syndicat en copies lorsque des lettres de fin d'emploi sont émises.

- 7.05 L'employé doit aviser par écrit son supérieur immédiat de tout changement d'adresse postale, adresse courriel et de numéro de téléphone, et ce, dès que possible.**

ARTICLE 8.00 DOTATION ET AFFECTATION

8.01 Dotation

- a) Pour combler une fonction de la classe 1 à la classe 4, l'employeur peut procéder à un recrutement externe.

L'employé nouvellement embauché est inscrit sur la liste d'ancienneté de l'arrondissement de son choix.

- b) Pour les autres fonctions, l'employeur doit préalablement procéder à un concours à l'interne pour une durée de **dix (10) jours**. **Cet affichage** est transmis par courriel à l'ensemble des employés et une copie doit être soumise **simultanément** au syndicat.

L'affichage doit mentionner le titre ainsi qu'une brève description de la fonction, les exigences, le traitement salarial, l'horaire de travail, le nombre d'heures et tout autre renseignement jugé pertinent par les parties.

À la suite d'un concours, une liste d'aptitudes est créée et conservée pendant une période deux (2) ans. Une copie des listes d'aptitudes est transmise au syndicat **et affichée sur le portail des employés et mises à jour avant chaque début de session. Elles doivent indiquer le nom et prénom de l'employé, l'arrondissement, le numéro de concours, les fonctions pour lesquelles il détient la qualification et la date d'échéance de leur période de deux (2) ans.**

8.02 Dispositions générales

- a) Les horaires hebdomadaires sont répartis selon les besoins de l'employeur pour un maximum de six (6) jours par semaine et jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine.
- b) L'employé doit conserver son horaire de travail pour la durée complète de la session ou de l'intersession ainsi que lors du processus d'attribution des affectations en début de chaque session, à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui.

Si, pour une raison organisationnelle, une session est prolongée au-delà de la date initialement prévue, l'employé affecté sur l'horaire prolongé n'est pas tenu de demeurer disponible. Toutefois, il doit signifier à l'employeur s'il poursuit son affectation sur l'horaire prolongé. En cas de refus, l'employé n'est pas rémunéré et ce refus n'est pas comptabilisé en vertu de la clause 7.03 e).

- c) L'employeur doit permettre aux moniteurs de compléter leurs affectations de la session en cours avant de les affecter à une nouvelle session.
- d) L'employeur ne peut refuser qu'un employé travaille dans plus d'une (1) unité d'accréditation si le temps est effectué au taux normal et qu'il offre des disponibilités en quantité suffisante.
- e) **En cas de différend, et sur demande du syndicat, l'employeur s'engage à fournir toutes informations relatives à l'attribution des horaires.**

8.03 **Priorités d'attribution** des affectations

a) **L'employeur attribue les affectations des employés selon l'ordre de priorité suivant :**

1. **Son arrondissement;**
2. **Par ancienneté;**
3. **Parmi les fonctions détenues;**
4. **Les disponibilités ou intérêts transmis;**
5. **L'horaire de travail le plus avantageux;**
6. **Les préférences de bassin(s).**

b) **Pour la session d'hiver, du printemps et d'automne, l'employé ne peut se voir attribuer, dans un premier temps, plus de vingt-cinq (25) heures par semaine et, par la suite, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine.**

Pour la session d'été et les intersessions, l'employé peut se voir attribuer jusqu'à quarante (40) heures par semaine.

8.04 **Attribution des affectations pour les sessions**

a) **Avant le début de chaque session, l'employeur envoie, par courriel, les affectations disponibles à tous les employés de l'arrondissement concerné. Chaque affectation doit préciser l'heure de début, l'heure de fin ainsi que les heures de pause, si applicable. Ces affectations sont offertes en quart de session.**

b) L'employé doit sélectionner la ou les affectation(s) selon ses disponibilités **en déterminant son choix de bassin(s) par ordre de préférence** et le nombre d'heures hebdomadaires maximal de travail qu'ils désirent effectuer.

De plus, un employé qui a moins de deux (2) ans d'ancienneté au moment du processus d'attribution des affectations, doit sélectionner au moins une (1) affectation à l'intérieur des périodes critiques, c'est-à-dire le vendredi à partir de 16h00, le samedi ou le dimanche. À défaut, il ne pourra obtenir une affectation conformément aux étapes 1 et 4 prévues à la clause 8.04 h).

- c) L'employé intéressé par une affectation de responsable adjoint, de moniteur-chef, de sauveteur-chef, de moniteur société de sauvetage, d'instructeur doit transmettre ses disponibilités dans un délai de sept (7) jours suivant cet envoi.
- d) **L'attribution des affectations prévues à l'étape 4 de la clause 8.04 h), peut être effectuée lors d'une rencontre d'affectation ou via le formulaire de disponibilité.**

L'employé qui ne peut être présent lors d'une rencontre d'affectation et qui souhaite obtenir une ou des affectations a la responsabilité de déléguer sa présence à un ami, un collègue ou un parent. Afin d'officialiser cette délégation, l'employé doit compléter la lettre prévue à cet effet. Le représentant de l'employé devra l'avoir en sa possession lors de cette journée.

Si l'attribution des affectations n'est pas effectuée lors d'une rencontre d'affectation, l'employé doit transmettre, par courriel, le formulaire de disponibilités dans un délai de sept (7) jours suivant l'envoi des affectations.

- e) **L'employeur n'est pas tenu d'offrir une affectation dans les situations suivantes :**
 - 1. **À l'employé absent, soit en vacances conformément à la clause 12.03 ou soit en congé sans traitement conformément à l'article 15.00 :**
 - **Si cette absence est de plus de deux (2) quarts de travail dans un même quart de session, et ce, pour une affectation de sauveteur.**
 - **Si cette absence est de plus d'un (1) quart de travail dans un même quart de session, et ce, pour une affectation de moniteur.**
 - 2. **À l'employé qui bénéficie d'un des congés prévus à l'article 14.00, qui est absent du travail en raison d'une maladie ou d'un accident imputable ou non au travail et qui n'est pas disponible pour effectuer la majorité (50% + 1) des quarts de travail dans un même quart de session.**
- f) **L'employé doit respecter ses disponibilités jusqu'au terme de l'étape 1 ou 4 de l'article 8.04 h).**
- g) **Advenant qu'un employé n'achemine pas son formulaire dans le délai prescrit, il pourra toutefois se prévaloir des modalités prévues à la clause 8.04 h) mais seulement à la fin de l'étape 1 ou à la fin de l'étape 4, et ce, selon les fonctions détenues.**

h) Étapes d'attribution des affectations pour les sessions :

- Étape 1 :** Les affectations de responsable adjoint, de moniteur-chef, de sauveteur-chef, de moniteur société de sauvetage, d'instructeur de tous les arrondissements sont attribués selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03. Les affectations de responsable adjoint sont offertes à tous les employés de tous les arrondissements et attribuées selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03 et en considérant son choix d'arrondissement par ordre de préférence.
- Étape 2 :** Les affectations attribuées et celles laissées vacantes sont transmises par courriel à tous les employés de tous les arrondissements. L'employé peut transmettre son intérêt pour une ou des affectations disponibles dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant cet envoi courriel. Ces affectations sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03.
- Étape 3 :** Les affectations laissées vacantes de responsable adjoint, de moniteur-chef et de sauveteur-chef sont offertes aux employés inscrits sur la liste d'aptitudes.
- Étape 4 :** Les affectations de toutes les autres fonctions sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à l'article 8.03.
- Étape 5 :** Les affectations attribuées et celles laissées vacantes sont transmises par courriel à tous les employés de l'arrondissement concerné. L'employé peut transmettre son intérêt pour une ou des affectations disponibles dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant cet envoi courriel. Ces affectations sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03.
- Étape 6 :** Les affectations laissées vacantes sont transmises par courriel aux employés de tous les arrondissements. L'employé peut transmettre son intérêt pour une ou des affectations disponibles dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant cet envoi courriel. Ces affectations sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à l'article 8.03.
- Étape 7 :** L'employeur transmet, par courriel, l'horaire final de chaque session aux employés au moins cinq (5) jours avant le début de celle-ci.

8.05 Attribution des affectations pour les intersessions

- a) **Avant le début de chaque intersession, l'employeur envoie, par courriel, les affectations disponibles à tous les employés de l'arrondissement concerné. Chaque affectation doit préciser l'heure de début, l'heure de fin ainsi que les heures de pause, si applicable.**
- b) **Les affectations pour les intersessions sont offertes par quart de session pour les responsables adjoints et par quart de travail pour toutes les autres fonctions.**
- c) **L'employé peut transmettre son intérêt pour une ou des affectations dans un délai d'au moins soixante-douze (72) heures suivant cet envoi courriel. Ces affectations sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03.**
- d) **Les affectations qui n'ont pas été attribuées sont transmises, par courriel, aux employés de tous les arrondissements. L'employé peut transmettre son intérêt pour une ou des affectations dans le délai d'au moins quarante-huit (48) heures suivant cet envoi courriel. Ces affectations sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03.**
- e) **L'employeur transmet, par courriel, l'horaire final de chaque intersession aux employés au moins cinq (5) jours avant le début de celle-ci.**

8.06 Attribution des affectations en cours de session ou en cours d'intersession

- a) **Lorsque l'employeur doit remplacer un employé absent, doit combler un besoin de personnel additionnel ou doit ajouter des heures de travail à celles déjà existantes, il procède de la façon suivante :**
 - **Dans un premier temps, l'employeur transmet la ou les affectations disponibles à tous les employés de l'arrondissement concerné et, par la suite, aux employés de tous les arrondissements.**
 - **L'employé peut transmettre son intérêt pour une ou des affectations dans le délai mentionné. Ces affectations sont attribuées selon l'ordre de priorité établie à la clause 8.03.**
- b) **Malgré la clause 8.06 a), lorsque l'employeur doit prolonger un quart de travail existant, et ce, pour une période de moins de deux (2) heures, il l'offre aux employés affectés à ce quart de travail et à ce bassin, par ordre d'ancienneté, afin de leur permettre d'obtenir un horaire en continu. Si tous les employés refusent, l'affectation est offerte conformément à la clause 8.06 a).**

- c) **Malgré la clause 8.06 a), lorsque l'employeur doit remplacer un employé absent de son quart de travail et qu'il est informé de cette absence moins de douze (12) heures avant le début de l'affectation, il transmet l'affectation disponible aux employés de tous les arrondissements. L'employeur attribue cette affectation au premier employé qui transmet son intérêt.**
- d) **Malgré la clause 8.06 a) et c), si aucun employé ne transmet son intérêt ou si, compte tenu du délai, il est impossible pour l'employeur de transmettre une telle affectation, il contacte, par ancienneté, les employés qui ont soumis leur intérêt pour faire partie de la liste d'appel d'urgence.**
- e) **Responsable adjoint aux activités aquatiques**

Lorsque l'employeur doit ajouter un quart de travail de responsable adjoint à ceux déjà existants, il offre cette affectation, par ancienneté, de la façon suivante :

Étape 1 : À l'employé affecté à un quart de session de responsable adjoint aux activités aquatiques dans cet arrondissement;

Étape 2 : À l'employé affecté à un quart de session de responsable adjoint aux activités aquatiques dans tous les arrondissements;

Étape 3 : À l'employé détenant la fonction dans cet arrondissement;

Étape 4 : À l'employé détenant la fonction dans tous les arrondissements.

À chacune de ces étapes, l'affectation est offerte, dans un premier temps, aux employés lorsque celle-ci n'a pas pour effet de générer le paiement d'heures supplémentaires et, par la suite, à ces mêmes employés sans tenir compte du paiement d'heures supplémentaires. L'employeur peut toutefois revoir la nécessité d'offrir cette affectation avant chacune de ces étapes.

8.07 Transfert d'un employé

L'employé qui souhaite se prévaloir d'un transfert d'arrondissement doit donner suite au courriel transmis au début de la session en complétant le tableau prévu à cet effet. L'employeur se réserve le droit d'acquiescer à cette demande et avise le syndicat par écrit lorsqu'un employé est transféré.

L'employé qui est transféré conserve son ancienneté et doit occuper ses fonctions pour une période de dix-huit (18) mois avant de pouvoir effectuer une nouvelle demande de transfert.

ARTICLE 9.00 RÉMUNÉRATION ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

9.01 Période de paie

- a) La période de paie est du dimanche au samedi de la semaine suivante (aux deux (2) semaines). Les employés sont payés par dépôt bancaire direct le deuxième jeudi suivant la fin de la période de paie.
- b) Sur demande, les relevés d'emploi seront transmis à Service Canada au plus tard le mardi précédent le dernier dépôt de la paie.

Rémunération

9.02 Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitement prévues aux annexes « A-1 », « A-2 », « A-3 », « A-4 », « A-5 » **et « A-6 »**.

9.03 **Primes** horaires des affectations particulière

- a) Une prime horaire de 1,00 \$ est ajoutée au taux gagné à titre de moniteur pour l'employé affecté à titre de moniteur en sauvetage pour offrir les cours d'étoile, de médaille et croix de bronze ou à titre d'instructeur. Cette prime horaire est également applicable lors de l'évaluation des examens de ces cours.
- b) Une prime horaire de 1,50 \$ est ajoutée au taux gagné à titre de moniteur pour l'employé affecté à titre de moniteur en sauvetage pour offrir le cours de sauveteur national ainsi que les séances de requalifications. Cette prime horaire est également applicable lors de l'évaluation des examens de ce cours.
- c) Une prime horaire de 0,50 \$ est ajoutée au taux gagné à titre de responsable adjoint aux activités aquatiques pour l'employé affecté à ce titre.
- d) **Une prime horaire de 0,50 \$ est ajoutée au taux gagné à l'employé dont l'affectation exige la qualification de sauveteur plage. L'employé doit détenir cette qualification pour recevoir cette prime.**

9.04 **L'employé qui se voit attribuer une affectation dans une fonction de classe salariale supérieure reçoit la rémunération rattachée à cette fonction qui lui assure une augmentation.**

L'employé qui se voit attribuer une affectation de moniteur-chef, sauveteur-chef ou de responsable adjoint aux activités aquatiques reçoit la rémunération rattachée à l'échelon de sa nouvelle classe qui lui assure une augmentation minimum de 4 %.

9.05 L'assistant-sauveteur se voit rémunérer au taux de sauveteur lorsqu'il rencontre les conditions suivantes :

- Il obtient sa carte de Sauveteur national, option piscine;
- Il a dix-sept (17) ans.

9.06 Un employé qui n'effectue pas sa prestation de travail pour une raison quelconque, autre que celles prévues à la convention collective, n'est pas rémunéré, à l'exception des trois (3) situations énoncées ci-dessous et selon l'avis et les délais reliés à l'événement annulé :

Situation 1 : En cas de défaillance dans les équipements de traitement de l'eau ou de toute autre panne d'infrastructure, bris ou problématique de toute nature qui ne permet pas à l'employé de fournir sa prestation de travail.

Situation 2 : En cas de toute modification à la programmation ou à l'horaire de travail d'un employé.

Situation 3 : En cas de toute situation qui entraîne une fermeture de bassin ou d'un établissement causé par la température ou en cas d'événements pouvant dégrader la qualité de l'eau.

a) Situation 1 ou 2

En tout temps, l'employé qui est avisé plus de sept (7) jours calendrier avant l'événement annulé n'est pas rémunéré et ne peut se prévaloir des bénéfices prévus aux alinéas suivants.

L'employé qui a été avisé dans les sept (7) premiers jours calendrier de la journée de l'événement annulé est réaffecté prioritairement pour le temps prévu à son horaire quotidien de travail et selon son ou ses affectation(s) initiale(s), et ce, pour les cinq (5) premiers jours calendrier à compter de l'événement annulé. Cette réaffectation prioritaire n'a pas pour effet d'engendrer une supplantation. L'employé qui n'est pas réaffecté prioritairement est rémunéré.

L'employeur réaffecte prioritairement l'employé dans les bassins de son arrondissement pour l'équivalent de ses fonctions ou d'une fonction inférieure et du nombre de journées et aux heures prévues à son horaire de travail hebdomadaire, et ce, nonobstant la liste d'ancienneté.

Advenant que, durant les cinq (5) jours calendrier de la journée de l'événement annulé, l'employé refuse une (1) ou plusieurs réaffectations correspondant à son horaire quotidien de travail, il n'est pas rémunéré pour toute(s) affectation(s) refusée(s).

L'employé, qui a été avisé dans les sept (7) premiers jours calendrier reliés au début de l'événement annulé, cesse d'être rémunéré à partir de la sixième (6^e) journée calendrier.

b) Situation 3

Pour toute situation entraînant une fermeture de bassin ou d'un établissement causé par la température ou en cas d'événements pouvant dégrader la qualité de l'eau, l'employé est rémunéré à 50 % du temps prévu à son horaire quotidien de travail, et ce, pour chaque quart de travail annulé.

Toutefois, pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit demeurer disponible pour une réaffectation, et ce, pour chaque journée annulée. Un tel refus de réaffectation est comptabilisé en vertu de **la clause 7.03 e)**.

À l'exception de l'employé ayant un horaire de travail inférieur à trois (3) heures consécutives, l'employé qui a commencé son quart de travail et qui n'a pas travaillé trois (3) heures consécutives à la suite d'une interruption de celui-ci, se voit rémunérer un minimum de trois (3) heures au taux applicable en plus de 50 % des heures résiduelles prévues à son horaire de travail quotidien, le cas échéant. Il doit demeurer disponible pour la durée complète du quart de travail prévu en vue d'être réaffecté pour les heures résiduelles. S'il refuse une réaffectation, l'employé n'est pas rémunéré et son refus est comptabilisé en vertu de **la clause 7.03 e)**.

- 9.07 a) L'employé est rémunéré pour toute période d'attente de quinze (15) minutes ou moins comprise entre deux (2) périodes de travail consécutives.
- b) L'employé qui se présente au travail et qui travaille moins de deux (2) heures consécutives a droit à une indemnité égale à deux (2) heures de son taux horaire.
- c) L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'employé travaillant un minimum de trois (3) heures dans un (1) bloc de quatre heures consécutives.

9.08 **L'employé affecté à un quart de travail de plus de quatre heures et quinze minutes (4h15) a droit à une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes ou une période de repos non rémunérée correspondant à la durée d'une activité annulée. Cette pause est située, dans la mesure du possible, au milieu du quart de travail, et ce, sans excéder cinq (5) heures de travail consécutives.**

Si l'employé doit fournir une prestation de travail durant une période de repos, il est rémunéré selon les heures travaillées en plus de recevoir une indemnité de salaire de trente (30) minutes payées à son taux normal et il doit rester à son poste de travail.

L'employeur n'est pas tenu d'attribuer une affectation dans les situations prévues aux clauses 8.06 a) et b) lorsque celle-ci a pour effet de générer le paiement d'une indemnité de repos à un employé.

9.09 **Un employé qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de l'employeur et qui travaille moins de trois (3) heures consécutives a droit à une indemnité égale à trois (3) heures de son taux horaire si le rappel s'effectue à moins de douze (12) heures d'avis.**

9.10 Les entraînements, **les séances de perfectionnement** et les sessions d'information/d'affectations sont rémunérées et sont obligatoires **pour l'employé qui obtient une affectation conformément à la clause 8.04 et facultatifs pour les autres employés.**

La Ville s'engage à offrir, annuellement, au moins une séance d'entraînement ou de perfectionnement.

9.11 Une indemnité équivalente à la durée d'une période de cours sera versée à l'employé qui aura fourni toute la documentation nécessaire à l'employeur pour tout cours nécessitant une planification ou des évaluations.

Heures supplémentaires

9.12 **Tout travail effectué par un employé qui excède** une journée de travail de huit (8) heures ou une **semaine** de quarante (40) heures **ainsi que tout travail effectué lors de la septième (7^e) journée de travail hebdomadaire est considéré comme des heures supplémentaires.**

9.13 **Les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :**

- a) **Au taux horaire normal majoré de 50 % pour les heures qui excède une journée de travail de huit (8) heures ou une semaine de quarante (40) heures.**
- b) **Au taux horaire normal majoré de 100 % pour les heures effectués lors de la septième (7^e) journée de travail hebdomadaire.**

9.14 L'employé est tenu d'aviser son supérieur immédiat lorsque l'offre de travail qui lui est faite **a pour effet de générer** le paiement d'heures supplémentaires.

L'employeur n'est pas tenu **d'attribuer une affectation lorsque celle-ci a pour effet de générer le paiement** d'heures supplémentaires à un employé.

La présente clause s'applique également aux entraînements, aux séances de perfectionnement, aux sessions d'informations/d'affectations et aux heures effectuées dans un emploi au sein de la Ville qui n'est pas régie par la présente unité d'accréditation.

ARTICLE 10.00 AVANCEMENT D'ÉCHELON

10.01 L'avancement d'échelon signifie le passage par un employé d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur de la même classe.

10.02 L'employé qui a travaillé un minimum de six cents (600) heures dans une classe d'emploi et accumulé au moins douze (12) mois de service dans cette même classe a droit à un avancement d'échelon.

L'avancement d'échelon est octroyé au mois de juin de chaque année et est rétroactif à la date où la six centième (600^e) heure de travail a été accomplie si l'employé n'a pas atteint ce nombre d'heures au 1^{er} juin de l'année précédente.

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

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

CLASSES	FONCTIONS
2	Assistant-sauveteur
3	Sauveteur Sauveteur-plage
4	Moniteur Moniteur spécialisé Moniteur-instructeur Moniteur Société de sauvetage
6	Moniteur-chef Sauveteur-chef Sauveteur-chef-plage Responsable adjoint aux activités aquatiques

10.04 Les heures **travaillées** dans une classe supérieure sont admissibles au calcul d'un avancement d'échelon dans une classe inférieure.

De plus, les heures travaillées pendant les périodes critiques, c'est-à-dire le vendredi à partir de 16h00, le samedi ou le dimanche, sont multipliées par deux (2) aux fins du calcul d'un avancement d'échelon.

Malgré ce qui précède, en aucun temps, un employé ne peut bénéficier de plus d'un avancement d'échelon par classe d'emploi par période de douze (12) mois.

ARTICLE 11.00 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 11.01 a) Pour l'employé du secteur aquatique, les jours suivants sont des jours fériés et chômés:
- le Premier de l'an;
 - le Vendredi saint;
 - la Journée nationale des Patriotes;
 - le 1^{er} juillet ou la date à laquelle est fêtée le 1^{er} juillet;
 - la fête du Travail;
 - le jour de l'Action de grâces;
 - le jour de Noël.
- b) L'employé a droit, dans le cas où il travaille un jour férié, au paiement d'une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant immédiatement ce jour férié, en plus de son salaire normal.
- c) Dans le cas où il ne travaille pas un jour férié, il a droit au paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent, s'il ne s'est pas absenté sans une raison valable le jour ouvrable précédent ou suivant le jour férié.

11.02 Fête nationale

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

ARTICLE 12.00 VACANCES

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

- c) L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé douze (12) ans d'ancienneté, a droit à une indemnité de vacances égale à 8 % de son salaire brut annuel.
- d) L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé vingt (20) ans d'ancienneté, a doit à une indemnité de vacances égale à 10 % de son salaire brut annuel.
- e) **L'employé qui, au 31 décembre d'une année, a accumulé vingt-huit (28) ans d'ancienneté a doit à une indemnité de vacances égale à 12 % de son salaire brut annuel.**

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

12.03 L'employé qui prévoit s'absenter jusqu'à vingt (20) jours, sans traitement, pour des vacances, doit faire une demande à son supérieur immédiat. Les choix de vacances doivent être autorisés et approuvés par l'employeur.

L'employé qui prévoit s'absenter du travail pendant une ou des périodes de travail doit formuler sa demande de vacances auprès de l'employeur au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de l'activité. L'employé peut s'absenter en vacances seulement lorsqu'il obtient l'acceptation de sa demande par son employeur.

12.04 L'employé peut annuler sa demande de vacances ou de congé en tout temps dans la mesure où le quart de travail n'a pas été comblé.

ARTICLE 13.00 CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

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

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

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

- 13.03 L'employé peut s'absenter du travail pendant un (1) jour sans perte de traitement à l'occasion du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- 13.04 L'employé peut s'absenter du travail pendant deux (2) jours sans perte de traitement et trois (3) jours sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant; ces jours ne peuvent être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence.
- 13.05 L'employé peut s'absenter du travail, sans salaire, jusqu'à dix (10) journées par année pour remplir des obligations reliées à :

- la garde, la santé ou l'éducation de son enfant **ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint;**
- **la santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit à titre de proche aidant tel que défini à l'article 79.7 de la *Loi sur les Normes du travail*.**

L'employé doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables pour limiter la durée de l'absence.

Malgré ce qui précède, en cas de maladie ou pour les obligations mentionnées à la présente clause, les deux (2) premières occurrences sont rémunérées selon le 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, lorsque l'employé a au moins trois (3) mois de service continu.

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

ARTICLE 14.00 CONGÉS PARENTAUX

Congé de maternité

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

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

- b) L'employée doit fournir dans les premiers mois de grossesse un certificat médical attestant la date probable de l'accouchement.

- c) L'employée doit donner un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement au moins trois (3) semaines avant la date du début de son congé de maternité. Cet avis précise la date de son départ pour son congé et la date prévue du retour au travail.

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

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

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

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

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

Congé de paternité

- 14.02 a) L'employé peut prendre un congé de paternité sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.
- b) L'employé doit fournir un préavis écrit à son directeur de service ou d'arrondissement, avec copie au directeur du Service des ressources humaines, lui mentionnant son intention de se prévaloir de ce congé au moins trois (3) semaines avant la date prévue du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
- c) **Ce congé peut être fractionné en deux (2) si les besoins opérationnels le justifie et si cela est autorisé par l'Employeur.**

Congé pour responsabilités parentales

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

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

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

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

ARTICLE 15.00 CONGÉS SANS TRAITEMENT

15.01 Sur demande de l'employé ayant un (1) an d'ancienneté, formulée au moins trente (30) jours à l'avance, l'employeur accorde un congé sans traitement d'un minimum de trois (3) mois et d'un maximum de douze (12) mois. Durant cette période, l'employé maintient son ancienneté. Le congé doit être autorisé par l'employeur, mais ne peut être refusé sans motif valable.

15.02 Le congé sans traitement doit débiter pendant une intersession.

15.03 L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue. Cependant, l'employeur considère ses disponibilités uniquement pour la prochaine session, mais peut lui offrir d'effectuer des remplacements.

ARTICLE 16.00 MESURES DISCIPLINAIRES

16.01 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que le représentant de l'employeur ait pris connaissance de l'acte.

16.02 L'employé doit avoir l'occasion d'être entendu lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension, la rétrogradation ou le congédiement. À l'occasion de cette audition, l'employé concerné et le syndicat reçoivent un avis préalable de convocation de sept (7) jours sauf si l'employé doit être convoqué immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

L'employé est accompagné par un maximum de deux (2) représentants du syndicat. Préalablement à l'audition, l'employé et ses représentants syndicaux peuvent prendre connaissance du dossier et des faits qui sont reprochés à l'employé.

16.03 Dans le cas d'une sanction comportant la rétrogradation, la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

16.04 Une sanction disciplinaire prise envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue s'il s'agit d'un avertissement ou d'un blâme et de deux (2) ans s'il s'agit de toute autre sanction, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage. Seuls les motifs donnés aux avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.

- 16.05 La suspension d'un employé pour des raisons disciplinaires ne constitue pas une interruption de service.
- 16.06 Sur rendez-vous, l'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut consulter son dossier.

ARTICLE 17.00 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

17.01 Généralités

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

17.02 Discussions

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

17.03 Procédure de grief

Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

- a) Première étape :

Le grief est soumis par écrit au représentant de l'employeur concerné, dans les trente (30) jours de l'événement ou de la connaissance des faits qui sont à l'origine du grief. Une réponse est transmise dans les quinze (15) jours au syndicat.

- b) Deuxième étape

Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ou si la décision n'est pas jugée satisfaisante par le syndicat, le grief est soumis à l'arbitrage au plus tard dans les soixante (60) jours **qui suivent l'expiration du délai de quinze (15) jours ci-haut mentionné.**

- 17.04 Dans le cas d'un grief relatif au harcèlement psychologique, celui-ci doit être soumis, au plus tard, dans **les deux (2) ans** de la dernière manifestation de cette conduite.

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

- 17.06 À la demande de l'une des parties, les griefs peuvent être discutés lors des comités de relations de travail.
- 17.07 Les délais prévus mentionnés au présent article se calculent en jours civils.
- 17.08 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un cas ne l'invalide pas.
- 17.09 L'arbitre est choisi par les parties ou, à défaut d'accord, nommé par le ministre du Travail.
- 17.10 Compte tenu de ce qui précède, les arbitres fixeront dans les meilleurs délais la date de la première audition. Les auditions auront lieu dans un endroit déterminé par l'arbitre.
- 17.11 a) Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- b) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, si elle est justifiée, de la réduire, de la modifier ou de l'annuler, si elle n'est pas proportionnée aux motifs contenus à l'avis de sanction ou si elle est injuste. Dans de tels cas, le fardeau de la preuve à l'arbitrage incombe à l'employeur.
- 17.12 Si possible l'arbitre devra communiquer sa décision, par écrit, aux deux (2) parties dans les trente (30) jours qui suivent la dernière audition des parties.
- 17.13 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Ladite décision doit être mise en vigueur dans les trente (30) jours de la réception de la sentence, sous réserve d'une contestation de sa validité devant les tribunaux supérieurs.
- 17.14 Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 18.00 PROTECTION JUDICIAIRE

- 18.01 La Ville s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé de la Ville, sauf en cas de faute lourde.
- 18.02 La Ville convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que :
- a) l'employé ait donné dans des délais les plus raisonnables possible, par écrit, au directeur de la division concernée, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à telle réclamation;

- c) qu'il cède à la Ville, qu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Ville à cette fin.
- 18.03 L'employé a le droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son procureur au procureur choisi par la Ville.
- 18.04 Si la Ville décide de ne point porter appel de quelque jugement, l'employé peut porter lui-même tel jugement en appel. S'il obtient gain de cause, la Ville rembourse l'employé des honoraires versés à son procureur, pourvus toutefois que le taux d'honoraires extrajudiciaires ait été convenu au préalable entre la Ville et le procureur de l'employé. À défaut d'entente quant à ce taux d'honoraires, celui-ci sera déferé pour décision au Barreau du Québec.

ARTICLE 19.00 AFFAIRES LÉGALES

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

ARTICLE 20.00 DÉPLACEMENTS OCCASIONNELS EN AUTOMOBILE ET STATIONNEMENT

- 20.01 L'employé qui est requis par la Ville de se déplacer durant les heures de travail pour l'exécution de ses fonctions, est remboursé pour les dépenses encourues ou selon un estimé convenu, compte tenu du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser.

- 20.02 L'employé qui accepte, à la demande de la Ville, d'utiliser occasionnellement son automobile pour se déplacer durant ses heures de travail dans l'exercice de ses fonctions, reçoit en remboursement de toutes les dépenses ainsi encourues, une somme de 2,50 \$ par course ou de 0,50 \$ par kilomètre pour les déplacements effectués. Les frais de stationnement occasionnés lors de tels déplacements sont remboursés sur présentation de reçus.
- 20.03 Une course débute au port d'attache de l'employé ou au point qui est temporairement désigné comme port d'attache, et se termine au point le plus éloigné du déplacement ainsi effectué. Le retour, du point le plus éloigné jusqu'au port d'attache, constitue une autre course. Une course peut donc inclure l'arrêt à un ou plusieurs établissements situés sur un même parcours.
- 20.04 Lorsqu'un employé effectue un déplacement de sa résidence jusqu'à un lieu quelconque de travail ou d'un lieu quelconque de travail jusqu'à sa résidence, seulement l'excédent de la distance entre sa résidence et son port d'attache est admissible dans un relevé de kilométrage.
- Aucun remboursement n'est effectué si un arrêt est situé sur la route entre la résidence de l'employé et son port d'attache.
- 20.05 L'employé qui loue un espace de stationnement **extérieur** sur un terrain de stationnement de l'Employeur doit acquitter le tarif mensuel de 25,00 \$ **plus taxes, par prélèvement sur sa paie, ou des frais quotidiens de 2,50 \$ plus taxes.**

Les tarifs mentionnés au paragraphe précédent seront indexés annuellement selon l'indice des prix à la consommation, RMR de Québec.

ARTICLE 21.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

- 21.01 L'employeur rembourse 100 % des frais d'études si l'employé suit un cours à sa demande.
- 21.02 À compter de la signature de la convention collective, l'employeur rembourse à l'employé qui a travaillé un minimum de deux cents (200) heures au sein de l'unité d'accréditation, au cours des trois cent soixante-cinq (365) jours précédents, 100% des frais relatifs aux requalifications nécessaires au maintien des cartes de compétences obligatoires pour exercer les fonctions de : moniteur, sauveteur, sauveteur plage, moniteur Société de sauvetage et de moniteur ou d'instructeur.
- Si l'employé effectue ces requalifications par l'intermédiaire d'un autre organisme, l'employeur rembourse l'équivalent du coût d'inscription à ces requalifications à la Ville à moins qu'il ne soit démontré que l'employé était dans l'impossibilité de suivre ces requalifications à la Ville ou que les requalifications offertes par la Ville n'aient pas lieu dans les trois (3) mois qui précèdent la date d'échéance des cartes de compétence.

21.03 Selon les besoins d'affectation et le nombre d'employés détenant déjà la formation, l'employeur rembourse les frais liés à la formation de sauveteur-plage à l'employé qui est disponible au minimum trente (30) heures par semaine pour effectuer une affectation de sauveteur-plage, et ce, pour toute la session estivale. Un maximum de cinq (5) employés est admissible à ce remboursement par année, et ce, selon l'ancienneté et les besoins d'affectations.

Le remboursement des frais est effectué à la fin de la session estivale ou à la session suivante.

21.04 Le moniteur en sauvetage peut choisir un employé pour évaluer les examens des cours de médaille et croix de bronze ou de sauveteur national. Cet employé peut, à son choix, être rémunéré ou obtenir les crédits conformément aux exigences de la société de sauvetage.

À défaut de se trouver un évaluateur, l'employeur offrira cette affectation à l'ensemble de ces employés et l'attribuera par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 22.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

22.01 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants autorisés du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur.

22.02 Le comité de relations de travail se réunit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, au plus tard dans les quinze (15) jours suivants une telle demande.

La date, l'heure et le lieu des rencontres sont convenus entre les parties.

22.03 À l'occasion des rencontres du comité de relations de travail, les parties peuvent se faire accompagner d'un conseiller extérieur.

22.04 L'ordre du jour de toutes les rencontres du comité de relations de travail est discuté entre les parties au moins quarante-huit (48) heures à l'avance de la date, heure et lieu convenus entre les parties, mais peut être modifié après entente entre les parties.

22.05 Chaque rencontre du comité de relations de travail est suivie d'un compte rendu dont copie est transmise à chacun des membres dans les quinze (15) jours suivant la rencontre.

22.06 Le comité de relations de travail peut étudier toute question soumise par l'un des membres ou étudier toute demande relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

ARTICLE 23.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 23.01 L'employeur et le syndicat s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés. En particulier et sans restreindre la portée de ce qui précède, les parties conviennent que les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail et de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de même que les règlements découlant de ces lois sont respectés.
- 23.02 Un comité de santé et de sécurité est formé et il est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Il se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 23.03 Les fonctions de ce comité sont, entre autres :
- a) d'établir ses propres règles de fonctionnement;
 - b) de participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les employés du secteur aquatique;
 - c) de recevoir copie des rapports d'accident, d'étudier les causes qui sont susceptibles d'avoir causé un accident de travail ou une maladie professionnelle et de soumettre les recommandations appropriées, copies de ces rapports sont également transmises au représentant en prévention;
 - d) de recevoir les suggestions et les plaintes des employés relatives à la santé et à la sécurité au travail et les prendre en considération.
- 23.04 Les réunions du comité de santé et de sécurité se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf si le comité en décide autrement.
- 23.05 Les représentants des employés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité de santé et de sécurité.
- 23.06 Les représentants des employés doivent aviser l'employeur ou son représentant cinq (5) jours à l'avance lorsqu'ils s'absentent de leur travail pour participer aux réunions et travaux du comité de santé et de sécurité.
- 23.07 Un compte rendu de chaque réunion est rédigé et distribué aux participants et au président du syndicat.

ARTICLE 24.00 VÊTEMENTS

24.01 L'employeur fournit à chaque employé, **au plus tard, lors du premier (1^{er}) quart de travail, et ce, à moins d'une situation exceptionnelle**, les vêtements suivants :

	T-shirt	Camisole	Short	Maillot
Homme	1	1	2	N/A
Femme	1	1	1	2

24.02 Au début de la saison estivale, l'employeur fournit au personnel qui assure la surveillance des bassins extérieurs un gilet en coton ouaté ou l'équivalent **et un tube de crème solaire de 120 ml.**

L'employeur met également à la disposition de ses employés des imperméables en quantité suffisante.

24.03 L'employé affecté lors d'une session pour un minimum de quinze (15) heures de travail par semaine réparties en trois (3) jours est éligible pour obtenir les vêtements suivants, et ce, **en tenant compte des maximums indiqués :**

	T-shirt	Camisole	Short	Maillot
Homme	1 (max : 2)		2 (max : 3)	
Femme	1 (max : 2)		1 (max : 2)	1 (max : 3)

24.04 Nonobstant l'article 24.03, l'employé ayant effectué, entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année en cours, plus de mille deux cents (1200) heures travaillées, est éligible pour obtenir les vêtements suivants, et ce, **en tenant compte des maximums indiqués :**

	T-shirt	Camisole	Short	Maillot
Homme			1 (max : 4)	
Femme				

La validation du cumul d'heures est effectuée par l'employeur lorsque les données d'heures sont accessibles pour l'analyse. Pour être éligible au renouvellement de cette clause, lorsque les vêtements sont usés ou abîmés, l'employé doit répondre à ces critères.

En tout temps, l'employé ne peut obtenir **un nombre de vêtements supérieur au maximum mentionné ci-dessous** :

	T-shirt et camisole (hauts)	Short	Maillot
Homme	3	4	
Femme	3	2	3

- 24.05 L'employé affecté à une fonction de moniteur-chef se voit attribuer un (1) polo ou un (1) équivalent identifié à cette fonction dès sa première affectation.
- 24.06 Les articles énumérés aux clauses 24.01 à 24.05 sont remplacés au besoin sur présentation des pièces détériorées **et si l'employé répond aux critères d'admissibilité de ces clauses.**
- 24.07 Le port d'un t-shirt, camisole ou d'un coton ouaté et du short est obligatoire pour la surveillance des baignades de même que le port du maillot de bain distribué par la Ville sous ces vêtements pour les employées.
- 24.08 Le maillot pour femmes ou le short pour hommes, distribués par la Ville, doit obligatoirement être porté lors des cours de natation.
- 24.09 L'employé devra défrayer les coûts rattachés au remplacement des articles perdus ou abîmés d'une façon négligente.
- 24.10 L'employé dont l'emploi se termine ou qui remet sa démission doit sur demande remettre à l'employeur tous les vêtements en sa possession.

ARTICLE 25.00 ÉQUITÉ SALARIALE

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

ARTICLE 26.00 FUSION ET DÉFUSION

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

ARTICLE 27.00 DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 La convention collective entre en vigueur à la signature de celle-ci et le demeure jusqu'au 31 décembre **2024**. Elle n'a aucun effet rétroactif hormis les augmentations prévues aux échelles, et ce, pour les employés à l'emploi de la Ville au moment de la signature de la convention collective.

Cette augmentation d'échelle vise tous les salariés qui auront effectué des heures de travail à partir du 1^{er} janvier **2020**.


Au 1^{er} janvier **2025**, les dispositions de la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

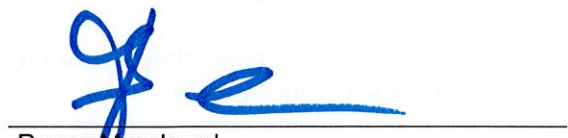
Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective. Les lettres d'entente **signées avant la date de la signature de la présente convention collective sont considérées comme caduques.**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec le 27 septembre 2022

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

LA VILLE DE QUÉBEC



Lyne Martineau
Présidente


Bruno Marchand
Maire

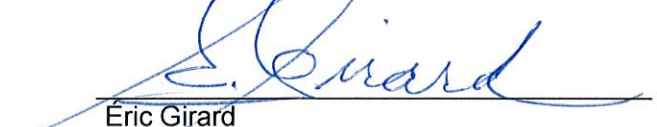

Nicolas Bellavance
Vice-président par intérim



Sylvain Ouellet
Greffier


JULIEN LEFRANÇOIS
ASSISTANT GREFFIER


Dominic Morin
Conseiller syndical


Cindy Gendron
Directrice
Service des ressources humaines


Eric Girard
Directeur
Division des relations de travail et de la paie
Service des ressources humaines


Marie-Josée Drouin
Conseillère en ressources humaines
Division des relations de travail et de la paie
Service des ressources humaines

**ANNEXE « A-1 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2019
AU 31 DÉCEMBRE 2019**

CLASSE	FONCTION	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
1	Guichetier	20,34	21,15	22,00	22,89	23,81
	Préposé aux admissions	20,34	21,15	22,00	22,89	23,81
2	Assistant-sauveteur	20,93	21,78	22,64	23,55	24,51
	Assistant-moniteur	20,93	21,78	22,64	23,55	24,51
3	Sauveteur	21,55	22,41	23,31	24,24	25,20
	Sauveteur-plage	21,55	22,41	23,31	24,24	25,20
4	Moniteur	22,17	23,05	23,98	24,93	25,91
	Moniteur spécialisé	22,17	23,05	23,98	24,93	25,91
	Moniteur/instructeur	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.03.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur-chef	23,35	24,28	25,26	26,28	27,34
	Sauveteur-chef	23,35	24,28	25,26	26,28	27,34
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	Taux de responsable adjoint aux activités aquatiques + prime horaire prévue à l'article 9.03.				

**ANNEXE « A-2 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2020
AU 31 DÉCEMBRE 2020**

CLASSE	FONCTION	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
1	Guichetier	20,75	21,57	22,44	23,35	24,29
	Préposé aux admissions	20,75	21,57	22,44	23,35	24,29
2	Assistant-sauveteur	21,35	22,22	23,09	24,02	25,00
	Assistant-moniteur	21,35	22,22	23,09	24,02	25,00
3	Sauveteur	21,98	22,86	23,78	24,72	25,70
	Sauveteur-plage	21,98	22,86	23,78	24,72	25,70
4	Moniteur	22,61	23,51	24,46	25,43	26,43
	Moniteur spécialisé	22,61	23,51	24,46	25,43	26,43
	Moniteur/instructeur	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.03.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur-chef	23,82	24,77	25,77	26,81	27,89
	Sauveteur-chef	23,82	24,77	25,77	26,81	27,89
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	Taux de responsable adjoint aux activités aquatiques + prime horaire prévue à l'article 9.03.				

**ANNEXE « A-3 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2021
AU 31 DÉCEMBRE 2021**

CLASSE	FONCTION	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
1	Guichetier	21,17	22,00	22,89	23,82	24,78
	Préposé aux admissions	21,17	22,00	22,89	23,82	24,78
2	Assistant-sauveteur	21,78	22,66	23,55	24,50	25,50
	Assistant-moniteur	21,78	22,66	23,55	24,50	25,50
3	Sauveteur	22,42	23,32	24,26	25,21	26,21
	Sauveteur-plage	22,42	23,32	24,26	25,21	26,21
4	Moniteur	23,06	23,98	24,95	25,94	26,96
	Moniteur spécialisé	23,06	23,98	24,95	25,94	26,96
	Moniteur/instructeur	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.03.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur-chef	24,30	25,27	26,29	27,35	28,45
	Sauveteur-chef	24,30	25,27	26,29	27,35	28,45
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	Taux de responsable adjoint aux activités aquatiques + prime horaire prévue à l'article 9.03.				

**ANNEXE « A-4 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2022 AU
9 JUILLET 2022**

CLASSE	FONCTION	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
1	Guichetier	21,59	22,44	23,35	24,30	25,28
	Préposé aux admissions	21,59	22,44	23,35	24,30	25,28
2	Assistant-sauveteur	22,22	23,11	24,02	24,99	26,01
	Assistant-moniteur	22,22	23,11	24,02	24,99	26,01
3	Sauveteur	22,87	23,79	24,75	25,71	26,73
	Sauveteur-plage	22,87	23,79	24,75	25,71	26,73
4	Moniteur	23,52	24,46	25,45	26,46	27,50
	Moniteur spécialisé	23,52	24,46	25,45	26,46	27,50
	Moniteur/instructeur	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.03.				
	Moniteur Société de sauvetage					
6	Moniteur-chef	24,79	25,78	26,82	27,90	29,02
	Sauveteur-chef	24,79	25,78	26,82	27,90	29,02
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	Taux de responsable adjoint aux activités aquatiques + prime horaire prévue à l'article 9.03.				

**ANNEXE « A-5 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 10 JUILLET 2022 AU
31 DÉCEMBRE 2022**

Date d'implantation : 10 juillet 2022.

CLASSE	FONCTION	1 ^{er}	2 ^e	3 ^e	4 ^e
		Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
2	Assistant-sauveteur	23,11	24,02	24,99	26,01
3	Sauveteur	23,79	24,75	25,71	26,73
	Sauveteur-plage	Taux de la classe 3 + prime horaire prévue à l'article 9.03			
4	Moniteur	25,45	26,46	27,50	
	Moniteur spécialisé	25,45	26,46	27,50	
	Moniteur/instructeur	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.03.			
	Moniteur Société de sauvetage	Taux de moniteur + prime horaire prévue à l'article 9.03.			
6	Moniteur-chef	26,82	27,90	29,02	
	Sauveteur-chef	26,82	27,90	29,02	
	Sauveteur-chef-plage	Taux de la classe 6 + prime horaire prévue à l'article 9.03			
	Responsable adjoint aux activités aquatiques	Taux de la classe 6 + prime horaire prévue à l'article 9.03			

- Abolition des titres d'emploi de guichetier et de préposé aux admissions, classe 1, et par le fait même, abolition de la classe 1;
- Abolition du titre d'emploi d'assistant-moniteur, classe 2;
- Abolition du premier échelon pour les classes 2 et 3;
- Abolition des deux (2) premiers échelons pour les classes quatre (4) et six (6);
- La classe 5 est existante, mais elle est invisible, car actuellement aucun emploi ne se situe en classe 5 selon le plan d'évaluation;
- Au moment de l'implantation de la nouvelle structure salariale, tous les employés situés sur un échelon aboli seront repositionnés sur le prochain échelon supérieur existant;

- Au moment de l'implantation, tous les employés situés sur un échelon qui demeure existant, à l'exception de ceux situés à l'échelon maximal, se verront accorder un échelon additionnel;
- Tous les employés bénéficiant d'un avancement accéléré d'échelon devront effectuer un nombre d'heures plus élevé que ce que prévoit la convention collective avant d'obtenir son prochain avancement d'échelon.
- Une analyse individuelle sera effectuée, pour l'ensemble des employés, afin de déterminer le nombre d'heures requis nécessaire pour l'obtention de son prochain avancement d'échelon.
- Au moment de l'implantation de la nouvelle structure salariale, la différence entre le nombre d'heures travaillées et accumulées en prévision du prochain avancement d'échelon et le nombre d'heures requis pour l'obtention de ce nouvel échelon, sera ajoutée aux six cents (600) habituellement requises;
- La nouvelle structure salariale entrera en vigueur le 10 juillet 2022;
- Aucune rétroactivité ne sera applicable en lien avec la modification de cette structure salariale.

**ANNEXE « A-6 » ÉCHELLE DE TRAITEMENT APPLICABLE DU 1^{er} JANVIER 2024 AU
31 DÉCEMBRE 2024**

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'augmentation consentie est équivalente à celle établie pour l'augmentation économique de l'année 2024 de la convention collective des employés manuels de la Ville de Québec. Cette augmentation n'inclut pas les ajustements salariaux accordés à une ou plusieurs classes d'emploi.

Rétroactivité salariale du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au moment de l'implantation de la nouvelle structure salariale 2022.

Pour l'année 2022, la rétroactivité est basée sur les taux inscrits à l'annexe A-4.

Les augmentations prévues aux échelles seront rétroactives au 1^{er} janvier 2020, et ce, uniquement pour les employés à l'emploi de la Ville de Québec au moment où la convention collective sera entérinée par les autorités de la Ville.

ANNEXE « B » ÉVALUATION DES EMPLOIS

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

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

LETTRE D'ENTENTE # 1 - DROIT D'ANCIENNETÉ DANS PLUS D'UN ARRONDISSEMENT

Les parties conviennent de ce qui suit :

Les employés ci-dessous ont acquis un droit d'ancienneté dans plus d'un arrondissement et conservent ce dernier, et ce, malgré la définition du droit de rappel à l'article 4.

DROIT D'ANCIENNETÉ

Arrondissements La Cité-Limoilou et des Rivières

Édith Arsenault

Arrondissements La Cité-Limoilou et Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge

Mireille D'Astous

Arrondissements La Cité-Limoilou et Beauport

Tania Tremblay

** Les personnes identifiées en gris sont affectées à ces deux arrondissements uniquement lors de la période estivale.*

Arrondissements La Cité-Limoilou et La Haute-Saint-Charles

Sabrina Sénéchal

Arrondissements des Rivières et La Haute-Saint-Charles

Lyne Martineau

Arrondissements Sainte-Foy-Sillery-Cap-Rouge et La Haute-Saint-Charles

Antoine Racine-Dionne
Gabriel Pépin
Nicole Fortier

Arrondissements Charlesbourg et Beauport

Laurie Beauchesne
Kim Thibeault

LETTRE D'ENTENTE # 2 – NIVEAU D'ACTIVITÉ DU SECTEUR AQUATIQUE

LETTRE D'ENTENTE

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

et

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

Objet : Niveau d'activités du secteur aquatique

Les parties conviennent de ce qui suit :

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

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

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

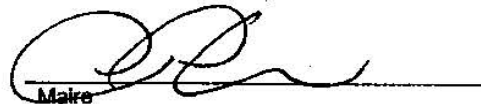
Dans l'éventualité où la Ville reprenne ces activités, les employés ayant été transférés dans les autres arrondissements auront une priorité de retour à la piscine Jean-Paul Nolin.

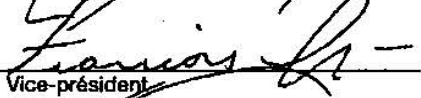
En foi de quoi, les parties ont signé à Québec ce 25 juin 2009.

Syndicat canadien de la fonction
publique, section locale 4528

Ville de Québec


Président

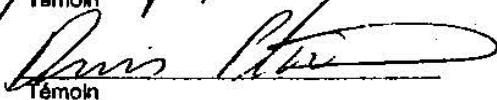

Maire

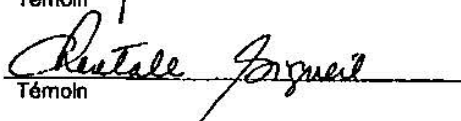

Vice-président


Greffier assistante-juriste


Témoin


Témoin


Témoin


Témoin

PROJET PILOTE

entre

La Ville de Québec

et

**Le Syndicat canadien de la fonction publique,
section locale 4528 (SCFP-FTQ)**

Objet : Attribution des affectations hebdomadaires

Considérant les discussions survenues dans le cadre des négociations de la convention collective;

Considérant les différents besoins à combler pour couvrir la programmation aquatique offerte par la Ville;

Considérant la volonté des parties d'offrir au personnel aquatique des horaires permettant davantage de stabilité ;

Considérant l'intérêt des parties à mettre en place un projet pilote concernant les affectations hebdomadaires.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Définition :

Une affectation hebdomadaire est une affectation d'une durée minimale de vingt-cinq (25) heures par semaine, attribuée à un seul employé, en fonction des besoins découlant de l'offre de service, et ce, pour la durée complète de la session.

Méthodes d'affectation :

L'employeur transmet les affectations hebdomadaires et les affectations de quart de session de façon simultanée, mais attribue les affectations hebdomadaires en priorité, soit avant la première (1re) étape d'attribution des quarts de session prévue à la clause 9.04 h).

Les affectations hebdomadaires sont attribuées aux employés détenant la fonction, par ancienneté, dans tous les arrondissements.

Lorsqu'un quart de travail est offert dans une fonction de classe 1 à 4 et qu'un même quart de travail est également offert dans la fonction de moniteur-chef ou sauveteur-chef, l'attribution est offerte selon les fonctions détenues.

L'employé affecté à l'horaire hebdomadaire pourra se voir attribuer des affectations de quart de session lui permettant de combler son affectation jusqu'à quarante (40) heures, et ce, dès l'étape 1 ou 4 de la clause 9.04 h), selon ses fonctions détenues et en respectant l'ordre de priorité établie.

Particularités pour les affectations hebdomadaires des responsables adjoints :

- L'horaire de travail est du dimanche au samedi;
- L'horaire peut être planifié sur une base hebdomadaire ou peut être en alternance sur une période de deux (2) semaines;
- Les affectations hebdomadaires peuvent être offertes lors des sessions de printemps, d'été, d'automne et d'hiver.

Particularités pour les affectations hebdomadaires des autres fonctions :

- L'horaire de travail est du lundi au vendredi;
- Les quarts de travail peuvent se terminer au plus tard à 18h00;
- Les affectations hebdomadaires peuvent être offertes aux sessions de printemps, d'automne et d'hiver seulement.

Le présent projet pilote est en vigueur à partir de la session d'automne 2022, et ce, jusqu'à la session d'été 2023 inclusivement. Conformément à l'article 22, les parties peuvent se rencontrer sur tout sujet visé par la présente entente.

SÉANCE DU CONSEIL D'AGGLOMÉRATION DE QUÉBEC

Extrait du procès-verbal de la séance ordinaire du conseil d'agglomération de Québec, tenue le mercredi 22 juin 2022 à 13 heures, à l'hôtel de ville de Québec, 2, rue des Jardins, Québec.

CA-2022-0400

Renouvellement de la *Convention collective entre la Ville de Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique – Section locale 4528 (SCFP) – Secteur aquatique 2020–2024 - RH2022-542 (CT-RH2022-542) — (Ra-2358)*

Sur la proposition de madame la conseillère Marie-Josée Asselin,
appuyée par madame la conseillère Marie-Pierre Boucher,

il est résolu d'autoriser :

- 1° le renouvellement de la *Convention collective entre la Ville de Québec et le Syndicat canadien de la fonction publique – Section locale 4528 (SCFP) – Secteur aquatique 2020–2024*, selon des conditions substantiellement conformes à celles mentionnées aux documents joints au sommaire décisionnel;
- 2° le Service des ressources humaines à modifier ladite convention collective, conformément aux conditions mentionnées audit sommaire;
- 3° le Services des finances à procéder aux virements budgétaires nécessaires.

Monsieur le maire Sylvain Juneau demande le vote.

Ont voté en faveur : mesdames les conseillères Marie-Josée Asselin, Marie-Pierre Boucher, Mélissa Coulombe-Leduc et messieurs les conseillers Claude Villeneuve et Charles Guérard.

A voté contre : monsieur le maire Sylvain Juneau.

En faveur : 5 Contre : 1

Monsieur le président s'est abstenu de voter.

Adoptée à la majorité

(Signé) David Weiser
Président

(Signé) Julien Lefrançois
Assistant-greffier

COPIE CERTIFIÉE CONFORME


JULIEN LEFRANÇOIS, assistant-greffier
Ville de Québec