

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre



**L'ASSOCIATION AQUATIQUE  
DE DOLLARD-DES-ORMEAUX**

et



**LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(SCFP – SECTION LOCALE 429)**

pour la période comprise entre  
le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 décembre 2016

# **CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL**

**entre**

**L'ASSOCIATION AQUATIQUE  
DE DOLLARD-DES-ORMEAUX  
(ci-après désignée « l'Employeur »)**

**et**

**LE SYNDICAT CANADIEN  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
(SCFP – SECTION LOCALE 429)  
(ci-après désigné « le Syndicat »)**

**pour la période comprise entre  
le 1<sup>er</sup> janvier 2014  
et le 31 décembre 2016**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>ARTICLES</b>	<b>PAGES</b>
ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS .....	4
ARTICLE 3 – ACCRÉDITATION SYNDICALE .....	6
ARTICLE 4 – DROITS DE GÉRANCE.....	7
ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 6 – AFFICHAGE .....	8
ARTICLE 7 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES ...	8
ARTICLE 8 – DÉLÉGATION – CONGRÈS SYNDICAL ...	11
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ .....	11
ARTICLE 10 – PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	13
ARTICLE 11 – DOCUMENT – AVIS .....	13
ARTICLE 12 – AIDE JUDICIAIRE.....	14
ARTICLE 13 – HARCÈLEMENT.....	15
ARTICLE 14 – COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL....	16
ARTICLE 15 – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	17
ARTICLE 16 – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL	18
ARTICLE 17 – UNIFORMES ET ACCESSOIRES .....	20
ARTICLE 18 – STATIONNEMENT .....	20
ARTICLE 19 – CONGÉS .....	21
ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX.....	22

**TABLE DES MATIÈRES**

<b>ARTICLES</b>	<b>PAGES</b>
ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES .....	22
ARTICLE 22 – MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	23
ARTICLE 23 – ARBITRAGE.....	25
ARTICLE 24 – HEURES TRAVAILLÉES.....	26
ARTICLE 25 – PÉRIODE DE REPOS.....	29
ARTICLE 26 – DESCRIPTION DES EMPLOIS.....	29
ARTICLE 27 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	29
ARTICLE 28 – SALAIRE.....	30
ARTICLE 29 – RAPPEL.....	32
ARTICLE 30 – MISE À PIED .....	33
ARTICLE 31 – TAUX DES EMPLOIS .....	34
ARTICLE 32 - DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ .....	36
ANNEXE A – VÊTEMENTS.....	38
ANNEXE B – FORMULAIRE ADHÉSION SYNDICAT ....	39
ANNEXE C – FORMATION AQUATIQUE NIVEAU II ....	40
ANNEXE D – DÉFINITIONS GÉNÉRALES DES TITRES D’EMPLOIS. ....	41

**Préambule**

Les termes sont écrits au masculin uniquement à des fins de concision et sont employés soit au féminin, soit au masculin pour désigner les personnes visées.

## **ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION**

### **1.01**

La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir les relations ordonnées entre les parties contractantes, d'établir et de maintenir des conditions de travail en conséquence.

## **ARTICLE 2 – DÉFINITIONS DES EXPRESSIONS**

### **2.01**

Aux fins d'application des dispositions de la convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée.

- a) **ANCIENNETÉ** signifie la date du premier jour de travail. Lorsque deux (2) employés ont la même date d'embauche, c'est l'ordre alphabétique du nom de famille qui établit la priorité. Cet ordre est inversé chaque année et la lettre « A » s'applique pour les années paires et la lettre « Z » s'applique pour les années impaires.
- b) **EMPLOYÉ** signifie toute personne couverte par l'accréditation syndicale définie à l'article 3.
- c) **EMPLOYÉ ANNUEL** : employé qui doit être disponible pour un minimum de vingt (20) heures par semaine durant les sessions d'automne, d'hiver et de printemps ainsi que trente (30) heures par semaine durant la session d'été.
- d) **CONJOINT DE L'EMPLOYÉ** : l'expression « conjoint » désigne un conjoint au sens de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N -1.1).

- e) **EMPLOYEUR** signifie l'Association Aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0), comme défini à l'accréditation syndicale.
- f) **GRIEF** signifie toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la présente convention collective.
- g) **JOUR OUVRABLE** signifie un jour de travail normal pour les services administratifs de l'Association Aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0), soit du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des jours fériés.
- h) **SYNDICAT** signifie le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP – section locale 429).
- i) **PROBATION** désigne une période de cent-soixante (160) heures travaillées pour tout nouvel employé. Cette période peut être prolongée après entente avec le Syndicat. Si l'Employeur met un terme à la période de probation d'un employé parce qu'il juge que celui-ci n'a pas les qualifications requises et les aptitudes nécessaires, celui-ci cesse de recevoir son traitement et doit être immédiatement remercié de ses services. Cette décision ne peut faire l'objet d'un grief.
- j) **SESSION** signifie une programmation d'activité désignée par l'Employeur :
- Session d'automne
  - Session d'hiver
  - Session de printemps
  - Session d'été.

- k) HORAIRE RÉGULIER** signifie la programmation d'activité fixe.
- l) HORAIRE NON RÉGULIER** signifie la programmation d'activité sporadique.

## **ARTICLE 3 – ACCRÉDITATION SYNDICALE**

### **3.01**

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des employés assujettis à l'accréditation syndicale émise en vertu du *Code du travail*.

### **3.02**

L'Employeur reconnaît comme représentants du Syndicat les personnes élues ou nommées à ce poste. Le Syndicat doit fournir à l'Employeur la liste de ces représentants dans les trente (30) jours ouvrables de l'élection ou de la nomination.

### **3.03**

La convention collective s'applique à tous les employés couverts par l'accréditation syndicale définie au paragraphe 3.01.

### **3.04**

Toute personne ou employé syndiqué non couvert par l'unité d'accréditation du Syndicat ne peut occuper un emploi normalement exécuté par les employés de l'unité de négociation sauf dans les cas d'urgence, entraînement ou absence d'employés syndiqués disponibles ayant les qualifications requises.

Dans les cas où il n'y a pas de salarié disponible et qualifié dans l'unité d'accréditation pour accomplir la formation aqua-

tique niveau II, l'Employeur peut faire exécuter la formation aquatique par les personnes mentionnées à l'annexe « C ».

## **ARTICLE 4 – DROITS DE GÉRANCE**

### **4.01**

Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Association Aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0) de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations, sa mission et la convention collective.

## **ARTICLE 5 – RÉGIME SYNDICAL**

### **5.01**

Tout employé doit, comme condition d'embauche et du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat, signer le formulaire d'adhésion du Syndicat et consentir à la retenue par l'Employeur sur chaque paie d'un montant équivalent à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. Le nouvel employé est requis par l'Employeur de signer le formulaire d'adhésion du Syndicat apparaissant à l'annexe « B ».

### **5.02**

Tout employé qui, lors de l'accréditation syndicale, était membre en règle du Syndicat ou qui l'est devenu depuis, doit demeurer membre en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention collective.

### **5.03**

L'Association Aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0) fait remise mensuellement au Syndicat des sommes perçues en vertu du paragraphe 5.01. Ce montant mensuel est accompagné



d'un état détaillé de la perception comprenant les noms et prénoms des employés auprès de qui les cotisations ont été perçues, ainsi que du salaire régulier, un état détaillé des heures de travail effectuées par l'employé et du montant des déductions individuelles correspondant à chaque employé.

## **ARTICLE 6 – AFFICHAGE**

### **6.01**

Dans un lieu non accessible au public, l'Employeur autorise le Syndicat à afficher des avis relatifs à ses affaires syndicales à un endroit convenable. De plus, l'Employeur s'engage à fournir un tableau d'affichage à cette fin.

## **ARTICLE 7 – CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

### **7.01**

Le représentant syndical travaillant sur rotation peut s'absenter de son travail pour la période de temps requise afin d'assister aux assemblées du Syndicat, et ce, aux frais du Syndicat.

Le représentant syndical peut également s'absenter pour d'autres activités syndicales, et ce, aux frais du Syndicat.

Après avoir avisé et obtenu l'autorisation du représentant de l'Employeur et le Syndicat, l'employé peut s'absenter de son travail pour activités syndicales, et ce, aux frais du Syndicat.

L'Employeur fournit les coordonnées de la personne désignée pour recevoir les avis de libération syndicale. Les avis de libération syndicale sont envoyés par télécopieur ou par courriel à

la personne désignée par l'Employeur. Dans tous les cas, un avis de libération syndicale doit être fait au moins trente-six (36) heures à l'avance.

### **7.02**

Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat peut, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour discuter de griefs avec les représentants de l'Employeur. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors des rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur ou à la demande du Syndicat. La libération est conditionnelle à l'approbation du supérieur immédiat qui ne peut refuser sans motif valable.

### **7.03**

Tout représentant syndical peut s'absenter de son travail, pour la période de temps requis, sans perte de traitement à l'occasion de certaines activités :

- a) pour accompagner un employé lors de la présentation ou de discussion de griefs ;
- b) pour rencontrer l'Employeur lors de présentation d'avis ou de mesures disciplinaires.

À cette occasion, le représentant syndical peut rencontrer brièvement l'employé avant et après la rencontre avec l'Employeur.

### **7.04**

Tout représentant syndical peut, sur présentation d'un préavis de trente-six (36) heures, s'absenter de son travail, aux frais du

Syndicat et à la demande de celui-ci, pour être présent à la Commission des relations du travail, à une audition d'une instance de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ou de tout tribunal pour une cause reliée à la présente convention collective.

### **7.05**

Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé un représentant de l'Employeur, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion :

- a) De discussions avec l'Employeur relatives à des griefs : maximum de deux (2) représentants ;
- b) De l'audition de griefs devant l'arbitre : maximum d'un (1) représentant ;
- c) De la négociation de la convention collective: maximum de deux (2) représentants ;
- d) D'auditions devant la CSST et la CLP : maximum d'un (1) représentant ;
- e) De réunions du comité de relations de travail ou de santé et sécurité : maximum de deux (2) représentants.

Pour les rencontres prévues à a), c) et e), l'Employeur tente dans la mesure du possible d'organiser des rencontres dont l'horaire coïncide avec celui de l'employé libéré pour l'activité. Le plaignant visé par une audition en b) ou d) est libéré sans perte de traitement.

### **7.06**

En plus des absences mentionnées à l'article 7.05, l'Employeur accorde, pour des activités syndicales, un maximum de vingt-cinq (25) heures de libération avec traitement, par année au taux prévu à l'horaire de travail.

### **7.07**

Toute absence autorisée au-delà des heures mentionnées à l'article 7.06 est considérée aux frais du Syndicat.

## **ARTICLE 8 – DÉLÉGATION – CONGRÈS SYNDICAL**

### **8.01**

L'employé choisi comme délégué par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical, ainsi qu'à des sessions de formation parrainées par l'un des organismes auxquels est affilié le Syndicat, est autorisé à quitter son travail sans perte de traitement. Dans ce cas, le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le montant du traitement salarial correspondant à l'absence de l'employé.

Le Syndicat doit informer, par écrit, l'Employeur cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence, du nom de l'employé et de la durée de cette absence.

## **ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ**

### **9.01**

L'ancienneté réfère à la notion prévue à l'article 2.01 a) de la présente convention.

## **9.02**

### **Perte d’ancienneté et d’emploi**

L’employé perd son ancienneté et son emploi dans l’un des cas suivants :

- a) lors d’une démission volontaire ;
- b) lors d’un congédiement ;
- c) lors d’un abandon volontaire d’une session sans avis ou sans motif valable avec preuve à l’appui ;
- d) lors d’un refus ou négligence d’accepter de reprendre le travail suite à une convocation de l’Employeur à cet effet ;
- e) lorsqu’il n’effectue aucune prestation de travail au cours d’une session à l’exception d’une absence autorisée par l’Employeur pour activité scolaire ou sportive ou d’une absence autorisée par l’Employeur ;
- f) lorsque les certifications de sauveteur et moniteur ne sont pas à jour ;
- g) lorsque l’employé est absent du travail pour raison de maladie ou accident autre qu’un accident du travail ou une maladie professionnelle pour une période excédant vingt-quatre (24) mois.

## **ARTICLE 10 – PRÉSÉANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

### **10.01**

L'Employeur ne peut, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la convention collective.

### **10.02**

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

## **ARTICLE 11 – DOCUMENT – AVIS**

### **11.01**

L'Employeur transmet par courriel au Syndicat copie :

- a) de tout mémo ou directive écrite émanant de l'Employeur concernant les relations de travail avec le personnel et ayant un lien avec la convention collective et s'adressant aux employés ;
- b) de toute démission ;
- c) de toute nomination ;
- d) de toute mesure disciplinaire ;
- e) de la liste des employés mise à jour à chaque début de session – cette liste doit indiquer les noms et prénoms des employés, leur date d'embauche, leur emploi, leur statut, leur adresse, ainsi que leur numéro de téléphone ;

f) de la liste de rappel.

### **11.02**

L'Employeur doit remettre à chaque employé une copie de la convention collective. L'Employeur défraie cinquante pour cent (50 %) du coût d'impression de la convention collective et les parties s'entendent sur le modèle d'impression.

### **11.03**

À l'exception de la date de naissance, de l'adresse, de l'adresse de courriel, s'il y a lieu, et du numéro de téléphone, la liste prévue à l'article 11.01 e) est mise à la disposition des employés.

## **ARTICLE 12 – AIDE JUDICIAIRE**

### **12.01**

- a) Sous réserve de l'alinéa b), l'Employeur assume, à ses frais, la défense d'un employé poursuivi devant les tribunaux en raison d'événements survenus dans l'exercice ou en conséquence de l'exercice de son travail et convient de l'indemniser de toute obligation, jugement ou frais résultant d'une telle poursuite, à la condition toutefois que les actes reprochés à l'employé ne constituent pas une faute lourde, intentionnelle ou séparable de l'exercice des fonctions de l'employé.
- b) Aux fins du présent article, l'Employeur se réserve le choix du ou des procureur(s) devant représenter l'employé poursuivi. Cependant, l'employé peut s'adjoindre, à ses frais, un ou des procureur(s) de son choix.

## **ARTICLE 13 – HARCÈLEMENT**

### **13.01 Définition**

On entend par harcèlement une conduite vexatoire se manifestant soit 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 de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

### **13.02**

Les parties reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale, la langue, le sexe, la grossesse, l'état civil, la condition sociale, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap.

### **13.03**

L'Employeur ne tolérera pas le harcèlement physique ou verbal de ses employés par d'autres employés, collègues, supérieurs, fournisseurs ou clients. À cet effet, il prendra les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement, traiter avec diligence les plaintes soumises dans le respect, le professionnalisme et la confidentialité afin de corriger la situation résultant d'une plainte fondée.



Par ailleurs, les représentants syndicaux n'exerceront aucune menace, contrainte ou discrimination à l'égard d'un employé ou représentant de l'Employeur pour les motifs mentionnés précédemment.

## **ARTICLE 14 –COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

### **14.01 Comité de relations de travail**

Un comité de relations de travail est constitué et composé de deux (2) représentants autorisés du Syndicat et de deux (2) représentants désignés par l'Employeur. Le comité a pour mandat de discuter de tout problème, grief ou plainte, réel ou anticipé, et de tout sujet d'intérêt commun. Les parties doivent désigner leurs représentants à ce comité au plus tard sept (7) jours après la signature de la présente convention collective.

Le comité établit ses règles de fonctionnement.

Les parties peuvent s'adjoindre une personne ressource à leur frais avec un maximum de trois (3) personnes par partie.

### **14.02 Demande de rencontre**

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties au besoin et l'ordre du jour de toutes ces réunions doit être transmis par une partie à l'autre partie au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Ceci n'a pas pour effet d'empêcher l'une ou l'autre des parties d'ajouter d'autres points, en conformité avec les règles de procédure établies par le comité.

## **ARTICLE 15 – SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

### **15.01**

L'Employeur convient de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.

### **15.02**

L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer et de maintenir un comité conjoint de santé et sécurité du travail. Pour des raisons de productivité, le comité de santé et sécurité peut être jumelé avec le comité de relations de travail.

### **15.03**

Lorsque nécessaire, l'Employeur fait transporter, à ses propres frais, chez le médecin le plus proche ou à l'hôpital, les employés victimes d'un accident de travail.

### **15.04**

L'Employeur fournit gratuitement aux employés tous les moyens et les équipements de protection individuels requis dans le cadre du travail.

### **15.05**

Après avoir demandé l'autorisation au Directeur de l'association aquatique, lequel ne peut refuser sans motif valable, un représentant du Syndicat, membre du comité de santé et sécurité du travail peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, pour enquêter, en compagnie d'un représentant de l'Employeur ou de la CSST, sur toute situation qui a causé, ou qui aurait été susceptible de causer, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

## **ARTICLE 16 – CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL**

### **16.01**

L'Employeur s'engage à verser à l'employé, lors de la deuxième paie de l'année, une paie de vacances égale à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné ou de six pour cent (6 %) pour l'employé ayant quatre (4) ans et plus d'ancienneté. L'employé annuel ayant eu ce statut durant une année complète, se voit attribuer dix (10) jours de vacances par année ou quinze (15) jours pour l'employé ayant quatre (4) ans et plus d'ancienneté. Au lieu des jours de vacances, l'employé peut choisir un versement de paie de vacances égal à quatre pour cent (4 %) du salaire gagné ou à six pour cent (6 %) pour l'employé ayant quatre (4) ans et plus d'ancienneté.

Les vacances de l'employé annuel peuvent être prises en dehors de la période de fermeture annuelle de l'AADD0 à la condition de respecter la procédure suivante :

- 1) La demande de vacances doit être signifiée à l'Employeur au moins huit (8) semaines à l'avance ;
- 2) L'employé annuel doit trouver un remplaçant ;
- 3) Advenant que l'employé annuel ne trouve pas un remplaçant ; l'Employeur tente de trouver un remplaçant ;
- 4) À défaut de trouver un remplaçant, l'Employeur peut refuser le choix de vacances de l'employé annuel.

### **16.02**

L'employé désirant consulter son dossier personnel en fait la demande à l'Employeur qui lui fixe un rendez-vous à cette fin dans les dix (10) jours suivants. Cette consultation se fait en présence du représentant de l'Employeur ou de son substitut. L'employé peut se présenter à ce rendez-vous seul ou accompagné d'un représentant syndical.

### **16.03**

L'Employeur remet à l'employé, sur demande, une preuve d'emploi.

### **16.04**

Lors de l'introduction de nouveaux outils de travail ou de nouvelles procédures de travail, l'Employeur informera de façon adéquate les employés occupant le ou les poste(s) concerné(s) par ce changement.

### **16.05 Casiers**

L'Employeur met gratuitement à la disposition de chaque employé un (1) casier pour que celui-ci puisse ranger ses effets personnels de façon sécuritaire.

### **16.06 Renouvellement de certificats de sauvetage et de premiers soins**

L'Employeur rembourse les frais de requalification des certificats de sauveteur national, de moniteur de sécurité aquatique et de RCR exigé par l'emploi pour tout employé ayant complété sa période de probation.

L'Employeur rembourse les frais de requalification de formation aquatique à la condition que l'employé ait enseigné un

cours dans les vingt-quatre (24) mois précédant la date de sa requalification.

L'Employeur effectuera le paiement des sommes dans les trente (30) jours suivant la remise par l'employé d'un reçu.

## **ARTICLE 17 – UNIFORMES ET ACCESSOIRES**

### **17.01**

L'Employeur fournit, en quantité suffisante, les uniformes et les accessoires qu'il exige d'un employé dans l'exercice de ses fonctions.

Les uniformes doivent être adaptés à la taille de l'employé.

La liste des différents types de vêtements ou d'accessoires figure à l'annexe « A » de la présente convention collective.

Les vêtements ou équipements endommagés par l'usure normale sont remplacés aux frais de l'Employeur à la condition que l'employé redonne les vêtements ou équipements endommagés.

## **ARTICLE 18 – STATIONNEMENT**

### **18.01**

Advenant que la Ville de Dollard-des-Ormeaux décide d'instituer un péage pour l'utilisation de son stationnement ou restreindre l'accès, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire des représentations auprès de la Ville de Dollard-des-Ormeaux afin de permettre la gratuité pour ses employés.

## **ARTICLE 19 – CONGÉS**

### **19.01 Congé sans solde**

Après avoir obtenu l'autorisation d'un représentant de l'Employeur, un employé peut obtenir un maximum de deux (2) jours de congé sans solde par session. L'employé est responsable de trouver son remplaçant.

Un employé peut obtenir des congés additionnels sans solde pour des activités scolaires ou sportives sur autorisation de l'Employeur.

La présentation de pièces justificatives est obligatoire pour l'autorisation de tout congé sans solde lors du premier et dernier cours de chaque session ainsi que lors des entraînements du personnel.

Tout employé annuel peut obtenir quatre (4) jours de congé sans solde supplémentaires par année. Ces congés sont non cumulables.

L'employé désirant bénéficier d'un congé sans traitement pour une (1) session par année peut en faire la demande à l'Employeur. Les demandes de congé sans traitement sont accordées en fonction de l'ancienneté et des besoins opérationnels. La demande doit être faite lors du choix d'horaire de la session précédente. Après autorisation de l'Employeur, le congé peut être prolongé de plus d'une session.

### **19.02 Congés de maladie**

L'employé annuel a droit à deux (2) jours de congé de maladie payés par année de référence. L'employé annuel acquiert le

droit aux congés de maladie à raison d'un demi (1/2) jour de congé par session travaillée. En cas d'absence, l'employé annuel doit aviser son supérieur immédiat avant le début de son quart de travail ou le plus tôt possible en cas d'incapacité de le faire. Les jours de congé sont monnayables vers la fin du mois d'août et ne peuvent être reportés à l'année suivante.

### **19.03 Indemnité congés fériés**

Pour chaque jour férié et chômé prévu à la *Loi sur les normes du travail*, l'Employeur doit verser à l'employé une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

## **ARTICLE 20 – CONGÉS SOCIAUX**

### **20.01**

L'employé bénéficie des congés familiaux ou parentaux prévus à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N -1.1). Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ.

## **ARTICLE 21 – MESURES DISCIPLINAIRES**

### **21.01**

- a) Le Syndicat pourra soumettre à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 23 tous griefs relatifs à une mesure disciplinaire.
- b) L'Employeur doit imposer une mesure disciplinaire par écrit dans les quinze (15) jours de la connaissance de l'Employeur de l'infraction en indiquant les principaux motifs justifiant sa décision.

- c) Toute mesure disciplinaire portée au dossier d'un employé ne peut lui être opposée après une période de douze (12) mois de la commission du manquement reproché, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire commise durant cette période.
  
- d) La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

## **ARTICLE 22 – MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

### **22.01**

C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler les griefs équitablement et dans les plus brefs délais possible.

### **22.02**

Un maximum de deux (2) représentants autorisés du Syndicat peut, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, pour discuter de griefs avec les représentants de l'Employeur.

Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres convoquées par les représentants de l'Employeur.

### **22.03**

Tout employé accompagné du représentant syndical peut, avant de soumettre un grief, tenter de régler son problème avec son chef immédiat. À défaut d'entente, l'employé peut soumettre son grief en la manière ci-après établie.

#### **Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit au représentant désigné de l'Employeur, en deux (2)



copies, dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de la date de l'événement qui a donné naissance au grief. Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date de dépôt du grief, le représentant désigné de l'Employeur doit recevoir les représentants du Syndicat.

### **Deuxième étape**

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le représentant désigné de l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de la décision de l'Employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de son entrevue avec les représentants du Syndicat. À défaut d'une réponse dans les délais prévus ou si la décision de l'Employeur n'est pas acceptée par le Syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 28, dans un délai de quarante (40) jours de calendrier de la date du dépôt du grief.

#### **22.04**

Les limites de temps déterminées à l'article précédent peuvent être prolongées après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

#### **22.05**

L'Employeur et le Syndicat peuvent, d'un commun accord, déroger à la présente procédure.

#### **22.06**

Tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention constitue un grief qui peut être soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 28.

**22.07**

Le défaut de présenter un cas dans les délais prévus à la convention entraîne la déchéance du grief.

**22.08**

Malgré toute disposition contraire, le Syndicat a le loisir de soumettre directement à l'Employeur tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective. Dans ces cas, les première (1<sup>re</sup>) et deuxième (2<sup>e</sup>) étapes du mode de règlement des griefs s'appliquent.

**22.09**

Un employé qui présente un grief ne doit en aucune façon être pénalisé, importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

**ARTICLE 23 – ARBITRAGE**

**23.01**

Les griefs sont soumis à un arbitre unique. L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente, le Syndicat demande au ministre du Travail de nommer un arbitre.

**23.02**

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention collective. L'arbitre n'a autorité, en aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention collective.

**23.03**

L'arbitre procède avec diligence à l'instruction de l'affaire soumise selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appro-

priés. Les séances d'arbitrage sont publiques ; l'arbitre peut, toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

#### **23.04**

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit signé par l'arbitre qui peut leur faire prêter serment.

#### **23.05**

En tout temps avant la sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire qu'il croit juste et utile.

#### **23.06**

L'arbitre rend la décision dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière journée d'audition.

#### **23.07**

La sentence arbitrale est finale et lie les parties, celles-ci doivent s'y conformer sans délai.

#### **23.08**

Les honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

### **ARTICLE 24 – HEURES TRAVAILLÉES**

#### **24.01**

La semaine normale de travail s'étend sur une période de (7) jours. Cependant, l'Employeur ne peut exiger qu'un employé travaille plus de cinq (5) jours consécutifs dans une période de sept (7) jours sauf si l'employé manifeste le désir de travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

Si l'Employeur désire modifier les horaires, l'employé est avisé au moins trois (3) jours à l'avance, sauf en cas d'urgence. À défaut d'un préavis de trois (3) jours, la modification de l'horaire de travail ne peut avoir pour effet de réduire le nombre d'heures que l'employé devait effectuer selon l'horaire établi.

L'employé obligé de revenir au travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures.

Les horaires de travail réguliers sont déterminés selon les modalités suivantes :

- a) L'attribution des affectations pour moniteur de sécurité aquatique, sauveteur, superviseur et moniteur de formation aquatique se fait avant le début de chaque session, en tenant compte de l'ancienneté, des qualifications et des disponibilités. Lors d'un manque d'employés disponibles, l'Employeur détermine les affectations par ordre inverse d'ancienneté à la condition de ne pas contrevenir aux horaires scolaires.
- b) Il est de la responsabilité de l'employé de fournir les documents nécessaires pour l'établissement et la reconnaissance de ses qualifications.
- c) L'employé est tenu de fournir ses disponibilités par écrit. L'employé qui ne fournit pas ses disponibilités à l'intérieur des dates limites perd sa priorité aux fins d'établissement de l'horaire de la session. Tout employé est obligé d'offrir à l'Employeur une disponibilité minimale de sept (7) heures par semaine par session et vingt-cinq (25) heures par semaine pour la session d'été.

d) L'Employeur confirme les horaires de travail une (1) semaine à l'avance.

### **AFFECTATION DES HORAIRES NON RÉGULIERS**

Il incombe à l'Employeur de déterminer l'horaire de travail, les affectations, ainsi que les effectifs requis. L'attribution des affectations se fait dans les plus brefs délais possibles. Un appel à tous sera envoyé et affiché afin d'informer les employés et solliciter leurs disponibilités. L'Employeur peut communiquer avec l'employé par téléphone dans les cas d'urgence. L'attribution est déterminée en tenant compte de l'ancienneté, des qualifications et des disponibilités reliées à l'activité. L'Employeur confirme les horaires de travail non régulier le plus rapidement possible.

#### **24.02**

L'Employeur offre à l'employé des horaires de travail ne comportant pas deux quarts de travail par journée, sous réserve des disponibilités des employés ou de la programmation des activités. L'Employeur convient d'offrir des quarts de travail d'un minimum de deux (2) heures sauf si l'employé manifeste le désir de travailler moins de deux (2) heures.

#### **24.03**

Afin de tenir compte du travail fourni par l'employé aux fins de préparation et d'évaluation des élèves, les heures de travail à titre de moniteur du programme de formation aquatique, assistant-moniteur et moniteur de sécurité aquatique sont bonifiées de huit pour cent (8 %).

## **ARTICLE 25 – PÉRIODE DE REPOS**

### **25.01**

L'employé a droit à trente (30) minutes de repos rémunéré à la condition que son quart de travail contienne cinq (5) heures ou plus de travail. La période de repos peut être utilisée comme période de repas.

## **ARTICLE 26 – DESCRIPTION DES EMPLOIS**

### **26.01**

Lorsque l'Employeur procède à la mise à jour d'une description de tâches, il transmet copie de la nouvelle description au Syndicat. Advenant que l'Employeur désire ajouter, mettre à jour ou modifier des tâches à un emploi, il doit en informer au préalable le Syndicat lors d'une réunion du comité de relations de travail. L'Employeur rend disponible, sur demande d'un employé, copie des descriptions de tâches en vigueur. Les définitions générales des titres d'emplois à l'annexe « D » n'ont pas pour effet de restreindre la capacité de l'Employeur quant à la mise à jour ou la modification des descriptions de tâches.

## **ARTICLE 27 – TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

### **27.01**

Toutes les heures exécutées en sus de quarante (40) heures par semaine sont payées au taux de cent-cinquante pour cent (150 %).

### **27.02**

Le travail supplémentaire est facultatif. Aucun employé ne peut être réprimandé, importuné ou faire l'objet de quelque repré-

sailles que ce soit pour le motif qu’il refuse ou a refusé d’effectuer du travail supplémentaire.

### **27.03**

Le travail supplémentaire est accompli d’abord par l’employé qui accomplit habituellement les tâches pour lesquelles on requiert un tel travail. Si plus d’un employé accomplit les mêmes tâches, le travail supplémentaire est réparti de façon équitable. Tout employé n’effectuant pas plus de quarante (40) heures dans une semaine est réputé pouvoir accomplir des heures supplémentaires. Malgré ce qui précède, toutes les heures effectuées en dessous de quarante (40) heures pour une même semaine sont payées au taux régulier.

En cas d’impossibilité ou de refus de ceux-ci, le travail est offert par ancienneté à l’ensemble des employés qui peuvent accomplir le travail.

### **27.04**

Malgré ce qui précède et si aucun employé n’est volontaire pour effectuer du travail supplémentaire, en cas d’urgence ou lorsque la sécurité du public est en jeu ou celle de l’Association Aquatique de Dollard-des-Ormeaux (AADD0) cette dernière peut obliger les employés déjà au travail à effectuer du travail additionnel pour la période nécessaire à assurer la sécurité du public.

## **ARTICLE 28 – SALAIRE**

### **28.01**

Tout employé reçoit sa paie par dépôt bancaire dans l’institution de son choix, le mercredi de chaque deux (2) semaines,

pour la période de travail de la semaine débutant le quatrième samedi précédent ledit mercredi. Cependant, si le mercredi coïncide avec un congé férié chômé, la paie est déposée la veille.

Le bulletin de paie remis électroniquement aux employés doit indiquer au moins les renseignements suivants :

- le nom et le prénom de l'employé ;
- le salaire brut ;
- le salaire net ;
- la date du paiement et la période de travail correspondant au paiement ;
- le travail supplémentaire effectué et les sommes correspondantes ;
- les primes ;
- les déductions prévues à la convention collective ou par les lois et les règlements ;
- les montants cumulatifs.

## **28.02**

### **Progression échelons**

Les taux horaires applicables aux employés sont indiqués à l'article 31 de la présente convention collective. Les employés à l'emploi au moment de la signature de la présente convention sont rémunérés à l'échelon correspondant aux heures travaillées dans le poste. Tout nouvel employé est rémunéré au premier échelon de l'échelle salariale à moins de démontrer, avec preuve à l'appui, une expérience de travail pertinente. L'employé peut progresser d'échelon le 1<sup>er</sup> septembre, 1<sup>er</sup> avril et 1<sup>er</sup> janvier de chaque année à condition qu'il ait atteint le



nombre d'heures requises par poste. L'employé peut progresser au maximum d'un échelon par année. Une année s'étend du 1<sup>er</sup> septembre au 30 août de l'année suivante. Les heures travaillées à titre de superviseur sont calculées pour la progression d'échelon à titre de moniteur de sécurité aquatique.

## **ARTICLE 29 – RAPPEL**

### **29.01**

L'employé qui était à l'emploi de l'Employeur à la date de mise à pied acquiert, pour la suivante, un droit de rappel. Ce rappel se fait par ordre d'ancienneté dans l'emploi qu'il occupait la saison précédente.

Le rappel vise à pourvoir, selon la procédure et les étapes prévues au présent article, les emplois vacants.

### **29.02**

Cependant, l'employé qui, pour cause de maladie, de manque de travail ou de maternité, n'est plus à l'emploi de l'Employeur lors de la fermeture de la saison d'exploitation, conserve son droit de rappel.

### **29.03**

- a) Entre le 1<sup>er</sup> et le 23 juin de chaque année, l'Employeur fait parvenir, par courriel, à chacun des employés ayant un droit de rappel, un formulaire sur lequel l'employé inscrit les renseignements requis.
- b) L'employé fait parvenir à l'Employeur ledit formulaire au plus tard le 1<sup>er</sup> août.

- c) Entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 10 septembre, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des employés qui n'ont pas encore répondu.

#### **29.04**

##### **Perte de droit de rappel**

- Lorsque l'employé ne détient plus les qualifications de l'emploi lors de sa première journée de travail ;
- Lorsqu'il refuse deux (2) fois consécutives un quart de travail qui lui est offert ou qu'il omet de se présenter au travail après avoir accepté un poste ;
- Lorsque l'employé démissionne ou est congédié pour cause juste et suffisante ;
- Lorsque l'employé n'est pas rappelé au travail dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied ;
- Lorsque l'employé n'a pas accumulé plus de cent-soixante (160) heures travaillées au cours d'une même année d'exploitation et qu'il a eu l'opportunité de le faire.

#### **ARTICLE 30 – MISE À PIED**

##### **30.01**

Toute mise à pied est effectuée par ordre inverse d'ancienneté dans un même emploi

La mise à pied d'un employé ne doit pas être interprétée comme une interruption au sens de l'alinéa a) de l'article 2.01.

## ARTICLE 31 – TAUX DES EMPLOIS

### 31.01

Les taux horaires des emplois sont les suivants au 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

<b>Titre d'emploi</b>	<b>Échelon 1</b>	<b>Échelon 2 300 heures</b>	<b>Échelon 3 600 heures</b>	<b>Échelon 4 900 heures</b>	<b>Échelon 5 1200 heures</b>
Assistant-sauveteur	11,00 \$	-	-	-	-
Assistant-moniteur de sécurité aquatique	11,00 \$	-	-	-	-
Sauveteur	12,00 \$	12,36 \$	12,73 \$	13,11 \$	13,51 \$
Moniteur de sécurité aquatique	12,00 \$	12,36 \$	12,73 \$	13,11 \$	13,51 \$
Superviseur	13,75 \$	14,16 \$	14,59 \$	15,02 \$	15,48 \$
Moniteur de formation aquatique 1	16,50 \$	17,00 \$	17,50 \$	18,03 \$	18,57 \$
Moniteur de formation aquatique 2	22,50 \$	23,18 \$	23,87 \$	24,59 \$	25,32 \$

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2014, les taux horaires sont indexés de 2,75 %.

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, les taux horaires sont indexés de 2,50 %.

L'Employeur verse à chaque employé un montant forfaitaire équivalent à deux pour cent (2 %) du salaire brut régulier gagné entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 30 août 2014.

### **31.02**

L'employé appelé à occuper un autre emploi que le sien pour une période minimale d'une (1) heure est rémunéré au taux horaire en vigueur pour l'emploi effectivement occupé.

Toutefois, cela ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération à laquelle l'employé aurait eu droit n'eût été ce changement temporaire d'emploi.

### **31.03**

L'employé travaillant sur un quart de jour dont l'horaire se situe entre six heures quarante-cinq (6h45) et seize heures trente (16h30) du lundi au vendredi reçoit une prime équivalente à un dollar l'heure (1 \$/h). La prime ne s'applique pas lors de la session d'été.

### **31.04**

L'employé dont l'horaire comprend des heures entre vingt-deux heures quinze (22h15) et six heures quarante-cinq (6h45) reçoit une prime de dix pour cent (10 %) du taux horaire en plus du taux horaire régulier de son emploi, et ce, pour les heures prévues entre vingt-deux heures quinze (22h15) et six heures quarante-cinq (6h45).

## **ARTICLE 32 – DURÉE DE LA CONVENTION ET RÉTROACTIVITÉ**

### **32.01**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2016.

### **32.02**

À l'exception de ce qui précède, les dispositions de la présente convention collective ne sont pas rétroactives.

### **32.03**



Les dispositions de la présente convention demeureront en vigueur jusqu'à la date de la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes apposent leur signature par l'entremise de leurs représentants respectifs, ce le ..... jour du mois de ..... 2014.

Association aquatique  
de Dollard-des-Ormeaux

  
\_\_\_\_\_  
Monsieur H. Shod  
Président  
\_\_\_\_\_  
Marie-Josée Auger  
Directrice

Syndicat Canadien  
de la fonction publique  
(SCFP – Section locale 429)

  
\_\_\_\_\_  
Alain Fugère  
Président  
\_\_\_\_\_  
Francine Bouliane  
Secrétaire générale  
\_\_\_\_\_  
Gilles Maheu  
Trésorier-archiviste  
\_\_\_\_\_  
Lyne Lachapelle  
Vice-présidente  
\_\_\_\_\_  
Carl Mousseau  
Directeur syndical  
\_\_\_\_\_  
Franck Mazza  
Agent de griefs  
\_\_\_\_\_  
Mikaylou Tamboura  
Conseiller syndical

## ANNEXE « A » – VÊTEMENTS

À l'embauche, l'Employeur fournit à chaque moniteur, sauveur et superviseur :

1 polo pour superviseur

1 t-shirt

1 short

1 casque de bain

1 sifflet

L'employé annuel bénéficie d'un short et d'un t-shirt additionnels.

L'Employeur accorde une allocation annuelle de trente dollars (30 \$) pour l'achat de maillot de bain féminin et quinze dollars (15 \$) pour l'achat d'un maillot masculin. L'allocation est versée au début du mois de septembre.

**ANNEXE « B » – FORMULAIRE  
ADHÉSION SYNDICAT**



## **ANNEXE « C » – FORMATION AQUATIQUE NIVEAU II**

Les parties conviennent que les formations aquatiques niveau II peuvent être réalisées par Laura Dolgy et Marie-Ève Girard ou par des personnes régies par contrat de service. Il est entendu que les heures ainsi travaillées par des employés de l'AADDO seront assujetties au prélèvement de cotisation syndicale.

Il est également entendu que la notion de salarié qualifié prévu à l'article 3.04 de la présente convention correspond à un employé détenant les qualifications et l'expertise nécessaire permettant d'offrir une formation de qualité à la clientèle de l'Employeur.

Les parties conviennent de se rencontrer en comité de relations de travail pour réviser la présente annexe.

**ANNEXE « D » –  
DÉFINITIONS GÉNÉRALES  
DES TITRES D'EMPLOIS**

**ASSISTANT SURVEILLANT-SAUVETEUR ET  
SURVEILLANT-SAUVETEUR**

Le surveillant-sauveteur assume comme principale responsabilité la surveillance des usagers de la piscine par le biais de la prévention des accidents. Il voit à faire respecter les règlements, à assurer les premiers soins lors d'accidents ou d'incidents en agissant à titre d'expert en sauvetage. Il voit également au maintien de l'équipement et du matériel aquatique en bonne condition.

**ASSISTANT-MONITEUR ET MONITEUR DE  
SÉCURITÉ AQUATIQUE**

Le moniteur de sécurité aquatique doit planifier ses leçons de façon à y inclure des progressions. Il se doit en plus de respecter les attentes de la Croix-Rouge et de l'AADD0 en tout temps dans un environnement sécuritaire et structuré.

**SUPERVISEUR**

En plus de l'expertise de surveillant-sauveteur et de moniteur en sécurité aquatique, le superviseur se doit de démontrer les compétences et connaissances nécessaires afin d'agir comme guide pédagogique auprès des moniteurs de sécurité aquatique et des surveillants-sauveteurs. Il voit à répondre aux demandes de la clientèle et à faire respecter les normes de sécurité.

## **MONITEUR DU PROGRAMME DE FORMATION AQUATIQUE**

Le moniteur du programme de formation aquatique est responsable des groupes qui lui sont attribués. Il se doit de respecter les attentes de la Croix-Rouge et de la Société de sauvetage en tout temps. Le moniteur en formation aquatique doit planifier ses leçons de façon à y inclure des progressions dans un environnement sécuritaire et structuré.

**RÈGLEMENT PLAINTÉ a. 59 C.T.**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE (SCFP – SECTION LOCALE 429),  
ci-après « le Syndicat »  
et  
L'ASSOCIATION AQUATIQUE  
DE DOLLARD-DES-ORMEAUX,  
ci-après « l'Employeur »**

ATTENDU la plainte déposée par le Syndicat le 10 février 2014, plainte par laquelle le Syndicat allègue une modification des conditions de travail contraire aux dispositions de l'article 59 du *Code du travail* ;

ATTENDU qu'une audition est prévue pour le 15 mai 2014 devant l'arbitre nommé par le ministère du Travail pour entendre la plainte, Mario Létourneau ;

ATTENDU que les parties souhaitent en venir à un accord mutuellement satisfaisant ;

**IL EST ENTENDU CE QUI SUIT :**

Les salariés de l'unité d'accréditation pourront faire des tournées de vérification des vestiaires et informer leurs supérieurs immédiats de toute situation anormale. Dans le contexte où les parties s'engagent à préserver un environnement sécuritaire pour tous, il est convenu que les salariés procéderont à des correctifs mineurs causés par l'achalandage de la clientèle.

Dès la signature de la présente lettre d'entente, le Syndicat informera l'arbitre Mario Létourneau qu'un règlement est


intervenue entre les parties et que la plainte est par conséquent abandonnée et retirée. Le Syndicat accepte un tel désistement de la plainte et reconnaît qu'il n'existe plus aucune plainte en date de la signature des présentes ;

Il est mutuellement convenu entre les parties que la présente entente est faite sans aucune reconnaissance, ou admission, d'une quelconque responsabilité, de qui que ce soit pour quoi que ce soit. Cette entente vise à trouver une solution mutuellement satisfaisante pour un litige qui existait entre les parties et ne peut donc, en aucune circonstance, être utilisée à titre de précédent.

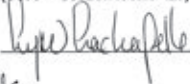
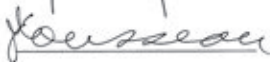
Les présentes constituent une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes apposent leur signature par l'entremise de leurs représentants respectifs, ce .....<sup>23</sup>.....\* jour du mois de ..<sup>Septembre</sup>..... 2014.

Association aquatique  
de Dollard-des-Ormeaux

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Syndicat canadien de la fonction publique  
(SCFP – Section locale 429)

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_



**Le Syndicat des fonctionnaires  
municipaux de Montréal (SCFP)**

8790, avenue du Parc

Montréal (Québec) H2N 1Y6

Téléphone : 514 842-9463

Télécopieur : 514 842-3683

[sfmm429.qc.ca](http://sfmm429.qc.ca)

