

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**le Syndicat de la fonction publique d'Ottawa-
Carleton, section locale 503**

affilié au

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)



et

la Ville d'Ottawa

**visant certains employés à temps partiel de
Services communautaires et de protection
(Loisirs et culture)**



Ratifiée par l'employeur le 24 juin 2009

Ratifiée par le syndicat le 21 juillet 2009

En vigueur du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011

*(Dans la présente convention collective, le masculin a valeur de genre neutre.)
(En cas de divergence, l'anglais prévaut)*

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1	2
PORTÉE ET RECONNAISSANCE.....	2
ARTICLE 2	2
RESPONSABILITÉS DES PARTIES	2
ARTICLE 3	3
DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 4	4
HORAIRE DE TRAVAIL	4
ARTICLE 5	5
PRIMES	5
ARTICLE 6	6
CONGÉS.....	6
ARTICLE 7	12
INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	12
ARTICLE 8	12
STAGE	12
ARTICLE 9	13
ANCIENNETÉ	13
ARTICLE 10	15
AVANCEMENT ET MUTATION	15
ARTICLE 11	17
MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL	17
ARTICLE 12	18
REPRÉSENTATION SYNDICALE	18
ARTICLE 13	20
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	20
ARTICLE 14	22
PROCÉDURE D'ARBITRAGE	22

ARTICLE 15	24
COTISATIONS SYNDICALES	24
ARTICLE 16	24
DOSSIERS PERSONNELS	24
ARTICLE 17	25
SALAIRES ET TRAITEMENTS	25
ARTICLE 18	26
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	26
ARTICLE 19	26
EMPLOIS D'ÉTÉ	26
ARTICLE 20	27
DESCRIPTIONS DE TRAVAIL ET CLASSIFICATION DES POSTES	27
ARTICLE 21	27
RÉMUNÉRATION INTÉRIMAIRE	27
ARTICLE 22	27
FRAIS D'AUTOMOBILE	27
ARTICLE 23	28
PROTECTION JURIDIQUE	28
ARTICLE 24	28
UNIFORMES/ÉQUIPEMENT INDIVIDUEL	28
ARTICLE 25	28
PAIEMENT TENANT LIEU D'AVANTAGES SOCIAUX	28
ARTICLE 26	30
COMITÉ DE CONSULTATION SYNDICAL-PATRONAL (CCS-P)	30
ARTICLE 27	31
DURÉE DE LA CONVENTION	31
ARTICLE 28	31
ARBITRAGE EN CAS DE DÉSACCORD SUR LES MODIFICATIONS À APPORTER À LA CONVENTION OU LES DISPOSITIONS D'UNE NOUVELLE CONVENTION	31
ANNEXE A	34
CALCUL DE L'ANCIENNETÉ	34

ANNEXE B	35
DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION.....	35
ANNEXE C	36
CLASSIFICATION ET ÉCHELLES SALARIALES	36
ANNEXE D	37
TITRES D'EMPLOI/DE POSTE	37
* ANNEXE E	40
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	40
<i>En vigueur le 1^{er} janvier 2009</i>	40
* ANNEXE E	41
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	41
<i>En vigueur le 31 mars 2009</i>	41
* ANNEXE E	42
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	42
<i>En vigueur le 1^{er} janvier 2010</i>	42
* ANNEXE E	43
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	43
<i>En vigueur le 31 mars 2010</i>	43
* ANNEXE E	44
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	44
<i>En vigueur le 1^{er} janvier 2011</i>	44
LETTRE D'ENTENTE N° 1	45
AUTRE MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS	45
* LETTRE D'ENTENTE N° 2	46
EXCEPTIONS AU MAXIMUM DE 24 HEURES PAR SEMAINE.....	46
* LETTRE D'ENTENTE N° 3	48
TITRES DE POSTES PERMANENTS	48
LETTRE D'ENTENTE N° 4	49
NOMBRE D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN ET DE SEXE FÉMININ.....	49
LETTRE D'ENTENTE N° 5	50
TAUX DE RÉMUNÉRATION DU MARCHÉ.....	50

* LETTRE D'ENTENTE N° 6.....	51
PROGRAMMES POT POURRI, RENDEZVOUS, SPIRIT ET PROGRAMME POUR LES PERSONNES AYANT SUBI UN TRAUMATISME CRÂNIEN	51
* LETTRE D'ENTENTE N° 7.....	52
NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE : FUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AVEC CELLE DU PERSONNEL INTÉRIEUR/EXTÉRIEUR REPRÉSENTÉ PAR LA SECTION LOCALE 503 DU SCFP	52
PROTOCOLE D'ENTENTE.....	53
PROGRAMME MIXTE D'ÉVALUATION DES POSTES ET D'ÉQUITÉ SALARIALE	53

REMARQUES :

* En cas de divergence, la version anglaise a préséance.

* L'astérisque (*) placé devant un numéro de paragraphe indique que le libellé de la convention collective antérieure a été modifié.

PRÉAMBULE

Attendu que la présente convention a pour objet de reconnaître la communauté d'intérêts qui unit l'employeur et le syndicat en favorisant au maximum la collaboration entre l'employeur et ses employés dans le respect des droits des deux parties;

Attendu que la présente convention a également pour objet de promouvoir des relations harmonieuses permanentes entre l'employeur et ses employés;

Attendu que la présente convention établit clairement les taux de rémunération, les heures de travail et les conditions d'emploi à observer par l'employeur et par le syndicat;

La présente convention est signée de bonne foi par les deux parties.

Dans la présente convention, le masculin a valeur de genre neutre.

ARTICLE 1

PORTÉE ET RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés qui travaillent au plus vingt-quatre (24) heures par semaine en moyenne, ou occasionnellement selon les exigences du service, et dont la fonction principale est d'assurer la prestation de programmes sportifs, récréatifs et culturels, exception faite des personnes embauchées à l'occasion d'événements spéciaux qui se répètent ou non (Bal de neige, par exemple), des étudiants ou des personnes recrutées pendant les vacances scolaires (du 1^{er} avril au 7 septembre), des bénévoles*, des membres d'autres unités de négociation de la Ville d'Ottawa et de toute autre personne exclue en vertu des dispositions de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*. Les postes visés par cette unité de négociation sont notamment les classifications générales énoncées à l'annexe D.

*Précision :

Les parties conviennent de conserver les acquis visant le recours aux bénévoles.

ARTICLE 2

RESPONSABILITÉS DES PARTIES

- 2.1 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur de tous les employés visés par la présente convention.
- 2.2 Les parties s'engagent, en ce qui concerne l'emploi ou l'emploi continu et l'appartenance à un syndicat, à ce qu'aucun employé ne fasse l'objet de harcèlement en milieu de travail et à ce que tous aient droit à un traitement équitable sans discrimination de quelque sorte fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la nationalité, les convictions religieuses, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, le fait d'avoir un conjoint de même sexe, la situation familiale ou un handicap. Les motifs de discrimination susmentionnés sont conformes à la définition du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, L.R.O. 1990, tel que modifié.
- 2.3 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura ni lock-out ni grève pendant la durée de la présente convention et pendant les négociations

entreprises en vue de réviser ladite convention ou d'en conclure une nouvelle, y compris pendant la période d'arbitrage.

- 2.4 L'employeur et le syndicat conviennent que les deux parties et chacun de leurs représentants attitrés sont liés par les dispositions de la présente convention et s'engagent, en leur nom et au nom de chacun de leurs représentants dûment autorisés, à se conformer aux dispositions de la présente convention.
- 2.5 L'employeur reconnaît les représentants du syndicat.
- 2.6 Le syndicat consent à ce que le recrutement de syndiqués et les autres activités ne relevant pas de la présente convention n'aient lieu ni pendant les heures de travail, ni dans les locaux de l'employeur ni dans le cadre de projets auxquels prend part l'employeur, quels qu'ils soient.
- 2.7 L'employeur consent à faire en sorte que toute recommandation ou tout rapport public destinés au Comité de la santé, des loisirs et des services sociaux et touchant des questions visées par la présente convention parviennent au bureau du secrétaire du syndicat avant que le comité ne les examine, afin d'allouer au syndicat tout le temps voulu pour les étudier et faire connaître son point de vue au comité et au Conseil municipal au besoin. L'employeur consent également à remettre au syndicat, au même moment qu'aux conseillers municipaux, tous les rapports et toutes les recommandations qui seront étudiés par le Conseil municipal. Le fait pour le syndicat de ne pas communiquer son point de vue au comité ou au Conseil municipal avant que ces derniers n'étudient le rapport ou la recommandation ne signifie pas nécessairement que le syndicat approuve le rapport ou la recommandation en question.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 Sous réserve des dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît qu'il appartient à l'employeur :
- i) d'assurer le maintien de l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - ii) de classer les postes;
 - iii) d'embaucher, de muter et de promouvoir les employés;

- iv) de suspendre et de licencier les employés ou de prendre d'autres mesures disciplinaires sous réserve du droit de l'employé de déposer un grief conformément à la procédure énoncée à l'article 13.
- 3.2 Le texte de la présente convention a préséance en cas de divergence entre une disposition qui y est énoncée et toute coutume, politique ou pratique antérieure de l'employeur.
- 3.3 L'employeur n'exerce pas ses droits de manière arbitraire ou discriminatoire, ni de mauvaise foi.

ARTICLE 4

HORAIRE DE TRAVAIL

4.1 Arrivée au travail

Les employés se présentent au travail à l'endroit précisé par la personne responsable, normalement situé dans les limites de la Ville d'Ottawa. Ils s'y rendent et en reviennent en dehors des heures de travail.

4.2 Heures de travail normales

4.2.1 La semaine de travail normale est d'au plus vingt-quatre (24) heures, calculées d'après la moyenne des heures travaillées au cours de chaque période de paye de deux semaines.

4.2.2 Les heures de travail normales peuvent être augmentées jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine pendant au plus trois (3) semaines à l'occasion de chacune des périodes suivantes : le congé de Noël, le congé de mars, les congés universitaires, les périodes d'examen dans les universités (normalement la deuxième et la troisième semaine de décembre et les deux dernières semaines d'avril, chaque année) ainsi que le congé de Pâques.

4.2.3 Les heures de travail normales peuvent être augmentées jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine pour que les programmes nécessaires soient offerts si des écoles devaient fermer leurs portes de manière imprévisible pendant l'année scolaire.

4.2.4 Les heures de travail normales peuvent être augmentées jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour pendant au plus vingt (20) jours par année pour le remplacement d'employés faisant partie de l'unité de négociation.

4.2.5 Si le syndicat y consent, l'employeur peut demander aux employés de travailler plus de vingt-quatre (24) heures par semaine selon les exigences du service. L'employeur et le syndicat conviennent de participer à des pourparlers sérieux sur les détails propres à chaque situation et tout accord intervenu doit être confirmé par écrit.

4.3 Pause-repas

Si un employé doit travailler plus de cinq (5) heures consécutives, une pause-repas d'une demi-heure (1/2) lui est accordée. La pause-repas mentionnée dans le présent article n'entre pas dans le calcul des heures de travail et n'est pas rémunérée. Toutefois, si l'employé est tenu de travailler durant la pause-repas et s'il est autorisé à le faire, il est rémunéré au taux normal.

ARTICLE 5

PRIMES

Préambule

Il est entendu que si un employé a reçu pour directive de se présenter au travail, la période pendant laquelle il exerce ses fonctions est considérée comme une « période de travail normalement prévue » aux fins du présent article.

5.1 Heures supplémentaires

Aucun employé ne peut faire d'heures supplémentaires à moins d'y être autorisé par le gestionnaire ou son représentant désigné. Les heures supplémentaires sont celles effectuées en sus de la journée normale de huit (8) heures et de la semaine normale de quarante (40) heures.

5.2 L'employé qui est tenu de faire des heures supplémentaires, définies au paragraphe 5.1, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal.

5.3 L'employé qui travaille un jour férié mentionné au paragraphe 6.7 est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal.

5.4 Indemnité de rappel au travail

L'employé qui est rappelé à son poste après avoir effectué ses heures normales de travail le même jour a droit à une indemnité de rappel équivalant à une heure de travail au taux normal, et toutes les heures travaillées sont rémunérées au taux en vigueur.

5.5 Indemnité de présence

L'employé qui se présente à son poste à l'heure prévue et qui n'a rien à faire mais n'a pas été prévenu au moins quatre (4) heures avant le début de ses heures normales de travail que ses services n'étaient pas requis, est rémunéré à raison de deux (2) heures de travail au taux normal, ou, s'il devait travailler moins de deux (2) heures, au taux normal pour la durée prévue de la période de travail.

ARTICLE 6

CONGÉS

*6.1 Vacances

L'indemnité de vacances, établie en fonction de la rémunération brute et versée toutes les deux semaines, est assujettie aux modalités suivantes :

- i) les employés qui comptent moins de sept ans (7) de service sont rémunérés au taux de 6 p. 100 (6 %);
- ii) les employés qui comptent entre sept (7) et moins de dix-sept (17) ans de service sont rémunérés au taux de 8 p. 100 (8 %);
- iii) les employés qui comptent entre dix-sept (17) et moins de vingt-cinq (25) ans de service sont rémunérés au taux de 10 p.100 (10 %);
- iv) les employés qui comptent plus de vingt-cinq (25) ans de service sont rémunérés au taux de 12 p. 100 (12 %).

6.1.1 Aux fins du présent paragraphe, les années de service sont calculées en fonction de la date anniversaire de l'embauche de l'employé, à raison de un (1) an par anniversaire.

6.1.2 La date anniversaire est la date initiale d'embauche de l'employé. Si l'employé démissionne ou est renvoyé pour un motif valable et qu'il est réembauché par la suite, la date à laquelle il est réembauché devient la date initiale d'embauche.

*6.1.3 Un employé est autorisé à prendre, à une période convenue d'un commun accord, un congé non payé jusqu'à concurrence de trois semaines par an. Cette demande ne peut être refusée sans raison valable.

6.1 Congé de deuil

*6.2.1 Lorsqu'un employé ne peut se présenter au travail en raison du décès d'un conjoint (y compris un conjoint de fait ou de même sexe), d'un frère, d'une soeur, d'un parent, d'une personne qui tient lieu de père ou de mère ou d'un enfant, il a droit à un congé rémunéré d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables normalement prévus au cours d'une période de sept (7) jours civils pour fins de deuil et afin de pouvoir prendre les dispositions nécessaires ou assister aux funérailles.

*6.2.2 Lorsqu'un employé ne peut se présenter au travail en raison du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant, il a droit à un congé rémunéré d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables normalement prévus au cours d'une période de sept (7) jours civils pour fins de deuil et afin de pouvoir prendre les dispositions nécessaires ou d'assister aux funérailles.

6.2.3 Le syndicat reconnaît que le congé de deuil doit être utilisé au moment du décès ou des funérailles. L'employeur reconnaît que, dans certaines circonstances, l'employé peut demander, et obtenir, une partie ou l'intégralité de son congé à une date ultérieure, afin de régler les questions liées au décès.

6.3 Congé de maternité/parental

Un congé de maternité ou parental est accordé conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve des dispositions prévues ci-dessous.

6.3.1 Congé de maternité

Sur demande écrite adressée au gestionnaire, l'employée enceinte qui compte treize (13) semaines de service continu bénéficie d'un congé non rémunéré d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines. Les dates du congé et le préavis doivent être conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

6.3.2 Congé parental

Sur demande écrite adressée au gestionnaire, l'employé qui compte treize (13) semaines de service continu et qui devient le parent d'un enfant bénéficie d'un congé non rémunéré après la naissance de l'enfant ou le transfert initial à l'employé de sa garde, de son soin et de sa surveillance. Le congé est d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines dans le cas d'une employée qui a pris un congé de maternité ou de trente-sept (37) semaines dans le cas d'un employé qui a pris un congé parental. Les dates du congé et le préavis doivent être conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

6.3.3 Majoration des prestations

- a) Une employée en congé de maternité qui compte au moins douze (12) mois de service continu a droit à une majoration de ses prestations d'assurance-emploi jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal pour une période maximale de quinze (15) semaines de congé.
- b) Un employé en congé parental qui compte au moins douze (12) mois de service continu a droit à une majoration de ses prestations d'assurance-emploi jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire normal pour une période maximale de dix (10) semaines de congé.
- c) Pour obtenir le supplément prévu à l'alinéa a) ou b) ci-dessus, l'employé doit toucher des prestations d'assurance-emploi. Cette aide d'appoint est assujettie à l'approbation de Ressources humaines et Développement social Canada.
- d) Le taux salarial normal est fonction du salaire hebdomadaire moyen normal versé à l'employé pendant les treize (13) semaines précédant le congé.
- e) Pendant le congé de maternité et le congé parental :

1. l'employé accumule de l'ancienneté;
 2. la date d'augmentation de l'employé demeure inchangée.
- f) L'employé a le droit de réintégrer son poste une fois le congé de maternité ou parental terminé, et ce, de la manière prévue par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour une employée en congé de maternité ou un employé en congé parental.

6.4 Congé syndical

a) Négociation collective

L'employeur accorde un congé payé à un maximum de deux (2) employés élus ou désignés par les syndiqués pour représenter le syndicat dans les travaux relatifs au renouvellement ou à la révision de la convention collective de l'unité de négociation.

Aux termes du présent paragraphe, seules les heures de travail normalement prévues sont rémunérées.

b) Affaires syndicales

L'employeur accorde un congé non payé d'au plus cent soixante-dix (170) heures aux délégués syndicaux pour qu'ils puissent s'occuper des affaires que le syndicat juge nécessaires.

6.5 Congé pour assister à un congrès syndical

L'employeur accorde un congé payé aux délégués du syndicat pour assister aux congrès des organismes suivants :

Congrès du travail du Canada
Fédération du travail de l'Ontario
Syndicat canadien de la fonction publique
Division de l'Ontario du SFCP

Le syndicat s'efforce d'informer l'administrateur des délégués de la participation de ces derniers à un congrès au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date de leur départ. Il remet une copie de l'avis en question au gestionnaire des Relations de travail. Il rembourse à l'employeur la rémunération reçue par les délégués durant ce congé.

6.6 Congé non payé

L'employé qui désire un congé non payé en fait la demande au directeur municipal adjoint. Cette demande ne peut être refusée sans raison valable.

Sauf disposition contraire, lorsqu'un employé est en congé autorisé sans traitement pendant plus de trente (30) jours civils, l'ancienneté, la date d'augmentation et tous les avantages dont il jouissait juste avant le début de ce congé non payé sont suspendus. Lorsque l'employé retourne au travail, l'ancienneté, la date d'augmentation et les autres avantages reprennent tels qu'ils étaient avant son départ, compte tenu des avantages négociés dans l'intervalle.

* 6.7 Jours fériés

Les jours suivants sont désignés jours fériés :

Le jour de l'An

Le jour de la Famille

Le Vendredi saint

Le lundi de Pâques

La fête de Victoria

La fête du Canada

Le jour férié municipal (au mois d'août) ou le dimanche de Pâques*

La fête du Travail

L'Action de grâce

Noël

Le lendemain de Noël

6.7.1 Outre les jours fériés susmentionnés, tout jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil ou du lieutenant-gouverneur en conseil de la province de l'Ontario est un jour férié.

6.7.2 L'employé qui travaille un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal.

*L'employé qui travaille le dimanche de Pâques et le jour férié municipal (en août) reçoit une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal pour les heures travaillées l'un ou l'autre des deux congés fériés, à sa discrétion.

6.8 Congé pour comparution

L'employé qui est appelé à faire partie d'un jury ou est tenu de comparaître par voie de citation ou de sommation, ou qui fournit à l'employeur une preuve suffisante qu'il est tenu d'assister comme témoin à une procédure se déroulant devant un tribunal ou sous l'autorité d'un tribunal au Canada, ou devant un comité législatif ayant le pouvoir de sommer des témoins à comparaître, ou devant toute personne ou tout organisme autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître, obtient un congé avec plein salaire, c'est-à-dire avec le salaire correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues.

6.9 Congé pour voter

L'employeur accorde à l'employé le congé pour voter prévu dans la *Loi électorale du Canada*, la *Loi électorale* de l'Ontario et la *Loi sur les élections municipales*, lesquelles peuvent être modifiées périodiquement.

6.10 Congé payé aux fins d'accréditation ou de formation

Lorsque l'employeur exige, dans le cadre de la prestation de ses programmes, l'obtention d'une accréditation professionnelle ou une formation en cours d'emploi, il offre la formation nécessaire, sans qu'il en coûte quoi que ce soit à l'employé. L'employé est rémunéré au taux horaire normal pour toutes les heures qu'il consacre à l'obtention de l'accréditation ou à la formation en cours d'emploi.

L'accréditation susmentionnée ne comprend pas l'actualisation des qualités requises au niveau d'admission au moment de l'embauche. Toutefois, lorsque l'employeur exige, pour assurer la prestation de ses programmes, le renouvellement de l'accréditation au niveau d'admission, il offre cette formation ou en rembourse la totalité des frais à condition que l'employé reçoive l'approbation de l'administrateur avant le début de la formation et qu'il termine celle-ci avec succès.

ARTICLE 7

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

- 7.1 L'employé absent du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure imputable à son emploi au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'indemnisation contre les accidents du travail* bénéficie des soins médicaux prévus par la loi.
- 7.2 L'employé qui est en mesure de retourner au travail si on lui donne des tâches allégées ou modifiées, telles qu'elles sont définies par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et par l'ancienne Commission des accidents du travail de l'Ontario, se voit attribuer ce genre de travail et est rémunéré au taux horaire en vigueur avant son accident.
- 7.3 Le syndicat reconnaît que la réaffectation d'un employé atteint en permanence d'une invalidité partielle peut entraîner un changement de classification et de rémunération.
- 7.4 Les parties reconnaissent que l'employé qui accepte une réaffectation a le droit de toucher un paiement forfaitaire ou des dommages-intérêts établis par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail et par l'ancienne Commission des accidents du travail de l'Ontario et que ces paiements n'ont pas pour effet de diminuer le salaire ou le traitement de l'employé.

ARTICLE 8

STAGE

- 8.1 Les nouveaux employés à temps partiel sont en stage
- a) pendant six cent vingt-quatre (624) heures de travail rémunéré cumulatives, ou
 - b) pendant deux (2) ans à condition de travailler au moins quatre cent vingt (420) heures cumulatives durant cette période,
- la durée la plus courte étant retenue.

- 8.2 L'employeur peut, en adressant en toutes circonstances un préavis écrit au syndicat, prolonger la période de stage susmentionnée de trois mois civils au maximum.
- 8.3 Aucun différend concernant le renvoi pour un motif valable de stagiaires ne peut être étudié aux termes des procédures d'arbitrage ou de règlement des griefs exposées dans la présente convention.
- 8.4 Aux fins du présent article, les parties reconnaissent que les six cent vingt-quatre (624) heures de travail rémunéré cumulatives doivent être effectuées sans interruption de service supérieure à six (6) mois.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.1
- a) L'ancienneté désigne la durée du service ininterrompu auprès de l'employeur après le stage.
 - b) À compter du 1^{er} janvier 2001, les employés à temps partiel accumulent, aux fins du calcul de l'ancienneté, cinq (5) points par tranche de sept (7) heures de travail jusqu'à concurrence de mille huit cent vingt-cinq (1 825) points en une année civile.
 - c) À la fin de chaque année, le nombre total de points est reporté à l'année suivante; toutefois, les heures accumulées ne sont pas reportées. Les heures commencent à s'accumuler au début de chaque année civile.
- 9.2 L'employé accumule de l'ancienneté dans les circonstances suivantes :
- a) lorsqu'il figure sur la feuille de paie courante de l'employeur;
 - b) lorsqu'il ne figure plus sur la feuille de paie en raison d'une mise en disponibilité autorisée d'au plus douze (12) mois;
 - c) lorsqu'il ne figure plus sur la feuille de paie en raison d'une maladie ou d'un accident du travail, qu'il touche des indemnités aux termes de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et qu'il n'a pas accepté d'emploi d'un autre employeur;

- d) lorsqu'il ne figure plus sur la feuille de paie en raison d'une absence autorisée par l'employeur ou en vertu des dispositions de la présente convention, sauf dans les cas prévus au paragraphe 6.6.

9.3 L'employé conserve l'ancienneté acquise mais cesse d'en accumuler dans les circonstances suivantes :

- a) lorsqu'il est en congé autorisé non rémunéré dans les cas visés par le paragraphe 6.6, pour une période maximale de douze (12) mois;
- b) lorsqu'il fait l'objet d'une mise en disponibilité autorisée de douze autres (12) mois civils en sus de la période prévue à l'alinéa 9.2 b).

9.4 L'employé perd son ancienneté et est réputé avoir mis fin à la relation d'emploi :

- a) lorsqu'il ne figure plus sur la feuille de paie pendant plus de vingt-quatre (24) mois civils à la suite d'une mise en disponibilité autorisée;
- b) lorsqu'il ne retourne pas au travail à la suite d'un congé autorisé, à moins de fournir une raison valable à l'employeur;
- c) lorsqu'il est absent pendant plus de sept (7) jours civils consécutifs ou deux (2) jours de travail consécutifs normalement prévus, selon le délai le plus long;
- d) lorsqu'il ne se présente pas si l'employeur le rappelle au travail et que son absence n'est pas autorisée par l'employeur;
- e) lorsqu'il est congédié et n'est pas réembauché;
- f) lorsqu'il démissionne.

9.5 Si un employé visé par la présente convention est muté à un poste qui n'est pas régi par celle-ci et qu'il reprend par la suite un poste visé par elle, il conserve, sous réserve des paragraphes 9.3 et 9.4, l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de la mutation, mais il n'accumule aucune ancienneté pendant qu'il occupe un poste non visé par la présente convention.

9.6 Listes d'ancienneté

L'employeur remet au syndicat un relevé de l'ancienneté de tous les employés visés par la présente convention et l'actualise tous les semestres (15 janvier et 15 juin). Les employés peuvent consulter sur demande le

relevé d'ancienneté de l'employeur. Ce relevé renferme le nom de l'employé, ses points d'ancienneté, le titre de son poste d'attache et son lieu de travail.

Deux listes sont remises au syndicat : l'une par ordre alphabétique et l'autre par ordre d'ancienneté, chacune comprenant le nom, l'ancienneté, le titre du poste d'attache et le lieu de travail ainsi que l'adresse postale et le matricule des employés.

Au besoin, l'employeur remet au syndicat, sur demande, la liste de tous les stagiaires précisant la date d'embauche de chacun d'eux.

ARTICLE 10

AVANCEMENT ET MUTATION

* 10.1 Promotion à des postes non visés par la présente convention

Les employés visés par la convention collective ont le droit de postuler un poste vacant ou nouveau au sein de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur représenté par la section locale 503 du SCFP au même titre que les employés représentés par l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur de la section locale 503 du SCFP, à condition que les employés posent leur candidature et possèdent les qualités nécessaires. À cette fin, l'ancienneté au titre de la présente convention est reconnue et l'employé qui obtient le poste conserve les droits qui y sont associés.

La fiche de présence, les antécédents et les aptitudes de l'employé sont pris en considération.

* 10.2 Programmes périodiques

À compter du 10 novembre 2009*, les membres du personnel des programmes périodiques se voient accorder le droit de premier refus pour tout travail disponible au sein d'un programme où ils ont travaillé la dernière fois que le programme a été offert, ainsi que dans les mêmes locaux et les mêmes jours. Il est convenu que les quarts, les heures de début et de fin et les niveaux des programmes pourraient varier légèrement par rapport à la dernière fois.

* Avant le 10 novembre 2009, la pratique existante est maintenue.

* 10.3 Heures supplémentaires résultant du remplacement d'employés en situations imprévues ou de la prestation de nouveaux programmes

Les employés disposés à travailler des heures supplémentaires pour remplacer des employés dans des situations imprévues ou par suite de la prestation de nouveaux programmes doivent indiquer leurs disponibilités. Le personnel existant qui est disponible a droit de refus, selon l'ancienneté, dans l'ordre suivant :

- a) la priorité est accordée aux employés qui ont le même titre et qui travaillent déjà à l'installation ou au sein du programme en question;
- b) viennent ensuite les employés qui ont le même titre et qui travaillent déjà au sein de la même division;
- c) viennent ensuite les employés qui ont le même titre et qui travaillent déjà au sein de la même direction;
- d) viennent ensuite les employés qui ont le même titre et qui travaillent déjà au sein de l'unité de négociation;
- e) viennent enfin tous les employés de l'unité de négociation.

Les employés doivent posséder les qualités, scolaires ou autres, requises pour effectuer ces heures supplémentaires.

La fiche de présence, les antécédents et les aptitudes de l'employé sont pris en considération.

* 10.4 Postes vacants

Si des postes deviennent vacants une fois les dispositions des paragraphes 10.2 et 10.3 mises en oeuvre, l'employeur affiche les postes vacants pendant au moins cinq (5) jours ouvrables. Les employés qui souhaitent occuper les postes vacants doivent poser leur candidature. L'employé choisi est celui qui a le plus d'ancienneté à l'échelle de l'unité de négociation, à condition de posséder les qualités, scolaires ou autres, requises pour accomplir le travail.

La Ville affiche les postes vacants sur son intranet (Ozone) et peut aussi le faire sur son site Web (ottawa.ca). Dans les lieux de travail où les employés n'ont pas tous accès à un ordinateur, l'affichage des postes se fera sur papier.

La fiche de présence, les antécédents et les aptitudes de l'employé sont pris en considération.

ARTICLE 11

MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

11.1 Aux fins du présent article, « mise en disponibilité » s'entend d'une mesure qui est prise par l'employeur et entraîne une cessation temporaire de l'emploi attribuable à un manque de travail, pendant l'application de laquelle l'employé n'est pas rémunéré, sauf en raison de l'annulation ou de la suspension d'un programme ou d'un service ou d'autres facteurs externes indépendants de la volonté de l'employeur et sauf durant la période régulière d'entretien des installations, laquelle ne dépasse pas trois (3) semaines par année, et pendant les interruptions saisonnières de programmes, à l'exclusion de ceux des piscines, lesquelles ne dépassent pas quatre (4) semaines par année, ou de la fermeture permanente d'une installation qui se traduit par une cessation de l'emploi.

11.2 L'employeur avise une (1) semaine à l'avance de leur mise en disponibilité les employés ayant terminé leur stage. Aux termes de la présente convention, l'employeur n'est pas tenu de donner un préavis de mise en disponibilité aux stagiaires.

En ce qui concerne les postes visés par la présente convention, aucun nouvel employé n'est embauché tant que ceux qui ont été mis en disponibilité n'ont pas eu l'occasion d'être réembauchés, sous réserve des modalités de rappel au travail définies dans la présente convention.

11.3 Procédure de mise en disponibilité et de rappel

11.3.1 L'employeur procède à la mise en disponibilité des employés de même classification et de même district suivant leur ancienneté, pourvu que les employés qui demeurent en poste aient les connaissances, les aptitudes et les qualités requises pour accomplir le travail.

11.3.2 Les employés mis en disponibilité peuvent, s'il existe des postes, être affectés à un poste vacant dans le district dans lequel ils ont été mis en disponibilité, à condition de répondre aux critères définis au paragraphe 10.3 et pourvu que ces postes soient de classification égale ou inférieure à celui qu'ils occupaient au moment de leur mise en disponibilité.

11.3.3 S'ils ne sont pas affectés à des postes en vertu du paragraphe 11.3.2, les employés mis en disponibilité ont la possibilité de supplanter tout employé de classification égale ou inférieure qui compte moins d'ancienneté dans le district dans lequel ils ont été mis en disponibilité, à condition d'avoir les connaissances, les aptitudes et les qualités requises pour accomplir le travail. Les employés supplantés peuvent eux aussi exercer les droits que leur confèrent les dispositions ci-dessus.

Si l'employé comptant le moins d'ancienneté dans un district est supplanté et qu'il ne peut supplanter un autre employé de son district, il a le droit de faire valoir son ancienneté pour pouvoir conserver un emploi dans l'unité de négociation en supplantant l'employé de classification égale ou inférieure qui compte le moins d'ancienneté dans l'unité de négociation. L'employé qui en supprime un autre doit avoir les connaissances, les aptitudes et les qualités requises pour accomplir le travail.

11.3.4 Les employés mis en disponibilité sont rappelés au travail suivant leur ancienneté au sein de la classification, de l'installation ou de l'ancien programme dont ils faisaient partie dans leur district, à condition qu'ils aient les connaissances, les aptitudes et les qualités requises pour accomplir le travail.

11.3.5 Il incombe à chaque employé de communiquer à l'employeur son adresse et son numéro de téléphone courants dans les plus brefs délais. Si un employé ne fournit pas ces renseignements à l'employeur, ce dernier est dégagé de toute responsabilité pour le cas où l'avis de rappel ne parviendrait pas à l'employé.

Une copie de tous les avis de mise en disponibilité et de rappel est transmise au syndicat.

ARTICLE 12

REPRÉSENTATION SYNDICALE

12.1 Afin de faciliter le règlement harmonieux et rapide des griefs, l'employeur convient de reconnaître comme délégué syndical un employé désigné par le syndicat; ce dernier communique par écrit à l'employeur le nom des délégués au moment de leur nomination. La liste des délégués est remise chaque année, en janvier, au gestionnaire des Relations de travail.

L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les délégués tant qu'il n'a pas reçu cet avis.

- 12.2 Le syndicat reconnaît qu'aucun délégué ne peut quitter son travail durant les heures normales de travail pour exercer ses fonctions syndicales, si ce n'est conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 12.3 Le délégué ne quitte pas son travail pour exercer ses fonctions syndicales sans l'autorisation de son supérieur à temps plein, laquelle ne doit pas être refusée sans raison valable. En cas de refus, il est permis au délégué de communiquer avec le syndicat.
- 12.4 Lorsqu'il demande l'autorisation de quitter son travail durant les heures normales de travail pour exercer ses fonctions syndicales, le délégué informe son supérieur à temps plein de l'heure prévue de son retour et, s'il y a lieu, de tout retard. Le délégué se présente à son supérieur à temps plein dès son retour au travail.
- * 12.5 Un délégué syndical représente à peu près soixante (60) employés. Le syndicat communique par écrit à l'employeur le nom de ses représentants et de ses délégués et l'informe promptement de tout changement apporté à la liste. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les représentants et les délégués tant qu'il n'a pas été avisé de leur nomination.
- * 12.6 Un employé a le droit de demander qu'un représentant ou un délégué syndical assiste à tout entretien avec le personnel d'encadrement, de gestion ou de sécurité qui pourrait, selon lui, entraîner une mesure disciplinaire. Lorsqu'un superviseur a l'intention de s'entretenir avec un employé à des fins disciplinaires, il en avise l'employé afin que celui-ci puisse demander la présence d'un représentant ou d'un délégué syndical. En situation d'urgence, l'employeur peut suspendre l'employé avec traitement, jusqu'à la date de l'entretien. L'absence de représentant ou de délégué syndical ne doit pas retarder la réunion de plus de soixante-douze (72) heures. L'employeur peut désigner un représentant ou délégué syndical au besoin pour respecter la limite de 72 heures.
- 12.7 Le syndicat convient que le délégué ne doit pas employer le congé accordé pour affaires syndicales à d'autres fins que celles liées à l'exercice de ses fonctions syndicales.

ARTICLE 13

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

13.1 Aux fins de la présente convention, un grief s'entend d'une plainte écrite au sujet de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la présente convention et de toute question qui s'y rattache. Un grief peut se rapporter à un différend entre un employé et l'employeur ou entre le syndicat et l'employeur.

13.2 Traitement des plaintes

Les parties à la présente convention ont la volonté commune de régler les plaintes des employés le plus rapidement possible. L'employé expose sa plainte à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours suivant le fait qui l'a motivée, si possible, afin de donner au supérieur la possibilité de la régler. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il discute de sa plainte avec le supérieur.

En cas de plainte portant sur le harcèlement ou la discrimination, l'employé expose sa plainte à la Division des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il discute de sa plainte avec un représentant de la Division.

13.3 Les parties conviennent qu'un employé ne doit pas déposer de grief avant d'avoir discuté de sa plainte avec son supérieur, ou avec la Division des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi, conformément au paragraphe 13.2.

13.4 Lorsqu'un employé expose sa plainte à son supérieur ou à la Division des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi et n'obtient pas satisfaction dans les dix (10) jours suivant la rencontre, il peut déposer un grief auprès du comité des griefs du syndicat. Le grief est signé et daté par l'employé dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle il a reçu avis ou pris connaissance du fait motivant le grief, ou dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle il a reçu de son supérieur ou de la Division des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi une réponse à sa plainte, selon la dernière de ces dates.

13.5 Premier palier

Lorsqu'un employé dépose un grief auprès du comité des griefs du syndicat, le syndicat peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le

grief au directeur ou à son représentant désigné et en faire parvenir une copie au gestionnaire de Relations de travail. Le directeur auquel le grief a été présenté, ou son représentant désigné, rencontre l'employé et le représentant syndical dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle le grief a été reçu et daté au moyen d'un timbre par son bureau, et rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la rencontre.

13.6 Si le directeur ou son représentant désigné :

- i) ne rencontre pas l'employé et le représentant syndical, ou
- ii) ne présente pas sa décision à l'employé et au représentant syndical dans les délais indiqués au paragraphe 13.5, ou
- iii) ne rend pas une décision jugée satisfaisante par l'employé et le représentant syndical,

le comité des griefs du syndicat peut envoyer une copie du grief au directeur municipal adjoint ou à son représentant désigné, ainsi qu'au gestionnaire de Relations de travail, dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle le grief a été reçu et daté au moyen d'un timbre par le bureau du directeur ou de son représentant désigné.

13.7 Deuxième palier

Dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle le grief a été reçu et daté au moyen d'un timbre par son bureau, le directeur municipal adjoint ou son représentant désigné rencontre l'employé s'estimant lésé et le représentant syndical et communique sa décision par écrit au syndicat dans les dix (10) jours suivant la rencontre.

13.8 Si la décision du directeur municipal adjoint ou de son représentant délégué ne satisfait pas le syndicat, ce dernier peut informer le gestionnaire de Relations de travail, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle la décision a été reçue et datée au moyen d'un timbre par le bureau du syndicat, qu'il désire que le grief soit soumis à l'arbitrage en vue d'une décision définitive conformément à la procédure d'arbitrage décrite dans la présente convention.

13.9 Grief de l'employeur

Si le gestionnaire de Relations de travail ou son représentant délégué ne peut régler une question que l'employeur renvoie au comité des griefs du syndicat, le gestionnaire de Relations de travail ou son représentant

délégué peut informer le président du comité, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle la décision du président du comité des griefs du syndicat a été reçue et datée au moyen d'un timbre par le bureau du gestionnaire de Relations de travail ou de son représentant délégué, que l'employeur désire que le grief soit soumis à l'arbitrage en vue d'une décision définitive, conformément à la procédure d'arbitrage des griefs décrite dans la présente convention.

13.10 Grief relatif à un congédiement

Si le grief porte sur le renvoi d'un employé, il faut commencer par l'envoyer au directeur municipal adjoint ou à son représentant délégué, et en faire parvenir une copie au gestionnaire de Relations de travail, conformément au paragraphe 13.7 (deuxième palier).

13.11 Grief relatif à une politique

Si le syndicat prend l'initiative d'un grief se rapportant à une politique, il doit commencer par présenter le grief au chef des Services généraux de qui relèvent les Ressources humaines et en faire parvenir une copie au gestionnaire de Relations de travail, conformément aux dispositions énoncées au paragraphe 13.7 (deuxième palier).

13.12 L'employé s'estimant lésé peut être présent et doit être représenté par le syndicat à toutes les étapes de la procédure de règlement d'une plainte ou d'un grief.

13.13 Les délais fixés par le présent article sont établis en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que si le syndicat et le gestionnaire de Relations de travail ou son représentant désigné en conviennent d'un commun accord.

ARTICLE 14

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

14.1 Tout différend ou grief concernant l'interprétation ou le présumé non-respect de la présente convention, y compris la question de savoir si un cas est arbitrable ou non, peut être soumis à l'arbitrage si, au terme de la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 13, la question n'est toujours pas réglée. La partie qui désire se prévaloir de cette disposition doit faire connaître son intention à l'autre partie et désigner par la même occasion son représentant au conseil d'arbitrage. L'autre partie dispose

alors de sept (7) jours ouvrables pour désigner son propre représentant. Les deux représentants ainsi désignés s'efforcent ensuite de choisir ensemble un troisième membre qui agit à titre de président. Les parties peuvent convenir de faire appel à un arbitre unique plutôt qu'à un conseil.

- 14.2 Si, dans les dix (10) jours ouvrables, les deux (2) membres ne sont pas parvenus à une entente, l'affaire est portée devant le ministre du Travail de l'Ontario, lequel désigne un président. La décision du conseil d'arbitrage est définitive et lie les deux parties à la convention, ainsi que l'employé ou les employés concernés par le différend.
- 14.3 Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre unique ne peut ni modifier une disposition de la présente convention, quelle qu'elle soit, ni remplacer une disposition existante par une nouvelle, ni rendre une décision incompatible avec les dispositions de ladite convention.
- 14.4 Chaque partie prend à sa charge les dépenses occasionnées par son propre membre et partage à parts égales avec l'autre partie les dépenses du président ou de l'arbitre ainsi que tous les autres frais liés à l'arbitrage.
- 14.5 S'il est décidé qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, son poste, ainsi que tous ses droits et avantages, lui sont rendus.
- 14.6 Toutefois, si le conseil d'arbitrage ou l'arbitre détermine que des mesures disciplinaires, une suspension ou un renvoi sont justifiés, il a le pouvoir de modifier toute sanction imposée par l'employeur et de prendre toute autre mesure jugée équitable et raisonnable dans les circonstances.
- 14.7 Liste d'arbitres

Le syndicat et le gestionnaire de Relations de travail dressent, d'un commun accord, une liste des arbitres jugés acceptables par les deux parties, qui peuvent avoir recours à ces personnes comme arbitres uniques ou comme membres d'un conseil d'arbitrage, tel qu'il est défini au paragraphe 14.1.

ARTICLE 15

COTISATIONS SYNDICALES

- 15.1 L'employeur prélève du chèque de paye de tous les membres actuels du syndicat et de tous les futurs employés qui seront représentés par lui toutes les cotisations normalement imposées par le syndicat. Les sommes retenues sont versées toutes les deux semaines au secrétaire-trésorier du syndicat. Les « cotisations normalement imposées » ne comprennent pas les droits d'admissibilité ou les cotisations spéciales perçues par le syndicat. À la suite de la négociation d'une nouvelle convention collective, les cotisations dues rétroactivement par les syndiqués, le cas échéant, sont déduites du chèque de paie avec effet rétroactif des syndiqués et versées au secrétaire-trésorier du syndicat.
- 15.2 L'employeur fournit toutes les deux semaines au syndicat une liste de contrôle alphabétique des cotisations syndicales qui contient les renseignements suivants : nom, adresse, matricule de l'employé, ancienneté, date d'embauche, titre du poste d'attache et cotisations payées le mois précédent et depuis le début de l'année.

ARTICLE 16

DOSSIERS PERSONNELS

- 16.1 L'employé a le droit, sous réserve d'un préavis suffisant, de consulter son dossier personnel et de commenter par écrit tout document figurant dans son dossier. Ce commentaire fait dès lors partie de son dossier permanent. Un représentant ou un délégué syndical a également le droit de consulter le dossier d'un employé avec la permission écrite de celui-ci.

Discipline

- 16.2 Tout avis de mesure disciplinaire versé au dossier d'un employé est détruit au plus tard dix-huit (18) mois après la date à laquelle il y a été versé.

ARTICLE 17

SALAIRES ET TRAITEMENTS

- 17.1 Les salaires et traitements versés aux employés régis par la présente convention sont conformes au barème officiel des salaires et traitements de l'employeur dont conviennent l'employeur et le syndicat.
- 17.2 Les employés appartenant à l'unité de négociation sont rémunérés pour le travail accompli selon le barème de rémunération présenté à l'annexe E. Cependant, les employés embauchés à un taux de rémunération horaire distinct de ceux figurant à l'annexe E, par exemple pour répondre à des besoins de recrutement ou se conformer aux taux de rémunération du marché, continuent de toucher la rémunération horaire en question et ont droit à tous les pourcentages d'augmentation négociés.
- 17.3 Les employés d'une classification bénéficient d'une augmentation de salaire ou de traitement tous les quinze (15) mois ou jusqu'à ce qu'ils atteignent le maximum de leur échelle salariale. La date normale d'entrée en vigueur de l'augmentation au sein d'une échelle de rémunération est le premier jour de la période de paie durant laquelle tombe la date d'anniversaire.
- 17.4 L'employeur mécontent du rendement d'un employé peut lui refuser une augmentation. Le motif de ce refus doit être communiqué à l'employé par écrit au moins deux (2) semaines, mais pas plus de six (6) semaines, avant la date prévue de l'augmentation.
- 17.5 Si une augmentation est refusée, elle peut être accordée n'importe quel jour avant la date d'augmentation suivante de l'employé. L'employé conserve sa date d'augmentation.
- 17.6 Protection du traitement en cas de déclassement
- Si un poste est reclassifié à un échelon inférieur par suite de la modification des fonctions qu'il comporte, l'employé (le titulaire en poste seulement) continue de toucher la rémunération en vigueur avant la reclassification et reçoit également les augmentations négociées.
- 17.7 Les rajustements de salaires et de traitements indiqués dans la présente convention entrent en vigueur à la date précisée.

ARTICLE 18

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 18.1 Les employés visés par la présente convention sont régis par les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.
- 18.2 L'employeur et le syndicat s'efforcent d'offrir un milieu sûr et salubre aux employés en faisant appel aux comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail de Parcs et Loisirs et aux comités sur la santé et la sécurité au travail du Financement communautaire et des Arts.
- 18.3 Les comités mixtes sur la santé et la sécurité au travail de Parcs et Loisirs et les comités sur la santé et la sécurité au travail de Financement communautaire et des Arts révisent périodiquement ces programmes de formation et de sensibilisation afin qu'ils continuent de répondre aux besoins.
- 18.4 L'employeur s'engage à offrir une formation sur le SIMDUT à ses employés afin qu'ils connaissent bien les pratiques de travail sécuritaires et les respectent de manière à réduire le plus possible les risques de blessures et de maladies professionnelles.

ARTICLE 19

EMPLOIS D'ÉTÉ

- 19.1 Les employés visés par la présente convention qui désirent postuler un emploi dans le cadre du Programme d'emplois d'été pour étudiants de l'employeur doivent présenter leur candidature par écrit dans les délais fixés.
- 19.2 En ce qui concerne les postes disponibles pendant les vacances d'été, l'employeur accorde la priorité aux employés visés par la présente convention et s'efforce de respecter l'ancienneté des employés.
- 19.3 Les employés qui ne présentent pas leur candidature dans les délais prescrits sont pris en considération si aucun candidat ayant soumis sa candidature dans les délais fixés n'est qualifié.
- 19.4 Si l'employeur prévoit une réduction du nombre d'employés membres de l'unité de négociation, il rencontre des représentants du syndicat pour

discuter des mesures et des moyens à prendre pour amoindrir le plus possible les effets de ces réductions.

ARTICLE 20

DESCRIPTIONS DE TRAVAIL ET CLASSIFICATION DES POSTES

- 20.1 Le programme mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale paraphé par les deux parties et défini dans le protocole d'entente mixte sur l'évaluation des postes et l'équité salariale régit toutes les questions visées par ce protocole et n'est pas assujetti à l'arbitrage.
- 20.2 En cas de changement de fonctions, de responsabilités ou de qualifications ou encore de création d'un poste unique permanent ou temporaire, la classification du poste peut être revue sur demande. La révision n'est pas assujettie à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage définie aux articles 13 et 14, mais au protocole d'entente mixte sur l'évaluation des postes et l'équité salariale.

ARTICLE 21

RÉMUNÉRATION INTÉRIMAIRE

- 21.1 Lorsqu'un gestionnaire charge un employé d'assumer temporairement la majorité des fonctions d'un poste dont le taux de rémunération horaire est supérieur à celui du poste qu'occupe l'employé, ce dernier a droit au taux horaire du poste qu'il occupe temporairement ainsi qu'aux primes qui s'y rattachent.

ARTICLE 22

FRAIS D'AUTOMOBILE

- *22.1 L'employeur convient de rembourser aux employés autorisés par celui-ci à utiliser leur véhicule particulier pour les affaires de la Ville le coût du stationnement ainsi que les frais du kilométrage parcouru au taux de 47 cents le kilomètre (50 cents le kilomètre à compter du 1^{er} janvier 2010).

- 22.2 L'employeur rembourse aux employés les frais de déplacement raisonnables engagés par ceux-ci dans le cadre des affaires de la Ville, à condition que ces dépenses soient approuvées au préalable par un représentant autorisé de l'employeur.

ARTICLE 23

PROTECTION JURIDIQUE

- 23.1 L'employeur convient de protéger contre toute poursuite judiciaire les employés en difficulté à la suite de l'exercice consciencieux de leurs fonctions officielles ou de l'exécution d'un ou de plusieurs ordres officiels.

ARTICLE 24

UNIFORMES/ÉQUIPEMENT INDIVIDUEL

- 24.1 Si, dans l'exercice de ses fonctions, l'employé est tenu de porter un uniforme ou une pièce d'équipement individuel fourni par l'employeur, ce dernier lui en procure un (1) par an, à moins qu'il ne juge nécessaire de lui en fournir davantage. Les employés sont chargés d'entretenir et de nettoyer régulièrement les uniformes et le matériel individuel.
- 24.2 L'employeur convient de fournir des casques ou casquettes ou des tee-shirts au besoin pour assurer la protection des employés ou pour permettre de les identifier.

ARTICLE 25

PAIEMENT TENANT LIEU D'AVANTAGES SOCIAUX

- 25.1 Après deux ans de service ininterrompu ou à la fin du stage, si celle-ci survient en premier, l'employé a droit à un montant équivalent à 12 p. 100 (12 %) du taux de rémunération horaire en remplacement des avantages suivants :

- i) Assurance dentaire
- ii) Assurance-invalidité de longue durée

- iii) Assurance-vie
- iv) Assurance-maladie complémentaire
- v) Assurance pour les soins de la vue
- vi) Indemnité pour hospitalisation dans une chambre à deux lits
- vi) Assurance-salaire ou congés de maladie
- vii) Jours fériés

25.2 Employés travaillant après avoir atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans

- a) Après deux ans de service ininterrompu ou à la fin du stage, si celle-ci survient en premier, l'employé qui a plus de soixante-cinq (65) ans a droit à un montant équivalant à 6 p. 100 du taux de rémunération horaire en remplacement des avantages sociaux suivants :
- (i) Assurance dentaire
 - (ii) Assurance-invalidité de longue durée
 - (iii) Assurance-vie
 - (iv) Assurance-maladie complémentaire
 - (v) Assurance pour les soins de la vue
 - (vi) Indemnité pour hospitalisation dans une chambre à deux lits
 - (vi) Assurance-salaire ou congés de maladie
 - (vii) Rémunération des jours fériés
- b) Le pourcentage consenti au titre des avantages sociaux est réduit à 4,4 p. 100 lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-neuf (69) ans. Le montant qui correspond à ce pourcentage est versé à l'employé en remplacement des jours fériés.
- c) Clause de droits acquis

Il est convenu que l'employé ayant plus de soixante-cinq (65) ans au 30 avril 2007 continuera de toucher en remplacement des avantages sociaux définis au paragraphe 1 ci-dessus un montant équivalant à 12 p. 100 du taux de rémunération pour toutes les heures payées. Ce montant sera versé à l'employé tant qu'il sera titulaire du poste qu'il occupait le 1^{er} mai 2007 ou jusqu'à ce que le libellé de la convention collective relatif à la compensation financière accordée en remplacement des avantages sociaux soit modifié.

ARTICLE 26

COMITÉ DE CONSULTATION SYNDICAL-PATRONAL (CCS-P)

- 26.1 Le Comité de consultation syndical-patronal comprend deux (2) représentants du syndicat et deux (2) représentants de l'employeur. La structure du comité peut être modifiée au besoin si les parties en conviennent.

- 26.2 Le comité se réunit deux fois par année (en janvier et en juin). Chaque partie peut demander officiellement la tenue d'une réunion, qui doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables suivant la demande.
- 26.3 Ces réunions ont pour but de discuter des problèmes propres au travail qui touchent l'une ou l'autre partie ou les deux et de proposer des recommandations pertinentes.

ARTICLE 27

DURÉE DE LA CONVENTION

- * 27.1 La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2011 et est, par la suite, reconduite d'année en année.
- 27.2 Si l'une ou l'autre partie désire apporter des modifications à la présente convention ou en négocier une nouvelle, elle doit en informer l'autre au plus tard trente (30) jours avant l'échéance de la présente convention.
- 27.3 Dans les trente (30) jours suivant réception de l'avis susmentionné, les parties se réunissent pour examiner les modifications ou les dispositions proposées.

ARTICLE 28

ARBITRAGE EN CAS DE DÉSACCORD SUR LES MODIFICATIONS À APPORTER À LA CONVENTION OU LES DISPOSITIONS D'UNE NOUVELLE CONVENTION

- 28.1 Si, le 31 janvier suivant l'avis donné par une partie de son désir de modifier la convention ou d'en établir une nouvelle, les parties n'ont pu s'entendre, elles peuvent, d'un commun accord, demander au ministre du Travail de l'Ontario de désigner un conciliateur. À défaut d'un tel accord, ou si les parties ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander que les questions en litige soient soumises à l'arbitrage et, le cas échéant, en avise l'autre partie par écrit en précisant les points en suspens.
- 28.2 Le conseil d'arbitrage est composé de trois membres nommés dans les trente (30) jours suivant la demande d'arbitrage. Il comprend un (1) membre nommé par l'employeur et un (1) membre nommé par le syndicat. Les deux membres ainsi désignés se réunissent dans les sept (7) jours

suivant leur nomination afin de choisir le troisième membre qui agira à titre de président.

- 28.3 En cas de désaccord et si le troisième membre n'est pas nommé dans les sept (7) jours suivant la première réunion des deux membres, l'un ou l'autre peut, après avoir donné à l'autre un préavis écrit d'au moins deux (2) jours, demander au ministre du Travail de l'Ontario de nommer un président.
- 28.4 La décision du conseil d'arbitrage est définitive et lie les deux parties.
- 28.5 Chacune des deux parties prend à sa charge les dépenses occasionnées par son propre arbitre ainsi que la moitié des dépenses du président et des autres frais liés à l'arbitrage.

SIGNÉ À OTTAWA (ONTARIO) CE _____ JOUR DE _____ 2009.

LA VILLE D'OTTAWA

Maire

Greffier de la Ville

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON,
SECTION LOCALE 503**

VISANT CERTAINS EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES ET DE
PROTECTION (LOISIRS ET CULTURE)

Président

Représentant syndical, SFCP,
Section Locale 503

ANNEXE A

CALCUL DE L'ANCIENNETÉ

Jour 1 – Liste d'ancienneté (au 1^{er} janvier 2001)

Employés à temps partiel

- États de service x 1 095 = nombre de points permettant d'établir le classement pour le calcul de l'ancienneté
- La date d'embauche par l'employeur précédent servira à établir les états de service

ANNEXE B

DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

Service : L'employé qui est absent du travail les jours fériés ou certaines heures de journées normales de travail ou qui est en congé dûment autorisé en vertu des dispositions de la présente convention ou absent en raison d'une période de non-emploi de moins de six (6) mois civils n'est pas réputé avoir interrompu sa période d'emploi.

ANNEXE C

CLASSIFICATION ET ÉCHELLES SALARIALES

Les parties conviennent d'actualiser le programme mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale ainsi que les classifications établies. Ces dernières peuvent être élargies afin de tenir compte des nouveaux postes qui ne faisaient pas partie de la structure de l'ancienne Ville d'Ottawa.

Tous les nouveaux postes régis par la présente convention seront intégrés aux niveaux de salaire existants (annexe D), le niveau retenu correspondant au taux de rémunération qui se rapproche le plus du taux de rémunération actuel de l'employé sans toutefois y être inférieur. Tout nouveau poste sera évalué à la lumière des dispositions du programme mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale. Si les parties constatent que la fourchette actuelle (niveaux 1 à 13) n'est pas suffisamment importante pour tenir compte des taux de rémunération supérieurs aux niveaux existants, celle-ci sera élargie au-delà de l'actuel niveau 13.

Une fois ce processus achevé, si un poste, après avoir été évalué, est classé à un niveau supérieur à celui d'origine, le titulaire sera indemnisé rétroactivement au 1^{er} septembre 2002 pour la période au cours de laquelle il détenait ce poste ou après le 1^{er} septembre 2002, à la date de nomination au poste.

Les employés dont le taux de rémunération actuel dépasse le maximum du niveau dans lequel ils ont été placés ou les placerait au-delà du niveau 13 existant continueront de toucher le même taux de rémunération mais seront assujettis aux dispositions du paragraphe 17.6.

ANNEXE D

TITRES D'EMPLOI/DE POSTE

Niveau	Titre d'emploi	Titre de poste
1	Préposé, Loisirs et culture	Préposé, Loisirs et culture
2	Sans objet	Sans objet
3	Représentant des services de loisirs et de culture	Représentant des services de loisirs et de culture
4	Sans objet	
5	Animateur de programme	Animateur de programme, Loisirs Animateur de programme, Arts Animateur de programme, Besoins spéciaux Animateur de programme, Activités aquatiques Animateur de programme, Sports
	Préposé au patinage public	Préposé au patinage public
	Commis de ferme	Commis de ferme / Aide
6	Représentant des services de loisirs et de culture II	Représentant des services de loisirs et de culture II
7	Coordonnateur des loisirs et de la culture	Coordonnateur de programme, Loisirs Coordonnateur des loisirs pour les personnes ayant des besoins spéciaux Conseiller, Besoins spéciaux Coordonnateur de l'intégration des personnes ayant des besoins spéciaux
	Interprète du patrimoine	Interprète du patrimoine
8	Interprète de galerie	Interprète de galerie
9	Sauveteur	Sauveteur
10	Sans objet	Sans objet

Niveau	Titre d'emploi	Titre de poste
11	Surveillant-sauveteur en chef/moniteur en chef	Surveillant-sauveteur en chef/moniteur en chef
12A	Spécialiste I	<p>Spécialiste, Sport, niveau débutant</p> <p>Moniteur, Arts, niveau débutant</p> <p>Spécialiste, Collections/technicien I</p> <p>Spécialiste, Patrimoine</p> <p>Spécialiste, Arts</p> <p>Superviseur de programmes de loisirs</p> <p>Instructeur, Équitation</p> <p>Coordonnateur des opérations</p> <p>Superviseur de la billetterie</p> <p>Superviseur de programme de bénévolat (théâtre)</p>
12B	Spécialiste II	<p>Spécialiste, Sport, niveau intermédiaire</p> <p>Moniteur, Arts, niveau intermédiaire</p> <p>Spécialiste en conservation des collections</p> <p>Spécialiste des activités à caractère patrimonial</p> <p>Entraîneur personnel, Conditionnement physique</p> <p>Spécialiste des programmes, Arts</p> <p>Spécialiste des programmes, Art public</p> <p>Spécialiste des programmes de financement des arts</p> <p>Moniteur, Équitation</p> <p>Spécialiste, Loisirs thérapeutiques</p> <p>Moniteur, Besoins spéciaux</p> <p>Moniteur de programmes aquatiques de niveau avancé</p> <p>Moniteur, Conditionnement physique</p> <p>Superviseur des activités aquatiques</p>
	Conducteur	Conducteur
12C	Spécialiste III	<p>Spécialiste, Sport, niveau avancé</p> <p>Moniteur, Arts, niveau avancé</p> <p>Gestionnaire du programme de conservation des collections</p>

Niveau	Titre d'emploi

Titre de poste
Gestionnaire de programmes à caractère patrimonial
Administrateur de programme, Arts
Moniteur, Conditionnement physique spécialisé
Gestionnaire du Programme d'art public
Spécialiste en animation artistique et en leadership
Moniteur, Aquaforme

13 Moniteur d'activités aquatiques

Moniteur, Activités aquatiques

Remarque : Les niveaux et titres de postes ci-dessus risquent d'être modifiés dans le cadre du projet d'évaluation des postes.

* ANNEXE E

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

**ÉCHELLE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
LOISIRS ET CULTURE**

En vigueur le 1^{er} janvier 2009

NIVEAU	ÉCHELONS			
	1	2	3	4
1	9,227 \$	9,453 \$	9,702 \$	10,101 \$
2	9,577 \$	9,813 \$	10,101 \$	10,349 \$
3	9,952 \$	10,215 \$	10,463 \$	10,737 \$
4	10,349 \$	10,624 \$	10,901 \$	11,162 \$
5	10,763 \$	11,050 \$	11,351 \$	11,601 \$
6	11,175 \$	11,474 \$	11,788 \$	12,060 \$
7	11,611 \$	11,935 \$	12,247 \$	12,509 \$
8	12,073 \$	12,373 \$	12,711 \$	13,035 \$
9	12,548 \$	12,860 \$	13,196 \$	13,535 \$
10	13,035 \$	13,372 \$	13,722 \$	14,098 \$
11	16,929 \$	17,405 \$	17,868 \$	18,303 \$
12				
<i>Moniteur spécialisé A</i>	14,157 \$	14,795 \$	15,694 \$	16,692 \$
<i>Moniteur spécialisé B</i>	16,269 \$	17,457 \$	20,726 \$	23,758 \$
<i>Moniteur spécialisé C</i>	23,023 \$	25,133 \$	28,842 \$	30,850 \$
13	15,683 \$	16,068 \$	16,493 \$	16,919 \$

* ANNEXE E

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

**ÉCHELLE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
LOISIRS ET CULTURE**

En vigueur le 31 mars 2009

NIVEAU	ÉCHELONS			
	1	2	3	4
1			9,702 \$	10,101 \$
2	9,577 \$	9,813 \$	10,101 \$	10,349 \$
3	9,952 \$	10,215 \$	10,463 \$	10,737 \$
4	10,349 \$	10,624 \$	10,901 \$	11,162 \$
5	10,763 \$	11,050 \$	11,351 \$	11,601 \$
6	11,175 \$	11,474 \$	11,788 \$	12,060 \$
7	11,611 \$	11,935 \$	12,247 \$	12,509 \$
8	12,073 \$	12,373 \$	12,711 \$	13,035 \$
9	12,548 \$	12,860 \$	13,196 \$	13,535 \$
10	13,035 \$	13,372 \$	13,722 \$	14,098 \$
11	16,929 \$	17,405 \$	17,868 \$	18,303 \$
12				
<i>Moniteur spécialisé A</i>	14,157 \$	14,795 \$	15,694 \$	16,692 \$
<i>Moniteur spécialisé B</i>	16,269 \$	17,457 \$	20,726 \$	23,758 \$
<i>Moniteur spécialisé C</i>	23,023 \$	25,133 \$	28,842 \$	30,850 \$
13	15,683 \$	16,068 \$	16,493 \$	16,919 \$

* ANNEXE E

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

**ÉCHELLE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
LOISIRS ET CULTURE**

En vigueur le 1^{er} janvier 2010

NIVEAU	ÉCHELONS			
	1	2	3	4
1			9,945 \$	10,354 \$
2	9,816 \$	10,058 \$	10,354 \$	10,608 \$
3	10,201 \$	10,470 \$	10,725 \$	11,005 \$
4	10,608 \$	10,890 \$	11,174 \$	11,441 \$
5	11,032 \$	11,326 \$	11,635 \$	11,891 \$
6	11,454 \$	11,761 \$	12,083 \$	12,362 \$
7	11,901 \$	12,233 \$	12,553 \$	12,822 \$
8	12,375 \$	12,682 \$	13,029 \$	13,361 \$
9	12,862 \$	13,182 \$	13,526 \$	13,873 \$
10	13,361 \$	13,706 \$	14,065 \$	14,450 \$
11	17,352 \$	17,840 \$	18,315 \$	18,761 \$
12				
<i>Moniteur spécialisé A</i>	14,511 \$	15,165 \$	16,086 \$	17,109 \$
<i>Moniteur spécialisé B</i>	16,676 \$	17,893 \$	21,244 \$	24,352 \$
<i>Moniteur spécialisé C</i>	23,599 \$	25,761 \$	29,563 \$	31,621 \$
13	16,075 \$	16,470 \$	16,905 \$	17,342 \$

* ANNEXE E

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

**ÉCHELLE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
LOISIRS ET CULTURE**

En vigueur le 31 mars 2010

NIVEAU	ÉCHELONS			
	1	2	3	4
1				
2		10,250 \$	10,354 \$	10,608 \$
3		10,470 \$	10,725 \$	11,005 \$
4	10,608 \$	10,890 \$	11,174 \$	11,441 \$
5	11,032 \$	11,326 \$	11,635 \$	11,891 \$
6	11,454 \$	11,761 \$	12,083 \$	12,362 \$
7	11,901 \$	12,233 \$	12,553 \$	12,822 \$
8	12,375 \$	12,682 \$	13,029 \$	13,361 \$
9	12,862 \$	13,182 \$	13,526 \$	13,873 \$
10	13,361 \$	13,706 \$	14,065 \$	14,450 \$
11	17,352 \$	17,840 \$	18,315 \$	18,761 \$
12				
<i>Moniteur spécialisé A</i>	14,511 \$	15,165 \$	16,086 \$	17,109 \$
<i>Moniteur spécialisé B</i>	16,676 \$	17,893 \$	21,244 \$	24,352 \$
<i>Moniteur spécialisé C</i>	23,599 \$	25,761 \$	29,563 \$	31,621 \$
13	16,075 \$	16,470 \$	16,905 \$	17,342 \$

* ANNEXE E

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

**ÉCHELLE SALARIALE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
LOISIRS ET CULTURE**

En vigueur le 1^{er} janvier 2011

NIVEAU	ÉCHELONS			
	1	2	3	4
1				
2		10,532 \$	10,639 \$	10,900 \$
3		10,758 \$	11,020 \$	11,308 \$
4	10,900 \$	11,189 \$	11,481 \$	11,756 \$
5	11,335 \$	11,637 \$	11,955 \$	12,218 \$
6	11,769 \$	12,084 \$	12,415 \$	12,702 \$
7	12,228 \$	12,569 \$	12,898 \$	13,175 \$
8	12,715 \$	13,031 \$	13,387 \$	13,728 \$
9	13,216 \$	13,545 \$	13,898 \$	14,255 \$
10	13,728 \$	14,083 \$	14,452 \$	14,847 \$
11	17,829 \$	18,331 \$	18,819 \$	19,277 \$
12				
<i>Moniteur spécialisé A</i>	14,910 \$	15,582 \$	16,528 \$	17,579 \$
<i>Moniteur spécialisé B</i>	17,135 \$	18,385 \$	21,828 \$	25,022 \$
<i>Moniteur spécialisé C</i>	24,248 \$	26,469 \$	30,376 \$	32,491 \$
13	16,517 \$	16,923 \$	17,370 \$	17,819 \$

LETTRE D'ENTENTE N° 1

AUTRE MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

Les parties conviennent qu'il est dans leur intérêt mutuel de régler rapidement les différends d'ordre professionnel. C'est pourquoi elles ont mis à l'essai un processus permettant de tenir régulièrement des réunions préalables à l'arbitrage. Les parties ont aussi mis à l'essai un processus de médiation et d'arbitrage. Elles se réuniront régulièrement pour évaluer le succès de ces mises à l'essai. Les parties s'engagent également à collaborer de bonne foi en vue d'instituer un autre mécanisme de règlement des différends qui permettrait de régler les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 14 de la convention collective tout au plus un an après la date du renvoi.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

EXCEPTIONS AU MAXIMUM DE 24 HEURES PAR SEMAINE

ENTRE

LA VILLE D'OTTAWA

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

1. Les parties conviennent que les employés membres de l'unité de négociation travaillent normalement au plus vingt-quatre (24) heures par semaine en moyenne pour tout poste au sein de l'unité de négociation. Cependant, les parties conviennent que ces employés titulaires d'un poste au sein de l'unité de négociation peuvent travailler plus de vingt-quatre (24) heures par semaine dans les circonstances suivantes, à condition que celles-ci durent un temps raisonnable pendant une saison de programme :
 - a) les pénuries de personnel ou les remplacements imprévus;
 - b) une charge de travail accrue pendant l'été, selon la définition qui en est donnée à l'article 1, Portée et reconnaissance;
 - c) les besoins en matière de personnel pendant la période où les musées sont ouverts (jusqu'à la fin du mois de décembre).
 - d) Il est reconnu que certains programmes (comme Les petits bouts de chou) qui ne sont pas offerts pendant toute l'année civile pourraient exiger que les employés travaillent plus de vingt-quatre (24), mais moins de trente-cinq (35), heures par semaine.
2. Il est entendu que le travail accompli dans les circonstances décrites aux paragraphes 1 a), b), c) et d) ci-dessus peut viser plus d'une classification.
3. Le syndicat convient que les employés qui travailleront plus de vingt-quatre (24) heures par semaine dans les circonstances énumérées ci-dessus ne seront pas considérés comme des employés à temps plein.

4. Chaque trimestre, l'employeur fournit au syndicat un rapport identifiant les employés qui ont travaillé plus de 24 heures dans une semaine donnée. Y figure le total des heures travaillées par les employés en cause pour les semaines en question.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

* LETTRE D'ENTENTE N° 3

TITRES DE POSTES PERMANENTS

ENTRE

LA VILLE D'OTTAWA

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON,
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

Il est entendu que les titres suivants désignent certains des postes permanents dans l'unité de négociation des employés à temps partiel des services de loisirs et de culture:

1. Conducteur
2. Commis de ferme / Aide
3. Superviseur, Loisirs et culture
4. Moniteur, Aquaforme
5. Moniteur, Conditionnement physique
6. Préposé aux installations
7. Représentant de service I
8. Représentant de service II

Il est en outre entendu que si l'une des parties souhaite allonger cette liste et que l'autre partie s'y oppose, la partie qui demande le changement peut porter la question en arbitrage conformément à l'article 14.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

LETTRE D'ENTENTE N° 4

NOMBRE D'EMPLOYÉS DE SEXE MASCULIN ET DE SEXE FÉMININ

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON,
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

L'employeur convient de communiquer une fois par an au syndicat le nombre d'employés des deux sexes que compte l'unité de négociation.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

LETTRE D'ENTENTE N° 5

TAUX DE RÉMUNÉRATION DU MARCHÉ

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON,
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

Il est reconnu qu'il y a parfois lieu de recourir à des moniteurs spécialisés ayant une expertise unique est parfois nécessaire pour répondre aux besoins en personnel, auquel cas l'employeur peut attribuer à de tels employés un taux de rémunération supérieur aux taux en vigueur. L'employeur avise le syndicat chaque année de ces attributions et des taux de rémunération qui y sont associés.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

* LETTRE D'ENTENTE N° 6

**PROGRAMMES POT POURRI, RENDEZVOUS, SPIRIT ET PROGRAMME POUR LES
PERSONNES AYANT SUBI UN TRAUMATISME CRÂNIEN**

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON,
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

Heures de travail – Programmes Pot Pourri, Rendezvous, Spirit et programme pour
les personnes ayant subi un traumatisme crânien

Les ludothérapeutes et les moniteurs, Besoins spéciaux, affectés aux programmes Pot Pourri, Rendezvous et Spirit et au programme pour les personnes ayant subi un traumatisme crânien peuvent travailler jusqu'à trente (30) heures par semaine, six (6) heures par jour.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

* LETTRE D'ENTENTE N° 7

**NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE : FUSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
AVEC CELLE DU PERSONNEL INTÉRIEUR/EXTÉRIEUR REPRÉSENTÉ PAR LA
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET

**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON,
SECTION LOCALE 503 DU SCFP**

Les parties conviennent d'amorcer, dans les six mois suivant ratification de la présente convention, des pourparlers pour déterminer la possibilité de fusionner la présente convention et celle visant le personnel intérieur/extérieur représenté par la section locale 503 du SCFP. Au besoin, les pourparlers se poursuivront pendant la durée de la présente convention.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROGRAMME MIXTE D'ÉVALUATION DES POSTES ET D'ÉQUITÉ SALARIALE

Les parties conviennent que les documents suivants représentent les ententes intervenues entre l'employeur et le syndicat en vue d'administrer le programme mixte d'évaluation des postes et d'équité salariale pour le compte des employés à temps partiel des services de loisirs et de culture représentés par la section locale 503 du SCFP :

1. Memorandum of Agreement between the Ottawa-Carleton Public Employees' Union, CUPE Local 503 and the Corporation of the City of Ottawa (protocole d'entente entre le Syndicat de la fonction publique d'Ottawa-Carleton , section locale 503 du SCFP, et la Ville d'Ottawa) (texte cité sous le nom de « Terms of Settlement » (conditions de règlement) concernant l'équité salariale et l'évaluation internes de tous les postes de l'unité de négociation des employés à temps partiel des services de loisirs et de culture) – document signé le 30 novembre 1999
2. Pay Equity Plan between the City of Ottawa and the Canadian Union of Public Employees, CUPE Local 503 respecting Part-time Employees of Community Services (Recreation and Culture) (plan d'équité salariale entre la Ville d'Ottawa et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 503 SCFP, portant sur les employés à temps partiel de Services communautaires et de protection (Loisirs et culture)) – document signé le 15 décembre 1999
3. Job Evaluation Manual CUPE Local 503 Recreation Part-time (manuel d'évaluation des postes – Groupe des employés à temps partiel des services de loisirs de la section locale 503 du SCFP) – daté de février 1992 et Approved Wording for Changes to the Safety of others Factor and the Working Conditions and Environment Factor (modifications approuvées au texte portant sur la sécurité d'autrui et sur les conditions et le milieu de travail – document daté du 21 août 1995
4. Memorandum of Understanding on the Maintenance Procedure – Joint Job Evaluation Program between the Corporation of the City of Ottawa and the Canadian Union of Public Employees, Local 503, CUPE (protocole d'entente sur la procédure de mise à jour – Programme mixte d'évaluation des postes entre la Ville d'Ottawa et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 503 du SCFP) – document signé le 23 septembre 1991 (ce document comprend les sections suivantes : définitions et interprétation; évaluation des rôles et responsabilités de l'équipe; procédure d'appel; mise à

jour des descriptions de travail et de la classification des postes; révision de la classification et procédure connexe; procédure d'arbitrage, etc.)

5. Manual of Maintenance Procedures (manuel de procédure de mise à jour) – document daté de janvier 1992
6. Formulaire syndical-patronal de demande de révision d'évaluation de poste – Ville d'Ottawa et section locale 503 du SCFP

Les documents susmentionnés sont annexés à titre d'information.

Signé à Ottawa (Ontario) en ce _____^e jour de _____ 2009.

Pour le syndicat

Pour l'employeur