

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



ET

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

affilié au

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)



**visant certains employés d'été de la Direction des services aquatiques,
Service des parcs, des loisirs et de la culture
(Loisirs et culture)**

Approuvée le 11 décembre 2015

En vigueur du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015

*(Dans la présente convention collective, le masculin a valeur de genre neutre.)
(The English version is available from Labour relations Unit.)*

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1	1
PORTÉE ET RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 2	1
RESPONSABILITÉS DES PARTIES	1
ARTICLE 3	2
DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4	3
HORAIRE DE TRAVAIL	3
ARTICLE 5	3
PRIMES	3
ARTICLE 6	4
CONGÉS.....	4
ARTICLE 7	6
INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	6
ARTICLE 8	7
STAGE PROBATOIRE	7
ARTICLE 9	7
ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 10	8
RÉEMBAUCHE ET POSTES VACANTS.....	8
ARTICLE 11	9
UNIFORMES OU ÉQUIPEMENT INDIVIDUEL	9
ARTICLE 12	10
SALAIRES ET TRAITEMENTS	10
ARTICLE 13	10
REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	10
ARTICLE 14	11
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	11
ARTICLE 15	13
PROCÉDURE D'ARBITRAGE	13
ARTICLE 16	14
DOSSIERS PERSONNELS	14

ARTICLE 17	14
COTISATIONS SYNDICALES	14
ARTICLE 18	15
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
ARTICLE 19	15
FRAIS D'AUTOMOBILE.....	15
ARTICLE 20	16
PROTECTION JURIDIQUE	16
ARTICLE 21	16
DURÉE DE LA CONVENTION	16
ARTICLE 22	16
ARBITRAGE EN CAS DE DÉSACCORD SUR LES MODIFICATIONS À APPORTER À LA CONVENTION OU LES DISPOSITIONS D'UNE NOUVELLE CONVENTION .	16
ANNEXE A	18
TITRES DE POSTE	18
ANNEXE B	19
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	19
<i>Barème des salaires au 1^{er} janvier 2014.....</i>	<i>19</i>
<i>Barème des salaires au 1^{er} juillet 2014</i>	<i>19</i>
<i>Barème des salaires au 1^{er} janvier 2015.....</i>	<i>19</i>
<i>Barème des salaires au 1^{er} juillet 2015</i>	<i>20</i>
<i>Barème des salaires au 31 décembre 2015.....</i>	<i>20</i>

r

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.

ARTICLE 1

PORTÉE ET RECONNAISSANCE

L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés qui occupent un poste de superviseur, de sauveteur/moniteur en chef, de sauveteur, de moniteur ou de sauveteur en plage continentale, Activités aquatiques pendant la période d'été qui s'étend du 1^{er} avril au 7 septembre, exception faite des personnes occupant un poste supérieur à celui de superviseur, des personnes embauchées à l'occasion d'événements spéciaux qui se répètent ou non, des bénévoles, des membres d'unités de négociation à l'égard desquelles un syndicat possédait des droits de négociation au 15 août 2013 et de toute autre personne exclue en application de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*.

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'identité de genre, l'expression de genre, 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.

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 :
 - a) d'assurer le maintien de l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) de classer les postes;
 - c) d'embaucher, de muter et de promouvoir les employés;
 - d) 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 14.
- 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 Une semaine de travail normale doit être de quarante-quatre (44) heures ou moins.

4.3 Pause-repas

a) Si un employé doit travailler plus de cinq (5) heures consécutives, une pause-repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) 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.

b) 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.

c) Si l'employé n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail et doit rester à la disposition de l'employeur durant la pause-repas, il est rémunéré au taux normal.

4.4 Le chef de service, le directeur ou le gestionnaire peut modifier temporairement les heures de travail en cas d'état d'urgence ou de pandémie déclaré par les autorités nationales, provinciales ou municipales.

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 semaine normale de quarante-quatre (44) 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 (1½) le taux horaire normal.

ARTICLE 6

CONGÉS

6.1 Vacances

Tous les employés touchent une indemnité de vacances de quatre pour cent (4 %), toutes les deux (2) semaines.

6.2 Congé férié

Les employés qui figurent sur l'horaire et qui travaillent le jour qui précède et qui suit un des jours fériés énumérés ci-dessous sont rémunérés pour ce jour férié :

Fête de Victoria
Fête du Canada
Congé civique
Fête du Travail (s'il y a lieu)

6.2.1 La rémunération pour les jours fériés est calculée conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

6.2.2 L'employé qui travaille un jour férié est rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire normal.

6.2.3 Outre les jours fériés susmentionnés, tout jour fixé entre le 1^{er} avril et le 7 septembre par proclamation du gouverneur en conseil ou du lieutenant-gouverneur en conseil de la province de l'Ontario est un jour férié.

6.3 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.

6.4 Congé parental ou de maternité

Un congé parental ou de maternité et les prestations qui l'accompagnent sont accordés conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et à la *Loi sur l'assurance-emploi* de 1996, lesquelles peuvent être modifiées périodiquement.

6.5 Congé d'urgence personnelle et congé familial pour raison médicale

Un congé d'urgence personnelle ou un congé familial pour raison médicale est accordé conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, laquelle peut être modifiée périodiquement.

6.6 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.

6.7 Congé syndical

a) Négociation collective

L'employeur accorde un congé payé à un maximum d'un (1) employé élu ou désigné 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

Sous réserve des exigences opérationnelles, l'employeur peut accorder un congé justifié non payé d'au plus quarante (40) heures aux délégués syndicaux pour qu'ils puissent s'occuper des affaires syndicales. Ce congé est accordé à condition qu'il n'interrompe pas la prestation des services. Le syndicat s'efforce d'informer le gestionnaire de chaque délégué au moins vingt (20) jours avant le début du congé demandé. Cette demande ne peut être refusée sans raison valable.

6.8 Congé non payé

L'employé qui désire un congé non payé en fait la demande à son chef de service ou au représentant désigné de ce dernier. L'approbation de cette demande revient à l'employeur, qui ne peut la refuser 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.

6.9 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 d'un sauveteur, Activités aquatiques pour toutes les heures qu'il consacre à l'obtention de l'accréditation ou à la formation en cours d'emploi, sauf s'il est responsable d'offrir la formation.

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 PROBATOIRE

- 8.1 L'employé qui vient de se joindre à l'unité de négociation doit effectuer un stage probatoire. S'il travaille au moins quatre cent quatre-vingts (480) heures pendant son premier été de travail, il est réputé avoir terminé son stage le 7 septembre de la même année. S'il ne travaille pas quatre cent quatre-vingts (480) heures pendant cette période, son stage à l'unité de négociation de la Direction des services aquatiques se poursuivra l'été suivant, jusqu'à ce qu'il ait effectué les 480 heures requises ou au plus tard le 7 septembre de ce deuxième été de travail. Le stage ne peut se poursuivre sur plus de deux étés.
- 8.2 Durant cette période, il peut être mis fin à l'emploi du stagiaire, sans que celui-ci ait recours à la procédure de règlement des griefs, sauf si le licenciement se fait de façon arbitraire, discriminatoire ou encore de mauvaise foi.

ARTICLE 9

ANCIENNETÉ

- 9.1
- a) L'ancienneté est calculée à partir du premier jour d'emploi à l'unité de négociation, mais jamais avant le 1^{er} avril 2014 ni avant la fin du stage probatoire (défini à l'article 8).
 - b) Les employés accumulent, aux fins du calcul de l'ancienneté, cinq (5) points par tranche de sept (7) heures de travail.
 - 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 été.
- 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 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;
 - c) 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 6.8.
- 9.3 L'employé perd son ancienneté et est réputé avoir mis fin à la relation d'emploi :

- a) lorsqu'il ne retourne pas au travail à la suite d'un congé autorisé, à moins de fournir une raison valable à l'employeur;
- b) 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;
- c) lorsqu'il est congédié et n'est pas réembauché;
- d) lorsqu'il démissionne;
- e) lorsqu'il ne recommence pas à travailler au début de la nouvelle période d'été.

9.4 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 9.2 et 9.3, 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.

9.5 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 une fois par année (15 octobre). 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

RÉEMBAUCHE ET POSTES VACANTS

- 10.1 Toute personne qui souhaite se joindre à l'unité de négociation doit proposer sa candidature conformément au processus d'embauche de l'employeur et postuler par écrit conformément aux échéances publiées. Cette consigne s'applique également à quiconque demande à être réembauché pour le prochain été.
- 10.2 Toute personne ayant terminé son stage probatoire peut demander à reprendre son ancien poste, au même endroit ou à une autre plage ou piscine extérieure, auquel cas elle aura priorité sur les autres candidats. La réembauche de cette personne dépendra toutefois de la disponibilité du poste

demandé, au même endroit ou à une autre plage ou piscine extérieure. La personne doit aussi posséder les certificats et les compétences nécessaires ainsi que la capacité avérée d'effectuer le travail exigé par l'employeur. Sous réserve de ces conditions, le poste sera accordé au candidat ayant le plus d'ancienneté.

- 10.3 Toute personne ayant terminé son stage probatoire peut demander un poste différent ou un même poste, dans un établissement différent. L'embauche se fera par ordre d'ancienneté, parmi les candidats qui possèdent les certificats et les compétences nécessaires ainsi que la capacité avérée d'effectuer le travail exigé par l'employeur. La fiche de présence du candidat peut être prise en considération, au besoin. Le candidat sélectionné est assujéti à une période d'essai de deux (2) mois au nouveau poste. Si l'employeur n'est pas satisfait, le candidat peut être réaffecté à un poste vacant dans ses anciennes fonctions, selon la disponibilité des postes avant la fin de la saison. Autrement, l'employé peut demander à reprendre son ancien poste, sous réserve des conditions fixées au paragraphe précédent.
- 10.4 Le candidat renonce à toute position privilégiée par rapport aux autres candidats à la réembauche s'il :
- a) refuse une offre d'emploi;
 - b) accepte une offre d'emploi, mais ne se présente pas au travail;
 - c) choisit de quitter son poste avant la fin de la période d'embauche;
 - d) ne termine pas son stage probatoire.
- 10.5 Les anciens employés qui ont terminé leur stage probatoire ont priorité sur les nouveaux candidats et les employés d'autres unités de négociation de la Ville.

ARTICLE 11

UNIFORMES OU ÉQUIPEMENT INDIVIDUEL

- 11.1 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 leur uniforme et leur équipement.
- 11.2 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.
- 11.3 Si l'employeur fournit des vestes aux employés des plages, ces vestes demeurent la propriété de l'employeur.

ARTICLE 12

SALAIRES ET TRAITEMENTS

- 12.1 Les salaires et traitements versés aux employés visés par la présente convention sont conformes au barème officiel des salaires et traitements de l'employeur établis par l'employeur et le syndicat.
- 12.2 Les employés appartenant à l'unité de négociation sont rémunérés pour le travail accompli selon le barème de rémunération présenté à l'annexe B.
- 12.3 Les employés passent à l'échelon suivant tous les ans, après avoir travaillé l'équivalent d'une (1) période d'été complète.

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.

- 12.4 Les rajustements de traitement annuel et de salaire horaire prévus par la présente convention entrent en vigueur le jour où l'augmentation a été négociée.
- 12.5 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.

ARTICLE 13

REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 13.1 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 chef du contentieux adjoint, Litiges et Relations de travail. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les délégués tant qu'il n'a pas reçu cet avis.
- 13.2 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.
- 13.3 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. Il est convenu cependant que certains

programmes ne permettent pas aux délégués de quitter leur travail avant la fin de leur quart (par exemple, les programmes d'activités sur les pages).

- 13.4 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.
- 13.5 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.
- 13.6 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 un délégué syndical, au besoin, pour respecter la limite de soixante-douze (72) heures.
- 13.7 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 14

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 14.1 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.

14.2 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 cinq (5) 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 son gestionnaire ou à son supérieur. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il discute de sa plainte.

- 14.3 Les parties conviennent qu'un employé ne doit pas déposer de grief avant d'avoir discuté de sa plainte avec son supérieur, conformément au paragraphe 13.2.
- 14.4 Lorsqu'un employé expose sa plainte à son supérieur 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 vingt (20) 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 une réponse à sa plainte, selon la dernière de ces dates.
- 14.5 Premier palier
- Lorsque le syndicat présente un grief au gestionnaire ou à son représentant désigné et en fait parvenir une copie au chef du contentieux adjoint, Litiges et Relations de travail, le gestionnaire 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.
- 14.6 Si la décision du directeur ou de son représentant délégué ne satisfait pas le syndicat, ce dernier peut informer le chef du contentieux adjoint, Litiges et 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.
- 14.7 Grief relatif à une politique
- Pour déposer un grief se rapportant à une politique, le syndicat doit commencer par présenter le grief au chef du contentieux adjoint, Litiges et Relations de travail ou à son représentant désigné, conformément aux dispositions du premier palier.
- 14.8 Grief de l'employeur
- Si le chef du contentieux adjoint, Litiges et Relations de travail ou son représentant délégué ne peut régler une question que l'employeur renvoie au comité des griefs du syndicat, le chef du contentieux adjoint, Litiges et 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 chef du contentieux adjoint, Litiges et 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.

- 14.9 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.
- 14.10 Les délais fixés par le présent article sont établis en jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que si le syndicat et le chef du contentieux adjoint, Litiges et Relations de travail ou son représentant désigné en conviennent d'un commun accord.

ARTICLE 15

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 15.1 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 14, 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 (2) 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.
- 15.2 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.
- 15.3 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.
- 15.4 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.
- 15.5 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.
- 15.6 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.

15.7 Liste d'arbitres

Le syndicat et le chef du contentieux adjoint, Litiges et 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 15.1.

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 vingt-quatre (24) mois après la prise de la mesure disciplinaire, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Nonobstant cet article, les deux parties reconnaissent les obligations de l'employeur en vertu du projet de loi 168.

16.3 Lettres d'instructions ou d'attentes

L'employeur peut envoyer un avis écrit au conseil ou encore communiquer à l'employé ou lui clarifier le comportement attendu dans l'exercice de ses fonctions dans une lettre non disciplinaire d'instructions ou d'attentes, mais ne peut se servir d'une telle lettre pour camoufler un avis disciplinaire. Cette lettre est détruite dans les vingt-quatre (24) mois de travail suivant la date à laquelle la lettre a été remise, à condition qu'aucune autre lettre d'instructions ou d'attentes ou qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 17

COTISATIONS SYNDICALES

- 17.1 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 (2) 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.

- 17.2 L'employeur fournit toutes les deux (2) semaines au syndicat une liste de contrôle alphabétique des cotisations syndicales pour la période du 1^{er} avril au 7 septembre, qui contient les renseignements suivants : nom, matricule de l'employé et cotisations payées pour le dernier relevé de paie bihebdomadaire et depuis le début de l'année.

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 au Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, Service des parcs, des loisirs et de la culture.
- 18.3 Le Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail, Service des parcs, des loisirs et de la culture 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

FRAIS D'AUTOMOBILE

- 19.1 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 la Ville.
- 19.2 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 20

PROTECTION JURIDIQUE

- 20.1 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 21

DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.1 La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015 et est, par la suite, reconduite d'année en année.
- 21.2 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.
- 21.3 Dans les trente (30) jours suivant réception de l'avis susmentionné, les parties se réunissent pour examiner les modifications ou les dispositions proposées.

ARTICLE 22

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

- 22.1 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.
- 22.2 Le conseil d'arbitrage est composé de trois (3) 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 (2) 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.
- 22.3 En cas de désaccord et si le troisième membre n'est pas nommé dans les sept (7) jours suivant la première réunion des deux (2) 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.

- 22.4 La décision du conseil d'arbitrage est définitive et lie les deux parties.
- 22.5 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.

ANNEXE A

TITRES DE POSTE

Superviseur, Activités aquatiques
Sauveteur/moniteur en chef, Activités aquatiques
Sauveteur, Activités aquatiques
Moniteur, Activités aquatiques
Sauveteur en plage continentale, Activités aquatiques

ANNEXE B

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

Titre de poste	Classification de poste	Echelle salariale
Superviseur, Activités aquatiques	10034491	3
Sauveteur/moniteur en chef, Activités aquatiques	10071427	3
Sauveteur, Activités aquatiques	10034492	4
Moniteur, Activités aquatiques	10034490	5
Sauveteur en plage continentale, Activités aquatiques	10034489	5

Barème des salaires au 1^{er} janvier 2014

Échelon		1	2	3	4	5
Échelle salariale 3	Heure	11,220 \$	11,444 \$	11,673 \$	11,906 \$	12,144 \$
Échelle salariale 4	Heure	12,240 \$	12,485 \$	12,735 \$	12,990 \$	13,250 \$
Échelle salariale 5	Heure	13,260 \$	13,525 \$	13,796 \$	14,072 \$	14,353 \$

Barème des salaires au 1^{er} juillet 2014

Échelon		1	2	3	4	5
Échelle salariale 3	Heure	11,560 \$	11,791 \$	12,027 \$	12,268 \$	12,513 \$
Échelle salariale 4	Heure	12,610 \$	12,862 \$	13,119 \$	13,381 \$	13,649 \$
Échelle salariale 5	Heure	13,660 \$	13,933 \$	14,212 \$	14,496 \$	14,786 \$

Barème des salaires au 1^{er} janvier 2015

Échelon		1	2	3	4	5
Échelle salariale 3	Heure	11,910 \$	12,148 \$	12,391 \$	12,639 \$	12,892 \$
Échelle salariale 4	Heure	12,990 \$	13,250 \$	13,515 \$	13,785 \$	14,061 \$

Échelle salariale 5	Heure	14,070 \$	14,351 \$	14,638 \$	14,931 \$	15,230 \$
---------------------	-------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Barème des salaires au 1^{er} juillet 2015

Échelon		1	2	3	4	5
Échelle salariale 3	Heure	12,510 \$	12,760 \$	13,015 \$	13,275 \$	13,541 \$
Échelle salariale 4	Heure	13,640 \$	13,913 \$	14,191 \$	14,475 \$	14,765 \$
Échelle salariale 5	Heure	14,780 \$	15,076 \$	15,378 \$	15,686 \$	16,000 \$

Barème des salaires au 31 décembre 2015

Échelon		1	2	3	4	5
Échelle salariale 3	Heure	13,230 \$	13,495 \$	13,765 \$	14,040 \$	14,321 \$
Échelle salariale 4	Heure	14,430 \$	14,719 \$	15,013 \$	15,313 \$	15,619 \$
Échelle salariale 5	Heure	15,630 \$	15,943 \$	16,262 \$	16,587 \$	16,919 \$

SIGNÉE À OTTAWA (ONTARIO) CE _____^eJOUR DE _____ 2016.

LA VILLE D'OTTAWA

Maire

Greffier de la Ville

_____	_____
_____	_____
_____	_____

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

VISANT CERTAINS EMPLOYÉS D'ÉTÉ DE LA DIRECTION DES SERVICES AQUATIQUES,
SERVICE DES PARCS, DES LOISIRS ET DE LA CULTURE (LOISIRS ET CULTURE)

_____	_____
_____	_____
_____	_____