

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

Entre : **VILLE DE GATINEAU**

Ci-après appelée : « L'Employeur » ou « La Ville »



Et : **SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4881, SECTEUR AQUATIQUE**

Ci-après appelé : « Le Syndicat »



**DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
**Du 7 avril 2013 au 6 avril 2018**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE .....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	3
ARTICLE 3	ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET HARCÈLEMENT .....	3
ARTICLE 4	DÉFINITION DES TERMES.....	4
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 6	AFFAIRES SYNDICALES.....	7
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....	8
ARTICLE 8	PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....	9
ARTICLE 9	MESURES DISCIPLINAIRES .....	9
ARTICLE 10	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 11	DURÉE DE SERVICE .....	10
ARTICLE 12	PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI.....	12
ARTICLE 13	PROBITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE .....	13
ARTICLE 14	AFFECTATIONS .....	13
ARTICLE 15	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	16
ARTICLE 16	DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES .....	18
ARTICLE 17	HORAIRE DE TRAVAIL.....	19
ARTICLE 18	RÉGIMES DE CONGÉS.....	21
ARTICLE 19	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.....	22
ARTICLE 20	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS .....	24
ARTICLE 21	FRAIS DE DÉPLACEMENT.....	25
ARTICLE 22	PROTECTION JUDICIAIRE.....	26
ARTICLE 23	DESCRIPTION DE TÂCHES.....	26
ARTICLE 24	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	26

## ANNEXES

ANNEXE A	ÉCHELLES SALARIALES .....	28
ANNEXE B	ENT-AQUA-15-02 MESURES TRANSITOIRES .....	31
ANNEXE C	ENT-AQUA-15-03 AGENTS À L'ACCUEIL .....	33

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

- 1.01            La présente convention collective de travail s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881, émis le 18 mars 2009, conformément au *Code du travail du Québec*.
- 1.02            La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville de Gatineau et ses salariés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables.
- 1.03            L'emploi du masculin est utilisé uniquement dans le but d'alléger le contenu du texte de la présente convention collective.

## **ARTICLE 2**    **RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.01            L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis en conformité avec le *Code du travail du Québec*.
- Seul le Syndicat peut, par l'entremise de son ou ses représentants dûment autorisés, conclure une entente avec l'Employeur concernant les conditions de travail.
- 2.02            Le Syndicat peut faire appel à un officier du Syndicat canadien de la fonction publique, lorsque jugé nécessaire, pour fins de discussions de relations de travail ou de négociation avec l'Employeur.
- 2.03            Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les stipulations de la présente convention collective.

## **ARTICLE 3**    **ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET HARCÈLEMENT**

- 3.01            Les parties reconnaissent que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation pour pallier à ce handicap.
- La Ville reconnaît au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

## **ARTICLE 4 DÉFINITION DES TERMES**

### **4.01 Employeur**

Désigne la Ville de Gatineau.

### **4.02 Syndicat**

Désigne le Syndicat des employés du secteur aquatique de la Ville de Gatineau (SCFP - section locale 4881).

### **4.03 Session**

Désigne une période d'activités programmées par la Ville.

### **4.04 Salarié**

Désigne tout salarié compris dans l'unité d'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4881 pour laquelle le certificat d'accréditation a été émis le 18 mars 2009.

### **4.05 Salarié occasionnel**

Désigne tout salarié embauché pour occuper une ou plusieurs tâches pendant les différentes sessions de programmation.

### **4.06 Salarié occasionnel saisonnier**

Désigne tout salarié embauché, entre la période de mai à septembre, pour occuper une ou plusieurs tâches.

### **4.07 Salarié en probation**

Désigne tout nouveau salarié embauché et qui n'a pas complété la période de probation prévue dans l'unité d'accréditation du secteur aquatique (SCFP - section locale 4881).

### **4.08 Salarié à l'essai**

Désigne tout salarié assigné à une nouvelle affectation et n'ayant pas complété la période d'essai prévue.

### **4.09 Affectation**

Désigne une tâche où est affecté un salarié pour une session donnée.

4.10 **Affectation vacante**

Désigne une tâche inoccupée pour une session donnée.

4.11 **Lieu de travail**

Désigne l'ensemble du territoire de la Ville de Gatineau divisé en cinq (5) secteurs : le secteur Buckingham et Masson-Angers, le secteur Gatineau, le secteur Centre sportif, le secteur Hull et le secteur Aylmer.

4.12 **Jours ouvrables**

Désigne les jours d'opérations des bureaux administratifs de la Ville, et ce, pour les fins de calcul de certains délais prévus dans la présente convention collective.

4.13 **Durée de service**

Désigne la période reconnue à un salarié du secteur aquatique en fonction des heures effectivement travaillées et accumulées par tâche couvertes par le certificat d'accréditation.

4.14 **Service continu**

Désigne la durée pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail et se calcule en jour, mois ou année en fonction de la date d'embauche (première journée travaillée) à la Ville de Gatineau.

4.15 **Disponibilité**

La disponibilité s'exprime en jour de vingt-quatre (24) heures. Le salarié peut être disponible pour plus d'une plage horaire et plus d'une affectation au cours de la même journée.

4.16 **Semaine et heures normales de travail**

Désigne les heures normales d'activités des centres et des installations aquatiques s'étendant de 5h30 à 23h et ce, du dimanche au samedi.

**ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL**

5.01 Le salarié assujetti à la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle et autoriser l'Employeur, par écrit sur le formulaire approuvé à cette fin, à prélever sur son salaire, à compter de la première paie, un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre la somme au Syndicat.

- 5.02 Le montant de la cotisation est établi ou révisé par le Syndicat. Une copie de la résolution syndicale adoptée en ce sens est transmise à l'Employeur par le secrétaire du Syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par l'Employeur.
- 5.03 a) L'Employeur perçoit sur chaque paie les cotisations syndicales fixées par le Syndicat. L'Employeur remet mensuellement au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales.
- b) Également, l'Employeur fournit les renseignements suivants:
- Le nom et prénom des salariés;
  - Le numéro d'employé;
  - Les montants des cotisations syndicales perçues ainsi que le cumulatif annuel pour chaque salarié pour la période;
  - Le nombre d'heures travaillées de chaque salarié pour la période;\*
  - Le salaire régulier payé à chaque salarié pour la période;\*
  - Le salaire en temps supplémentaire payé à chaque salarié pour la période.\*
- \* Ces informations seront disponibles lorsque le nouveau système de paie le permettra.*
- 5.04 L'Employeur fournit à chaque salarié, aux fins d'impôts, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.
- 5.05 L'Employeur fournit au Syndicat, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective et quatre (4) fois par année par la suite, une liste contenant les informations suivantes pour tous les salariés:
- Nom et prénom;
  - Le numéro d'employé;
  - La ou les affectations;
  - Le taux horaire attribué à chacune des affectations;
  - La date d'entrée en fonction dans la tâche;
  - Le cumulatif des heures effectivement travaillées par tâche.
- L'Employeur avise le Syndicat de toute nouvelle embauche et de tout départ dans un délai de trente (30) jours.
- 5.06 a) Vers le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat une liste qui inclut le nom, prénom, adresse, numéro de téléphone et la date d'embauche de chaque salarié. Cette même liste, à laquelle les adresses et numéros de téléphone sont retirés, est également affichée, pour une période de trente (30) jours, dans les divers sites de travail du secteur aquatique qui sont la propriété de l'Employeur.

Les parties conviennent que des corrections à la liste affichée peuvent être identifiées dans les (3) jours suivants son affichage.

- b) L'Employeur transmet aux salariés et au Syndicat, deux (2) fois par année, une liste qui inclut le nom, prénom, numéro de téléphone, l'adresse courriel et les qualifications de chaque salarié.

5.07 L'Employeur autorise le Syndicat à utiliser sans frais les locaux de la Ville à des fins strictement syndicales après autorisation de la personne désignée du Service des loisirs, des sports et du développement des communautés, sous réserve de la disponibilité des locaux.

5.08 Aux fins d'application des divers délais prévus à la présente convention collective, toute correspondance acheminée au Syndicat via l'adresse courriel déterminée est présumée reçue le jour de son envoi.

## **ARTICLE 6    AFFAIRES SYNDICALES**

6.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission du gestionnaire cadre responsable, s'absenter de leur travail pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion :

- a) Des discussions avec l'Employeur relatives à des griefs : maximum deux (2) représentants;
- b) De l'audition de griefs devant l'arbitre : maximum un (1) représentant;
- c) Le salarié visé par le grief, le cas échéant, sera libéré de son travail pour l'audition. Un salarié assigné à témoigner est libéré pour la durée requise;
- d) De la négociation de la convention collective : maximum deux (2) représentants;
- e) Des auditions devant la CSST et la CLP : maximum un (1) représentant;
- f) Pour siéger au comité de relations de travail : maximum deux (2) représentants.

6.02 En plus des absences mentionnées à l'article 6.01, l'Employeur accorde, pour des activités syndicales, une banque de deux cents (200) heures d'absences avec salaire, renouvelable par période de deux (2) ans. Également, l'Employeur accorde un maximum de cinquante (50) heures, pour la préparation de la négociation de la convention collective et ce, pour la durée de la période de négociation qui débute au moment du dépôt de l'avis de négociation.

6.03 Toute absence autorisée au-delà des heures mentionnées à l'article 6.02 est considérée aux frais du Syndicat.

- 6.04 Toutes libérations syndicales doivent être demandées en complétant le formulaire prescrit par l'Employeur et acheminées au gestionnaire cadre responsable au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance. Une libération syndicale peut être accordée dans un délai plus court avec justification et motif sérieux.
- 6.05 Le Syndicat a droit d'afficher, dans un lieu non accessible au public et sur les tableaux prévus à cet effet, les avis de convocation à ses assemblées ainsi que toute autre information nécessaire à son bon fonctionnement. Aucun affichage de documents à caractère diffamatoire ne sera permis. L'Employeur fournit les tableaux d'affichage uniquement pour les sites de travail qui sont sa propriété.

## **ARTICLE 7    PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

- 7.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective doit être soumise à la procédure exposée ci-après. Cependant, les griefs devant être réglés dans les plus brefs délais, les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées de manière à empêcher le salarié de discuter de la mésentente avec le gestionnaire cadre dont il relève.
- 7.02 Le salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut, avant de soumettre son grief, tenter de régler la mésentente avec le gestionnaire cadre responsable. À défaut d'entente, le salarié peut soumettre son grief en la manière ci-après établie.

### **7.03    Première étape**

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, au Directeur du Service des loisirs ou à son représentant dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief. La personne responsable devra accuser réception sur l'original du document. Afin de permettre une analyse éclairée, tout grief doit comporter une description de la situation contestée et du correctif demandé.

### **Deuxième étape**

L'Employeur doit faire connaître sa position, par écrit, au Syndicat dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

### **Troisième étape**

Dans l'éventualité où l'Employeur ne répond pas à l'intérieur du délai de trente (30) jours ouvrables ou si la décision n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage au plus tard dans les six (6) mois suivant le dépôt du grief.



7.04 **Entente entre les parties**

Tout règlement intervenu entre l'Employeur et le Syndicat doit faire l'objet d'une entente écrite et signée par les personnes représentantes dûment autorisées des deux (2) parties.

7.05 Les parties, d'un commun accord, peuvent par écrit, déroger à la présente procédure quant aux délais concernés ou à l'ordre à suivre. Les dates indiquées sur les documents par les timbres dateurs du Bureau de poste ou la date de signature par la personne qui reçoit le grief constituent une preuve suffisante sommaire servant au calcul des délais.

7.06 Si l'Employeur estime que le Syndicat contrevient aux dispositions de la présente convention collective, il peut soumettre au président du Syndicat un grief et alors les procédures prévues aux articles 7 et 8 s'appliquent.

**ARTICLE 8 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

8.01 Le Syndicat avise, par écrit, l'Employeur qu'il soumet le grief à l'arbitrage et ce, dans les trente (30) jours suivant la réponse de l'Employeur.

8.02 Les parties conviennent de tenter de s'entendre quant à la nomination d'un arbitre. À défaut d'entente, conformément aux dispositions du *Code du travail du Québec*, le Syndicat demande au ministre du Travail de désigner l'arbitre.

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

**ARTICLE 9 MESURES DISCIPLINAIRES**

9.01 L'Employeur peut décider de convoquer un salarié pour raison disciplinaire. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner par un représentant syndical. Au besoin, le ou la conseillère syndicale membre du SFCP peut assister à ces rencontres. La convocation écrite doit être transmise au salarié au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre.

9.02 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire à un salarié, il doit aviser celui-ci par écrit, en y indiquant les actes reprochés et ce, au plus tard dans les quarante (40) jours ouvrables qui suivent la dernière rencontre prévue à l'article 9.01.

9.03 Toute mesure disciplinaire doit être imposée au salarié dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception par celui-ci de l'avis prévu à l'article 9.02 sauf si une période d'absence au travail du salarié a pour effet d'empêcher l'Employeur de respecter les délais prévus au présent paragraphe.

- 9.04 Les délais prévus aux articles 9.01, 9.02 et 9.03 ne s'appliquent pas dans le cas où les actes reprochés sont de nature grave.
- 9.05 L'Employeur retire du dossier du salarié, à l'expiration d'une période de vingt-quatre (24) mois, toute mesure disciplinaire imposée à un salarié, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire ou de récidive pendant cette période.

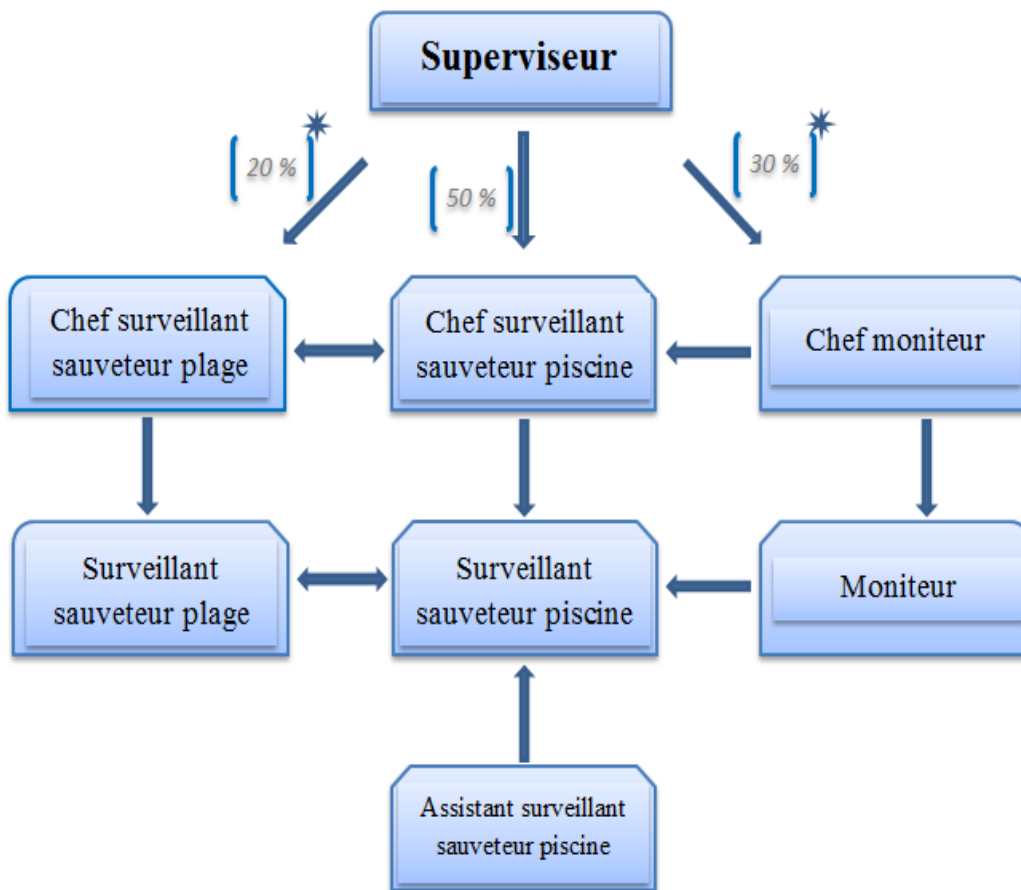
## **ARTICLE 10 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

- 10.01 Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants du Syndicat salariés membres de la Section locale 4881 et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le mandat du comité consiste à étudier toutes questions d'ordre professionnel et opérationnel ainsi que l'application de la présente convention collective et la discussion des griefs. Ce comité peut s'adjoindre des invités au nombre maximal de deux (2) personnes choisies par chacune des parties. Les invités doivent être en lien avec les sujets traités. Des questions particulières reliées à la santé-sécurité peuvent également être discutées, sous réserve de l'article 10.03 ci-après.
- 10.02 Le comité de relations de travail se réunit au moins quatre (4) fois par année. Les sujets à être discutés doivent être transmis aux parties dix (10) jours avant la rencontre. L'Employeur assume le rôle de secrétariat. Les comptes rendus des réunions sont transmis au plus tard quinze (15) jours ouvrables après la réunion.
- 10.03 Lorsqu'une question concernant la santé et sécurité au travail doit faire l'objet d'une discussion entre les parties, une personne sera désignée par la section santé et sécurité du travail du Service des ressources humaines et ce, afin d'assister à la rencontre du comité de relations de travail. Cette question sera traitée au tout début de la rencontre avec la personne désignée. Avec l'accord des deux parties, des rencontres spécifiques liées à la santé et sécurité du travail pourront se tenir en dehors du comité de relations de travail.

Pour toute question urgente reliée à la santé et la sécurité au travail, l'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenu, dans les sept (7) jours ouvrables suivant la demande, un comité de relations de travail spécialisé où seule cette question sera abordée. Cette rencontre ne sera pas comptabilisée aux fins d'application de l'article 10.02 de la présente convention collective.

## **ARTICLE 11 DURÉE DE SERVICE**

- 11.01 Pour les fins d'application de la durée de service dans le cas d'attribution des affectations et de remplacements volontaires, les heures totales seront accumulées selon l'ordinogramme ci-dessous :



\*  
*Le salarié qui ne détient pas la qualification de sauveteur national plage et/ou moniteur en sécurité aquatique ne se voit reconnaître aucune heure dans ces tâches.*

## 11.02 **Maintien de la durée de service sans accumulation**

Le salarié conserve sa durée de service accumulée dans les situations suivantes :

- Lors d'une absence en accident du travail ou maladie professionnelle;
- Lors de tout congé sans solde prévu à la convention collective;
- Lorsqu'il est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail pour une période de moins de vingt-quatre (24) mois;
- Lorsqu'il est mis à pied à cause d'un manque de travail;
- Lorsqu'il est en suspension disciplinaire.

11.03 **Maintien et accumulation de la durée de service**

Le salarié conserve sa durée de service accumulée et continue de l'accumuler dans les situations suivantes :

- a) Lors de libérations syndicales accordées par l'Employeur et en fonction de l'horaire de travail planifié;
- b) Lors de tout congé avec solde prévu à la convention collective.

11.04 **Perte de la durée de service et de l'emploi**

Le salarié perd sa durée de service accumulée et son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) Lors d'une cessation définitive de l'emploi;
- b) Lors d'une démission volontaire;
- c) Lors d'un abandon volontaire, soit une absence sans avis ou sans motif valable avec preuve à l'appui, excédant trois (3) jours consécutifs;
- d) Lorsqu'un salarié ne se présente pas au travail, tel que prévu à son horaire, trois (3) fois dans la même session à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui ou d'avoir trouvé un remplaçant ou d'avoir donné un avis à l'Employeur;
- e) Lors d'un refus ou négligence d'accepter de reprendre le travail suite à convocation de l'Employeur à cet effet;
- f) Lorsqu'il n'effectue aucune prestation de travail au cours d'une période de douze (12) mois.

11.05 **Perte de la durée de service sans perte d'emploi**

Si le salarié ne respecte pas l'article 15.12 de la présente convention collective, il perd sa durée de service accumulée pour la session suivante seulement. Par la suite et pour une durée de deux (2) ans, si le salarié récidive, il perd sa durée de service accumulée et son emploi.

**ARTICLE 12 PÉRIODE DE PROBATION ET PÉRIODE D'ESSAI**

- 12.01 La période de probation de tout nouveau salarié embauché est fixée à trois cent (300) heures effectivement travaillées et d'un minimum de quatre (4) mois, nonobstant la ou les tâches occupées. L'Employeur peut prolonger, après entente avec le Syndicat, la période de probation s'il le juge nécessaire.

- 12.02 Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de grief.
- 12.03 Un salarié en absence autorisée et qui n'a pas terminé sa période de probation ou d'essai, doit, à son retour, travailler uniquement les heures manquantes afin de compléter la période de probation ou d'essai.
- 12.04 La période d'essai d'un salarié affecté à une nouvelle tâche se calcule selon les barèmes suivants :
- Tâches prévues au tableau A de l'annexe A : cent (100) heures effectivement travaillées;
  - Tâches prévues au tableau B de l'annexe A : soixante-quinze (75) heures effectivement travaillées.
- L'Employeur peut prolonger, après entente avec le Syndicat, la période d'essai d'un salarié s'il le juge nécessaire.
- 12.05 Au terme de la période d'essai, suivant une évaluation attestant la réussite, le salarié est réputé satisfait aux exigences normales de la tâche.

### **ARTICLE 13 PROBITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE**

- 13.01 Tout salarié embauché après la date de la signature de la présente convention collective devra se soumettre à une vérification d'antécédents judiciaires en lien avec l'emploi.
- 13.02 Les salariés déjà à l'emploi devront, à la signature de la présente convention collective, signer une déclaration signifiant qu'ils n'ont aucun antécédent judiciaire en lien avec l'emploi. Nonobstant ce qui précède, tout salarié devra aviser promptement l'Employeur advenant le cas où des mises en accusation ou des condamnations en lien avec l'emploi seraient portées contre eux.

### **ARTICLE 14 AFFECTATIONS**

#### **14.01 Attributions des affectations**

Il incombe à l'Employeur de déterminer l'horaire de travail, les affectations ainsi que les effectifs requis. L'Employeur doit établir le formulaire de disponibilité en fonction des affectations et doit indiquer clairement les quarts de travail offerts en blocs.

- a) L'attribution des affectations se fait au début de chaque session, en tenant compte des qualifications et des disponibilités des salariés. Les heures sont attribuées de façon équitable, soit plus ou moins trente (30) heures au premier tour et ce, en

tenant compte de leurs qualifications, de leurs disponibilités et des préférences de lieux de travail. À qualifications et disponibilités égales, la durée de service accumulée dans la tâche primera.

- b) Il est de la responsabilité du salarié de fournir les documents nécessaires pour l'établissement et la reconnaissance de ses compétences et qualifications, et de la même façon, pour mettre à jour ou pour ajouter toute nouvelle compétence et qualification acquise par celui-ci.
- c) Le salarié est tenu de fournir ses disponibilités, par écrit, avant chaque session en complétant le formulaire requis par l'Employeur. Un salarié peut offrir sa disponibilité pour travailler dans tous les secteurs de la Ville. Le salarié qui ne fournit pas sa disponibilité à l'intérieur des dates limites perd sa priorité pour les fins d'établissement de l'horaire de la session, mais la conserve lors d'un appel à tous.
- d) Le salarié est tenu de respecter son horaire de travail pour la durée complète de la session, à moins d'une raison sérieuse avec preuve à l'appui et d'une autorisation de l'Employeur.

Aucune modification ne peut être apportée au formulaire de disponibilité une fois la date limite prescrite par l'Employeur. Nonobstant ce qui précède, un salarié peut modifier son formulaire lors d'un changement lié à l'école ou à un problème médical. Également, le salarié peut se déclarer non-disponible pour la session jusqu'à la veille de la date de confection des horaires.

L'Employeur fait parvenir les formulaires de disponibilité et exigent les réponses des salariés selon les dates convenues entre les parties.

14.02 Tout salarié occasionnel peut se déclarer non disponible pour une période maximale de deux (2) sessions consécutives incluant la période estivale. À défaut de fournir des disponibilités suivant cette période, l'Employeur met fin au lien d'emploi.

14.03 Le salarié occasionnel saisonnier doit fournir une offre de disponibilité à chaque année. Lorsqu'aucune disponibilité de travail n'est présentée, l'Employeur peut mettre fin au lien d'emploi.

14.04 **Affichages des affectations de chef surveillant-sauveteur, moniteur chef et superviseur aquatique.**

Annuellement, les affectations vacantes de chef surveillant-sauveteur, moniteur chef et superviseur aquatique sont affichées à l'interne et à l'externe selon les conditions suivantes :

- a) L'affichage est pour une période de quinze (15) jours;

- b) Les candidats doivent réussir les étapes du processus de sélection qui est déterminé par l'Employeur. Au terme du processus, les candidatures internes de l'unité d'accréditation seront priorisées et à compétence égale, la durée de service primera.

14.05 **Cumul des affectations**

Un salarié peut occuper plus d'une (1) affectation pendant une même session et ce, conditionnellement à ce qu'il détienne les qualifications requises pour chacune et que le cumul des affectations n'occasionne pas de temps supplémentaire.

14.06 Lors d'événements spéciaux qui nécessitent de modifier l'horaire en cours, l'Employeur est responsable de déterminer les quarts de travail selon les besoins.

Une demande d'intérêt sera envoyée à tous les salariés du secteur où se tiendra l'évènement. L'attribution des heures se fera en respectant les intérêts soumis par les salariés selon la procédure suivante :

1. L'affectation des quarts de travail de chef surveillant-sauveteur sera fait avant l'attribution des quarts de surveillant-sauveteur et ce, en respectant la présente procédure d'attribution pour les deux tâches;
2. Un premier tour d'affectation sera fait afin d'attribuer, par durée de service, les quarts de travail aux salariés ayant perdu des heures à leur horaire régulier en raison de l'évènement, jusqu'à concurrence de leur nombre total d'heures perdues, dans la mesure du possible. Pour les fins de calcul d'heures perdues, les heures régulières dans les tâches de moniteur et de moniteur d'aquaforme qui seront reportées à la fin de la session ne seront pas considérées;
3. Afin de combler les besoins, un deuxième tour d'affectation sera fait afin d'attribuer, par durée de service, un quart de travail supplémentaire à tous les salariés ayant soumis leur intérêt;
4. Un quart de travail supplémentaire sera attribué par tour d'affectation selon la liste de durée de service et ce, jusqu'à ce que tous les quarts de travail aient été distribués;
5. Si l'Employeur ne parvient pas à combler tous les quarts de travail, l'étape 4 sera reprise avec tous les salariés de la Ville.

Lors d'évènements spéciaux qui ne font pas partie des tâches normales et habituelles des salariés, l'Employeur offrira les heures disponibles en fonction de la durée de service et de la tâche concernée.

## **ARTICLE 15 MOUVEMENTS DE PERSONNEL**

### **15.01 Remplacements d'urgence**

Les remplacements d'urgence sont offerts, en respectant l'ordre de la durée de service accumulée et selon les étapes suivantes;

1. Aux salariés qualifiés déjà sur les lieux au moment où le remplacement est nécessaire;
2. Aux salariés qualifiés ayant une (1) ou des affectations de travail à l'endroit où le remplacement est nécessaire;
3. À l'ensemble des salariés qualifiés pour la tâche à remplacer.

15.02 a) Après avoir complété les étapes prévues à l'article 15.01, à défaut de salarié volontaire pour effectuer le remplacement, l'Employeur procédera par ordre inverse de durée de service et en rotation afin de combler le manque d'effectif dans le secteur. C'est-à-dire, le dernier salarié sur la liste de salariés possédant les qualifications requises et sans égard aux tâches occupées, se verra forcé d'effectuer le remplacement. Lors du remplacement forcé subséquent, les appels débiteront au-dessus du nom du dernier salarié à qui l'Employeur a demandé d'effectuer un remplacement obligatoire.

b) Un salarié ne peut être forcé à remplacer pour une période excédant une (1) journée.

15.03 Un salarié forcé à remplacer peut refuser un maximum de trois (3) fois par année. Au quatrième refus, l'Employeur peut mettre fin au lien d'emploi.

15.04 Un salarié a droit de refuser d'effectuer un remplacement forcé s'il est en salle de classe pour la période de remplacement requise. Ce refus n'est pas comptabilisé dans le nombre maximal permis au paragraphe précédent. Dans ce cas, l'Employeur pourra demander au salarié une copie de son horaire pour fins de vérification.

15.05 Il est entendu que les remplacements ne doivent en aucun temps générer du temps supplémentaire. À cet égard, les offres de remplacement se feront en tenant compte de l'horaire hebdomadaire des salariés.

### **15.06 Continuité de travail**

Malgré ce qui précède, lorsque survient un surplus d'heures en continuité du quart de travail, lesdites heures sont offertes d'abord au salarié déjà sur place à condition que ces heures n'aient pas pour effet de générer du temps supplémentaire.



15.07           **Rappel au travail**

Tout salarié rappelé obligatoirement en service par l'Employeur, en dehors de ses heures de travail planifiées, est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures. Cependant, s'il est rappelé à l'intérieur de cette même période, ce nouveau rappel est considéré comme la continuité du rappel précédent et dans ce cas seules les heures réellement travaillées sont rémunérées.

15.08           **Remplacements planifiés**

Les articles 15.09 à 15.13 concernant les remplacements planifiés s'appliquent uniquement aux tâches suivantes : agent à l'accueil, assistant surveillant-sauveteur, surveillant-sauveteur, surveillant-sauveteur plage, chef surveillant-sauveteur, chef surveillant-sauveteur plage, chef moniteur et superviseur aquatique.

15.09           Le salarié peut se faire remplacer pour une absence prévue. Il doit en premier lieu avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur sur le formulaire prévu à cette fin. Le cas échéant, le salarié est responsable de trouver un salarié détenant les qualifications requises pour procéder à son remplacement et advenant le cas où un remplaçant est trouvé, les salariés doivent remplir et signer le formulaire requis par l'Employeur.

15.10           Une demande de remplacement planifié doit être soumise à l'Employeur au moins quarante-huit (48) heures avant la date dudit remplacement.

15.11           L'Employeur n'est pas tenu responsable d'aucune façon dans le cas où un salarié ne respecterait pas ses engagements envers un confrère. Le remplaçant est toujours responsable de l'échange.

15.12           Un salarié peut se faire remplacer pour un maximum total de 20 % des heures de travail planifiées durant une session. Ce pourcentage n'inclut pas les absences pour cause de libérations syndicales, de compétition sportive ou académique, d'examen scolaire, d'échange de quarts (pour le remplaçant seulement) ou de remplacement exigé par l'Employeur. Ce dernier se réserve le droit d'exiger une preuve à l'appui.

15.13           Un remplacement planifié ne doit en aucun temps occasionner de déboursés additionnels pour l'Employeur, entre autres, en réclamation de temps supplémentaire ou en frais de déplacement.

15.14           **Moniteur, spécialistes et moniteur aquaforme**

Un salarié peut exceptionnellement présenter à l'Employeur une demande de remplacement planifié pour une plage horaire de moniteur, spécialiste ou moniteur aquaforme. L'Employeur analyse la demande et a le choix d'accorder ou non le remplacement demandé.

15.15            **Chevauchement de sessions**

Lorsque se chevauchent la fin d'une session et le début de l'autre, il est de la responsabilité du salarié de remplir le formulaire de remplacement, dans les dix (10) jours calendriers qui suivent la réception de l'horaire, pour chacune des affectations qui empiètent l'une sur l'autre. L'Employeur s'assure alors d'effectuer les remplacements, qui ne seront pas comptabilisés aux fins d'application de l'article 15.12 de la présente convention collective.

À défaut pour les salariés d'informer l'Employeur dans le délai imparti, le salarié sera responsable de se trouver un remplaçant.

**ARTICLE 16    DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES**

16.01            **Certifications**

Le salarié est responsable d'assurer la conformité de sa ou ses certifications en fonction des lois et règlements applicables. L'Employeur rembourse au salarié, conformément à la politique de la Ville, 100 % des frais relatifs aux recertifications nécessaires au maintien des cartes de compétence obligatoires pour exercer la ou les tâches qu'il occupe. Lorsque l'Employeur voit à dispenser des séances d'examens de recertifications, le salarié dont les certifications viennent à échéance est tenu d'y participer.

Pour des motifs exceptionnels, dans l'éventualité où le salarié est dans l'impossibilité de se présenter aux séances d'examens de recertifications offertes par l'Employeur, il sera possible pour lui de se faire rembourser le coût du brevet après approbation de l'Employeur. Le remboursement ne peut excéder le coût assumé par l'Employeur lors de ses propres séances d'examens de recertifications.

16.02            Un salarié qui souhaite obtenir le remboursement de certains frais de formation en vertu de la politique de la Ville doit obtenir préalablement l'autorisation de l'Employeur. Lorsqu'un salarié suit un cours de formation à la demande de l'Employeur, les frais associés sont remboursés conformément à la politique de la Ville.

16.03            **Formation continue**

L'Employeur souhaite encourager le développement des compétences de ses salariés. À cet égard, des activités de formation peuvent être organisées et il est de la responsabilité de l'Employeur de déterminer si les activités de formations sont obligatoires ou non.

## 16.04 **Maintien des compétences**

Les salariés doivent participer aux activités et évaluations techniques et physiques de maintien des compétences. La réussite de ces évaluations est obligatoire afin de conserver ou être promu à des tâches où celles-ci sont exigées. Ces évaluations auront lieu deux (2) fois par année, en mai et en novembre. L'Employeur affichera dans toutes ses installations un avis indiquant les compétences qui seront évaluées et ce, au moins un mois avant la tenue de l'activité. En cas d'échec, le salarié aura un maximum de quatre (4) semaines pour se reprendre, à défaut de quoi les affectations lui seront attribuées en fonction des compétences réussies. Il est de la responsabilité de chaque salarié de se maintenir dans une forme physique adéquate.

## **ARTICLE 17 HORAIRE DE TRAVAIL**

17.01 L'horaire et les heures de travail sont déterminés par les besoins de l'Employeur. L'horaire de travail varie notamment en fonction de l'offre de service à la clientèle. Lors de changement d'horaire, le salarié en est informé le plus tôt possible.

L'horaire «canicule» doit être établi en début de session d'été et les salariés doivent être avisés de l'activation de l'horaire vingt-quatre (24) heures avant son début.

17.02 Généralement, les sessions sont établies de la façon suivante :

- Session hiver : janvier à avril
- Session printemps : avril à juin
- Session été : juin à août
- Session automne : septembre à décembre

Les activités programmées de la Ville pouvant être sujettes à changement, l'Employeur peut modifier l'établissement des sessions, entre autres, quant à la durée et au nombre de sessions.

- 17.03
- a) La rémunération débute à l'heure à laquelle le salarié entame sa prestation de travail selon l'horaire préalablement établi par l'Employeur.
  - b) L'Employeur est responsable d'identifier les plages horaires pour lesquelles un surveillant-sauveteur peut se voir accorder, en rotation, une période additionnelle travaillée et rémunérée de dix (10) minutes avant le début du bain.
  - c) L'Employeur est responsable d'identifier les plages horaires pour lesquelles un chef surveillant-sauveteur ou un moniteur chef peut se voir accorder une période additionnelle travaillée et rémunérée de quinze (15) minutes avant et de trente (30) minutes à la fermeture de la piscine le cas échéant.

- d) Un moniteur se voit accorder une rémunération additionnelle de dix (10) minutes avant et dix (10) minutes après la prestation de travail planifiée et ce, pour la préparation et le rangement de l'équipement nécessaire aux cours.
  - e) Un moniteur aquaforme se voit accorder une rémunération additionnelle de dix (10) minutes avant et dix (10) minutes après la prestation de travail planifiée et ce, pour la préparation et le rangement de l'équipement nécessaire aux cours.
- 17.04 a) Un paiement additionnel de vingt (20) minutes par charge de cours par session sera octroyé à un salarié qui effectue la tâche de moniteur, entre autres, pour remplir les carnets d'évaluation des apprentissages ou pour effectuer tout autre travail relié à la tâche de moniteur.
- b) Un paiement additionnel d'une (1) heure par charge de cours par session sera octroyé à un spécialiste pour la planification et l'ajustement de la formation.
- 17.05 Au-delà de quatre (4) heures consécutives de travail, le salarié a droit à une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes. Toutefois, si le salarié est tenu de rester à son lieu de travail pendant sa période de repos, l'Employeur lui verse une indemnité de salaire égale à trente (30) minutes payées à son taux horaire normal.
- 17.06 En cas de mauvaise température, de bris d'équipement ou de circonstances particulières empêchant les salariés d'effectuer le travail prévu à l'horaire, l'Employeur peut décider de fermer les installations, d'annuler les heures de travail planifiées ou choisir de réaffecter les salariés à d'autres tâches et ce, pour la durée requise.
- 17.07 a) Dans le cas d'annulation ou de fermeture, l'Employeur doit aviser les salariés visés, par téléphone ou message texte, au moins trente (30) minutes avant le début de la plage horaire prévue. À défaut d'avoir tenté de communiquer avec un salarié et que celui-ci se présente sur les lieux du travail, l'Employeur a l'obligation de rémunérer le salarié pour un minimum de trois (3) heures au taux régulier de la tâche annulée. L'Employeur est requis de communiquer une (1) seule fois avec le salarié lorsque plusieurs plages horaires sont annulées.
- b) Le salarié est responsable de vérifier si l'Employeur a communiqué avec lui. De plus, il a l'obligation de fournir à l'Employeur ses coordonnées téléphoniques et de l'aviser de tout changement à cet égard.
- 17.08 Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- Toute heure faite en dehors de la semaine normale de travail est considérée comme du temps supplémentaire.

17.09 Tout travail exécuté en sus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire de la tâche à laquelle il est assigné à travailler et occasionnant le dépassement de la semaine normale.

## **ARTICLE 18 RÉGIMES DE CONGÉS**

### **18.01 Jours fériés et chômés**

Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. Le 1<sup>er</sup> janvier;
2. Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'Employeur;
3. Le lundi qui précède le 25 mai;
4. Le 24 juin (Fête nationale);
5. Le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
6. Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre;
7. Le deuxième lundi d'octobre;
8. Le 25 décembre.

18.02 Les salariés qui sont obligés de travailler à l'un des jours fériés identifiés à l'article 18.01 ont droit à l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

### **18.03 Congés annuels**

Pour tenir lieu des congés annuels, les salariés se verront verser, sur chaque paie, une indemnité afférente aux congés selon le barème suivant :

- Moins de cinq (5) ans de service continu : 4 %
- Cinq (5) ans et plus de service continu : 6 %

### **18.04 Congés spéciaux**

Les salariés peuvent bénéficier des congés spéciaux suivants :

- a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant une (1) semaine à cette occasion, mais sans salaire.
- b) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.
- c) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

- d) Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.
- e) Une (1) journée additionnelle sans salaire est accordée lorsqu'un des événements précédemment mentionnés a lieu à plus de deux cent cinquante (250) km du lieu de résidence du salarié et ce, sur présentation d'une preuve à cet effet.

18.05 En cas de décès et que l'inhumation des cendres a lieu à une date ultérieure, le salarié peut utiliser une des journées prévues aux paragraphes a) ou b) selon le cas applicable.

18.06 Pour bénéficier des congés spéciaux prévus dans le présent article, le salarié doit fournir, sur demande de l'Employeur, la preuve des faits justifiant le congé.

18.07 Lorsqu'un salarié est assigné à agir comme témoin dans une cause liée à ses fonctions et qu'il est prévu être au travail, il reçoit une rémunération équivalente à son salaire moins la compensation payée par la Cour.

#### 18.08 **Congés de maladie**

Quelle que soit la durée de l'absence du salarié, l'Employeur peut vérifier le motif de l'absence et contrôler la durée de l'invalidité. De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser l'Employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie ou d'accident et soumettre promptement les preuves requises. En tout temps, lorsque jugé requis, l'Employeur peut exiger un certificat médical avec diagnostic. Après plus de trois (3) jours consécutifs d'absence, la présentation d'un certificat médical avec diagnostic est obligatoire.

#### 18.09 **Congé sans traitement**

Le salarié ayant au moins un (1) an de service continu à la Ville et désirant bénéficier d'un congé sans traitement pourra en faire la demande à l'Employeur et ce, au moins trente (30) jours avant la prise du congé. Ce congé est d'une durée maximale de deux (2) semaines par année pour le salarié ayant moins de cinq (5) ans de service continu et d'une durée maximale de trois (3) semaines par année pour le salarié ayant cinq (5) ans et plus de service continu. Le congé peut être fractionné en bloc d'une semaine et n'est pas comptabilisé aux fins d'application de l'article 15.12 de la présente convention collective. Les demandes de congés sans traitement sont accordées en fonction des besoins opérationnels et suivant le service continu accumulé des salariés (le plus ancien ayant priorité). Pendant ce congé, le salarié conserve sa durée de service accumulée.

### **ARTICLE 19 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS**

19.01 Les taux horaires applicables aux salariés sont indiqués dans les tableaux A et B prévus à l'annexe A de la présente convention collective.

- 19.02 Le nouveau salarié est rémunéré au premier échelon de l'échelle salariale de la tâche qu'il occupe à son entrée en fonction.
- 19.03 Le salarié occupant une tâche du tableau A de l'annexe A progressera d'échelon à chaque tranche de trois cents (300) heures effectivement travaillées dans une tâche.
- 19.04 Le salarié occupant une tâche du tableau B de l'annexe A progressera d'échelon à chaque tranche de deux cents (200) heures effectivement travaillées dans une tâche.
- 19.05 Le salarié qui obtiendra une tâche dont le maximum de l'échelle est supérieur au maximum de l'échelle de sa tâche d'embauche, voit son salaire fixé au taux immédiatement supérieur à celui de sa tâche d'embauche.
- 19.06 Le salarié qui acceptera une tâche pour laquelle le maximum de l'échelle est inférieur au maximum de l'échelle de sa tâche d'embauche verra son salaire fixé au même échelon que celui de sa tâche d'embauche.
- 19.07 Dans l'éventualité où la tâche d'embauche est assistant surveillant-sauveteur, le salarié verra sa tâche d'embauche modifiée à celle de surveillant-sauveteur lorsqu'il obtiendra sa première affectation à celle-ci aux fins d'application des articles 19.05 et 19.06.
- 19.08 L'échelle salariale sera majorée de la façon suivante et ce, à compter du premier dimanche de juin de chaque année :
- 2013 : 2,5%
  - 2014 : 2,5%
  - 2015 : 2,0%
  - 2016 : 1,5%
  - 2017 : 1,5%
- 19.09 a) La période de paie est du dimanche au samedi. Le salarié voit sa paie déposée tous les deux (2) jeudis à l'institution financière indiquée par celui-ci et le talon de chèque sera posté à son domicile.
- b) Si le jeudi est chômé, le salarié est payé le jour ouvrable précédent.
- c) La semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, soit du dimanche (0h00) au samedi soir (23h59).

## **ARTICLE 20 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS**

20.01 En fonction des besoins de la tâche occupée, l'Employeur fournit à l'embauche ainsi que pour toute nouvelle tâche les vêtements et le matériel selon les barèmes suivants :

<b>Tâches</b>	<b>Vêtements et équipements</b>
Superviseur aquatique	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 t-shirt ou coton ouaté s'il travaille 1x par semaine</li><li>- 2 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 2x ou 3x par semaine</li><li>- 3 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 4x et plus par semaine</li><li>- 1 sifflet</li><li>- 1 t-shirt à manches longues (extérieur)</li></ul>
Chef surveillant-sauveteur Chef moniteur	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 t-shirt ou coton ouaté s'il travaille 1x par semaine</li><li>- 2 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 2x ou 3x par semaine</li><li>- 3 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 4x et plus par semaine</li><li>- 1 sifflet</li><li>- 1 t-shirt à manches longues (extérieur)</li><li>- Des imperméables seront disponibles pour tous (extérieur)</li></ul>
Assistant surveillant-sauveteur Surveillant-sauveteur	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 t-shirt ou coton ouaté s'il travaille 1x par semaine</li><li>- 2 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 2x ou 3x par semaine</li><li>- 3 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 4x et plus par semaine</li><li>- 1 sifflet</li><li>- 1 t-shirt à manches longues (extérieur)</li><li>- Des imperméables seront disponibles pour tous (extérieur)</li></ul>
Moniteur	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 <i>rashguard</i></li><li>- 1 sifflet</li></ul>
Agent à l'accueil	<ul style="list-style-type: none"><li>- 1 t-shirt ou coton ouaté s'il travaille 1x par semaine</li><li>- 2 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 2x ou 3x par semaine</li><li>- 3 t-shirts ou coton ouaté s'il travaille 4x et plus par semaine</li><li>- 1 coton ouaté</li><li>- Des manteaux/vestes seront disponibles pour tous</li></ul>

Également, un (1) contenant de crème solaire est mis à la disposition des salariés et ce, sur chaque lieu de travail extérieur.



- 20.02            **Allocation pour achat d'un maillot de bain**
- a)            Tout salarié, à l'exception des agents à l'accueil, ayant travaillé au moins deux cents (200) heures au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai se voit attribuer une allocation annuelle de trente-cinq dollars (35\$) pour les hommes et soixante dollars (60\$) pour les femmes pour l'achat d'un maillot de bain. L'allocation est versée au plus tard le 30 juin de chaque année.
- b)            Un salarié doit avoir complété avec succès, avant le mois de juin, la période de probation initiale de trois cents (300) heures effectivement travaillées avant d'avoir droit à l'allocation.
- 20.03            Les vêtements et équipements sont remplacés aux frais de l'Employeur sur la base d'un échange lorsqu'ils sont endommagés ou par usure normale.
- Toutefois, le salarié devra défrayer les coûts rattachés au remplacement des articles perdus ou abîmés d'une façon négligente.
- 20.04            Tous les vêtements distribués aux salariés sont identifiés avec le logo de la Ville de Gatineau.
- 20.05            L'Employeur doit autoriser au préalable tout achat de matériel utilisé pour la formation. Par la suite, il remboursera le salarié sur présentation de pièces justificatives.

## **ARTICLE 21    FRAIS DE DÉPLACEMENT**

- 21.01            Le salarié qui est requis par l'Employeur de se déplacer durant les heures de travail, pour l'exécution de ses fonctions, est remboursé pour les dépenses encourues en fonction du moyen de transport qu'il est autorisé à utiliser et avec présentation des pièces justificatives.
- 21.02            Le salarié qui utilise son véhicule personnel pour se déplacer durant les heures de travail, pour l'exécution de ses fonctions, se voit rembourser les frais de kilométrage selon la politique municipale applicable.
- 21.03            Lorsqu'un salarié effectue un déplacement, seul l'excédent de la distance entre son lieu de travail initialement prévu et le nouveau lieu de travail est admissible pour les fins du relevé de kilométrage.
- Aucun remboursement de kilométrage n'est admissible si la distance entre le lieu de travail initialement prévu et le nouveau lieu de travail est plus courte que la distance que le salarié aurait parcourue pour se rendre au lieu initialement prévu.

## **ARTICLE 22 PROTECTION JUDICIAIRE**

- 22.01 L'Employeur assume la défense du salarié ou de l'ex-salarié poursuivi devant les tribunaux civils ou criminels à la suite d'un acte qu'il a accompli dans l'exercice normal de ses fonctions. Dans l'éventualité d'une condamnation, l'Employeur paiera l'amende ou le jugement ainsi que les frais judiciaires. Dans tous les cas, la défense est confiée à l'avocat choisi par le salarié en fonction des paramètres fixés par l'Employeur concernant le paiement des honoraires professionnels.
- 22.02 Les dispositions de l'article précédent ne s'appliquent pas dans le cas d'une faute lourde de la part du salarié dont la preuve incombe à l'Employeur. La faute lourde est celle qui dénote une insouciance, une imprudence ou une négligence grossière.

## **ARTICLE 23 DESCRIPTION DE TÂCHES**

- 23.01 Lorsque l'Employeur procède à la mise à jour d'une description de tâches, il transmet copie de la nouvelle description au Syndicat. Également, l'Employeur rend disponible, sur demande d'un salarié, copie des descriptions de tâches en vigueur.

## **ARTICLE 24 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

- 24.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 6 avril 2018.
- 24.02 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

À l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent du maintien et de la reconduction des conditions de travail et ce, conformément aux dispositions de l'article 59 du *Code du travail*.

### 24.03 **Rétroactivité**

La rétroactivité s'applique à tous les salariés au service de la Ville à la date de signature de la présente convention collective. La rétroactivité sera payée sur le salaire basé sur les heures travaillées, soit :

- Le salaire régulier;
- Le temps supplémentaire monnayé;
- L'indemnité afférente aux congés annuels;
- L'indemnité prévue à l'article 18.02.

**EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Gatineau, ce \_\_\_\_e jour de juin 2015.**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4881,  
SECTEUR AQUATIQUE**

**VILLE DE GATINEAU**

---

Alexandre Lorrain, Président

---

Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

---

Michaël Bélanger-Duchesne, vice-président

---

Me Suzanne Ouellet, Greffière

---

Jean-Pierre Proulx, Conseiller syndical

---

Me Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale

---

Marc Pageau, Directeur  
Service des ressources humaines

## ANNEXE A

**Tableau A**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2013**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 01	Assistant-surveillant sauveteur	11,42	12,10	12,77	13,44
Aqua 02	Surveillant-sauveteur	15,14	16,02	16,92	17,80
Aqua 03	Surveillant-sauveteur plage	15,24	16,12	17,03	17,91
Aqua 04	Chef surveillant sauveteur	23,17	24,52	25,89	27,25
Aqua 05	Chef surveillant sauveteur plage	23,55	24,92	26,30	27,66
Aqua 06	Superviseur aquatique	31,72	33,58	35,45	37,31
Aqua 07	Moniteur	16,24	17,20	18,15	19,11
Aqua 08	Moniteur chef	23,94	25,35	26,75	28,16
Aqua 10	Agent à l'accueil	11,05	11,64	12,23	12,81

*Changement d'échelon à toutes les 300 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau A*

**Tableau B**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2013**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 11	Spécialiste I - Jeune Sauveteur	23,16	24,60	26,05	27,50
	- Étoile de bronze	23,16	24,60	26,05	27,50
	- Médaille de bronze	23,16	24,60	26,05	27,50
	- Croix de bronze	23,16	24,60	26,05	27,50
Aqua 12	Spécialiste II - Moniteur sauveteur national (sécurité aquatique)	25,75	27,19	28,64	30,09
	- Cours de premiers soins	25,75	27,19	28,64	30,09
Aqua 13	Spécialiste III - Formateur de moniteur en sauvetage	31,50	33,07	34,63	36,20
	- Instructeur de moniteurs en sécurité aquatique	31,50	33,07	34,63	36,20
Aqua 14	Moniteurs aquaforme	31,50	33,07	34,63	36,20

*Changement d'échelon à toutes les 200 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau B*

**Tableau A**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2014**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 01	Assistant-surveillant sauveteur	11,71	12,40	13,09	13,78
Aqua 02	Surveillant-sauveteur	15,52	16,42	17,34	18,25
Aqua 03	Surveillant-sauveteur plage	15,62	16,53	17,45	18,35
Aqua 04	Chef surveillant sauveteur	23,75	25,13	26,54	27,93
Aqua 05	Chef surveillant sauveteur plage	24,14	25,54	26,96	28,36
Aqua 06	Superviseur aquatique	32,51	34,42	36,34	38,24
Aqua 07	Moniteur	16,65	17,63	18,61	19,58
Aqua 08	Moniteur chef	24,54	25,98	27,42	28,87
Aqua 10	Agent à l'accueil	11,33	11,93	12,53	13,13

*Changement d'échelon à toutes les 300 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau A*

**Tableau B**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2014**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 11	Spécialiste I - Jeune Sauveteur	23,74	25,22	26,70	28,19
	- Étoile de bronze	23,74	25,22	26,70	28,19
	- Médaille de bronze	23,74	25,22	26,70	28,19
	- Croix de bronze	23,74	25,22	26,70	28,19
Aqua 12	Spécialiste II - Moniteur sauveteur national (sécurité aquatique)	26,39	27,87	29,36	30,84
	- Cours de premiers soins	26,39	27,87	29,36	30,84
Aqua 13	Spécialiste III - Formateur de moniteur en sauvetage	32,29	33,89	35,50	37,10
	- Instructeur de moniteurs en sécurité aquatique	32,29	33,89	35,50	37,10
Aqua 14	Moniteurs aquaforme	32,29	33,89	35,50	37,10

*Changement d'échelon à toutes les 200 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau B*

**Tableau A**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2015**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 01	Assistant-surveillant sauveteur	11,94	12,65	13,35	14,05
Aqua 02	Surveillant-sauveteur	15,83	16,75	17,69	18,61
Aqua 03	Surveillant-sauveteur plage	15,94	16,86	17,80	18,72
Aqua 04	Chef surveillant sauveteur	24,22	25,64	27,07	28,49
Aqua 05	Chef surveillant sauveteur plage	24,62	26,05	27,50	28,92
Aqua 06	Superviseur aquatique	33,16	35,10	37,06	39,00
Aqua 07	Moniteur	16,98	17,98	18,98	19,98
Aqua 08	Moniteur chef	25,03	26,50	27,97	29,44
Aqua 10	Agent à l'accueil	11,55	12,17	12,78	13,40

*Changement d'échelon à toutes les 300 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau A*

**Tableau B**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2015**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 11	Spécialiste I - Jeune Sauveteur	24,21	25,72	27,24	28,75
	- Étoile de bronze	24,21	25,72	27,24	28,75
	- Médaille de bronze	24,21	25,72	27,24	28,75
	- Croix de bronze	24,21	25,72	27,24	28,75
Aqua 12	Spécialiste II - Moniteur sauveteur national (sécurité aquatique)	26,92	28,43	29,94	31,46
	- Cours de premiers soins	26,92	28,43	29,94	31,46
Aqua 13	Spécialiste III - Formateur de moniteur en sauvetage	32,93	34,57	36,21	37,85
	- Instructeur de moniteurs en sécurité aquatique	32,93	34,57	36,21	37,85
Aqua 14	Moniteurs aquaforme	32,93	34,57	36,21	37,85

*Changement d'échelon à toutes les 200 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau B*

**Tableau A**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2016**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 01	Assistant-surveillant sauveteur	12,12	12,84	13,55	14,26
Aqua 02	Surveillant-sauveteur	16,07	17,00	17,96	18,89
Aqua 03	Surveillant-sauveteur plage	16,17	17,11	18,07	19,00
Aqua 04	Chef surveillant sauveteur	24,59	26,02	27,48	28,91
Aqua 05	Chef surveillant sauveteur plage	24,99	26,44	27,91	29,36
Aqua 06	Superviseur aquatique	33,66	35,63	37,62	39,59
Aqua 07	Moniteur	17,23	18,25	19,26	20,28
Aqua 08	Moniteur chef	25,40	26,90	28,39	29,89
Aqua 10	Agent à l'accueil	11,73	12,35	12,97	13,60

*Changement d'échelon à toutes les 300 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau A*

**Tableau B**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2016**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 11	Spécialiste I - Jeune Sauveteur	24,57	26,11	27,65	29,18
	- Étoile de bronze	24,57	26,11	27,65	29,18
	- Médaille de bronze	24,57	26,11	27,65	29,18
	- Croix de bronze	24,57	26,11	27,65	29,18
Aqua 12	Spécialiste II - Moniteur sauveteur national (sécurité aquatique)	27,32	28,86	30,39	31,93
	- Cours de premiers soins	27,32	28,86	30,39	31,93
Aqua 13	Spécialiste III - Formateur de moniteur en sauvetage	33,43	35,09	36,75	38,41
	- Instructeur de moniteurs en sécurité aquatique	33,43	35,09	36,75	38,41
Aqua 14	Moniteurs aquaforme	33,43	35,09	36,75	38,41

*Changement d'échelon à toutes les 200 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau B*

**Tableau A**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2017**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 01	Assistant-surveillant sauveteur	12,31	13,03	13,75	14,48
Aqua 02	Surveillant-sauveteur	16,31	17,26	18,23	19,18
Aqua 03	Surveillant-sauveteur plage	16,42	17,37	18,34	19,29
Aqua 04	Chef surveillant sauveteur	24,95	26,41	27,89	29,35
Aqua 05	Chef surveillant sauveteur plage	25,37	26,84	28,33	29,80
Aqua 06	Superviseur aquatique	34,17	36,17	38,19	40,18
Aqua 07	Moniteur	17,49	18,52	19,55	20,58
Aqua 08	Moniteur chef	25,78	27,30	28,82	30,33
Aqua 10	Agent à l'accueil	11,90	12,54	13,17	13,80

*Changement d'échelon à toutes les 300 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau A*

**Tableau B**  
**ÉCHELLE SALARIALE 2017**

CODE	TITRES D'EMPLOIS	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3	ECHELON 4
Aqua 11	Spécialiste I - Jeune Sauveteur	24,94	26,50	28,06	29,62
	- Étoile de bronze	24,94	26,50	28,06	29,62
	- Médaille de bronze	24,94	26,50	28,06	29,62
	- Croix de bronze	24,94	26,50	28,06	29,62
Aqua 12	Spécialiste II - Moniteur sauveteur national (sécurité aquatique)	27,73	29,29	30,85	32,41
	- Cours de premiers soins	27,73	29,29	30,85	32,41
Aqua 13	Spécialiste III - Formateur de moniteur en sauvetage	33,93	35,62	37,30	38,99
	- Instructeur de moniteurs en sécurité aquatique	33,93	35,62	37,30	38,99
Aqua 14	Moniteurs aquaforme	33,93	35,62	37,30	38,99

*Changement d'échelon à toutes les 200 heures effectivement travaillées pour les emplois du tableau B*

**ANNEXE B**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE GATINEAU  
ci-après appelée « la Ville »**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4881, SECTEUR AQUATIQUE  
ci-après appelé « le Syndicat »**

**Objet : Mesures transitoires – Signature de la nouvelle convention collective**

---

**CONSIDÉRANT** la signature de la convention collective 2013-2018;

**CONSIDÉRANT QU'** il y a lieu de prévoir des mesures transitoires pour certains sujets;

**CONSIDÉRANT QUE** les parties se sont entendues sur les mesures transitoires décrites ci-bas.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante de la présente.
2. La liste actuelle de durée de service pour les Spécialistes III sera scindée en deux (2) listes distinctes, soit une liste de Spécialistes III et une liste de Moniteur aquaforme. Les nouvelles listes prendront effet à compter de l'élaboration des horaires de la session automne 2015.
3. Nonobstant la signature de la convention collective et toute autre disposition à l'effet contraire, les dispositions suivantes ne s'appliqueront qu'à compter de la session automne 2015 :

- 11.01
- 14.01
- 17.03d) et e)
- 17.04
- 19.05
- 19.06
- 19.07
- 20.01
- 20.02

4. La Ville s'engage à réviser le dossier de chaque salarié actif afin de valider l'application des articles 19.05 et 19.06 de la convention collective selon les nouvelles dispositions. Aucune rétroactivité ne sera applicable à une modification d'échelons, mais les échelons corrigés seront applicables à compter de la première paie de la session automne 2015. Cette échéance pourra être modifiée après entente entre les parties et en fonction de la date réelle de signature de la convention collective.
5. La rétroactivité sera payable dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce   <sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 2015.

**PARTIE SYNDICALE**

**PARTIE PATRONALE**

\_\_\_\_\_  
Alexandre Lorrain, Président

\_\_\_\_\_  
Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

\_\_\_\_\_  
Michaël Bélanger-Duchesne, vice-président

\_\_\_\_\_  
Me Suzanne Ouellet, Greffière

\_\_\_\_\_  
Jean-Pierre Proulx, Conseiller syndical

\_\_\_\_\_  
Me Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale

\_\_\_\_\_  
Marc Pageau, Directeur  
Service des ressources humaines



**ANNEXE C**

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LA VILLE DE GATINEAU  
ci-après appelée « la Ville »**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 4881, SECTEUR AQUATIQUE  
ci-après appelé « le Syndicat »**

**Objet :     Agents à l'accueil**

---

**CONSIDÉRANT**           la signature de la convention collective 2013-2018;

**CONSIDÉRANT QU'**   il y a lieu de scinder la tâche actuelle d'Agent à l'accueil en deux (2) tâches distinctes en raison de la spécificité des tâches associées au lieu de travail;

**CONSIDÉRANT QUE**   les parties se sont entendues sur les modalités décrites ici-bas.

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Les considérants font partie intégrante de la présente.
2. La Ville s'engage à scinder la tâche actuelle d'Agent à l'accueil en deux (2) tâches distinctes, soit Agent à l'accueil – Centre aquatique et Agent à l'accueil – Centre sportif.
3. Les parties s'engagent à procéder à l'évaluation des tâches en fonction de l'outil d'évaluation utilisé dans le cadre de l'élaboration du programme initial d'équité salariale.
4. Si des ajustements salariaux sont nécessaires, ils seront en vigueur à une date convenue entre les parties.
5. Les parties conviennent que l'annexe A devra, le cas échéant, être modifiée en conséquence et s'engagent à signer une autre lettre d'entente à cet effet.
6. La présente entente est faite sans admission et ne peut être utilisé à titre de précédent.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce <sup>e</sup> jour de \_\_\_\_\_ 2015.

**PARTIE SYNDICALE**

\_\_\_\_\_  
Alexandre Lorrain, Président

\_\_\_\_\_  
Michaël Bélanger-Duchesne, vice-président

\_\_\_\_\_  
Jean-Pierre Proulx, Conseiller syndical

**PARTIE PATRONALE**

\_\_\_\_\_  
Maxime Pedneaud-Jobin, Maire

\_\_\_\_\_  
Me Suzanne Ouellet, Greffière

\_\_\_\_\_  
Me Marie-Hélène Lajoie, Directrice générale

\_\_\_\_\_  
Marc Pageau, Directeur  
Service des ressources humaines