

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-9251

N° dossier d'accréditation : AM-2001-3495

EMPLOYEUR VILLE DE GATINEAU CASE POSTALE 1970 SUCCURSALE HULL GATINEAU QC J8X 3Y9 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5104 259 BOULEVARD SAINT-JOSEPH BUREAU 300 J8Y 6T1 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-09-07 Date dépôt : 2021-09-14	Nombre de salariés visés : 807	Date début : 2018-01-01 Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

Inclut procès-verbal CM-2021-605.

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

2021-10-07
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
Ci-après appelée « La Ville »



ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
Section locale 5104

(représentant les salariés occasionnels)

Ci-après appelé « Le Syndicat »



DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT	4
ARTICLE 2	DÉFINITION DES TERMES	4
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	6
ARTICLE 4	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 5	AFFAIRES SYNDICALES	8
ARTICLE 6	MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOYÉ	9
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	10
ARTICLE 8	DURÉE DE SERVICE	12
ARTICLE 9	ATTRIBUTION DU TRAVAIL	13
9.02	Liste d'admissibilité	13
9.03	Attribution des affectations	14
9.06	Attribution des heures de travail	15
9.07	Remplacements	15
ARTICLE 10	HORAIRES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	15
ARTICLE 11	RÉGIME DES CONGÉS	17
11.01	Congés fériés et chômés	17
11.03	Indemnité de vacances	17
11.04	Congés à l'occasion d'un décès	17
11.05	Congés sociaux	18
11.06	Congé sans solde	19
ARTICLE 12	FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE FORMATION	19
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	20
ARTICLE 14	VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS	20
ARTICLE 15	PROTECTION JUDICIAIRE	20
ARTICLE 16	PROBITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE	20
ARTICLE 17	SALAIRES ET CLASSIFICATIONS	21
17.05	Progressions	21
17.06	Augmentations économiques	21
17.07	Prime de nuit	21
17.08	Paie	22
ARTICLE 18	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	22
ARTICLE 19	RÉTROACTIVITÉ	22

ANNEXE A CLASSIFICATION	24
ANNEXE B GROUPES DE TÂCHES.....	26
ANNEXE C GRILLES SALARIALES	28
ANNEXE D SPÉCIALISTES.....	32
ANNEXE E INTÉGRATION À LA STRUCTURE SALARIALE	34
ANNEXE F MESURES TRANSITOIRES	36

TABLE DES MATIÈRES (par ordre alphabétique)

AFFAIRES SYNDICALES (ARTICLE 5)	8
ATTRIBUTION DU TRAVAIL (ARTICLE 9)	13
BUT (ARTICLE 1)	4
DÉFINITION DES TERMES (ARTICLE 2)	4
DISPOSITIONS GÉNÉRALES (ARTICLE 3)	6
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (ARTICLE 18)	22
DURÉE DE SERVICE (ARTICLE 8)	12
FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE FORMATION (ARTICLE 12)	19
HORAIRES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (ARTICLE 10)	15
MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOYÉ (ARTICLE 6)	9
PROBITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE (ARTICLE 16)	20
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE (ARTICLE 7)	10
PROTECTION JUDICIAIRE (ARTICLE 15)	20
RÉGIME DES CONGÉS (ARTICLE 11)	17
RÉGIME SYNDICAL (ARTICLE 4)	7
RÉTROACTIVITÉ (ARTICLE 19)	22
SALAIRES ET CLASSIFICATIONS (ARTICLE 17)	21
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ARTICLE 13)	20
VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS (ARTICLE 14)	20
ANNEXE A CLASSIFICATION.....	24
ANNEXE C GRILLES SALARIALES.....	28
ANNEXE B GROUPES DE TÂCHES.....	26
ANNEXE E INTÉGRATION À LA STRUCTURE SALARIALE.....	34
ANNEXE F MESURES TRANSITOIRES.....	36
ANNEXE D SPÉCIALISTES.....	32

ARTICLE 1 BUT

- 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 5104, émis le 8 juin 2012, conformément au *Code du travail*.
- 1.02 La présente convention collective a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Ville 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 texte de la présente convention collective.

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention collective, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée, ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

- 2.01 **Ville**
Désigne la Ville de Gatineau.
- 2.02 **Syndicat**
Désigne le Syndicat des employés occasionnels de la Ville de Gatineau (SCFP - section locale 5104).
- 2.03 **Programmation**
Désigne une période d'activités programmées dont la durée est déterminée par la Ville.
- 2.04 **Salarié**
Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour la Ville moyennant une rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention collective.

2.05 **Salarié en probation**

Désigne tout nouveau salarié embauché qui n'a pas complété la période de probation de 300 heures effectivement travaillées s'étalant sur une période maximale de six (6) mois de service continu, nonobstant la ou les tâches occupées à l'intérieur du même groupe de tâches. Toutefois, après entente entre les parties, cette période pourra être prolongée. Le salarié en probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective sauf si expressément prévu. Il n'a pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

2.06 **Salarié à l'essai**

Désigne tout salarié déjà à l'embauche, ayant complété sa période de probation, et qui est affecté à une nouvelle tâche. La période d'essai est de 150 heures effectivement travaillée s'étalant sur une période maximale de trois (3) mois de service continu. Toutefois, après entente entre les parties, cette période pourra être prolongée.

Au terme de la période d'essai, suivant une évaluation attestant la réussite, le salarié est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Dans l'éventualité où la Ville détermine que le salarié à l'essai ne répond pas aux exigences normales de la tâche, le salarié pourra retourner à sa ou ses anciennes tâches à la prochaine attribution des affectations au sens de l'article 9.03 de la présente convention collective.

Toutefois, après entente avec la Ville, le salarié pourra retourner à sa ou ses anciennes tâches selon les modalités prévues à l'article 9.03 de la présente convention collective.

2.07 **Affectation**

Désigne une tâche prévue à l'annexe « B » à laquelle est affecté le salarié pour une période d'activités programmées.

2.08 **Disponibilité**

Le salarié peut être disponible pour plus d'une plage horaire et pour plus d'une tâche au cours de la même journée. Il soumet sa disponibilité selon les méthodes et pratiques prévues dans la présente convention collective.

2.09 **Lieu de travail**

Correspond au site ou à l'installation où est affecté le salarié pour une période donnée.

2.10 **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.

2.11 Durée de service

Désigne la période reconnue au salarié en fonction des heures effectivement travaillées et accumulées par tâche et par groupe de tâches prévus à l'annexe « B ».

2.12 Service continu

Désigne la durée pendant laquelle le salarié est lié à la Ville par un contrat de travail et se calcule en jour, mois ou année en fonction de la date d'embauche (1^{re} journée travaillée) à la Ville.

2.13 Heures effectivement travaillées

Désigne les heures de travail régulières et les heures supplémentaires payées ou indemnisées dans une tâche incluant les heures d'absences autorisées tel que prévu à l'article 8 de la présente convention collective.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Le Syndicat reconnaît le droit de la Ville à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

3.02 La Ville reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du *Code du travail*.

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

3.04 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 d'un moyen pour pallier à ce handicap.

3.05 Les parties collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement ou de violence.

ARTICLE 4 RÉGIME SYNDICAL

4.01 Le salarié assujéti à la présente convention collective doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat et autoriser la Ville, par écrit sur le formulaire approuvé à cette fin, à prélever sur son salaire, à compter de la 1^{re} paie, un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre la somme au Syndicat.

4.02 Cotisations syndicales

- a) 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 la Ville par le Syndicat. Cet avis prend effet à compter du début de la période de paie qui suit la réception de la résolution par la Ville.
- b) La Ville perçoit sur chaque paie les cotisations syndicales fixées par le Syndicat. La Ville remet mensuellement au Syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent la dernière paie du mois précédent, un chèque équivalent au total des retenues syndicales.
- c) Également, la Ville fournit les renseignements suivants :
 - Le nom des salariés et leur numéro administratif ;
 - Les montants des cotisations syndicales perçues ainsi que le cumulatif annuel pour chaque salarié pour la période ;
 - Le nombre d'heures effectivement 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.
- d) La Ville fournit à chaque salarié, aux fins d'impôts, un relevé des cotisations syndicales payées au cours de l'année.

4.03 Quatre (4) fois par année civile, soit en janvier, avril, juillet et octobre, la Ville fournit au Syndicat les renseignements suivants, lorsque disponible pour tous les salariés :

- Nom et prénom ;
- Adresse ;
- Numéro de téléphone ;
- Adresse courriel ;
- Date d'embauche ;
- Tâche(s) active(s) ;
- Durée de service par tâche et groupe de tâches ;
- Taux horaire par tâche.

4.04 La Ville avise le Syndicat de toute nouvelle embauche et de tout départ dans un délai de trente (30) jours. Toute nouvelle embauche devra inclure les renseignements énumérés à l'article précédent.

ARTICLE 5 AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 Les représentants autorisés du Syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir obtenu la permission du supérieur ou son représentant autorisé, s'absenter de leur travail pour la période requise, sans perte de traitement, à l'occasion :
- a) Des discussions avec la Ville 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. Le 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 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) et le Tribunal administratif du travail (TAT) : maximum un (1) représentant ;
 - f) Pour siéger au comité de relations de travail : maximum deux (2) représentants.
- 5.02 En plus des absences mentionnées à l'article 5.01, la Ville accorde un maximum de 100 heures pour la préparation de la négociation.
- De plus, la Ville accorde, pour des activités syndicales, un maximum de 700 heures d'absences avec salaire par période de deux (2) ans. Cette banque de libérations syndicales est renouvelable par période de deux (2) ans débutant à la signature de la présente convention collective.
- 5.03 Toute absence autorisée au-delà des heures mentionnées à l'article 5.02 est considérée aux frais du Syndicat. Dans un tel cas, la Ville continue à verser le salaire, et ce, pourvu que le Syndicat lui rembourse le salaire et les bénéfices marginaux.
- 5.04 Toutes libérations syndicales doivent être demandées en complétant le formulaire prescrit par la Ville et acheminé au supérieur ou son représentant autorisé 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.
- 5.05 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 à caractère diffamatoire ne sera permis. La Ville fournit les tableaux d'affichage uniquement pour les sites de travail qui sont sa propriété.

5.06 **Comité de relations de travail**

Le comité de relations de travail est composé de deux (2) représentants de chacune des parties et chaque partie peut s'adjoindre une personne supplémentaire, au besoin et après avis à l'autre partie.

Les modalités de fonctionnement du comité sont établies par les parties.
Ce comité a entre autres pour fonctions :

- D'étudier les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective ;
- De discuter des sujets qui relèvent de la santé et de la sécurité au travail.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES ET DOSSIER D'EMPLOYÉ

6.01 Si la Ville décide de convoquer un salarié pour des raisons disciplinaires ou des raisons d'enquête administrative, le salarié et le Syndicat doivent recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures spécifiant l'heure et l'endroit où ils doivent se présenter, les motifs et les faits reprochés au salarié ou justifiant sa participation à une enquête. Le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical. Le représentant syndical peut décider d'être accompagné d'un second représentant syndical.

6.02 La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les soixante (60) jours de la 1^{re} rencontre tenue en vertu de l'article 6.01 de la présente convention collective, mais au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance ou de la présumée connaissance par la Ville de l'incident y donnant lieu. La Ville communique cette décision, par écrit, au Syndicat et au salarié concerné en indiquant les motifs et les faits invoqués à l'appui de cette mesure disciplinaire.

6.03 Après entente entre les parties, les délais prévus à l'article 6.01 et 6.02 sont ajustés pour refléter l'absence au travail du salarié, les difficultés de représentation syndicale ou la période d'inactivité des instances décisionnelles de la Ville.

6.04 Les délais prévus aux articles 6.01 et 6.02 ne s'appliquent pas dans le cas où les actes reprochés sont de nature grave.

6.05 Toute mesure disciplinaire ne peut être invoquée contre un salarié à l'occasion d'une mesure disciplinaire subséquente ni mise en preuve devant un tribunal d'arbitrage, à moins qu'il n'y ait eu une récidive à l'intérieur d'une période de dix-huit (18) mois de la décision d'imposer la mesure disciplinaire.

Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée après dix-huit (18) mois de la décision d'imposer la mesure disciplinaire.

6.06 Dossier d'employé

Tout salarié a droit, en tout temps, après avoir donné un avis de trois (3) jours ouvrables au Service des ressources humaines de consulter son dossier d'employé durant les heures d'ouverture du Service des ressources humaines. Il peut alors faire une copie de tous documents qui y sont contenus, sans frais. Il peut donner mandat à un représentant syndical aux fins du présent article.

Advenant qu'une copie du dossier d'employé soit demandée par le salarié ou son représentant syndical, celle-ci devra être transmise dans les trois (3) jours suivant la réception de la demande.

6.07 Mesures administratives

Lorsque la Ville décide d'appliquer une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi du salarié de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou mise à pied, elle doit dans les quinze (15) jours suivants, informer par écrit, le salarié et le Syndicat des motifs et des faits invoqués à l'appui de la mesure administrative.

<p>ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE</p>
--

7.01 Toute mécontente 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 mécontente avec son supérieur ou son représentant autorisé.

7.02 Le salarié accompagné d'un représentant du Syndicat peut, avant de soumettre son grief, tenter de régler la mécontente avec le supérieur ou son représentant autorisé. À défaut d'entente, le Syndicat pourra soumettre la mécontente au comité de relations de travail tel que prévu à l'article 5.06 aux fins de discussion.

7.03 Première étape

Le grief que le Syndicat juge à propos de formuler est soumis, par écrit, à la direction des ressources humaines dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'évènement donnant lieu au grief. La direction des ressources humaines 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

La Ville 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 la Ville 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.

7.04 Entente entre les parties

Tout règlement intervenu entre la Ville 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, sur les documents transmis électroniquement 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 la Ville 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 à l'article 7 s'appliquent en y faisant les adaptations nécessaires.

7.07 Arbitrage

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

7.08 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*, le Syndicat demande au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de désigner l'arbitre.

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

7.10 Arbitrage médical

Advenant des avis médicaux divergents entre le médecin traitant du salarié et le médecin de la Ville quant à l'aptitude au travail d'un salarié, le Syndicat dispose de cinq (5) jours ouvrables pour signifier à la Ville sa décision d'avoir recours à l'arbitrage médical.

La Ville et le Syndicat s'entendent sur le choix d'un médecin-arbitre. Ce choix doit être fait dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la signification syndicale.

Le mandat du médecin-arbitre portera uniquement sur l'aptitude au travail du salarié. La décision du médecin-arbitre est exécutoire et lie les parties pour une durée minimale de trois (3) mois.

Les frais du médecin-arbitre sont à la charge de la Ville.

ARTICLE 8 DURÉE DE SERVICE

8.01 La durée de service s'exprime en heures régulières et supplémentaires jusqu'à concurrence d'un maximum de 2080 heures par année.

Pour des fins de calcul, toute heure travaillée en temps supplémentaire par le salarié représente seulement une heure additionnelle au calcul de la durée de service.

Exemple : le salarié travaille dix (10) heures en temps supplémentaire à taux et demi (150 %), par conséquent, dix (10) heures seront comptabilisées à la durée de service du salarié.

8.02 Une fois sa période de probation complétée, la date d'embauche du salarié sert de point de départ pour le calcul de la durée de service.

8.03 Le salarié conserve et accumule sa durée de service dans les cas suivants :

- Lors d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* ;
 - Le salarié absent en raison d'un accident de travail, d'une lésion professionnelle, d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité accumule, pendant sa période d'absence, ses heures sur la base de la moyenne hebdomadaire des heures de travail régulières reconnues au cours des cinquante-deux (52) dernières semaines précédant son absence.
- Lors de libérations syndicales accordées par la Ville et en fonction de l'horaire de travail planifié.

8.04 Le salarié conserve sa durée de service sans accumulation dans les cas suivants :

- Lors d'une absence autorisée par la présente convention collective ;
- Lors d'une absence pour invalidité autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail, pendant une période de vingt-quatre (24) mois ;
- Lors d'une mise à pied à cause d'un manque de travail ;
- Lors d'une suspension disciplinaire ou administrative.

8.05 Le salarié perd sa durée de service et son emploi dans les cas suivants :

- Lors d'une démission volontaire ;
- Lors d'une rupture définitive du lien d'emploi ;
- Lors d'une absence pour invalidité autre qu'une maladie professionnelle ou un accident de travail, après vingt-quatre (24) mois ;
- Lorsque le salarié n'effectue aucune prestation de travail au cours d'une période de vingt-quatre (24) mois, sauf pour une absence autorisée par la présente convention collective ou par la *Loi sur les normes du travail* ;
- Lors d'un refus ou négligence d'accepter de reprendre le travail à la suite d'une convocation de la Ville à cet effet.

ARTICLE 9 ATTRIBUTION DU TRAVAIL

9.01 La Ville est responsable de déterminer les horaires de travail, les affectations ainsi que le nombre d'effectifs requis conformément aux articles suivants.

9.02 **Liste d'admissibilité**

Lorsqu'un salarié désire soumettre sa candidature pour une nouvelle tâche, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Le salarié pose sa candidature lors de l'affichage d'une liste d'admissibilité à la tâche ;
- b) Le salarié peut être soumis à un processus de sélection ;
- c) Le processus de sélection peut comporter plusieurs outils d'évaluation en lien avec la tâche à combler ;
- d) Si le salarié réussit le processus de sélection, son nom est inscrit sur la liste d'admissibilité de la tâche en question ;
- e) Le maintien de l'inscription sur la liste d'admissibilité est conditionnel à ce que le salarié ait été actif dans les vingt-quatre (24) derniers mois dans une affectation du groupe de tâches duquel découle la liste d'admissibilité ainsi qu'au respect de toutes les exigences normales de la tâche. Advenant une modification aux exigences normales de la tâche, le salarié pourrait devoir se soumettre à un nouveau processus de sélection ;
- f) Le salarié qui n'obtient pas la note de passage globale d'un processus de sélection ne peut refaire un processus de sélection qui comporte les mêmes outils d'évaluation avant un délai de douze (12) mois suivant la fin du 1^{er} processus ;

- g) Seule la non-inscription du salarié sur la liste d'admissibilité à la tâche peut faire l'objet d'un grief. Dans ce cas, le fardeau de la preuve appartient à la Ville.

Le Syndicat reçoit une copie de la correspondance adressée au salarié afin de l'informer de son inscription, de son retrait de la liste d'admissibilité à la tâche ou de son échec au processus de sélection.

9.03

Attribution des affectations

Lorsque la Ville décide d'affecter un salarié ou de recruter un candidat pour être affecté à une tâche, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) Salarié qualifié dans la tâche ayant accumulé des heures dans cette dernière :

La Ville doit accorder la priorité au salarié qualifié dans la tâche ayant la plus grande durée de service dans la tâche. Dans le cas d'égalité sur la durée de service, la Ville doit prioriser le salarié ayant le plus long service continu ;

- b) Salarié qualifié dans la tâche sans heure dans cette dernière, mais ayant accumulé des heures dans le groupe de tâches :

La Ville doit par la suite accorder la priorité au salarié qualifié dans la tâche n'ayant aucune durée de service dans cette dernière, mais ayant la plus grande durée de service dans le groupe de tâches. Dans le cas d'égalité sur la durée de service, la Ville doit prioriser le salarié ayant le plus long service continu ;

- c) Salarié qualifié dans la tâche sans heure dans cette dernière, et sans heure dans le groupe de tâches :

La Ville doit par la suite accorder la priorité au salarié occasionnel, qualifié pour la tâche, en tenant compte du dossier disciplinaire et de références internes positives ;

Le salarié ne peut refuser plus d'une fois par année civile une affectation à une nouvelle tâche. Le cas échéant, son inscription sur la liste d'admissibilité à la tâche sera rayée jusqu'au prochain affichage.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à la Ville.

9.04

Les tâches du groupe de spécialistes présent dans l'annexe « B » ne sont pas soumises aux articles 9.02 et 9.03. Dans ce cas, les parties se réfèrent à l'annexe « D » pour les modalités de mobilité interne de ces salariés.

9.05

La Ville s'engage à favoriser la mobilité interne des salariés en fonction des exigences normales de chaque tâche et d'un processus de sélection. La Ville s'engage, prioritairement, à combler ses besoins par les salariés déjà à l'emploi et couverts par le certificat d'accréditation.

9.06 Attribution des heures de travail

Les groupes de tâches prévus à l'annexe « B » de la présente convention collective servent uniquement aux fins d'application de l'article 9.03. Si une nouvelle tâche est créée, la Ville et le Syndicat s'entendent sur son ajout au groupe de tâches le plus approprié.

Lors de l'établissement des horaires, l'attribution des heures de chacune des tâches se fait en deux (2) phases :

- a) 50 % des heures attribuables se font de façon équitable, en tenant compte des qualifications, des disponibilités émises en vertu de l'article 2.08 et des préférences de lieux de travail. Si plusieurs salariés sont disponibles pour une même plage horaire, celui avec la plus grande durée de service dans la tâche aura priorité ;
- b) Le 50 % résiduel des heures attribuables se fait selon l'ordre prioritaire de la durée de service en fonction des disponibilités émises en vertu de l'article 2.08.

Sur demande, la Ville fournira au Syndicat, les documents nécessaires pour que celui-ci puisse valider le respect du présent article.

9.07 Remplacements

Pour les fins de remplacement prévisibles en cours de programmation, ceux-ci sont offerts selon les modalités déterminées à l'article 9.03.

La Ville procède aux remplacements imprévisibles, c'est-à-dire ceux à effectuer à l'intérieur d'un préavis de trois (3) heures, en utilisant les moyens à sa disposition.

ARTICLE 10 HORAIRES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 Horaires de travail

La semaine régulière de travail est d'un maximum de quarante (40) heures et se répartit sur la semaine de calendrier, soit du dimanche (0 h 00) au samedi soir (23 h 59).

Il doit y avoir un minimum de huit (8) heures de repos entre deux (2) quarts de travail, à moins du consentement du salarié.

Il est de la responsabilité du salarié de signaler à la Ville tout conflit d'horaire de travail. Le cumul de plus d'une tâche ne doit pas entraîner, à lui seul, du temps supplémentaire.

- 10.02 a) Pour un quart de travail dont la durée prévue est de plus de quatre (4) heures jusqu'à huit (8) heures consécutives de travail, le salarié a droit à une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes après quatre (4) heures consécutives de travail. Toutefois, si le salarié est tenu de rester à son lieu de travail pendant sa période de repos, la Ville continue de lui verser son salaire régulier pendant cette période.
- b) Pour un quart de travail dont la durée prévue est de plus de huit (8) heures consécutives de travail, le salarié aura droit à une période de repos non rémunérée de trente (30) minutes après cinq (5) heures consécutives de travail et, dans la mesure du possible, à une pause rémunérée de quinze (15) minutes. Toutefois, si le salarié est tenu de rester à son lieu de travail pendant sa période de repos, la Ville continue de lui verser son salaire régulier pendant cette période.

10.03 Si la Ville réduit le nombre d'heures initialement prévues à un quart de travail déjà débuté, le salarié recevra l'indemnité la plus petite entre l'indemnité équivalente à trois (3) heures de travail ou au nombre d'heures initialement prévues.

10.04 Dans le cas d'annulation ou de fermeture, la Ville doit aviser les salariés visés au moins une (1) heure avant le début du quart de travail. À défaut d'avoir tenté de communiquer avec le salarié et que celui-ci se présente sur les lieux du travail, la Ville a l'obligation de le rémunérer pour un minimum de trois (3) heures au taux régulier.

10.05 En cas de mauvaise température, de bris d'équipement ou de circonstances particulières empêchant les salariés d'effectuer le travail prévu à l'horaire, la Ville peut décider de fermer les installations, d'annuler les heures de travail planifiées ou de réaffecter les salariés à d'autres tâches et ce, pour la durée requise. Le salarié ne pourra, en aucun cas, supplanter ou déplacer un salarié déjà affecté à une tâche, et ce, malgré la durée de service accumulée.

En cas de force majeure entraînant la fermeture d'un lieu de travail pour une durée prévue d'au moins cinq (5) jours consécutifs, les parties se rencontrent le plus rapidement possible pour tenter de minimiser les impacts sur les salariés.

10.06 **Temps supplémentaire**

Aux fins du calcul du temps supplémentaire, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

Tout travail fait en plus de la semaine régulière et approuvé par le supérieur ou son représentant autorisé est considéré comme du temps supplémentaire et est rémunéré au taux et demi (150 %) du salaire régulier.

10.07 **Échange de quarts de travail**

Il est loisible à deux (2) salariés affectés à la même tâche d'échanger entre eux leurs quarts de travail et leurs jours de congé avec l'autorisation de la Ville. L'échange ne

pourra entraîner de temps supplémentaire ni de frais de déplacement, et chaque salarié demeure responsable de son engagement.

10.08 **Rencontres d'équipes**

La Ville peut convoquer les salariés, au besoin, pour assister à des rencontres d'équipes en dehors des heures déjà prévues à l'horaire. Dans ce cas, les salariés sont rémunérés pour la durée de la rencontre au taux régulier de la tâche en question.

ARTICLE 11 RÉGIME DES CONGÉS

11.01 **Congés fériés et chômés**

Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

- le 1^{er} janvier (jour de l'An) ;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de la Ville ;
- le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ;
- le 24 juin (fête nationale) ;
- le 1^{er} juillet (fête du Canada), ou si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
- le 1^{er} lundi de septembre (fête du Travail) ;
- le 2^e lundi d'octobre (Action de grâces) ;
- le 25 décembre (jour de Noël).

- 11.02 a) Pour chaque jour férié et chômé identifié à l'article 11.01, le salarié a droit à l'indemnité prévue à la *Loi sur les normes du travail*.
- b) Le salarié appelé à travailler lors d'un jour férié et chômé identifié à l'article 11.01 sera rémunéré au taux et demi (150 %) de son salaire régulier et ce, en plus du paiement de l'indemnité prévue au paragraphe précédent.

11.03 **Indemnité de vacances**

Pour tenir lieu de vacances, le salarié se verra verser sur chaque paie l'indemnité suivante :

- Moins de trois (3) ans de service continu = 4 %
- Trois (3) ans et plus à six (6) ans de service continu = 6 %
- Plus de six (6) ans de service continu = 8 %

11.04 **Congés à l'occasion d'un décès**

La Ville accorde au salarié :

- a) Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint ;

- b) Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur, de son beau-père, de sa belle-mère, d'une bru ou d'un gendre ;
- c) Une (1) journée calendrier de congé à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents ou arrière-grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même du frère ou de la sœur de son conjoint ;
- d) Lors d'un évènement mentionné aux alinéas précédents, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de son lieu de résidence ;
- e) Le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à une date ultérieure ;
- f) Pour les jours de calendrier dont il est fait mention aux paragraphes a) à c), le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, étant entendu que pour recevoir une rémunération, le salarié devait être prévu à l'horaire. De plus, les jours de calendrier réfèrent au jour de l'évènement, et doivent être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles, sous réserve de la journée prévue au paragraphe e) ;
- g) Pour la journée de congé avec salaire dont il est fait mention au paragraphe d), le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur ou son représentant autorisé et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

11.05

Congés sociaux

- a) Le salarié peut s'absenter de son travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.
- b) Le 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.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que le salarié en fasse la demande au moins une (1) semaine à l'avance.

- c) 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.

11.06

Congé sans solde

- a) La Ville peut accorder au salarié ayant plus d'un (1) an de service continu, un congé sans solde d'une durée variant entre un (1) et six (6) mois. Le salarié devra transmettre sa demande deux (2) mois à l'avance en complétant le formulaire mis à sa disposition par la Ville. La Ville transmettra sa réponse au salarié au plus tard dans les quinze (15) jours suivant la réception de la demande.
- b) Le salarié qui veut effectuer un retour au travail avant la date de retour initialement prévue, doit en aviser la Ville au moins deux (2) semaines à l'avance. À son retour, le salarié réintègre l'horaire de travail selon les méthodes et pratiques actuellement en vigueur, et réintègre de façon définitive l'horaire de travail lors de la prochaine attribution des affectations. Le salarié ne pourra supplanter ou déplacer un salarié déjà affecté à une tâche avant la prochaine attribution des affectations.

ARTICLE 12 FRAIS DE DÉPLACEMENT ET DE FORMATION
--

- 12.01 Le salarié qui est requis par la Ville de se déplacer durant les heures de travail se voit fournir un véhicule par la Ville pour l'exécution de ses fonctions. Lorsqu'il est impossible pour la Ville de fournir un véhicule, le salarié est remboursé pour les dépenses encourues selon les modalités de la politique municipale en vigueur à la Ville. Une copie à jour de cette politique doit être fournie au Syndicat.
- 12.02 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 de relevé de kilométrage.
- 12.03 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.
- 12.04 Le salarié qui souhaite obtenir le remboursement de certains frais de formation selon les modalités de la politique municipale en vigueur à la Ville doit obtenir préalablement l'autorisation de la Ville.
- 12.05 Lorsqu'un salarié suit une formation à la demande de la Ville, les frais associés sont remboursés conformément aux modalités de la politique municipale en vigueur à la Ville.
- 12.06 La Ville convient de rencontrer le Syndicat annuellement afin d'échanger sur les besoins de formation des salariés.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 13.01 La Ville prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- 13.02 Le salarié accidenté est transporté à l'hôpital aux frais de la Ville, et ce, sans perte de traitement.
- 13.03 Dans les cas où un salarié, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable d'accomplir ses tâches préprofessionnelles, les parties s'engagent à discuter des modalités reliées à toute autre tâche qu'il pourrait accomplir compte tenu de ses limitations fonctionnelles permanentes.

ARTICLE 14 VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENTS

- 14.01 La Ville fournit aux salariés l'équipement de protection nécessaire, dont la crème solaire, lorsque requise, et, au besoin, les vêtements à l'effigie de la Ville. Le salarié qui se voit fournir des vêtements par la Ville doit obligatoirement les porter.

ARTICLE 15 PROTECTION JUDICIAIRE

- 15.01 La Ville 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, la Ville 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 la Ville concernant le paiement des honoraires professionnels.
- 15.02 Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans le cas d'une faute lourde de la part du salarié, dont la preuve incombe à la Ville. La faute lourde est celle qui dénote une insouciance, une imprudence ou une négligence grossière.

ARTICLE 16 PROBITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- 16.01 Tout salarié devra se soumettre à une vérification d'antécédents judiciaires en lien avec l'emploi.
- 16.02 Tout salarié devra aviser promptement la Ville advenant le cas où des mises en accusation ou des condamnations en lien avec l'emploi seraient portées contre eux.

ARTICLE 17 SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

17.01 La classification des postes se retrouve à l'annexe « A » de la présente convention collective.

17.02 Les taux horaires annuels des salariés régis par la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « C » de la présente convention collective.

17.03 Le nouveau salarié est rémunéré au 1^{er} échelon de l'échelle salariale de la tâche qu'il occupe à son entrée en fonction.

17.04 En ce qui concerne le titre d'emploi d'hôte/placeur et accueil-spectacle (caissier), les salariés seront rémunérés, en tout temps, un minimum de trois (3) heures pour chaque quart de travail.

17.05 **Progressions**

À partir de 2019, en janvier de chaque année, le salarié occupant une tâche dans les classes salariales 1 à 12 progressera d'échelon dans la tâche pour chaque tranche de 160 heures effectivement travaillées durant les années précédentes dans cette tâche, et ce, avec un maximum d'une progression par année.

17.06 **Augmentations économiques**

À la suite de l'intégration des salariés au 1^{er} janvier 2018, à la nouvelle structure salariale définie à l'annexe « E » de la présente convention collective, les taux horaires sont majorés le 1^{er} janvier de chaque année selon les modalités suivantes :

2019 : 2,00 %
2020 : 2,00 %
2021 : 2,00 %
2022 : 2,00 %
2023 : 2,00 %
2024 : 2,00 %

17.07 **Prime de nuit**

Une prime de nuit de 2,00 \$/heure est versée à tous les salariés qui effectuent des heures de travail entre 0 h 01 et 4 h 59.

17.08 Paie

- a) La période de paie couvre deux (2) semaines et est répartie du dimanche (0 h 00) au samedi (23 h 59). Le salarié voit sa paie déposée tous les deux (2) jeudis à l'institution financière indiquée par celui-ci. Le salarié a accès à ses bordereaux de paie via le site Web de la Ville. À la demande du salarié, le bordereau de paie sera envoyé par la poste à son domicile.
- b) Advenant une erreur sur la paie de plus de 40,00 \$ et imputable à la Ville, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours ouvrables de la signification de l'erreur à la section de la paie du Service des finances, en remettant au salarié l'argent dû. Il est entendu que ce délai ne s'applique pas si le salarié accepte que l'erreur soit corrigée à sa prochaine paie.
- c) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à un salarié, la récupération de telle somme se fait selon le mode convenu entre la Ville et le salarié. À défaut d'entente, la Ville ne peut récupérer plus de 10 % du montant net maximum par période de paie.
- d) Malgré ce qui précède, la Ville ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur au salarié.

ARTICLE 18 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

18.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et se termine le 31 décembre 2024.

18.02 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*.

ARTICLE 19 RÉTROACTIVITÉ

19.01 La rétroactivité s'applique à tous les salariés au service de la Ville à la date de signature de la présente convention collective qui ont effectué au moins une (1) prestation de travail dans l'année précédant cette date. Elle s'applique également à tout salarié qui n'est pas affecté à une tâche au moment de la signature de la présente convention collective, mais qui se voit affecté à une tâche dans un délai de quarante-vingt-dix (90) jours de celle-ci.

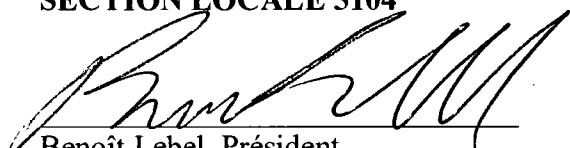
La rétroactivité sera payée sur le salaire basé sur les heures travaillées, soit :

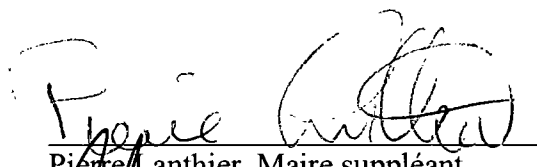
- Le salaire régulier ;
- Le temps supplémentaire monnayé ;
- L'indemnité afférente aux vacances, prévue à l'article 11.03 ;
- L'indemnité afférente aux congés fériés, prévue à l'article 11.02.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 7^e jour de septembre 2021.

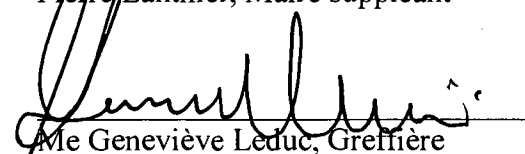
**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5104**

VILLE DE GATINEAU

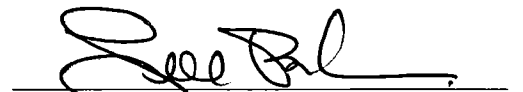

Benoît Lebel, Président

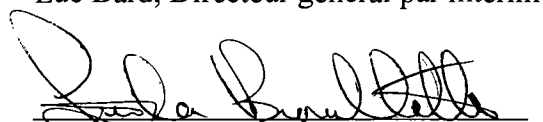

Pierre Lanthier, Maire suppléant


Guy Gosselin, Conseiller syndical


Me Geneviève Leduc, Greffière

~~Rachel Dansereau, Représentante syndicale~~


Luc Bard, Directeur général par intérim


Linda Brouillette, Directrice du Service
des ressources humaines

ANNEXE A CLASSIFICATION

A.1 Tableau A – Classes 1 à 12

1 Accueil - Spectacle (caissier) Appariteur (écoles et culturel) Hôte / Placeur
2 Appariteur Centre sportif
3 Agent à l'accueil (diffusion culturelle) Animateur - surveillant (Bal de neige) Préposé à la location d'équipements Surveillant de patinoires extérieures
4 Aide-préposé au matériel Commis - caissier Agent de sensibilisation
5 Animateur d'activités communautaires Animateur de camps de jour Coordonnateur des activités (Maison du citoyen) Surveillant de parcs
6 Accompagnateur (programme enfance exceptionnelle) Superviseur à la programmation Superviseur à la salle d'entraînement Superviseur des appariteurs
7 Adjoint au responsable de camps de jour Coordonnateur des activités (diffusion culturelle) Superviseur de patinoires extérieures Superviseur à la logistique Superviseur des surveillants de parcs Superviseur en plein air
8 Animateur spécialisé Intervenant - ressources psychosociales (camps de jour) Responsable d'activités communautaires Responsable de camps de jour Superviseur patrouille environnementale
9 Superviseur d'activités communautaires Superviseur de camps de jour

10	Coordonnateur (programme enfance exceptionnelle) Coordonnateur des programmes saisonniers Superviseur adjoint à la sécurité (arénas)
11	Coordonnateur - Superviseur (Centre sportif)
12	Superviseur à la sécurité et coordonnateur service à la clientèle (arénas)

A.2 Tableau B – Spécialistes – Classe 13 à 15

13	Spécialiste I
14	Spécialiste II Spécialiste en conditionnement physique
15	Spécialiste III

ANNEXE B GROUPES DE TÂCHES

COMMIS

- Accueil - Spectacle (caissier)
- Agent à l'accueil (diffusion culturelle)
- Agent de sensibilisation
- Aide-préposé au matériel
- Aide-préposé au matériel (loisirs)
- Appariteur Centre sportif
- Appariteur (écoles et culturel)
- Commis-caissier (arénas)
- Commis-caissier (diffusion culturelle)
- Hôte/placeur
- Préposé à la location d'équipements

SURVEILLANTS

- Surveillant de parcs
- Surveillant de patinoires extérieures

SPÉCIALISTES

- Spécialiste I
- Spécialiste II
- Spécialiste III
- Spécialiste en conditionnement physique
- Intervenant - ressources psychosociales (camps de jour)

ANIMATEURS

- Accompagnateur (programme enfance exceptionnelle)
- Animateur - surveillant (Bal de neige)
- Animateur d'activités communautaires
- Animateur de camps de jour
- Animateur spécialisé

SUPERVISEURS

- Adjoint au responsable de camps de jour
- Coordonnateur (programme enfance exceptionnelle)
- Coordonnateur des activités (diffusion culturelle)
- Coordonnateur des activités (Maison du citoyen)
- Coordonnateur des programmes saisonniers

- Coordonnateur Superviseur (Centre sportif)
- Responsable d'activités communautaires
- Responsable de camps de jour
- Superviseur à la logistique
- Superviseur à la programmation
- Superviseur à la salle d'entraînement
- Superviseur à la sécurité et coordonnateur service à la clientèle (aré纳斯)
- Superviseur adjoint à la sécurité (aré纳斯)
- Superviseur d'activités communautaires
- Superviseur de camps de jour
- Superviseur de patinoires extérieures
- Superviseur patrouille environnementale
- Superviseur des appariteurs
- Superviseur des surveillants de parcs
- Superviseur en plein air

ANNEXE C GRILLES SALARIALES

1^{er} janvier 2018				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	12,82	13,04	13,27	13,50
2	13,37	13,60	13,84	14,08
3	13,94	14,18	14,43	14,68
4	14,54	14,79	15,05	15,31
5	15,16	15,43	15,70	15,97
6	15,81	16,09	16,37	16,66
7	16,49	16,78	17,07	17,37
8	17,20	17,50	17,80	18,11
9	17,94	18,25	18,57	18,89
10	18,71	19,03	19,36	19,70
11	19,51	19,85	20,19	20,55
12	20,63	20,99	21,36	21,73
13	26,15	26,60	27,07	27,54
14	29,28	29,80	30,32	30,84
15	32,80	33,37	33,95	34,55

1^{er} janvier 2019				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	13,07	13,30	13,53	13,77
2	13,63	13,87	14,11	14,36
3	14,22	14,47	14,72	14,98
4	14,83	15,09	15,35	15,62
5	15,47	15,74	16,01	16,29
6	16,13	16,41	16,70	16,99
7	16,82	17,11	17,41	17,72
8	17,54	17,85	18,16	18,48
9	18,29	18,61	18,94	19,27
10	19,08	19,41	19,75	20,10
11	19,90	20,25	20,60	20,96
12	21,05	21,41	21,79	22,17
13	26,67	27,14	27,61	28,09
14	29,87	30,39	30,92	31,46
15	33,46	34,04	34,63	35,24

1^{er} janvier 2020				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	13,33	13,57	13,80	14,05
2	13,91	14,15	14,40	14,65
3	14,50	14,76	15,01	15,28
4	15,13	15,39	15,66	15,93
5	15,77	16,05	16,33	16,62
6	16,45	16,74	17,03	17,33
7	17,16	17,46	17,76	18,07
8	17,89	18,21	18,52	18,85
9	18,66	18,99	19,32	19,66
10	19,46	19,80	20,15	20,50
11	20,30	20,65	21,01	21,38
12	21,47	21,84	22,22	22,61
13	27,20	27,68	28,16	28,65
14	30,47	31,00	31,54	32,09
15	34,12	34,72	35,33	35,94

1^{er} janvier 2021				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	13,60	13,84	14,08	14,33
2	14,18	14,43	14,68	14,94
3	14,79	15,05	15,31	15,58
4	15,43	15,70	15,97	16,25
5	16,09	16,37	16,66	16,95
6	16,78	17,07	17,37	17,67
7	17,50	17,81	18,12	18,43
8	18,25	18,57	18,89	19,22
9	19,03	19,37	19,70	20,05
10	19,85	20,20	20,55	20,91
11	20,70	21,06	21,43	21,81
12	21,90	22,28	22,67	23,06
13	27,75	28,23	28,72	29,23
14	31,08	31,62	32,17	32,73
15	34,81	35,41	36,03	36,66

1^{er} janvier 2022				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	13,87	14,12	14,36	14,61
2	14,47	14,72	14,98	15,24
3	15,09	15,35	15,62	15,89
4	15,74	16,01	16,29	16,58
5	16,41	16,70	16,99	17,29
6	17,12	17,41	17,72	18,03
7	17,85	18,16	18,48	18,80
8	18,62	18,94	19,27	19,61
9	19,41	19,75	20,10	20,45
10	20,25	20,60	20,96	21,33
11	21,12	21,48	21,86	22,24
12	22,33	22,72	23,12	23,52
13	28,30	28,80	29,30	29,81
14	31,70	32,25	32,81	33,39
15	35,50	36,12	36,75	37,40

1^{er} janvier 2023				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	14,15	14,40	14,65	14,91
2	14,76	15,02	15,28	15,54
3	15,39	15,66	15,93	16,21
4	16,05	16,33	16,62	16,91
5	16,74	17,03	17,33	17,63
6	17,46	17,76	18,07	18,39
7	18,21	18,52	18,85	19,18
8	18,99	19,32	19,66	20,00
9	19,80	20,15	20,50	20,86
10	20,65	21,01	21,38	21,75
11	21,54	21,91	22,30	22,69
12	22,78	23,18	23,58	23,99
13	28,87	29,37	29,88	30,41
14	32,33	32,90	33,47	34,06
15	36,21	36,85	37,49	38,14

1^{er} janvier 2024				
Classes	Échelons			
	1	2	3	4
1	14,43	14,69	14,94	15,20
2	15,05	15,32	15,58	15,85
3	15,70	15,97	16,25	16,53
4	16,37	16,66	16,95	17,25
5	17,07	17,37	17,68	17,98
6	17,81	18,12	18,43	18,76
7	18,57	18,89	19,23	19,56
8	19,37	19,71	20,05	20,40
9	20,20	20,55	20,91	21,28
10	21,06	21,43	21,81	22,19
11	21,97	22,35	22,75	23,14
12	23,24	23,64	24,05	24,47
13	29,45	29,96	30,48	31,02
14	32,98	33,56	34,14	34,74
15	36,93	37,59	38,24	38,90

ANNEXE D SPÉCIALISTES

ARTICLE 1 APPLICATION

1.01 À la signature de la présente convention collective, les tâches suivantes sont visées par la présente annexe :

- Éducateur ;
- Spécialiste en conditionnement physique;
- Spécialiste I, II, III.

1.02 **Dispositions applicables**

Les salariés visés par la présente annexe sont couverts par les dispositions de la présente convention collective, à l'exception des dispositions suivantes :

- 09.02
- 09.08
- 10.07
- 17.05

ARTICLE 2 CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

2.01 **Progression**

- a) À partir de 2019, en janvier de chaque année, le salarié occupant une tâche de spécialistes (classe 13, 14 et 15 dans la structure salariale) progressera d'échelon dans la tâche à chaque tranche de soixante-quinze (75) heures effectivement travaillées durant les années précédentes dans cette tâche, et ce avec un maximum d'une progression par année.

2.02 **Frais de déplacement**

Le salarié qui doit se déplacer à un autre site pour dispenser un cours et qu'il y a une (1) heure ou moins entre la fin du 1^{er} cours et le début du 2^e cours a droit à une indemnité de déplacement équivalente à une (1) heure de son taux horaire.

Lorsque conforme aux dispositions légales, la Ville s'engage à compléter les documents nécessaires permettant au salarié de faire une déclaration de dépenses d'emploi pour utilisation de son véhicule personnel dans sa déclaration de revenus.

2.03 **Rémunération additionnelle**

La Ville est responsable d'identifier les cours pour lesquels le salarié peut se voir accorder une rémunération additionnelle de quinze (15) minutes avant et quinze (15) minutes après le cours.

Malgré ce qui précède, le salarié qui dispense un cours d'arts culinaires sera rémunéré pour une durée minimale de six (6) heures.

2.04 **Remplacement**

Le salarié peut présenter exceptionnellement une demande de remplacement planifié. La Ville analyse la demande et a le choix d'accorder ou non le remplacement demandé.

2.05 **Annulation ou report d'un cours**

Aux fins d'application de l'article 10.04, le salarié recevra l'indemnité la plus petite entre l'indemnité équivalente à trois (3) heures de travail ou au nombre d'heures initialement prévues.

Aux fins d'application de l'article 10.05 ou à la suite d'une demande de remplacement planifié acceptée, la Ville peut choisir d'annuler ou de reporter le cours à la fin de la session. Dans ce cas, le salarié doit effectuer le quart de travail reporté.

2.06 **Attributions du travail**

- a) Les heures sont réparties en fonction des méthodes et pratiques en vigueur à la signature de la présente convention collective.
- b) Si un poste de spécialiste devient vacant, la Ville priorisera celui qui a les qualifications requises et la plus grande durée de service pour l'obtention du poste.

ANNEXE E INTÉGRATION À LA STRUCTURE SALARIALE

ENT-OCC-21-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
ci-après appelée « La Ville »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5104, représentant les salariés occasionnels
ci-après appelé « le Syndicat »

Objet : Intégration à la nouvelle structure salariale

CONSIDÉRANT la signature de la convention collective 2018-2024 ;

CONSIDÉRANT QU' il y a une nouvelle structure salariale ;

CONSIDÉRANT QUE l'annexe « A » - Classification des postes et l'annexe « C » - Grilles salariales représentent cette nouvelle structure salariale ;

CONSIDÉRANT QUE les parties se sont entendues sur les modalités d'intégration des salariés à la nouvelle structure salariale et le traitement des salariés considérés « hors grille ».

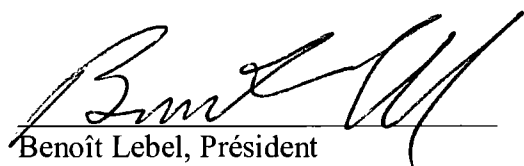
EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

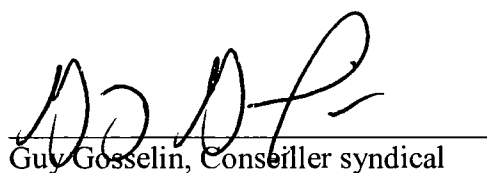
1. Les considérants font partie intégrante de la présente ;
2. Définition d'un salarié « hors grille » : salarié dont le taux horaire est supérieur à l'échelon supérieur de la grille salariale selon sa classification en vertu de l'annexe « C » de la présente convention collective.
3. En date du 1^{er} janvier 2018, les salariés ayant un taux horaire en 2017 inférieur ou égal à l'échelon 1 de leur classe salariale seront intégrés à l'échelon 1 ;
4. En date du 1^{er} janvier 2018, les salariés ayant un taux horaire plus élevé que l'échelon 1, mais moins élevé que l'échelon maximum de leur classe salariale, seront intégrés à l'échelon égal ou supérieur à leur taux horaire de 2017, leur donnant un minimum de 2,00 % d'augmentation comparativement au taux qu'ils détenaient.

5. Les salariés ayant un taux horaire considéré « hors grille » plus élevé que les échelons de leur classe salariale de l'année spécifique, auront droit en mai de chaque année, à un montant forfaitaire équivalant à un maximum 2,00 % annuellement selon leurs heures effectivement travaillées jusqu'au moment de leur intégration à la structure salariale ou pour la durée de la présente convention collective. Ce montant remplace les augmentations économiques prévues à l'article 17.06.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 7 ^e jour de septembre 2021.

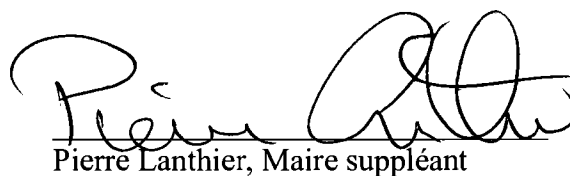
PARTIE SYNDICALE

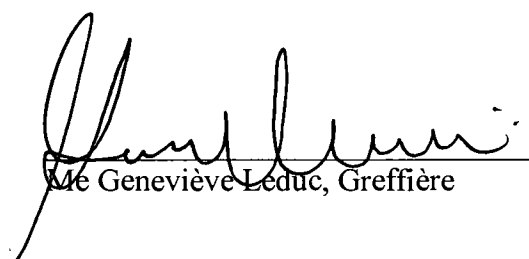

Benoît Lebel, Président

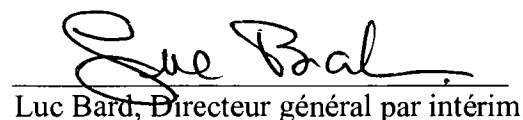

Guy Gosselin, Conseiller syndical

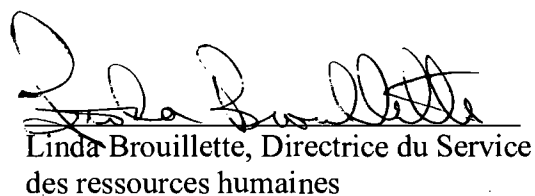
~~Rachel Dansereau, représentante syndicale~~

PARTIE PATRONALE


Pierre Lanthier, Maire suppléant


M^e Geneviève Leduc, Greffière


Luc Bard, Directeur général par intérim


Linda Brouillette, Directrice du Service
des ressources humaines

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LA VILLE DE GATINEAU
ci-après appelée « La Ville »

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5104, représentant les salariés occasionnels
ci-après appelé « le Syndicat »

Objet : Mesures transitoires – Signature de la nouvelle convention collective

CONSIDÉRANT la signature de la présente convention collective 2018-2024 ;

CONSIDÉRANT QU' il y a lieu de prévoir des mesures transitoires et de mises en œuvre pour certains sujets ;

CONSIDÉRANT QUE les parties se sont entendues sur les mesures transitoires suivantes :

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les considérants font partie intégrante de la présente.
2. La rétroactivité prévue à l'article 19.01 s'appliquera également aux salariés mis à pied en raison de la COVID-19. Cela étant dit, au moment de la signature de la présente convention collective, ledit salarié doit être considéré actif et disponible.
3. Les nouvelles modalités aux articles 9.02, 9.03 et 9.06 seront en vigueur à partir de la prochaine attribution des affectations.
4. Les modifications concernant les remplacements à l'article 9.08 seront en vigueur trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Advenant une mésentente, l'article 10.09 de la convention collective 2014-2017 trouveront application.
5. La nouvelle modalité à l'article 17.04 entre en vigueur à partir de la signature de la présente convention collective.

1999 02 14 102

6. Les nouveaux délais prescrits aux articles 2.05, 2.06 et à l'ensemble de l'article 6 de la présente convention collective seront applicable à partir de la signature de la présente convention collective.

7. Advenant une erreur de 10,00 \$ ou plus sur le paiement de la rétroactivité salariale, la Ville s'engage à corriger l'erreur à la prochainement période paie.

En cas d'erreur de moins 10,00 \$ sur le paiement de la rétroactivité salariale, la Ville s'engage à corriger l'erreur dans un délai de trente (30) jours ouvrables.

Subséquentement au paragraphe 7, le salarié ou le représentant syndical sera responsable de démontrer qu'il y a erreur sur le paiement de la rétroactivité.

Advenant une erreur sur le paiement de la rétroactivité salariale impliquant une somme versée en trop à un salarié, l'article 17.8 sera mis en application.


8. La présente entente est en vigueur à compter de sa signature par toutes les parties.


9. Le Syndicat et la Ville reconnaissent que la présente entente est faite de bonne foi et ne saurait être invoquée à titre de précédent.

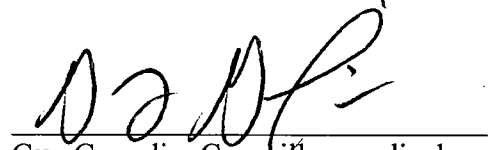
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Gatineau ce 7 ° jour de septembre 2021.

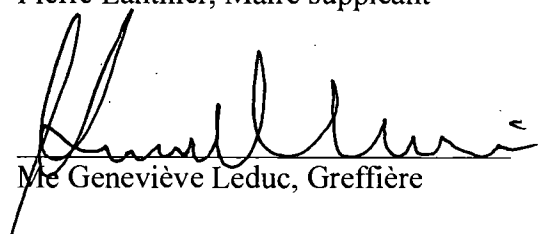
PARTIE SYNDICALE

PARTIE PATRONALE

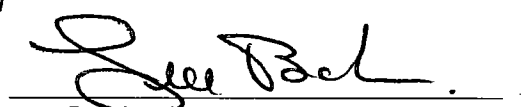

Benoit Lebel, Président

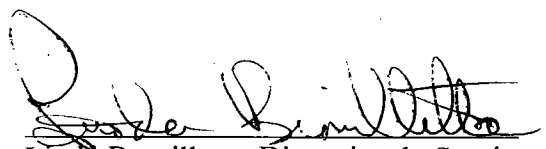

Pierre Lanthier, Maire suppléant


Guy Gosselin, Conseiller syndical


Me Geneviève Leduc, Greffière

~~Rachel Danserau, Représentante syndicale~~


Luc Bard, Directeur général par intérim


Linda Brouillette, Directrice du Service des ressources humaines

