

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE



ET

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

en affiliation avec le

Syndicat canadien de la fonction publique (CTC)

**CUPE
503**

*Conclue le 22 juillet 2021
En vigueur du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024*

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

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
DÉFINITIONS UTILISÉES DANS LA PRÉSENTE CONVENTION	1
ARTICLE 1	2
RECONNAISSANCE ET PORTÉE.....	2
ARTICLE 2	2
DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 3	2
RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR.....	2
ARTICLE 4	4
RESPONSABILITÉS DU SYNDICAT	4
ARTICLE 5	5
HEURES DE TRAVAIL	5
ARTICLE 6	16
PRIMES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
ARTICLE 7	23
CONGÉS	23
ARTICLE 8	39
SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ASSURANCE.....	39
ARTICLE 9	42
STAGE PROBATOIRE	42
ARTICLE 10	42
ANCIENNETÉ	42
ARTICLE 11	44
AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DES CANDIDATS.....	44
ARTICLE 12	48
MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL.....	48
ARTICLE 13	52
PENSION DE RETRAITE	52
ARTICLE 14	52

RETRAITE	52
ARTICLE 15	52
REPRÉSENTATION SYNDICALE	52
ARTICLE 16	53
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	53
ARTICLE 17	56
PROCÉDURE D'ARBITRAGE	56
ARTICLE 18	57
COTISATIONS SYNDICALES	57
ARTICLE 19	58
ASSURANCE	58
ARTICLE 20	63
COMITÉ CONSULTATIF PATRONAL-SYNDICAL	63
ARTICLE 21	64
EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DU PERSONNEL	64
ARTICLE 22	65
IMPARTITION	65
ARTICLE 23	66
SANTÉ ET SÉCURITÉ	66
ARTICLE 24	68
TRAITEMENTS ANNUELS ET SALAIRES HORAIRES	68
ARTICLE 25	70
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU ORGANISATIONNELS	70
ARTICLE 26	74
ÉVALUATION CONJOINTE DES POSTES	74
ARTICLE 27	74
RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM	74
ARTICLE 28	78
ARBITRAGE EN CAS DE DÉSACCORD SUR DES MODIFICATIONS À APPORTER À LA CONVENTION OU SUR LES DISPOSITIONS D'UNE NOUVELLE CONVENTION	78

ARTICLE 29	78
DURÉE DE LA CONVENTION	78
ARTICLE 30	79
INDEMNITÉS, REMBOURSEMENTS ET PROTECTION	79
ARTICLE 31	83
EMPLOYÉS DU SERVICE PARAMÉDIC	83
ARTICLE 32	90
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	90
ARTICLE 33	100
EMPLOI TEMPORAIRE À TEMPS PARTIEL	100
ARTICLE 34	112
EMPLOYÉS TEMPORAIRES À TEMPS PLEIN	112
ARTICLE 35	120
EMPLOYÉS OCCASIONNELS	120
ARTICLE 36	127
PRÉPOSÉS À LA COLLECTE DES DÉCHETS.....	127
* ARTICLE 37	132
CENTRE INTÉGRÉ DE RÉPARTITION DES AMBULANCES.....	132
ARTICLE 38	138
EMPLOYÉS TRAVAILLANT PAR QUARTS DE DOUZE (12) HEURES – CENTRE ENVIRONNEMENTAL ROBERT-O.-PRICKARD ET USINES DE FILTRATION D’EAU DE BRITANNIA ET DE L’ÎLE LEMIEUX.....	138
ARTICLE 39	144
ÉTUDIANTS D’ÉTÉ QUI TRAVAILLENT À SERVICES ET TRAVAUX PUBLICS OTTAWA	144
ANNEXE A	150
EXCLUSIONS	150
ANNEXE B	153
HEURES DE TRAVAIL LOCALES.....	153
ANNEXE C	159
ANNEXE D	160
ANNEXE E	161

RÉFÉRENCE AUX HEURES DE TRAVAIL	161
ANNEXE F	163
RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION	163
ANNEXE G	164
CATÉGORIES DE MATÉRIEL	164
Annexe H	167
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)....	167
Annexe H	189
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)	189
ANNEXE I	211
Section locale 503 du SCFP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020	211
ANNEXE I	218
Section locale 503 du SCFP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021	218
ANNEXE I	224
Section locale 503 du SCFP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022	224
ANNEXE I	230
Section locale 503 du SCFP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023	230
ANNEXE I	236
Section locale 503 du SCFP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024	236
* Annexe J	242
LETTRE D’ENTENTE N° 1	243
Heures d’été	243
LETTRE D’ENTENTE N° 2	245
Droit à un plus grand nombre de jours de congé annuel.....	245
LETTRE D’ENTENTE N° 3	246
Cessation des programmes de congés de maladie et d’indemnité de départ..	246
LETTRE D’ENTENTE N° 4	249

Prime d'ancienneté.....	249
LETTRE D'ENTENTE N° 5	250
Mode substitutif de règlement des différends	250
LETTRE D'ENTENTE N° 6	251
Politique de bilinguisme	251
* LETTRE D'ENTENTE N° 7	252
Employé temporaire à temps plein des Services sociaux et d'emploi	252
LETTRE D'ENTENTE N° 8	253
Employés de l'ancien Service de la santé.....	253
* LETTRE D'ENTENTE N° 9	254
Prestations de retraite pour les paramédics	254
LETTRE D'ENTENTE N° 10	255
Stages, apprentissages et programmes de formation exigés par la loi	255
* LETTRE D'ENTENTE N° 11	256
Avantages sociaux des retraités employés de l'ancienne Ville d'Ottawa et de l'ancienne Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton (MROC)	256
LETTRE D'ENTENTE N° 12	257
Service d'eau, Direction générale des travaux publics et de l'environnement.	257
LETTRE D'ENTENTE N° 13	259
Période d'attente au titre d'OMERS	259
LETTRE D'ENTENTE N° 14	260
Salaires bloqués	260
LETTRE D'ENTENTE N° 15	261
Rajustements salariaux permis	261
* LETTRE D'ENTENTE N° 16	262
Mesures d'adaptation.....	262
* LETTRE D'ENTENTE N° 17	263
Équipes spécialisées du Service paramédic d'Ottawa.....	263
LETTRE D'ENTENTE N° 18	265
Accord de réciprocité sur l'ancienneté entre l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur et l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture)	265

* LETTRE D'ENTENTE N° 19	267
* LETTRE D'ENTENTE N° 20	269
Employés qui travaillent après leur soixante-cinquième (65 ^e) anniversaire	269
LETTRE D'ENTENTE N° 21	273
Affichage des postes et sélection des candidats – Listes d'admissibilité.....	273
* LETTRE D'ENTENTE N° 22	274
Article 11 – Processus de règlement rapide des différends	274

PRÉAMBULE

La présente convention collective a pour objet de reconnaître la communauté d'intérêts existant entre l'employeur et le syndicat, en favorisant au maximum la collaboration entre l'employeur et ses employés, dans la mesure compatible avec les droits des deux parties.

La présente convention collective vise également à promouvoir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses employés. Elle est signée de bonne foi par les deux parties et conçue pour établir clairement les taux de rémunération, les heures de travail et les conditions d'emploi à observer par l'employeur et par le syndicat.

DÉFINITIONS UTILISÉES DANS LA PRÉSENTE CONVENTION

1. Service continu

Le « service continu » désigne le service ininterrompu depuis la dernière date d'embauche de l'employé, y compris les congés autorisés, comme il est stipulé ci-après :

L'employé n'est pas réputé avoir mis fin à son emploi continu du fait de son absence pendant un jour férié, une partie d'un jour ouvrable normal ou un congé dûment autorisé conformément aux dispositions de la convention, de sa mise en disponibilité durant quatre-vingt-dix (90) jours civils au maximum, ou d'un accident du travail au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario et conformément aux dispositions de la convention.

2. Poste d'attache

Le « poste d'attache » est le poste permanent régulier dont l'employé tire normalement ses droits aux termes de la convention collective.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET PORTÉE

- 1.1 L'employeur reconnaît au syndicat la fonction d'agent exclusif de négociation collective pour tous les employés de l'employeur, y compris les employés occasionnels, temporaires et à temps partiel, conformément à la décision prise le 11 janvier 2001 par la Commission des relations de travail de l'Ontario et au protocole d'entente conclu le 18 octobre 2000 entre le Conseil de transition d'Ottawa et tous les agents de négociation antérieurs au sujet du champ d'action de l'unité de négociation.

Voir l'annexe A.

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

- 2.1 Le syndicat reconnaît que, sous réserve des dispositions de la présente convention, l'employeur a pour fonctions :
- i) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - ii) d'assurer la classification des postes;
 - iii) d'embaucher, de muter et de promouvoir les employés;
 - iv) de suspendre ou de licencier des employés ou de prendre d'autres mesures disciplinaires pour des motifs valables, sous réserve du droit de l'employé de présenter un grief conformément à la procédure exposée à l'article 16.

ARTICLE 3

RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- 3.1 L'employeur reconnaît au syndicat la fonction de seul agent de négociation collective de tous les employés visés par la présente convention.
- 3.2 L'employeur s'engage à respecter les droits de ses employés visés par la présente convention collective et à ne pas user de discrimination, d'ingérence, d'entraves, de contraintes ou de coercition à l'endroit d'un employé en raison de son appartenance au syndicat ou à l'endroit d'un représentant syndical en raison d'une activité syndicale exercée aux termes de la présente convention collective.
- 3.3 L'employeur convient que pendant la durée de la présente convention et pendant la durée des négociations menées en vue de réviser ladite

convention ou d'en adopter une nouvelle, y compris la durée de l'arbitrage, il n'y aura pas de lock-out.

- 3.4 L'employeur convient que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de jouir d'un traitement égal sur le plan de l'emploi, sans discrimination fondée sur la race, la croyance, la couleur, l'ascendance, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, les déficiences, l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le lieu d'origine, l'origine ethnique, l'existence d'un casier judiciaire, le partenariat homosexuel ou la situation familiale, conformément à sa politique générale et au *Code des droits de la personne de l'Ontario*. L'employeur accepte également de ne pas faire preuve de discrimination sur la base de l'affiliation politique ou religieuse ou du lieu de résidence.

Les parties reconnaissent que la mutation d'un employé d'un lieu de travail à un autre ne constitue pas un acte de discrimination, conformément au paragraphe 3.4.

- 3.5 L'employeur reconnaît et accepte que les dispositions de la présente convention sont exécutoires pour lui et chacun de ses représentants autorisés, et il s'engage, en son nom et au nom de chacun de ses représentants dûment autorisés, à observer les dispositions de la présente convention.
- 3.6 L'employeur convient que tous les rapports ou recommandations publics à présenter à un comité, s'ils concernent des questions visées par la présente convention, seront communiqués au secrétaire du syndicat, au bureau du syndicat, en même temps qu'aux membres du comité, afin que le syndicat puisse les examiner dans des délais raisonnables et, au besoin, faire connaître son point de vue au comité concerné et au Conseil municipal. L'employeur accepte aussi de communiquer au syndicat tous les rapports et recommandations à soumettre au Conseil municipal, en même temps qu'il les envoie aux membres du Conseil. Le défaut du syndicat de faire connaître son point de vue avant les délibérations du comité concerné ou du Conseil sur un rapport ou une recommandation ne doit pas être considéré comme un signe d'acquiescement.
- 3.7 L'employeur accepte de reconnaître les représentants du syndicat.

ARTICLE 4

RESPONSABILITÉS DU SYNDICAT

- 4.1 Le syndicat accepte de ne pas user d'intimidation ni de coercition pour que les employés adhèrent au syndicat.
- 4.2 Le syndicat convient que le recrutement de membres et ses autres activités ne relevant pas de la présente convention n'ont pas lieu pendant les heures de travail, ni dans les locaux de l'employeur, ni à un endroit où des travaux sont en cours pour le compte de l'employeur.
- 4.3 Le syndicat convient que pendant la durée de la présente convention et pendant la durée des négociations menées en vue de réviser ladite convention ou d'en adopter une nouvelle, y compris la durée de l'arbitrage, il n'y a ni grève ni autre arrêt de travail.
- 4.4 Le syndicat convient que chaque employé a le droit de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de jouir d'un traitement égal sur le plan de l'emploi, sans discrimination fondée sur la race, la croyance, la couleur, l'ascendance, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, les déficiences, l'orientation sexuelle, la citoyenneté, le lieu d'origine, l'origine ethnique, l'existence d'un casier judiciaire, le partenariat homosexuel ou la situation familiale conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Le syndicat accepte également de ne pas faire preuve de discrimination sur la base de l'affiliation politique ou religieuse ou du lieu de résidence.
- 4.5 Le syndicat reconnaît et accepte que les dispositions de la présente convention sont exécutoires pour lui, pour chacun de ses agents et représentants dûment autorisés et pour les employés qu'il représente, et il s'engage en son nom, au nom de ses agents et représentants dûment autorisés, et au nom des employés qu'il représente, à observer les dispositions de la présente convention.
- 4.6 Le syndicat accepte d'étudier tout rapport ou toute recommandation adressé au Conseil au sujet de questions visées par la présente convention, ou concernant le syndicat ou ses membres, et d'exprimer son opinion avant que le rapport ou la recommandation soit traité par le Conseil, lorsque le syndicat le juge nécessaire.

ARTICLE 5

HEURES DE TRAVAIL

5.1 Arrivée au travail

L'employé se présente au travail au lieu indiqué par le responsable; il se rend au lieu de travail et en revient, dans les limites de la Ville d'Ottawa, en dehors des heures de travail.

5.2 Heures normales de travail (voir l'annexe E – Référence aux heures de travail)

Les heures normales de travail en vigueur pendant la durée de la présente convention sont les suivantes :

5.2.1 Employés à traitement annuel qui travaillent 35 heures par semaine

- a) La journée normale de travail est de sept (7) heures, comprises entre 7 h et 17 h conformément à la convention, avec une pause repas d'une (1) heure au maximum conformément au paragraphe 5.4.
- b) La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, soit trente-cinq (35) heures, du lundi au vendredi.

5.2.2 Autres employés à traitement annuel et employés à salaire horaire ne travaillant pas par quarts

- a) Pour les employés à salaire horaire ne travaillant pas par quarts et les employés à traitement annuel non visés par le paragraphe 5.2.1 ci-dessus, la journée de travail normale est de huit (8) heures, comprises entre 7 h et 17 h conformément à la convention, avec une pause repas d'une (1) heure au maximum conformément au paragraphe 5.4.
- b) La semaine normale de travail est de cinq (5) jours, soit quarante (40) heures, du lundi au vendredi. Dans le cas des employés ne travaillant pas par quarts, il est reconnu que le samedi et le dimanche peuvent faire partie de la semaine de travail normale de cinq (5) jours, à condition que l'employé ait droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

- c) Sous réserve des dispositions du paragraphe 5.3 et de l'annexe B, toutes les heures normalement travaillées un dimanche sont rémunérées au taux horaire applicable majoré du quart.

5.2.3 Employés travaillant par quarts fixes

- a) La journée normale de travail des employés qui travaillent par quarts est de sept (7) heures, sept heures et demie (7,5) ou huit (8) heures par jour, avec une pause repas d'une (1) heure au maximum conformément au paragraphe 5.4. Un quart de travail régulier fait partie d'une période de travail de seize (16) heures ou plus, et non d'un horaire de quarts rotatifs.
- b) La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures, trente-sept heures et demie (37,5) ou quarante (40) heures, cinq (5) jours par semaine, normalement du lundi au vendredi. Il est reconnu que le samedi et le dimanche peuvent faire partie de la semaine de travail normale, à condition que l'employé ait droit à deux (2) jours de congé consécutifs par semaine.

5.2.4 Employés travaillant par quarts rotatifs

La semaine normale de travail compte en moyenne trente-cinq (35) heures, trente-sept heures et demie (37,5) ou quarante (40) heures, au cours d'un cycle de quatre (4) à six (6) semaines selon le cas, avec une pause repas d'une (1) heure au maximum conformément au paragraphe 5.4. Le quart rotatif s'inscrit dans le cadre d'une période de service de seize (16) heures ou plus. L'heure à laquelle commence et se termine chaque quart de travail est déterminée par l'employeur. En temps normal, l'employé qui travaille par quarts rotatifs travaille en alternance le jour, l'après-midi et la nuit selon l'horaire des quarts. L'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour modifier la durée du cycle.

5.2.5 Quarts de douze (12) heures

- a) Centre environnemental Robert-O.-Pickard et usines de purification de l'eau de l'île Lemieux et de Britannia – Voir l'article 38
- b) Employés du Service paramédic – Voir l'article 31
- c) Coordonnateurs de quart de travail, Équipe de première intervention et employés du service à la clientèle, Équipe de

première intervention, Services d'eau, Direction générale des travaux publics et de l'environnement – Voir la lettre d'entente n° 12

* 5.2.6 Employés d'Opérations de surface

Horaire de travail non conventionnel (urgences)

Indépendamment des heures normales de travail énoncées ci-dessus, des quarts de travail distincts peuvent entrer en vigueur à la Direction des opérations de surface, sans préavis ou discussion préalable, en cas d'urgence hivernale (neige, verglas, inondation) survenant du 1^{er} novembre au 30 avril.

L'employeur convient que toute modification des quarts de travail se fera en fonction de la journée de travail de huit heures et de la semaine de travail de 40 heures normalement en vigueur.

L'employeur convient que le paragraphe 5.9 demeure en vigueur.

5.3 Exceptions aux heures normales de travail ci-dessus

a) Employés de Soins de longue durée

Les heures normales de travail sont de sept heures et demie (7,5) par jour, avec une pause repas d'une demi-heure (0,5) conformément au paragraphe 5.4, et avec deux (2) jours de congé consécutifs toutes les deux fins de semaine, pour une moyenne de soixante-quinze (75) heures par deux (2) semaines.

Les employés des Services alimentaires, de l'Entretien ménager et de la Buanderie travaillent entre 6 h et 22 h; les employés du Service des activités, entre 8 h et 22 h; les adjoints à la réadaptation, entre 7 h et 19 h. Quant aux employés de Soins infirmiers, leur journée de travail consiste en un quart régulier de jour, d'après-midi ou de nuit de sept heures et demie (7,5 h).

Lorsque l'employeur modifie l'horaire ou les quarts rotatifs d'un employé, cette modification ne doit pas faire en sorte que l'employé travaille plus de six jours sans deux jours de congé consécutifs au moment où il passe au nouvel horaire ou aux nouveaux quarts rotatifs.

b) Ordinateur de trafic

Une semaine de travail de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de huit (8) heures par jour comprises entre 6 h et 19 h, avec une pause repas d'une (1) heure au maximum conformément au paragraphe 5.4.

c) Quart d'affichage de nuit

Les employés affectés au quart d'affichage de nuit travaillent du lundi au vendredi, à raison de huit (8) heures par jour comprises entre 22 h et 7 h, avec une pause repas d'une demi-heure (0,5) conformément au paragraphe 5.4.

d) Garderies (éducateurs, adjoints et superviseurs)

Une semaine de travail de cinq (5) jours, du lundi au vendredi, à raison de sept (7) heures par jour, comprises entre 7 h et 18 h, et de trente-cinq (35) heures par semaine, avec une pause repas d'une (1) heure conformément au paragraphe 5.4.

* e) Service des parcs, des loisirs et de la culture

i) Personnel de Parcs et Loisirs – personnel chargé des programmes et coordonnateurs de programmes

Une semaine de travail de cinq (5) jours, soit quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures par jour en temps normal, avec deux (2) jours de congé consécutifs par semaine. Il est convenu que le nombre d'heures travaillées quotidiennement peut être autre que huit (8) heures, mais les dispositions de l'article 6, paragraphe 6.1 ne s'appliquent que dans la mesure où il y a conformité avec la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou lorsque l'employé travaille plus de quatre-vingts (80) heures par période de paie de deux (2) semaines ou plus de cinq (5) jours par semaine.

Les heures de travail sont déterminées par l'employeur.

ii) Services culturels (à l'exception des théâtres)

Une semaine de travail de cinq (5) jours, soit trente-cinq (35) ou quarante (40) heures par semaine à raison de sept (7) ou huit (8) heures par jour, avec deux (2) jours de congé consécutifs par semaine. Il est convenu que le nombre d'heures travaillées quotidiennement peut varier, mais les dispositions du paragraphe 6.1 ne s'appliquent que dans la mesure où il y a conformité avec la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou lorsque l'employé travaille plus de quatre-vingts (80) heures par période de paie de deux (2) semaines ou plus de cinq (5) jours par semaine.

Les heures de travail sont déterminées par l'employeur.

(iii) Employés des Théâtres Meridian et du Centre des arts Shenkman

La semaine normale de travail compte en moyenne trente-cinq (35) ou quarante (40) heures, avec deux jours de congé consécutifs. Il est convenu que le samedi et le dimanche peuvent faire partie de la semaine de travail normale. Les dispositions du paragraphe 6.1 ne s'appliquent que dans la mesure où il y a conformité avec la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Les heures de travail sont déterminées par l'employeur.

iv) Nonobstant toutes les dispositions relatives aux heures de travail figurant à l'article 5, y compris celle relative aux deux (2) jours de congé consécutifs, et sans aucuns frais supplémentaires pour l'employeur, tous les employés du Service des parcs, des loisirs et de la culture peuvent voir leurs heures de travail modifiées, notamment aux fins suivantes : formation, demande en période de pointe, besoins des programmes ou des événements spéciaux. Ces modifications ne sont apportées qu'avec l'accord mutuel de l'employé concerné et de l'employeur.

f) Agents de contrôle des animaux

Cinq (5) jours de sept (7) heures, avec deux (2) jours consécutifs de congé par semaine, avec une pause repas non rémunérée ne dépassant pas une (1) heure.

L'heure à laquelle commence et se termine chaque quart de travail est déterminée par l'employeur.

5.4 Pause repas

- a) La pause repas spécifiée dans cet article n'entre pas dans le calcul des heures de travail stipulées et n'est pas rémunérée.
- b) Les employés qui ne sont pas autorisés à quitter le lieu de travail et qui doivent rester à la disposition de l'employeur durant la pause repas ont droit à une pause repas rémunérée d'une demi-heure (0,5) durant les heures de travail spécifiées.

5.5 Périodes de repos

Les employés ont droit à une pause de quinze (15) minutes pour chaque période de trois (3) heures de travail ininterrompu, et les pauses ne sont pas cumulatives.

5.6 Les heures de travail quotidiennes stipulées dans cet article doivent être consécutives.

- 5.7 a) Les parties à la présente convention reconnaissent que l'employeur peut avoir à modifier les heures de travail des divers services.
- b) Si l'employeur veut mettre en vigueur un quart de travail qui débute et se termine à des heures autres que celles précisées dans la convention collective, il doit en aviser le syndicat et discuter du nouveau quart avec ce dernier.

5.8 Modification des heures normales de travail

- a) Au cours de la durée d'application de la présente convention collective, si l'employeur désire modifier un horaire de travail normal, il discute de la question en détail avec le syndicat. Le cas échéant, les parties à la présente convention rencontrent les employés touchés, à une heure mutuellement acceptable au cours des heures de travail, afin d'expliquer la proposition de l'employeur. Une fois l'explication donnée, les représentants de l'employeur quittent les lieux et les représentants du syndicat peuvent en discuter avec les membres et tenir un vote secret.

Si plus de 50 p. 100 des employés touchés acceptent l'horaire révisé, il est adopté à l'essai jusqu'à la fin de la période couverte par la présente convention.

L'expression « employés touchés » désigne les employés de l'unité de travail directement touchés et qui sont membres de l'unité de négociation.

L'employeur et le syndicat peuvent convenir de mettre fin à la période d'essai à une date qui convient aux deux parties.

- b) L'employeur et un employé donné peuvent convenir ensemble de modifier les heures normales de travail pour l'employé en question. Les parties doivent confirmer l'entente par écrit. Les ententes de ce genre doivent être autorisées par le syndicat, qui convient de ne pas les rejeter sans motif valable.
- c) Heures de travail en cas d'état d'urgence ou de pandémie

Si le syndicat y consent, le directeur général, le directeur ou le gestionnaire peut modifier temporairement les heures normales de travail prévues dans la présente convention en cas d'état d'urgence ou de pandémie déclaré par les autorités nationales, provinciales ou municipales. Une telle modification aux heures normales de travail n'élimine pas les dispositions sur les primes et heures supplémentaires de la convention collective. Le syndicat ne refuse pas sans motif raisonnable les demandes faites aux termes du présent alinéa.

* 5.9 a) Affichage des quarts

L'employeur accepte, dans la mesure du possible, qu'un tableau indiquant les changements apportés aux heures de travail d'un employé :

- i) soit affiché au moins une semaine (cinq [5] jours ouvrables) avant le début du quart de travail.
- ii) désigne cinq (5) jours consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours civils.

b) Modification des quarts affichés

- i) Si un quart de travail est modifié et si l'employé en est avisé moins d'une semaine à l'avance, l'employé touche quatre

(4) heures de rémunération au taux normal en compensation du court préavis.

- ii) L'employé qui est tenu de travailler un quart modifié ou qui reçoit l'ordre de l'employeur de reprendre son quart normal de jour touche la prime de 7 p. 100 jusqu'à la fin de la semaine.
- c) Pour les Opérations de surface entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, si un quart de travail est modifié et si l'employé en est avisé moins de trois (3) jours civils à l'avance, l'employé touche quatre (4) heures de rémunération au taux normal en compensation du court préavis.

* 5.10 Régimes de travail non conventionnels

5.10.1 Horaire/semaine de travail variable

- a) Pendant la durée de la présente convention, un horaire de travail variable peut être adopté, en tout ou en partie, dans les conditions suivantes :
 - i) La journée normale de travail de tous les employés, sauf ceux qui travaillent régulièrement par quarts et les employés à temps partiel, est comprise entre 6 h et 21 h.
 - ii) Les heures de travail sont consécutives et ne dépassent pas le nombre d'heures quotidiennes prévues par la présente convention.
 - iii) Les employés et l'employeur doivent s'entendre sur l'horaire variable.

5.10.2 Semaine de travail comprimée

Nonobstant les dispositions du paragraphe 5.2, à sa demande et avec l'accord de l'employeur et du syndicat, un employé peut étaler ses heures de travail hebdomadaires sur une période autre que cinq (5) jours complets, à condition que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils, il travaille en moyenne entre trente-cinq (35) et quarante-deux (42) heures par semaine, selon le cas. Les modalités du relevé des heures de travail sont arrêtées d'un commun accord par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de vingt-huit

(28) jours civils, l'employé peut se reposer les jours où il n'est pas censé travailler.

5.10.3 Réduction de la semaine de travail et partage de poste

La Ville d'Ottawa et la section locale 503 du SCFP conviennent d'offrir aux employés la possibilité de réduire leur semaine de travail et de partager un poste à la Ville d'Ottawa. Ces régimes de travail non conventionnels sont assujettis aux conditions énoncées ci-après. Les parties conviennent de se consulter au besoin au sujet de l'application et de la mise en œuvre des présentes dispositions.

a) Réduction de la semaine de travail

Il est convenu que, sous réserve des exigences opérationnelles, la Ville d'Ottawa peut offrir à ses employés la possibilité de réduire leur semaine de travail à au moins 80 p. 100 et au plus 95 p. 100 des heures de travail hebdomadaires d'un employé comparable à temps plein.

Toute entente de réduction de la semaine de travail est assujettie aux exigences opérationnelles. Elle doit être approuvée par l'employeur et confirmée par écrit à l'employé avant son entrée en vigueur.

Les ententes de réduction de la semaine de travail sont valides pour douze (12) mois. Les employés qui désirent renouveler l'entente doivent présenter une demande en ce sens à l'employeur, par écrit, un mois avant la date d'expiration. Les parties ne s'engagent pas à renouveler l'entente de réduction de la semaine de travail.

L'employé ou l'employeur peut mettre fin à l'entente de réduction de la semaine de travail pendant la durée de l'entente en donnant un préavis de trente (30) jours.

b) Partage de poste

Aux fins de la présente convention, le partage de poste est un régime de travail permettant à deux employés à traitement annuel permanents de partager également un poste à temps plein, pour une période renouvelable de douze (12) mois. Toute entente de partage de poste est assujettie à l'approbation de

l'employeur et doit être confirmée par écrit à l'employé avant son entrée en vigueur.

Toutes les ententes de partage de poste sont valides pour douze (12) mois. L'employé qui désire renouveler une entente de partage de poste doit présenter une demande en ce sens à l'employeur, par écrit, au plus tard à la fin du onzième (11^e) mois de l'entente. Les parties ne s'engagent pas à renouveler l'entente.

Les employés doivent se classer dans la même catégorie de rémunération que le poste qu'ils sont censés partager et posséder les titres, qualités et compétences requises pour en exercer les fonctions.

Le poste laissé vacant par suite de l'entente de partage de poste est annoncé et pourvu conformément aux dispositions de la convention collective.

Les employés qui partagent un poste et tous les autres employés mutés, promus ou intérimaires réintègrent leur ancien poste à l'expiration de l'entente.

Les parties ne s'engagent pas à accumuler les avantages liés au service sans ajustement.

L'employé partie à une entente de partage de poste qui désire y mettre fin avant la date d'expiration doit donner à l'employé qui partage son poste et à la Ville un préavis d'au moins trente (30) jours. La Ville peut mettre fin à toute entente de partage de poste en raison des nécessités du service en donnant un préavis de trente (30) jours aux employés touchés.

- c) Les employés dont la semaine de travail a été réduite ou qui partagent un poste sont assujettis aux modalités de la convention collective principale, sous réserve des modifications suivantes :

Congés

Tous les congés, sauf le congé de deuil, sont calculés au prorata des heures de travail hebdomadaires de l'employé par rapport aux heures normales de travail à temps plein (p. ex.

l'employé qui travaille quatre [4] jours par semaine ou 80 p. 100 des heures à temps plein reçoit 80 p. 100 des congés annuels auxquels il aurait droit s'il travaillait à temps plein, soit quatre [4] jours par semaine de congé annuel).

Le congé de deuil n'est pas calculé au prorata, et les employés continuent d'avoir droit au nombre de jours indiqué à l'article 7, compte tenu de leurs heures de travail quotidiennes.

OMERS

Les cotisations de l'employeur et de l'employé sont réduites proportionnellement au revenu de l'employé. Toutes les autres conditions sont conformes aux règles du régime OMERS.

Avantages assurés

L'employeur continue de partager le coût des programmes d'avantages sociaux décrits à l'article 19. Les prestations d'invalidité de longue durée, l'assurance-vie et l'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident sont réduites proportionnellement au revenu de l'employé, mais les autres avantages restent les mêmes.

Jours fériés

L'employé reçoit quatre pour cent et quatre dixièmes (4,4 p. 100) de ses gains habituels en remplacement des jours fériés.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail en sus de la semaine de travail normale d'un employé comparable à temps plein.

5.10.4 Télétravail

Le télétravail est un régime de travail non conventionnel qui autorise les employés à exécuter partiellement ou complètement leurs fonctions professionnelles hors du lieu de travail officiel, sur une base régulière, à partir d'un emplacement de télétravail désigné (habituellement un bureau à domicile).

Les ententes de télétravail seront conformes aux procédures relatives au télétravail de l'employeur, modifiées au besoin, et une entente de télétravail écrite est requise.

5.10.5 Rapports – Régimes de travail non conventionnels

L'employeur fournira au syndicat, en mars de chaque année, un rapport annuel répertoriant les noms et les matricules des employés ayant travaillé sous un régime de travail non conventionnel, conformément à la présente convention, au cours de l'année civile précédente. Le rapport indiquera également le type de régime de travail non conventionnel sous lequel les employés ont travaillé.

ARTICLE 6

PRIMES ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 6.1.1 a) Aucun employé ne peut faire d'heures supplémentaires à moins d'y être autorisé par le gestionnaire ou son représentant désigné. Les heures supplémentaires sont les heures travaillées en sus des heures normales de travail et les heures travaillées avant ou après une journée ou une semaine normale de travail.
- b) Aucun employé n'est tenu de travailler plus de seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, ni de travailler plus de trente-deux (32) heures supplémentaires dans une période de paye de deux (2) semaines. Cependant, la limite de trente-deux (32) heures supplémentaires peut être dépassée en situation d'urgence où l'employé est tenu de travailler un nombre d'heures supplémentaires supérieur au nombre maximal stipulé.
- 6.1.2 Les employés qui sont tenus de faire des heures supplémentaires sont rémunérés comme suit :
- a) Les heures supplémentaires, sauf celles travaillées un jour férié ou un jour de congé désigné, sont rémunérées à raison d'une fois et demie (1,5) le taux horaire de l'employé. Dans le cas des employés à traitement annuel, le taux horaire est calculé en divisant le salaire de l'employé à la quinzaine par le nombre habituel d'heures de travail à la quinzaine. Dans le cas des employés à salaire horaire, le taux horaire est le taux applicable au travail effectué conformément aux grilles salariales de la convention collective.
- b) Toutes les heures supplémentaires travaillées un jour férié ou un jour de congé désigné sont rémunérées à raison de deux (2) fois le taux

horaire de l'employé. Le taux horaire approprié est calculé de la manière décrite à l'alinéa a) ci-dessus.

* 6.1.3 Indemnité de repas

- a) Sous réserve de l'alinéa c) ci-après, tout employé tenu de faire plus de trois (3) heures supplémentaires non prévues accolées à sa journée de travail régulière ou normale touche une indemnité de repas de treize dollars (13 \$). Une indemnité de repas supplémentaire de treize dollars (13 \$) est versée pour chaque période additionnelle de cinq (5) heures.
- b) L'employé qui est tenu de rester disponible sur appel et qui est appelé pour travailler et fait plus de onze (11) heures consécutives touche une indemnité de repas.
- c) L'employé à qui l'employeur fournit un repas gratuit n'a pas droit à l'indemnité de repas.

6.1.4 L'employé tenu de travailler un jour férié ou un jour de congé désigné reçoit la rémunération d'une journée pour le jour férié ou le jour de congé désigné, plus une fois et demie (1,5) le taux des heures travaillées, à l'exception des employés de Soins de longue durée, qui sont assujettis à l'alinéa 7.10 b).

6.1.5 L'employé travaillant par quarts dont le jour de congé tombe un jour férié est rémunéré pour une journée additionnelle, tandis que l'employé qui travaille touche deux fois et demie (2,5) la rémunération quotidienne plus deux (2) fois le taux des heures travaillées en sus des heures quotidiennes normales ou régulières, à l'exception des employés de Soins de longue durée, qui sont assujettis à l'alinéa 7.10 b).

* 6.1.6 Congé compensatoire d'heures supplémentaires

- a) Chaque fois qu'un employé fait des heures supplémentaires, il peut choisir d'être rémunéré en espèces ou d'accumuler des crédits de congé compensatoire, jusqu'à un maximum annuel de cent vingt (120) heures de congé compensatoire au taux normal.

Si l'employé choisit de ne pas prendre de congés compensatoires, les heures supplémentaires sont payées conformément aux dispositions applicables. Les demandes relatives aux heures supplémentaires doivent être datées et signées, puis remises au superviseur immédiat de l'employé.

- b) Les heures supplémentaires converties en congés compensatoires conformément à l'alinéa 6.1.6 a) sont comptabilisées et écoulées comme suit :
- i) Chaque heure supplémentaire est comptabilisée à raison d'une heure et demie (1,5).
 - ii) Le nombre d'heures de congé compensatoire accumulées ne peut dépasser cent vingt (120) heures au taux normal par année civile. L'employé prend les heures de congé compensatoire à un moment mutuellement acceptable, et les demandes de congé ne sont pas refusées sans raison valable.
 - iii) Le congé compensatoire inscrit qui n'est pas pris dans l'année civile peut, sur demande de l'employé :
 - (1) être reporté à l'année suivante,
 - (2) être remboursé au taux de rémunération horaire officiel de l'employé.
 - iv) Si l'employé choisit de reporter à l'année suivante les heures de congé compensatoire, il ne peut avoir une réserve de plus de cent vingt (120) heures dans la nouvelle année civile.
 - v) L'employé peut, en tout temps au cours de l'année civile, accumuler, se faire rémunérer ou prendre en congé compensatoire les heures accumulées dans une banque d'heures supplémentaires dans la mesure où le maximum n'excède pas cent vingt (120) heures au taux normal par année, tel que prévu à l'alinéa 6.1.6 a).
- c) En reconnaissance de certaines exigences opérationnelles, le syndicat et l'employeur peuvent convenir :
- i) de dépasser la réserve annuelle maximale d'heures de congé compensatoire stipulée en a) et b) ci-dessus;
 - ii) d'utiliser une autre période opérationnelle de douze (12) mois pour l'accumulation et l'écoulement des heures de congé compensatoire.

Toutes les heures de congé compensatoire en sus de celles visées par les alinéas a) et b) ci-dessus et accumulées conformément à

l'alinéa 6.1.6 c) doivent être prises avant la période de douze (12) mois qui suit, selon l'entente conclue entre les parties.

- d) Toutes les heures supplémentaires et heures de congé compensatoire sont écoulées au taux de rémunération applicable.
- e) Si, lors d'un congé compensatoire d'heures supplémentaires, un employé vit une situation qui lui aurait normalement donné droit à un congé de deuil aux termes du paragraphe 7.4, l'employé peut remplacer les congés qu'il a pris par des congés de deuil, jusqu'à concurrence du nombre de jours maximal énoncé au paragraphe 7.4, pour une période équivalente au congé compensatoire pris, à la demande de l'employé et sur présentation de documents justificatifs. L'employé et l'employeur peuvent s'entendre pour que la durée du congé compensatoire qui est convertie en congé de deuil soit ajoutée à la période de congé compensatoire. En l'absence d'une entente, le congé compensatoire est ajouté à la banque de congés compensatoires pour être utilisé ultérieurement, conformément aux dispositions de la présente convention relatives aux congés compensatoires. Tout crédit ajouté à la banque de congés compensatoires est assujéti au plafond prévu au sous-alinéa 6.1.6 b) (ii). Si le plafond est dépassé, le congé compensatoire est payé. Il est convenu que toutes les dispositions du paragraphe 7.4 s'appliquent au congé de deuil.
- f) Si un employé souffre d'une maladie ou d'une blessure grave pendant son congé compensatoire, l'employeur doit lui offrir des prestations d'assurance-salaire au lieu de ses congés compensatoires, en totalité ou en partie, à condition que la maladie ou la blessure dure au moins cinq (5) jours consécutifs et que les conditions suivantes soient respectées :
- L'employé doit fournir un certificat médical valide délivré par un médecin qualifié, qui en plus de fournir toute l'information dont l'employeur peut avoir besoin dans une telle situation, confirme que la maladie ou la blessure a eu des répercussions négatives sur son congé compensatoire et a grandement compromis les activités prévues de l'employé.
 - L'employé doit aviser son gestionnaire dès que survient sa maladie ou sa blessure grave, ou dans des circonstances exceptionnelles où il ne peut le faire, dès

que possible, et il doit présenter une demande pour que des crédits de congé compensatoire soient ajoutés à sa banque de congé.

Tout crédit approuvé est assujéti au plafond prévu au sous-alinéa 6.1.6 b) (ii). Si le plafond est dépassé, le congé compensatoire est payé.

6.2 Prime de disponibilité

6.2.1 Prime de disponibilité (à l'exception des inspecteurs de la santé publique)

- a) La prime de disponibilité désigne la rémunération reçue par un employé tenu de demeurer disponible pour travailler en dehors de ses heures normales de travail.
- b) La période de disponibilité est fixée de 17 h à 7 h le lendemain. La période de disponibilité du samedi s'étend de 7 h le samedi à 7 h le dimanche, tandis que celle du dimanche s'étend de 7 h le dimanche à 7 h le lundi. La période de disponibilité d'un jour férié est identique à celle du dimanche, c'est-à-dire de 7 h le jour férié à 7 h le lendemain.
- c) Un employé tenu de demeurer disponible du lundi au vendredi a droit à deux (2) heures de rémunération au taux normal pour chaque période de disponibilité et, s'il est appelé au travail, il est rémunéré à raison d'une fois et demie (1,5) son taux normal, plus la prime de quart s'il y a lieu. La rémunération minimale de tout rappel est d'une (1) heure rémunérée au taux normal prévu.
- d) L'employé tenu de demeurer disponible le samedi ou le dimanche a droit à trois (3) heures de rémunération au taux normal pour la période de disponibilité. Le même régime s'applique à un jour férié. Si l'employé est appelé au travail, il est rémunéré pour les heures travaillées à raison d'une fois et demie (1,5) son taux normal, plus la prime de quart ou toute autre prime s'il y a lieu. La rémunération minimale de tout appel au travail est d'une (1) heure rémunérée au taux normal prévu.

- e) Tout employé désigné en disponibilité est rémunéré au taux de disponibilité. L'employé qui est appelé au travail et qui travaille mais qui n'a pas été désigné touche la rémunération de disponibilité, comme s'il avait été désigné en disponibilité.

6.2.2 Prime de disponibilité – Inspecteurs de la santé publique

- a) La prime de disponibilité désigne la rémunération reçue par un employé tenu de demeurer disponible pour travailler en dehors de ses heures normales de travail. On dit qu'un employé est « appelé » lorsqu'il est tenu de se rendre sur un lieu de travail pendant sa période de disponibilité (c'est ce qu'on désigne un « appel »).
- b) L'employé désigné en disponibilité la fin de semaine est rémunéré pour onze (11) heures à son taux horaire normal. Il peut d'ailleurs être appelé à travailler pour un maximum de quatre (4) heures consécutives par fin de semaine au taux normal.
- c) L'employé appelé au travail touche une fois et demie (1,5) son taux normal, la rémunération minimale par appel étant d'une (1) heure au taux normal prévu. Aux fins de la présente convention, le terme « fin de semaine » désigne la période s'étendant entre la fin de la journée de travail le vendredi soir et le début de la journée de travail le lundi matin.
- d) L'employé tenu de demeurer disponible du lundi au jeudi inclusivement, sauf un jour férié ou un jour de congé désigné, a droit à deux (2) heures de rémunération au taux normal pour chaque période de disponibilité. S'il est appelé au travail, il touche une fois et demie (1,5) son taux normal, la rémunération minimale de tout appel étant d'une (1) heure au taux normal prévu. La période de disponibilité du lundi au jeudi est fixée de 17 h à 7 h le lendemain.
- e) Les jours fériés, la période de disponibilité s'étend de 7 h le jour férié jusqu'à 7 h le lendemain. L'employé tenu d'être disponible un jour férié a droit à quatre (4) heures de rémunération au taux normal pour chaque période de disponibilité. S'il est appelé au travail, il est rémunéré pour les heures travaillées à raison d'une fois et demie (1,5) son taux normal. La rémunération minimale de tout appel est d'une (1) heure rémunérée au taux normal prévu.

- f) Tous les employés doivent suivre le processus d'approbation fixé par la direction avant de répondre à une demande qui ne justifie pas un appel. Quand la nature d'une demande exige une réponse ou une intervention immédiate conformément au processus, l'employé touche une (1) heure de rémunération pour chaque heure supplémentaire effectuée. Il touche une rémunération minimale d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) à son taux normal, et tous les appels se cumulent jusqu'à ce que le seuil d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) soit atteint. Si l'employé répond à un ou plusieurs appels et effectue au total plus d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) de travail, il est rémunéré à son taux normal pour le nombre réel d'heures effectuées.

6.3 Primes

6.3.1 Employés travaillant par quarts rotatifs

L'employé tenu de travailler par quarts rotatifs reçoit une prime égale à sept pour cent (7 p. 100) de son taux normal pour chaque quart travaillé.

6.3.2 L'employé travaillant par quarts rotatifs qui n'alterne pas les quarts de jour, d'après-midi et de nuit ne touche pas la prime de sept pour cent (7 p. 100).

6.3.3 L'employé dont les heures normales de travail s'étendent entre 19 h et 7 h touche la prime de sept pour cent (7 p. 100) pour toutes les heures régulières travaillées, à condition qu'au moins cinquante pour cent (50 p. 100) de ces heures régulières tombent entre 19 h et 7 h.

6.3.4 Travail le samedi et le dimanche

Toutes les heures normales de travail d'un employé qui tombent un samedi ou un dimanche donnent droit à la prime de sept pour cent (7 p. 100).

6.3.5 Services de parcs, de loisirs et de la culture

Ces employés ne sont pas admissibles à une prime.

6.4 Indemnité de présence

L'employé qui se présente au travail comme son emploi l'y oblige normalement, mais qui ne peut faire son travail normal en raison du mauvais temps, est affecté à un autre travail pendant la première demi-journée ou reçoit le salaire d'une demi-journée.

ARTICLE 7

CONGÉS

7.1 Congés annuels

7.1.1 Les congés annuels sont accumulés par l'employé et lui sont accordés selon les modalités suivantes :

- a) Trois (3) semaines par an, accumulées à raison d'une journée et quart ($1 \frac{1}{4}$) pour chaque mois complet de service continu, si l'employé compte moins de cinq (5) ans de service continu.
- b) Quatre (4) semaines par an, accumulées à raison d'une journée et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) pour chaque mois complet de service continu, si l'employé compte au moins cinq (5) ans mais moins de seize (16) ans de service continu.
- c) Cinq (5) semaines par an, accumulées à raison de deux journées et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) pour chaque mois complet de service continu, si l'employé compte au moins seize (16) ans mais moins de vingt-deux (22) ans de service continu.
- d) Six (6) semaines par an, accumulées à raison de deux journées et demie ($2 \frac{1}{2}$) pour chaque mois complet de service continu, si l'employé compte au moins vingt-deux (22) ans mais moins de trente (30) ans de service continu.
- e) Sept (7) semaines par an, accumulées à raison de deux journées et neuf dixièmes ($2 \frac{9}{10}$) pour chaque mois complet de service continu, si l'employé compte trente (30) ans ou plus de service continu.
- f) L'employé accumule des crédits de congé annuel pendant son stage probatoire, mais il n'a pas le droit de s'en prévaloir durant cette période.

- g) Après le stage probatoire, l'employeur peut accorder à l'employé un congé annuel plus long que celui auquel donnent droit les crédits accumulés, jusqu'à concurrence des crédits que l'employé aura accumulés à la fin de l'année.
- h) Les congés annuels sont fixés à un moment dont conviennent l'employé et son gestionnaire. Les vacances sont réservées conformément au processus de sélection des vacances de la section. Lorsque plusieurs employés demandent des vacances en même temps, celles-ci sont accordées en fonction de l'ancienneté.
- * i) Excès de congés annuels reportés
 - i) Au plus tard le 1^{er} septembre, le gestionnaire informe tout employé concerné qu'il a un excès de congés annuels reportés. L'employé en cause soumet sa demande de congés au plus tard le 30 septembre afin d'épuiser au plus tard le 31 décembre les congés qu'il lui reste. À cette fin, le gestionnaire accorde à cet employé la priorité lorsqu'il fait l'attribution des congés. Si le gestionnaire omet de le faire, l'employé reçoit au plus tard à la fin mars de l'année suivante un paiement pour les congés excédentaires non épuisés.
 - ii) Les demandes de congés dont il est question à l'alinéa a) sont accordées en fonction de l'ancienneté.
- j) Si, au cours d'une année, l'employeur n'a pas accordé à l'employé tous les jours de congé annuel accumulés au cours de l'année, le solde est reporté à l'année suivante.
- k) L'employé n'est pas autorisé à reporter à l'année suivante un nombre de jours de congé annuel supérieur au nombre de jours accumulés dans l'année.
- l) Si un employé a pris un nombre de jours de congé annuel supérieur à celui auquel il avait droit au moment où il est mis fin à son emploi pour une raison autre qu'une déclaration de poste superflu, une mise en disponibilité ou son décès, l'employeur récupère auprès de l'employé le trop-payé versé au titre des congés annuels non acquis. L'employeur est réputé autorisé, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop, à condition que l'employé ait convenu par écrit d'un calendrier de remboursement raisonnable.

- m) S'il est mis fin à l'emploi de l'employé pour un motif donné, quel qu'il soit, et s'il lui reste un crédit inutilisé de congés annuels, l'employé, ou sa succession le cas échéant, reçoit un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours accumulés mais non utilisés par le taux de rémunération quotidien de l'employé en vigueur immédiatement avant la date de cessation d'emploi. L'employé qui prend sa retraite est réputé avoir accumulé tous les congés annuels de l'année pendant laquelle il prend sa retraite. Consulter la lettre d'entente n° 11 « Avantages sociaux des retraités employés de l'ancienne MROC et de l'ancienne Ville d'Ottawa ».

7.1.2 L'employé à salaire horaire qui est en congé annuel touche le taux salarial de son poste d'attache.

7.1.3 L'employé travaillant par quarts de douze (12) heures a droit au même nombre d'heures de congé annuel que l'employé travaillant par quarts de huit (8) heures. Cependant, pour des raisons de simplicité, la déduction est basée sur une journée de douze (12) heures.

L'employé qui a accumulé trois (3) semaines de quarante (40) heures a droit à deux (2) semaines de soixante (60) heures aux fins de la déduction. Les crédits sont déduits à raison de douze (12) heures par jour de congé annuel.

7.1.4 Si un employé vit pendant son congé annuel une situation de décès qui lui aurait normalement donné droit à un congé de deuil conformément au paragraphe 7.4, il peut remplacer ce congé, jusqu'à concurrence du nombre de jours total énoncés au paragraphe 7.4, par la valeur équivalente du congé annuel pris, à sa demande et à la présentation de documents justificatifs. L'employé et l'employeur peuvent s'entendre pour que les jours de congé annuel convertis en congé de deuil soient ajoutés à la période de congé. À défaut d'une telle entente, des crédits de congé annuel seront ajoutés à la banque de congés et pourront être utilisés ultérieurement, conformément aux dispositions sur les congés annuels de la présente entente.

Il est entendu que toutes les dispositions du paragraphe 7.4 s'appliquent au congé de deuil.

7.1.5 Si un employé souffre d'une maladie ou d'une blessure grave pendant son congé annuel, l'employeur doit lui offrir des prestations d'assurance-salaire au lieu de ses congés annuels, en totalité ou en partie, à condition que la maladie ou la blessure dure au moins cinq (5) jours consécutifs et que l'ensemble de cet article soit respecté.

L'employé doit fournir un certificat médical valide délivré par un médecin qualifié, qui en plus de fournir toute l'information dont l'employeur peut avoir besoin dans une telle situation, confirme que la maladie ou la blessure a eu des répercussions négatives sur son congé annuel et a grandement compromis les activités prévues de l'employé.

L'employé doit aviser son gestionnaire dès que survient sa maladie ou sa blessure grave, ou dans des circonstances exceptionnelles où il ne peut le faire, dès que possible, et il doit présenter une demande pour que des crédits de congé annuel soient ajoutés à sa banque de congé.

7.2 Régime de protection du revenu

- 7.2.1 a) L'employé qui est incapable de s'acquitter de ses fonctions pour cause de maladie ou de blessure ne donnant pas droit à des prestations d'assurance contre les accidents du travail a droit à des prestations d'assurance-salaire selon le barème suivant :

<u>Durée de l'emploi</u>	<u>Plein salaire (semaines)</u>	<u>2/3 du salaire (semaines)</u>
Moins de 3 mois	1	0
Entre 3 et 6 mois	1	1
Entre 6 et 12 mois	1	16
Entre 1 et 2 ans	2	15
Entre 2 et 3 ans	3	14
Entre 3 et 4 ans	4	13
Entre 4 et 5 ans	5	12
Entre 5 et 6 ans	7	10
Entre 6 et 7 ans	9	8
Entre 7 et 8 ans	11	6
Entre 8 et 9 ans	13	4
Entre 9 et 10 ans	15	2
10 ans et plus	17	0

- b) Le droit d'un employé à un niveau de prestations donné conformément au barème en a) ci-dessus est fonction de ses états de service auprès de l'employeur. La date anniversaire de l'employé est la date à laquelle le niveau de prestations change.

- c) L'employé à salaire horaire qui reçoit des prestations d'assurance-salaire touche le taux salarial de son poste d'attache.
- d) Un jour férié ou un congé désigné survenant pendant une absence de l'employé aux termes du régime d'assurance-salaire ne réduit pas le nombre de jours d'admissibilité à l'assurance-salaire.
- e) Dans la mesure du possible, l'employé qui s'absente du travail pour cause de maladie ou de blessure doit aviser son superviseur immédiat de son absence au plus tard à son heure d'arrivée habituelle dès le premier jour d'absence.
- f) L'employé qui a le droit de s'absenter du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure non attribuable à l'emploi peut le faire sur présentation d'une demande satisfaisante à son gestionnaire.
- g) Un employé qui s'absente durant plus de quatre (4) jours ouvrables consécutifs doit accompagner sa demande d'un certificat de congé de maladie valide délivré par un fournisseur de soins de santé qualifié. L'employé admissible peut s'absenter pendant au plus quatre (4) jours ouvrables consécutifs sans certificat médical, à condition que le nombre total de jours de congé obtenus sans certificat dans l'année civile ne dépasse pas huit (8) jours.
- h) L'employé absent, y compris en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, doit produire le certificat de congé de maladie exigé dans les quinze (15) premiers jours d'absence. Il est nécessaire de renouveler ces certificats vingt-cinq (25) jours plus tard, sauf si le gestionnaire estime suffisant le premier certificat, qui précise la durée totale de l'absence et la date probable de retour au travail.
- i) Les fournisseurs de soins de santé qualifiés comprennent, sans toutefois s'y limiter, un omnipraticien, une infirmière praticienne, un médecin spécialiste, un psychiatre, un psychologue clinicien agréé, un physiothérapeute, un dentiste, un chirurgien stomatologiste, une sage-femme et un chiropraticien.

- j) L'employé qui n'est pas jugé apte à pouvoir retourner au travail au plus tard à la fin de la dixième (10^e) semaine d'absence continue doit présenter une demande d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) avant la fin des dix-sept (17) semaines de protection du revenu. L'employeur lui fournira les formulaires de demande d'AILD, mais l'employé demeure responsable de les remplir et de les soumettre à temps.
 - k) Les formulaires nécessaires à la présentation d'une demande d'AILD sont mis à la disposition des employés sur le site intranet de la Ville (Ozone) et le site Web de la société d'AILD.
- 7.2.2
- a) Si une demande n'est pas liée à une demande antérieure, la limite de dix-sept (17) semaines de couverture est rétablie, à condition que l'employé soit retourné au travail et ait terminé une (1) journée normale de travail. Il est entendu qu'avoir « travaillé une (1) journée normale de travail » signifie, dans le cas d'un régime de travail modifié pour des raisons médicales, avoir travaillé les heures normales ou accompli les fonctions convenues avec l'employeur pour le régime de travail modifié.
 - b) Si une demande est liée à une demande antérieure, la limite de dix-sept (17) semaines de couverture est rétablie à condition :
 - i) qu'il se soit écoulé trente (30) jours civils entre la fin de la période visée par la demande antérieure et le début de la période visée par la nouvelle demande;
 - ii) que l'employé et son fournisseur de soins de santé collaborent avec l'employeur, le conseiller médical de celui-ci et la société d'AILD et répondent à leurs demandes, conformément à l'obligation d'accommodement de l'employeur. Ces demandes peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, des demandes de renseignements sur les capacités fonctionnelles de l'employé. Les renseignements fournis doivent être jugés satisfaisants par l'employeur. La non-conformité entraîne la cessation immédiate de l'assurance-salaire, laquelle est rétablie une fois que l'employé et/ou son fournisseur de soins de santé a fourni un certificat médical satisfaisant l'employeur;
 - iii) que l'employé ait rempli une demande d'AILD.

- c) Il est entendu que l'employé ne peut se prévaloir qu'une fois par année civile du nombre limite de jours pendant lesquels il touche son plein salaire.

* 7.2.3 Si l'employeur juge que le nombre de congés demandés par un employé est excessif ou qu'un certificat médical est douteux, la question est soumise à la Direction des services opérationnels des ressources humaines pour fins d'enquête et de rapport.

7.2.4 Le président du syndicat peut demander que l'employeur accorde une attention spéciale au cas d'un employé qui ne bénéficie pas de l'assurance-salaire.

7.2.5 Si une maladie ou une blessure est considérée comme une récurrence aux fins de l'assurance-invalidité de longue durée, l'employé doit faire une demande à l'assureur. Les réclamations pour cause de récurrence ne sont pas admissibles aux fins du régime de protection du revenu conformément aux paragraphes 7.2.1 et 7.2.2.

7.2.6 Avance de crédits d'assurance-salaire en attendant une décision de la société d'assurance-invalidité de longue durée (AILD) ou de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

Dans le cas d'un employé qui attend que la CSPAAT ou la société d'AILD donne suite à une demande ou un appel concernant son admissibilité à des prestations, y compris pour cause de récurrence, l'employeur peut avancer des prestations continues d'assurance-salaire à l'employé, même s'il ne s'est pas écoulé trente (30) jours depuis la fin de la période visée par la demande antérieure, sous réserve des conditions suivantes :

- a) l'employé continue de présenter, à la satisfaction de l'employeur, des renseignements médicaux attestant son incapacité continue à exercer les fonctions de son poste pour cause de maladie ou de blessure. Ces demandes peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, des demandes de renseignements sur les capacités fonctionnelles de l'employé;
- b) si la demande de l'employé est admise, l'employeur a le droit de recouvrer auprès de la société d'AILD ou de la CSPAAT le montant des prestations d'assurance-salaire avancées et peut obliger l'employé à signer toute autorisation ou directive

requisse pour permettre à la CSPAAT ou à la société d'AILD de verser ce remboursement directement à l'employeur;

- c) si la demande de l'employé est rejetée, l'employeur a le droit d'obtenir un remboursement initial à même les futures prestations d'assurance-salaire de l'employé. Autrement, l'employé peut choisir de faire des retenues correspondant à un pourcentage donné de son salaire brut, à la convenance de l'employeur, jusqu'à ce que le montant dû ait été remboursé en entier. Sauf en cas de nécessité absolue, l'employeur n'est pas réputé autorisé, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop.

7.3 Congé spécial

Le congé spécial permet à un employé de s'absenter, sans perte de rémunération, pour les raisons suivantes :

- i) la consultation professionnelle, par exemple d'un médecin, d'un dentiste, d'un avocat ou d'un opticien, pour l'employé, son enfant, son père ou sa mère âgés;
- ii) la maladie soudaine ou inattendue du conjoint, de l'enfant ou d'un parent âgé qui empêche l'employé de se rendre au travail;
- iii) une situation d'urgence qui empêche l'employé de se présenter au travail.

Le congé spécial n'est accordé que pour les raisons indiquées en i), ii) et iii) ci-dessus.

Pour avoir droit au congé, l'employé doit :

- a) avoir terminé la période de stage probatoire précisée dans la présente convention;
- b) avoir avisé son service de son intention au moins quarante-huit (48) heures avant le début du congé demandé.

En cas d'urgence, l'alinéa b) ci-dessus ne s'applique pas.

L'employé a droit à quatre (4) jours par an. Ces congés ne sont pas cumulatifs et ils peuvent être pris sur une base horaire et en unités minimales d'une (1) heure. Le gestionnaire de l'employé peut autoriser une absence de plus d'un (1) jour.

Les demandes de congé de plus d'une (1) journée sont examinées au cas par cas, et leur autorisation est à la seule discrétion du gestionnaire de l'employé.

L'employé qui prend un congé spécial peut être tenu de produire des preuves satisfaisantes.

Dans le cas d'un employé qui travaille douze (12) heures par jour, un jour de congé spécial compte douze (12) heures. La durée totale des congés spéciaux ne doit pas dépasser trente-deux (32) heures par année.

Tout « congé d'urgence » constitue un congé spécial, lequel est visé par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

7.4 Congé de deuil

L'employeur accorde un congé payé de cinq (5) jours ouvrables pour les raisons suivantes :

le décès de la mère, du père, du conjoint, d'un enfant, du tuteur, d'une sœur, d'un frère ou d'un petit-enfant.

L'employeur peut accorder un congé payé de trois (3) jours ouvrables pour les raisons suivantes :

le décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-fils, de la belle-fille ou d'un grand-parent.

Les termes « beau-frère » et « belle-sœur » désignent, respectivement, le frère et la sœur du conjoint de l'employé, ou le conjoint du frère ou de la sœur de l'employé. Le terme « grand-parent » désigne le père ou la mère du père ou de la mère de l'employé.

Le syndicat reconnaît que le congé de deuil est censé être pris au moment d'un décès ou de funérailles. L'employeur reconnaît qu'il pourrait y avoir des cas dans lesquels l'employé demande et est autorisé à prendre une partie ou la totalité du congé de deuil à une date ultérieure afin de pouvoir s'occuper de questions liées au décès.

Dans les cas spéciaux où il faut prolonger le congé en vertu du paragraphe 7.4, une demande en ce sens est présentée au chef du service de l'employé ou à son mandataire.

Dans le cas d'un employé travaillant par quarts de douze (12) heures, le congé de deuil équivaut à quatre (4) jours de douze (12) heures.

Tout congé de deuil constitue un « congé d'urgence », aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

7.5 Congé parental et de grossesse

Les congés parental et de grossesse sont accordés conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, sous réserve de la présente disposition.

7.5.1 Congé de grossesse

Sur demande écrite à son gestionnaire, l'employée enceinte qui a treize (13) semaines d'ancienneté bénéficie d'un congé non rémunéré pour un maximum de dix-sept (17) semaines. Les dates de ce congé et les préavis requis sont conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

7.5.2 Congé parental

L'employé qui a treize (13) semaines d'ancienneté, qui devient le parent d'un enfant après sa naissance ou le transfert initial à l'employé de sa garde, son soin et sa surveillance, et qui en fait la demande par écrit à son gestionnaire, a droit à un congé non rémunéré. La durée maximale de ce congé est de trente-cinq (35) semaines si l'employée a pris un congé de grossesse et de trente-sept (37) semaines dans les autres cas. Les dates de ce congé et les préavis requis sont conformes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

7.5.3 Prestations complémentaires

- a) L'employée en congé de grossesse qui compte au moins six (6) mois de service a droit à un revenu correspondant à quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de sa rémunération normale pendant le délai de carence de deux (2) semaines de l'assurance-emploi, ainsi qu'à un supplément à ses prestations d'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize

pour cent (93 p. 100) de sa rémunération normale pour un maximum de quinze (15) semaines de congé.

- b) L'employé en congé parental qui compte au moins six (6) mois de service a droit à un supplément à ses prestations d'assurance-emploi, jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize pour cent (93 p. 100) de son salaire normal pour un maximum de douze (12) semaines de congé.
- c) Pour recevoir les prestations conformément aux alinéas a) ou b) ci-dessus, l'employé doit être admissible aux prestations d'assurance-emploi et en recevoir après le délai de carence de deux (2) semaines.
- d) Les prestations décrites aux alinéas a), b) et c) ci-dessus sont assujetties à l'approbation de Développement des ressources humaines Canada.

7.5.4 Admissibilité aux prestations durant le congé parental ou de grossesse

L'employé admissible à un congé parental ou de grossesse tel que défini ci-dessus :

- a) continue d'accumuler du service et de l'ancienneté pendant la durée du congé;
- b) garde sa date d'augmentation;
- c) continue de bénéficier des régimes de prestations suivants, à condition de prendre les dispositions nécessaires pour payer sa part des primes, s'il y a lieu :
 - i) assurance-maladie complémentaire,
 - ii) assurance-soins dentaires,
 - iii) assurance-hospitalisation dans une chambre à deux lits,
 - iv) assurance-vie collective;
- d) L'employé a le droit de réintégrer son poste à la fin du congé parental ou de grossesse, de la manière prévue dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour un employé en congé parental ou de grossesse assujetti à cette loi.

7.5.5 Il est entendu et convenu que l'employé en congé parental ou de grossesse n'a pas droit aux prestations d'assurance-salaire. Le

président du syndicat peut demander que l'employeur accorde une attention spéciale au cas d'un employé qui ne peut bénéficier de l'assurance-emploi pour un congé parental en raison de circonstances particulières, en vue de lui accorder les prestations prévues au paragraphe 7.2.

7.6 Congé pour négociations collectives

L'employeur accorde un congé rémunéré à un maximum de six (6) employés élus ou désignés par les membres pour représenter le syndicat dans les négociations avec l'employeur.

7.7 Congé pour activités syndicales

a) Congé pour assister à un congrès syndical

L'employeur accorde un congé rémunéré aux délégués du syndicat pour qu'ils assistent aux congrès des organismes suivants :

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

Le syndicat s'efforce d'aviser le gestionnaire de chaque délégué au moins vingt (20) jours avant la date où le délégué doit s'absenter pour assister au congrès. Le syndicat transmet une copie de l'avis donné à la Direction des services aux employés.

b) Congé pour affaires syndicales

L'employeur accorde des congés rémunérés d'une durée raisonnable aux délégués syndicaux de l'unité de négociation élus ou désignés par les membres, jusqu'à concurrence de deux cent dix (210) jours ouvrables au cours d'une année de rémunération. Le nombre de jours de congé par délégué est limité à trente (30) et les demandes de congé doivent parvenir à l'employeur dans des délais raisonnables. La limite de trente (30) jours peut être dépassée à la discrétion de l'employeur, sur demande du président du syndicat. Cette forme de congé ne sert qu'au traitement des affaires syndicales, et les limites précitées n'englobent pas les congés accordés pour assister à l'audition d'un grief.

c) Remboursement par le syndicat

Le syndicat rembourse à l'employeur les frais occasionnés par les congés décrits aux alinéas a) et b) ci-dessus.

7.8 Congé non rémunéré

- a) L'employé à traitement annuel ou à salaire horaire qui désire bénéficier d'un congé non rémunéré en fait la demande au chef de son service ou à son mandataire.
- b) Exceptionnellement, deux (2) employés élus ou désignés à un poste à plein temps auprès du syndicat ou d'un organisme auquel le syndicat est affilié peuvent demander à l'employeur un congé sans perte d'ancienneté, et si l'autorisation d'un tel congé et sa durée sont à la seule discrétion de l'employeur, celui-ci ne le refuse pas sans raison valable.
- c) Sauf dispositions contraires, lorsqu'un employé est en congé autorisé non rémunéré de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs, la date d'ancienneté, la date d'augmentation d'échelon et tous les avantages dont jouissait l'employé immédiatement avant le début du congé non rémunéré sont suspendus. Lorsque l'employé reprend son travail rémunéré à plein temps, sa date d'ancienneté, la date d'augmentation et les autres avantages sont rétablis tels qu'ils étaient quand l'employé a pris congé, compte tenu des avantages négociés entre-temps.
- d) Il est entendu que l'employé et la Ville peuvent prendre des arrangements en vue du maintien des avantages assurés pendant le congé non rémunéré.

7.9 Camp d'été des forces armées

Sur production de la preuve requise établie par l'autorité militaire attestant que l'employé va prendre part à un camp d'été de la Réserve des Forces armées, l'employeur accorde une (1) semaine de congé payé à tout employé à traitement annuel ayant travaillé pendant une année complète ou à tout employé à salaire horaire ayant travaillé deux cent quarante-quatre (244) jours au cours d'une période de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé s'ajoute au congé annuel défini au paragraphe 7.1.

* 7.10 Jours fériés

- a) Les jours suivants sont des jours fériés désignés :

le jour de l'An
le jour de la Famille
le Vendredi saint
le lundi de Pâques
Fête de Victoria
Fête du Canada
le jour férié municipal (août)
la fête du Travail
la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
le jour d'Action de grâce
le jour du Souvenir
Noël
le lendemain de Noël

En plus des jours énumérés ci-dessus, tout jour proclamé par le gouverneur général en conseil ou par le lieutenant-gouverneur en conseil de l'Ontario est un jour férié.

L'employé qui a travaillé le jour ouvrable précédant un jour férié et qui reprend le travail le lendemain du jour férié, ou qui est en congé autorisé, rémunéré ou non, de moins de cinq (5) jours a droit aux jours fériés susmentionnés, sans diminution de sa rémunération normale.

Un jour férié tombant un samedi ou un dimanche est reporté au lundi suivant; cependant, l'employé qui travaille souvent par quarts le samedi et le dimanche (dans un service autre que Soins de longue durée) prend congé le jour férié même.

Lorsque Noël et le lendemain de Noël tombent un samedi et un dimanche, ou lorsque Noël tombe un dimanche, les deux congés sont reportés au lundi et au mardi suivants; cependant, l'employé qui travaille souvent par quarts le samedi et le dimanche (dans un service autre que Soins de longue durée) prend congé le jour même de Noël et le lendemain de Noël.

Le paiement du jour férié est basé sur le taux de rémunération de l'employé, à l'exclusion du taux de rémunération des heures supplémentaires, en vigueur le dernier jour de travail avant le jour férié. Si un employé reçoit une augmentation salariale le jour du congé, le paiement est calculé d'après son taux de rémunération augmenté.

b) Jours fériés et congés désignés – Employés de Soins de longue durée travaillant par quarts

En remplacement des jours fériés et des congés désignés définis dans la convention, l'employé travaillant par quarts a droit à douze (12) jours de congé rémunéré en plus de ses congés annuels.

Ces congés compensatoires peuvent être pris en même temps que les congés annuels ou séparément.

Dans les six (6) semaines suivant le jour férié, l'employé doit exercer une des options suivantes :

- (1) être payé;
- (2) prendre un jour de congé rémunéré à un moment convenant aux deux parties.

Si l'employé n'exerce ni l'une ni l'autre option dans le délai précité, l'employeur peut fixer la date du congé rémunéré, de manière raisonnable.

En plus d'avoir droit aux congés compensatoires spécifiés plus haut, l'employé travaillant par quarts au sein de Soins de longue durée et qui est de service le jour férié ou le congé désigné même est rémunéré à une fois et demie (1 ½) son taux normal pour chaque heure travaillée pendant le quart tombant le jour férié ou le congé désigné.

L'employé dont l'emploi prend fin durant l'année civile n'a droit qu'aux jours fériés précédant la date de cessation d'emploi et doit rembourser à l'employeur les congés compensatoires pris en sus des crédits acquis.

Il est convenu que l'employé de Soins de longue durée qui travaille par quarts n'est pas tenu de travailler et à Noël, et au jour de l'An, mais prend congé l'un ou l'autre de ces deux jours en alternance d'une année à l'autre.

7.11.1 Congé de juré ou de témoin

L'employé :

- i) qui est appelé à faire partie d'un jury;

- ii) qui est tenu, par voie de citation ou de sommation, ou qui fournit à l'employeur une preuve suffisante qu'il est tenu de témoigner dans une procédure se déroulant devant tribunal ou sous l'autorité d'un tribunal au Canada, ou devant un comité législatif ayant le pouvoir de sommer des témoins à comparaître, ou devant toute personne ou tout organisme autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître, est autorisé à s'absenter et touche sa rémunération normale pendant son absence.

7.11.2 Témoignage pour le compte de l'employeur

L'employé en congé annuel autorisé qui est tenu de témoigner, ou est cité comme témoin, pour le compte de l'employeur, reçoit un crédit de congé annuel égal au nombre d'heures qu'il doit passer au tribunal ou à la durée de sa participation à une procédure judiciaire et touche, en plus, deux (2) fois sa rémunération normale pendant cette période.

7.12 Congé pour voter

L'employeur autorise les employés à s'absenter pour aller voter de manière conforme à la *Loi électorale du Canada*, à la *Loi électorale de l'Ontario* et à la *Loi sur les élections municipales*, telles que modifiées de temps à autre.

7.13 Dons de sang

L'employeur convient d'autoriser les employés appelés à donner du sang à la Société canadienne du sang à s'absenter du travail pour le temps nécessaire sans perte de rémunération.

7.14 Congé de quarantaine

Un congé rémunéré est accordé à l'employé que le médecin chef en santé publique soumet à une quarantaine.

7.15 Congé autofinancé

Congé sabbatique – Les employés peuvent prendre un congé sabbatique conformément à la politique de la Ville à ce sujet.

7.16 Congé pour réserviste

Conformément à toutes les exigences énoncées dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, l'employeur accorde un congé pour réserviste à tous les employés admissibles. Pendant ce congé, l'employé bénéficie des droits

prévus dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, y compris l'accumulation du service et de l'ancienneté.

* **7.17 Congé pour violence familiale et sexuelle**

Tout employé qui a droit à un congé pour violence familiale et sexuelle en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, telle que modifiée de temps à autre, est admissible à un maximum de cinq (5) jours de congé payé par année. Ces congés ne sont pas cumulatifs et s'ajoutent à tout congé payé prévu par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* à cette fin. L'application et l'administration de ce congé, ainsi que la détermination de l'admissibilité à celui-ci, sont effectuées conformément aux dispositions énoncées dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, telle que modifiée de temps à autre.

ARTICLE 8

SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ASSURANCE

- 8.1 L'employé absent du travail à la suite d'une maladie ou d'une blessure résultant de son emploi au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) reçoit le traitement et les soins médicaux prévus dans la LSPAAT et se conforme aux dispositions de l'alinéa 7.2.1 h) de la présente convention.
- 8.2 L'employé en stage probatoire qui est absent du travail à la suite d'une maladie ou d'une blessure survenant du fait et au cours de l'emploi (au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*) reçoit une indemnité de l'employeur qui est partie aux présentes jusqu'à concurrence des prestations prévues par la LSPAAT à compter de la date de son invalidité. Si une demande a été rejetée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), les indemnités payées par l'employeur sont recouvrées auprès du régime d'assurance-salaire de l'employé, sous réserve du paragraphe 7.2.
- 8.3 L'employé qui a terminé son stage probatoire et qui est absent du travail en raison d'une maladie ou d'une blessure survenant du fait et au cours de l'emploi (au sens de la LSPAAT) a droit aux avantages suivants :
- a) Le versement par l'employeur du traitement ou du salaire de l'employé à concurrence du maximum prévu par la LSPAAT et, s'il y a lieu, de la différence entre le maximum autorisé par la LSPAAT et le traitement ou le salaire habituel de l'employé. Il est reconnu que :

La somme des droits de l'employé en vertu de la LSPAAT et du paiement complémentaire ne doit pas dépasser la paye de l'employé avant la blessure, moins les impôts et retenues obligatoires.

b) En outre, l'employeur assume pour le compte de l'employé le montant total des primes des régimes suivants :

- i) régime de retraite,
- ii) assurance-maladie stipulée par la convention,
- iii) assurance-vie,
- iv) assurance-invalidité de longue durée,
- v) assurance-soins dentaires,

à condition que, au cours du mois civil, l'employé soit absent pendant au moins dix (10) jours ouvrables.

c) L'employé qui retourne au travail sans restriction est affecté à un poste équivalant à celui qu'il occupait avant de subir la blessure indemnisable et il cesse d'avoir droit aux prestations décrites en a) et b) ci-dessus. L'employé en mesure de s'acquitter de fonctions modifiées cesse d'avoir droit aux prestations décrites en a) et b) ci-dessus.

8.4 L'employé qui s'absente du travail pendant plus de dix (10) mois consécutifs et qui ne touche pas de rémunération normale pour un travail accompli n'accumule pas de crédits de congé pour cette période.

8.5 Si un employé est en mesure d'assumer des tâches allégées ou modifiées, telles que définies par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, l'employeur s'efforce de lui en assigner, et l'employé continue de toucher le taux horaire ou la rémunération à la quinzaine en vigueur avant l'accident, jusqu'à ce que la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail prenne une décision finale quant à l'affectation appropriée, compte tenu des limitations de l'employé.

8.6 L'état de l'employé qui assume des tâches allégées ou modifiées est évalué régulièrement par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Si l'évaluation révèle que l'employé peut reprendre toutes ses tâches normales, les dispositions de l'alinéa 8.3 c) s'appliquent. Si l'évaluation révèle que l'état de l'employé se dégrade, l'employeur se charge de la réadaptation de l'employé, selon les recommandations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, de manière que l'employé puisse

occuper un autre emploi auprès de l'employeur ou d'un autre employeur. Dans ces conditions, l'employeur prend des mesures raisonnables pour offrir à l'employé un emploi de substitution continu. Dans tous les cas, lorsque l'employé assume des tâches allégées ou modifiées, l'employeur est guidé par l'évaluation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

- 8.7 Le syndicat reconnaît que la réaffectation d'un employé atteint en permanence d'une invalidité partielle peut entraîner un changement de classification et de rémunération.
- 8.8 Il est reconnu que si l'employé est réaffecté ou accepte un emploi de substitution offert par l'employeur, il touche les paiements forfaitaires ou les indemnités permanentes fixés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario, et les sommes touchées n'occasionnent pas la diminution du salaire horaire ou du traitement annuel que l'employé reçoit ultérieurement.
- 8.9 Si, à l'avenir, les indemnités de la CSPAAT sont assujetties à l'impôt sur le revenu au même titre qu'une rémunération normale, l'employeur et le syndicat conviennent que l'employé indemnisé ne recevra pas moins que les paiements stipulés aux paragraphes 8.2, 8.3, 8.6 ou 8.8, selon le cas. Les détails des accords portant sur des situations semblables seront négociés entre le syndicat et l'employeur au moment où la loi sera modifiée en ce sens.
- 8.10 Si l'employeur paie en trop un employé aux termes de l'article 8 et que les trop-payés ne peuvent être recouverts aux termes du régime d'assurance-salaire de l'employé prévu au paragraphe 8.2, l'employeur peut recouvrer le paiement excédentaire auprès de l'employé. L'employeur est réputé autorisé, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop, à condition que l'employé ait convenu par écrit d'un calendrier de remboursement raisonnable. Les parties qui n'arrivent pas à s'entendre ont recours à un processus accéléré pour fixer le calendrier de remboursement.
- 8.11 a) L'employeur convient de communiquer tous les six (6) mois au syndicat le nom des employés que celui-ci représente et qui sont absents du travail à la suite d'une maladie ou d'une blessure résultant de leur emploi au sens de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT).
- b) L'employeur accepte de fournir à l'employé, sur demande, copie de l'Avis de lésion ou de maladie (employeur) (formulaire 7) de la

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT).

ARTICLE 9

STAGE PROBATOIRE

- 9.1 Les nouveaux employés sont soumis à un stage probatoire dont la durée normale est de six (6) mois civils consécutifs. Durant cette période, il peut être mis fin à l'emploi du stagiaire, sans que celui-ci ait recours à la procédure de règlement des griefs, sauf si le licenciement se fait de façon arbitraire, discriminatoire ou encore de mauvaise foi.
- 9.2 L'employeur peut, avec l'accord du syndicat, prolonger de trois (3) mois le stage mentionné ci-dessus, et dans tous les cas, l'employeur en fait la demande et le syndicat donne son accord par écrit.
- 9.3 Aux fins du présent article, on entend par *six (6) mois civils consécutifs* une période de service ininterrompue durant laquelle l'employé est rémunéré. Il est convenu qu'aux fins de cet article, il y a interruption de service lorsqu'un employé demande et se voit accorder un congé non rémunéré pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs, ou est mis en disponibilité pour une période de plus de vingt (20) jours ouvrables consécutifs.
- 9.4 Les stagiaires ne doivent pas accepter d'affectation temporaire ou de promotion, à l'exception des employés saisonniers à salaire horaire qui doivent accepter plus d'un (1) emploi saisonnier pour compléter leur stage.
- 9.5 Les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après touchent quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de leur taux de rémunération à l'embauche pendant leur stage probatoire.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

- 10.1 Dans la présente convention, le terme « ancienneté » désigne la durée de service continu d'un employé membre de l'unité de négociation.
- 10.2 L'ancienneté est calculée à partir du premier (1^{er}) jour de service continu, pourvu que l'employé ait terminé le stage probatoire.
- 10.3 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les circonstances suivantes :

- a) l'employé est inscrit sur la liste de paye en vigueur de l'employeur;
- b) l'employé n'est plus rémunéré à la suite d'une mise en disponibilité autorisée de douze (12) mois au maximum;
- c) l'employé n'est plus rémunéré par l'employeur à la suite d'une maladie ou d'un accident, il reçoit l'indemnité prévue par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et il n'a pas accepté d'emploi chez un autre employeur;
- d) l'employé n'est plus rémunéré parce qu'il est absent avec l'autorisation de l'employeur ou en vertu des dispositions de la présente convention, sauf dans les cas prévus à l'alinéa 7.8 c).

10.4 L'employé dont le nom ne figure pas sur la liste de paye de l'employeur conserve son ancienneté mais cesse de l'accumuler dans les cas suivants :

- a) l'employé est en congé autorisé non rémunéré dans une des situations visées à l'alinéa 7.8 c);
- b) l'employé fait l'objet d'une mise en disponibilité autorisée pour une période de douze (12) mois qui s'ajoute à celle stipulée à l'alinéa 10.3 b).

10.5 L'employé perd son ancienneté et est réputé avoir été licencié dans les cas suivants :

- a) cinq (5) jours ouvrables se sont écoulés depuis que l'employé a volontairement donné sa démission par écrit;
- b) l'employé est congédié et n'est pas rétabli dans ses fonctions;
- c) l'employé n'a pas été rémunéré au cours d'une période ininterrompue de plus de vingt-quatre (24) mois à la suite de sa mise en disponibilité, à condition que l'employeur l'ait avisé en conséquence par courrier recommandé six (6) mois à l'avance, avec copie au syndicat;
- d) l'employé s'absente du travail sans autorisation pendant plus de cinq (5) jours ouvrables, après que l'employeur l'a avisé par écrit, avec copie au syndicat, que son absence continue du travail sans explication raisonnable entraînera son licenciement et qu'il dispose de cinq (5) jours ouvrables additionnels pour consulter un avocat

indépendant ou demander conseil au syndicat en ce qui concerne l'effet de ce licenciement réputé. Une absence médicale justifiée pour la période en cause ne constitue pas une absence du travail sans explication raisonnable. Lorsqu'un certificat médical est douteux, la question est soumise à Santé et Mieux-être des employés pour fins d'enquête et de rapport.

- 10.6 a) L'employé visé par la présente convention collective qui est muté à un poste ne relevant pas de la convention et qui retourne ensuite à un poste syndiqué conserve l'ancienneté accumulée au moment de la mutation, mais n'accumule aucune ancienneté additionnelle dans le poste non syndiqué.
- b) À compter du 28 septembre 2016, tous les nouveaux employés, auparavant visés par l'article 39 en tant qu'étudiants d'été, verront leurs crédits d'ancienneté reconnus lors de leur réembauchage par la Ville d'Ottawa, aux conditions suivantes : 1) au plus deux (2) ans se sont écoulés depuis la fin de leur plus récent emploi à la Ville d'Ottawa, en tant qu'étudiants d'été aux termes de l'article 39; 2) l'ancien étudiant a recommencé à travailler à la Ville d'Ottawa à temps plein.

10.7 Listes d'ancienneté

- a) L'employeur remet tous les trois (3) mois au syndicat des listes dressées par ordre d'ancienneté et par ordre alphabétique, sur lesquelles figurent le nom de chaque employé, sa classification, le service auquel il est affecté et sa date d'ancienneté.
- b) L'employeur affiche les listes d'ancienneté trimestrielles à jour sur son intranet.
- c) L'employeur s'assure que des listes d'ancienneté à jour sont affichées tous les six (6) mois dans les principaux lieux de travail et que les employés y ont normalement accès. (Les parties se rencontrent pour déterminer les lieux appropriés.)
- d) L'employeur fournit au syndicat des copies des avis de mise en disponibilité sur lesquels figurent le nom de l'employé touché, sa date d'ancienneté, sa classification et le service auquel il est affecté.

ARTICLE 11

AFFICHAGE DES POSTES ET SÉLECTION DES CANDIDATS

Les affichages de postes se font sur Internet à ottawa.ca.

11.1.1 Postes à traitement annuel autres que ceux visés au paragraphe 11.1.3

- a) Les postes vacants, les nouveaux postes permanents et les affectations temporaires de plus de six (6) mois qui relèvent de l'unité de négociation et tombent dans cette catégorie, sont affichés pendant au moins cinq (5) jours ouvrables dans tous les locaux de l'employeur.
- b) Le candidat choisi est celui qui a le plus d'ancienneté et qui possède les qualités, scolaires ou autres, requises pour occuper le poste vacant ainsi que, dans le cas d'un ouvrier de métier, la capacité manifeste à accomplir le travail demandé par l'employeur et les compétences techniques appropriées. Il est entendu qu'il revient à l'employeur de définir les qualités requises pour occuper un poste vacant ou un nouveau poste. Il s'agira des qualités effectivement nécessaires à l'accomplissement des fonctions normales du poste. Les antécédents et les aptitudes de l'employé, ainsi que sa fiche de présence si nécessaire, sont pris en considération. Si le candidat choisi appartient à l'unité de négociation, il est sélectionné, dans la mesure du possible, dans les quatre (4) semaines suivant la date d'affichage du poste vacant.
- c) Le candidat choisi qui fait partie de l'unité de négociation effectue une période d'essai de trois (3) mois afin de lui permettre de décider si les fonctions du poste lui conviennent et de permettre à l'employeur de juger si le poste convient à l'employé et s'il est apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions. Pendant cette période, l'employé touche le salaire ou le traitement auquel a droit l'employé promu. De même, si la nomination de l'employé est confirmée, la période d'essai ne retarde pas son passage à l'échelon suivant de l'échelle salariale. Si l'employé juge que le poste lui convient et si l'employeur juge que le poste convient à l'employé et qu'il est apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions, l'employeur confirme la nomination de l'employé après trois (3) mois. Par contre, si l'employé juge que le travail ne lui convient pas ou si l'employeur juge que le poste ne convient pas à l'employé ou que celui-ci n'est pas apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions, l'employé reprend son ancien poste et retrouve son salaire ou son traitement antérieur. Tout autre employé promu ou muté à la suite de la promotion du premier

employé réintègre également son ancien poste et retrouve son taux de rémunération antérieur.

Il est entendu que les expressions « est apte » et « n'est pas apte » se rapportent à l'exercice des fonctions du poste.

- * 11.1.2 Postes à salaire horaire sauf ceux visés au paragraphe 11.1.3
- a) Tous les postes vacants et les nouveaux postes permanents ainsi que les affectations temporaires de plus de six (6) mois qui relèvent de l'unité de négociation et tombent dans cette catégorie, sont affichés dans les locaux de l'employeur pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.
 - b) Le candidat choisi est celui qui a le plus d'ancienneté et les qualités requises pour exercer les fonctions normales du poste. Les antécédents et les aptitudes de l'employé, ainsi que sa fiche de présence si nécessaire, sont pris en considération.
 - c) Tout poste vacant temporaire est comblé par l'employé ayant le plus d'ancienneté, qui possède les qualités requises pour exercer les fonctions normales du poste, qui fait partie de l'unité de travail et que le poste intéresse. L'« unité de travail » désigne les employés qui travaillent généralement au même endroit ou dans la même section, division ou direction, selon le cas.
 - d) Les employés sont formés à l'usage du matériel et reçoivent une formation en cours d'emploi suivant leur ancienneté, compte tenu des besoins de l'employeur à ce moment-là. La formation est donnée pendant les heures de travail. L'employeur accepte, dans la mesure du possible, de former ses employés actuels en vue de les nommer à des postes vacants ou à de nouveaux postes, avant de recruter des candidats à l'extérieur de l'unité de négociation. Les employés qui désirent bénéficier de la formation en question doivent en faire la demande par écrit à leur gestionnaire, qui leur répond par écrit.
 - e) Le tableau principal des affectations actuel permet de satisfaire aux exigences du paragraphe 11.1.2 concernant certains postes à salaire horaire. Si elles le souhaitent, les parties peuvent d'un commun accord pendant la durée de la présente convention élargir le tableau actuel ou un tableau modifié à d'autres services que la Direction des opérations de surface pour des postes à salaire horaire précis.

- 11.1.3 Tous les postes vacants et les nouveaux postes à traitement annuel, permanents ou temporaires (affectation de plus de six [6] mois), à l'échelle salariale 15 et plus, postes à traitement annuel à l'échelle salariale 12, 13 et 14 avec cote de surveillance Q6 de 31 et plus, et postes dont la liste figure à l'annexe C.
- a) Ces postes vacants sont affichés dans les locaux de l'employeur pendant au moins cinq (5) jours ouvrables.
 - b) Le candidat choisi est celui qui possède les qualités et le niveau de compétence correspondant à la norme fixée par l'employeur à l'égard du poste. Cette norme n'est pas établie de façon arbitraire ou discriminatoire. Les antécédents et les aptitudes de l'employé, ainsi que sa fiche de présence si nécessaire, sont pris en considération.
 - c) Les qualités exigées pour être admis au processus de sélection sont celles que le titulaire doit effectivement posséder pour s'acquitter des fonctions du poste, soit :
 - i) la scolarité,
 - ii) l'expérience,
 - iii) les connaissances,
 - iv) les compétences.
 - d) La norme à laquelle doit répondre un candidat présélectionné pour être nommé à un poste est fixée avant le lancement du concours et communiquée au syndicat sur demande.
 - e) Chaque candidat est coté au moyen d'une entrevue impartiale, d'un examen ou autrement, à la discrétion de l'employeur, en fonction de la norme fixée conformément à l'alinéa c) ci-dessus.
 - f) Si deux candidats ou plus obtiennent un nombre à peu près égal de points, celui qui a le plus d'ancienneté est choisi.
 - g) Le candidat choisi qui fait partie de l'unité de négociation effectue une période d'essai de trois (3) mois afin de lui permettre de décider si les fonctions du poste lui conviennent et de permettre à l'employeur de juger si le poste convient à l'employé et s'il est apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions. Pendant cette période, l'employé touche le salaire ou le traitement auquel a droit l'employé promu. De même, si la nomination de l'employé est confirmée, la période d'essai ne retarde pas son passage à l'échelon suivant de l'échelle salariale. Si l'employé juge que le poste lui convient et si

l'employeur juge que le poste convient à l'employé et qu'il est apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions, l'employeur confirme la nomination de l'employé après trois (3) mois. Par contre, si l'employé juge que le travail ne lui convient pas ou si l'employeur juge que le poste ne convient pas à l'employé ou que celui-ci n'est pas apte à s'acquitter de ses nouvelles fonctions, l'employé reprend son ancien poste et retrouve son salaire ou son traitement antérieur. Tout autre employé promu ou muté à la suite de la promotion du premier employé réintègre également son ancien poste et retrouve son taux de rémunération antérieur.

Il est entendu que les expressions « est apte » et « n'est pas apte » se rapportent à l'exercice des fonctions du poste.

- h) Tout employé qui participe à un concours est traité de manière raisonnable, juste et équitable.
- i) Les qualités demandées sont annoncées conformément aux dispositions du paragraphe 11.3.

11.2 Le nom des candidats retenus est affiché sur Ozone.

11.3 Les avis de poste vacant comprennent les renseignements suivants : le titre de l'emploi, les compétences, l'expérience, les connaissances, les études et les aptitudes exigées, la nécessité de travailler par quarts et, si possible, le quart de travail applicable, l'échelle de salaire annuel ou de salaire horaire, ainsi que le lieu de travail et la durée de l'affichage. Les qualités demandées ne sont pas établies de façon arbitraire ou discriminatoire.

11.4 L'employeur peut se servir des candidatures reçues lors d'un concours précédent pour pourvoir un poste vacant ou nouvellement créé sans avoir à afficher ce poste, sous réserve des conditions suivantes :

- a) Le poste à pourvoir fait partie de la même classification et devient vacant ou est créé dans les trois (3) mois suivant la sélection d'un candidat dans le cadre du concours initial.
- b) Le lieu de travail, les renseignements sur les quarts et les exigences linguistiques sont les mêmes que ceux indiqués sur l'avis du concours initial.

ARTICLE 12

MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL AU TRAVAIL

- 12.1 Aux fins du présent article, le terme « mise en disponibilité » désigne l'interruption temporaire de l'emploi par l'employeur en raison d'un manque de travail.
- 12.2 Les dispositions du présent article ne s'appliquent ni aux employés temporaires à temps plein ou à temps partiel ni aux employés occasionnels, exception faite des cas ci-dessous.
- 12.3 L'employé mis en disponibilité qui a à son crédit des jours de congé annuel ou des congés compensatoires d'heures supplémentaires peut choisir de les prendre pendant la période de mise en disponibilité, mais les conditions de son rappel au travail restent celles que prescrit le présent article.
- 12.4 L'employeur donne aux employés un préavis de deux (2) semaines avant de les mettre en disponibilité.
- 12.5 Aucun nouvel employé n'est engagé pour accomplir le travail que les employés mis en disponibilité peuvent effectuer, tant que ces employés n'ont pas eu l'occasion de rentrer au travail, sous réserve des conditions de rappel stipulées dans la présente convention.
- 12.6 a) Sous réserve des conditions de rappel stipulées dans la présente convention, les employés en stage probatoire sont rappelés, par ordre de recrutement à l'échelle de l'unité de négociation, à leur poste/emploi antérieur ou à un poste/emploi égal ou inférieur à celui occupé au moment de la mise en disponibilité, à condition de posséder les connaissances, compétences et qualités requises pour occuper le poste/emploi. L'employé en stage probatoire n'est pas tenu d'accepter un rappel à un poste/emploi de niveau inférieur.
- b) Les dispositions énoncées en 12.7.9, 12.7.10 et 10.5 c) s'appliquent aux employés en stage probatoire.
- c) Sauf dispositions contraires de la présente convention, les employés en stage probatoire ne jouissent pas d'autres droits en vertu de l'article 12 avant d'avoir terminé leur stage conformément à l'article 9.
- 12.7 Mise en disponibilité et rappel – Employés exerçant leur droit d'ancienneté
- 12.7.1 En cas de mise en disponibilité, celle-ci se fait par ordre inverse d'ancienneté, à condition que les employés qui restent possèdent les connaissances, compétences et qualités requises pour occuper le poste ou l'emploi.

- 12.7.2 Lorsque des postes/emplois sont disponibles, les employés mis en disponibilité se voient offrir la possibilité de retourner à un poste ou à un emploi vacant, à condition de posséder les connaissances, compétences et qualités requises pour occuper le poste ou l'emploi et de toucher la même rémunération. L'employé exerce d'abord ce droit à l'échelle de sa section; il l'exerce ensuite à l'échelle de sa division, de sa direction, de son service et, en dernier lieu, de l'unité de négociation dans son ensemble. S'il n'y a aucun poste/emploi vacant au même taux de rémunération, l'employé peut retourner à un poste/emploi vacant à un taux de rémunération inférieur dans l'ordre décrit plus haut, même s'il est convenu qu'il peut se prévaloir de ses droits aux termes du paragraphe 12.7.3 plutôt que d'accepter un poste ou un emploi vacant à un taux de rémunération inférieur. Il est reconnu que, dans un cas comme dans l'autre, une période d'adaptation peut s'avérer nécessaire.
- 12.7.3 L'employé mis en disponibilité qui n'est pas placé conformément au paragraphe 12.7.2 ci-dessus a la possibilité de supplanter, en exerçant son droit d'ancienneté, les employés qui touchent une rémunération égale ou inférieure, à condition de posséder les connaissances, compétences et qualités requises pour occuper le poste ou l'emploi. L'employé exerce d'abord ce droit à l'échelle de sa section; il l'exerce ensuite à l'échelle de sa division, de sa direction, de son service et, en dernier lieu, de l'unité de négociation dans son ensemble. Il est reconnu qu'une période d'adaptation peut s'avérer nécessaire.
- 12.7.4 Nonobstant ce qui précède, l'employé à traitement annuel exerce son droit d'ancienneté par rapport au personnel à traitement annuel, tandis que l'employé à salaire horaire exerce le sien par rapport au personnel à salaire horaire.
- 12.7.5 Le niveau d'un poste/emploi est égal ou inférieur à celui d'un autre poste/emploi si le taux de rémunération maximum du premier poste/emploi est égal ou inférieur à celui du deuxième.
- 12.7.6 Les employés supplantés par d'autres ayant exercé leur droit d'ancienneté conformément au paragraphe 12.7.3 ci-dessus peuvent faire de même; ils disposent de cinq (5) jours pour exercer leur propre droit d'ancienneté en vertu du présent

article, à condition que l'employeur leur ait fourni toute l'information requise à cette fin.

- 12.7.7 Pour une période de douze (12) mois suivant le jour de la mise en disponibilité, les employés mis en disponibilité sont rappelés par ordre d'ancienneté, à l'échelle de l'unité de négociation, au poste ou à l'emploi occupé au moment de la mise en disponibilité ou à un poste/emploi de niveau égal ou inférieur, à condition de posséder les connaissances, compétences et qualités requises pour occuper le poste ou l'emploi. Les employés qui font l'objet d'une mise en disponibilité autorisée pour une période supplémentaire de douze (12) mois sont rappelés, par ordre de recrutement à l'échelle de l'unité de négociation, à leur poste/emploi antérieur ou à un poste/emploi égal ou inférieur à celui occupé au moment de la mise en disponibilité, à condition de posséder les connaissances, compétences et qualités requises pour occuper le poste ou l'emploi. Il est reconnu qu'une période d'adaptation peut s'avérer nécessaire. Les employés ne sont pas tenus d'accepter un rappel à un poste de niveau inférieur.
- 12.7.8 Pour une période de douze (12) mois suivant le jour de sa mise en disponibilité, l'employé supplanté, ou mis en disponibilité puis rappelé, qui accepte un autre poste/emploi et dont l'ancien poste/emploi se libère est réintégré en priorité dans son ancien poste/emploi (une période d'adaptation pouvant s'avérer nécessaire), à moins d'aviser l'employeur, par écrit, que son ancien poste/emploi ne l'intéresse plus.
- 12.7.9 Il appartient à l'employé de prévenir promptement l'employeur de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone. Si l'employé ne fournit pas ces renseignements à l'employeur, ce dernier n'est pas tenu responsable d'un avis de rappel qui ne parvient pas à l'employé. L'employeur expédie l'avis de rappel par courrier recommandé à tous les employés, que ceux-ci aient exercé ou non leur droit d'ancienneté. Il envoie en même temps au syndicat une copie de tous les avis postés de mise en disponibilité ou de rappel.
- 12.7.10 L'employé qui ne se présente pas au travail après avoir reçu un avis de rappel à la suite d'une mise en disponibilité, conformément à la procédure décrite en 10.5 d), est réputé avoir été licencié, à moins d'invoquer un motif accepté par l'employeur.

ARTICLE 13

PENSION DE RETRAITE

- 13.1 Le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) est responsable de l'administration du régime de retraite conformément aux directives, aux règlements et aux lois qui s'y rapportent.

ARTICLE 14

RETRAITE

- 14.1 a) La date de retraite correspond au premier (1^{er}) jour du mois suivant le mois au cours duquel l'employé prend sa retraite au titre du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS).
- b) Le poste de l'employé qui prend sa retraite est considéré comme vacant à la date de retraite effective ou à la date où commence son congé de retraite.
- 14.2 Deux fois par année, l'employeur fournit au syndicat la liste des employés ayant pris leur retraite dans les six (6) mois précédents.

ARTICLE 15

REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 15.1 L'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de désigner des employés comme délégués syndicaux.
- 15.2 Il y a un (1) délégué pour soixante (60) employés. Toute modification de ce rapport fait l'objet de consultations entre l'employeur et le syndicat.
- 15.3 Le syndicat communique par écrit à l'employeur le nom de ses délégués et l'informe promptement de tout changement apporté à la liste. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les délégués tant qu'il n'a pas été avisé de leur nomination.
- 15.4 a) Le syndicat reconnaît que le délégué occupe un emploi à plein temps auprès de l'employeur et qu'il ne quitte pas son poste de travail durant les heures normales de travail pour exercer ses fonctions syndicales, sauf comme il est stipulé dans la présente convention collective.

- b) Le délégué ne quitte pas son poste de travail pour exercer ses fonctions syndicales sans avoir obtenu l'autorisation de son superviseur immédiat. Il informe ce dernier du motif de la demande, du lieu de la réunion et de la durée estimative de son absence. L'autorisation n'est pas refusée sans raison valable. Elle est accordée dans un délai d'une (1) heure, à moins que le délégué ne doive poursuivre son travail en raison d'une situation d'urgence, auquel cas il peut communiquer immédiatement avec le syndicat. Dans la mesure du possible, le délégué se présente à son superviseur immédiat, ou à la personne responsable, avant de reprendre ses fonctions normales.
- c) Le syndicat convient que le délégué n'emploie pas le congé ainsi accordé à des fins autres que ses fonctions syndicales.

15.5 Si la direction ou son mandataire a l'intention de s'entretenir avec un employé à des fins disciplinaires, l'employé en est avisé à l'avance afin de pouvoir demander à un représentant ou délégué syndical d'assister à l'entretien. En cas d'urgence, l'employeur peut suspendre l'employé avec rémunération jusqu'à la tenue de l'entretien. L'absence de représentant ou de délégué syndical ne doit pas retarder la réunion de plus de soixante-douze (72) heures. L'employeur peut désigner un représentant ou délégué syndical au besoin pour respecter la limite de 72 heures.

Outre ce qui précède, l'employé a le droit de demander qu'un représentant ou délégué syndical assiste à toute discussion dont l'employé est d'avis qu'il pourrait en découler une mesure disciplinaire. L'employeur peut désigner un représentant ou délégué syndical qui assistera à la discussion si la ou les personnes choisies par l'employé ne sont pas disponibles dans les délais prescrits par l'employeur.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

16.1 Aux fins de la présente convention, un « grief » est une plainte écrite au sujet de l'interprétation ou de l'application des dispositions de la présente convention et de toutes les questions connexes. Un grief peut avoir pour cause un différend entre un employé et l'employeur ou entre le syndicat et l'employeur.

Dépôt de la plainte

- 16.2 Les parties à la présente convention partagent le désir de régler les plaintes des employés aussi rapidement que possible. Dans la mesure du possible, l'employé expose sa plainte à son superviseur immédiat dans les dix (10) jours suivant l'incident qui motive la plainte, afin de donner au superviseur l'occasion de la régler. L'employé peut se faire accompagner d'un représentant du syndicat lorsqu'il discute de sa plainte avec le superviseur.
- 16.3 Il est convenu qu'un employé ne dépose pas de grief avant d'avoir discuté de sa plainte avec son superviseur conformément au paragraphe 16.2.
- 16.4 Si l'employé expose sa plainte à son superviseur et s'il n'obtient pas satisfaction dans les dix (10) jours suivant la rencontre, il peut déposer un grief auprès du comité des griefs du syndicat. L'employé signe et date le grief dans les trente (30) jours suivant la date où il est avisé ou prend connaissance du fait motivant le grief, ou dans les dix (10) jours suivant la réception de la réponse à sa plainte provenant du superviseur, la date la plus tardive étant retenue.

Étape 1

- 16.5 Si un employé dépose un grief auprès du comité des griefs du syndicat, le syndicat peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter le grief au directeur ou à son mandataire, avec copie au gestionnaire de Relations de travail. Le directeur à qui le grief a été présenté, ou son mandataire, rencontre le plaignant et le représentant du syndicat dans les dix (10) jours suivant la date où le grief a été reçu et daté par son bureau, et il rend sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivant la réunion.
- 16.6 Si le directeur ou son mandataire :
- i) ne rencontre pas le plaignant et le représentant du syndicat;
 - ii) ne présente pas sa décision au plaignant et au représentant du syndicat dans les délais prescrits au paragraphe 16.5;
 - iii) présente une décision qui n'est pas jugée acceptable par le plaignant et le représentant du syndicat,
- le comité des griefs du syndicat peut transmettre une copie du grief au directeur municipal adjoint ou à son mandataire, avec copie au gestionnaire de Relations de travail, dans les trente (30) jours suivant

la date où le grief a été reçu et daté par le bureau du directeur ou de son mandataire, ou dans les dix (10) jours suivant la réception de la réponse à la plainte, la date la plus tardive étant retenue.

Étape 2

- 16.7 Dans les vingt (20) jours suivant la date où le grief a été reçu et daté par son bureau, le directeur municipal adjoint ou son mandataire rencontre le plaignant et le représentant du syndicat et, dans les dix (10) jours suivant la rencontre, avise le syndicat par écrit de sa décision au sujet du grief.
- 16.8 Si le syndicat n'est pas satisfait de la décision du directeur municipal adjoint ou de son mandataire, il peut, dans les vingt (20) jours suivant la date où il a reçu et daté l'avis de décision, informer le gestionnaire de Relations de travail de son intention de soumettre le grief à la procédure d'arbitrage en vue d'une décision définitive, conformément à la procédure d'arbitrage décrite dans la présente convention.

* 16.9 Grief de l'employeur

Si le directeur général de la Direction générale des services novateurs pour la clientèle ou son mandataire ne peut résoudre un problème soumis par l'employeur au comité des griefs du syndicat, il peut, ou son mandataire peut, dans les dix (10) jours suivant la date où l'avis de décision du président du comité des griefs du syndicat a été reçu et daté par son bureau ou celui de son mandataire, aviser le président du comité des griefs du syndicat que l'employeur désire soumettre le grief à la procédure d'arbitrage en vue d'une décision définitive, conformément à la procédure d'arbitrage décrite dans la présente convention.

16.10 Grief relatif à un congédiement

Si le grief se rapporte au renvoi d'un employé, la première étape de la procédure consiste en la notification du directeur municipal adjoint ou de son mandataire, avec copie au gestionnaire de Relations de travail, conformément à l'étape 2 (paragraphe 16.7).

16.11 Grief relatif à une politique

Si le syndicat dépose un grief relatif à une politique, la première étape de la procédure consiste en la notification du gestionnaire, Litiges et Relations de travail ou de son mandataire.

- 16.12 Le plaignant peut être présent et est représenté par le syndicat à toutes les étapes de la procédure de règlement d'une plainte ou d'un grief.
- 16.13 Les délais fixés par le présent article correspondent à des jours ouvrables et ne peuvent être prolongés que par accord mutuel entre le syndicat et le gestionnaire, Litiges et Relations de travail ou son mandataire.

ARTICLE 17

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

- 17.1 Tout différend ou grief concernant l'interprétation ou le non-respect de la présente convention, y compris la question de savoir si le problème se prête à l'arbitrage, peut être soumis à l'arbitrage si, après épuisement de la procédure décrite à l'article 16, aucune solution n'intervient. Toute partie à la convention qui désire se prévaloir de cette disposition doit donner avis de son intention à l'autre partie et désigner son représentant au conseil d'arbitrage. L'autre partie dispose de sept (7) jours ouvrables pour désigner son représentant au tribunal d'arbitrage. Les deux représentants ainsi désignés se concerteront pour choisir un troisième membre, qui fera office de président du conseil. Les parties peuvent convenir de faire appel à un seul arbitre plutôt qu'à un tribunal.
- 17.2 Si les deux (2) représentants ne réussissent pas à s'entendre après dix (10) jours ouvrables, l'affaire est soumise au ministre du Travail de l'Ontario, qui désigne un président. La décision du conseil d'arbitrage est finale et engage les deux parties à la convention ainsi que l'employé ou les employés en cause.
- 17.3 Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre n'est aucunement habilité à modifier la présente convention, ni à remplacer une disposition par une nouvelle disposition, ni à rendre une décision incompatible avec les dispositions de ladite convention.
- 17.4 Chaque partie assume les frais occasionnés par son propre membre et partage à parts égales les dépenses du président ou de l'arbitre et toutes les autres dépenses résultant de l'arbitrage.
- 17.5 S'il est décidé qu'un employé a été injustement suspendu ou renvoyé, son poste lui est rendu et tous ses droits et avantages sont rétablis.
- 17.6 Toutefois, si le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre détermine qu'il est justifié d'imposer à l'employé des mesures disciplinaires, de le suspendre ou de le renvoyer, il a le pouvoir de modifier toute sanction imposée par

l'employeur et de prendre toute autre mesure jugée équitable dans les circonstances.

17.7 Liste d'arbitres

Le syndicat et le gestionnaire de Relations de travail s'entendent sur une liste d'arbitres qui peuvent, selon ce que les parties décideront, agir à titre indépendant ou comme membres des conseils d'arbitrage prévus au paragraphe 17.1.

(Voir la lettre d'entente n°5 – Mode substitutif de règlement des différends)

ARTICLE 18

COTISATIONS SYNDICALES

18.1 L'employeur retient toutes les cotisations normales imposées par le syndicat sur le chèque de paie de tous les membres actuels du syndicat et de tous les nouveaux membres. Il les verse toutes les deux (2) semaines au secrétaire-trésorier du syndicat. Les « cotisations normales » comprennent les cotisations spéciales perçues par le syndicat. Après la négociation d'une nouvelle convention collective, les cotisations rétroactives des membres sont retenues sur leur chèque de paye rétroactif et remises au secrétaire-trésorier du syndicat, s'il y a lieu.

* 18.2 L'employeur fournit une liste des cotisations au syndicat toutes les deux (2) semaines. Sur cette liste, figurent le nom de chaque employé, son matricule et le montant des cotisations payées au cours du mois précédent et le total cumulatif pour l'année.

* 18.3 La Ville fournira au syndicat :

- a) un rapport mensuel énumérant les membres dont le statut a changé au cours du mois précédent (p. ex. retraite, démission, congédiement et embauche);
- b) sur demande, un rapport comprenant le nom, le matricule, l'adresse et le titre du poste des membres actuels.

Ces rapports sont fournis en réponse à l'obligation du syndicat de s'acquitter de ses fonctions de représentation en vertu des lois applicables. Il est convenu que le syndicat conservera ces renseignements en lieu sûr et les protégera.

* 18.4 L'employeur communique l'information suivante au secrétaire-trésorier sur demande :

a) le montant en dollars de la masse salariale pour toutes les heures normales de travail payées, y compris les congés payés, des employés à temps plein représentés par l'unité de négociation de la section locale 503 du SCFP;

b) le montant en dollars de la masse salariale pour toutes les heures normales de travail payées, y compris les congés payés, des employés à temps partiel représentés par l'unité de négociation de la section locale 503 du SCFP.

ARTICLE 19

ASSURANCE

19.1 À moins que l'employeur soit auto-assuré (avec ou sans entente de services administratifs) :

- a) il est entendu que l'obligation de l'employeur en vertu de cet article se limite à la passation d'un contrat avec l'assureur et au paiement de sa part des cotisations requises pour que l'employé puisse jouir des droits et avantages stipulés dans cet article;
- b) tout différend relatif à l'admissibilité aux avantages prévus dans le contrat est réglé entre l'employé et l'assureur; l'employeur n'a aucune obligation à cet égard.

Aux fins du présent article, en vertu d'une entente de services administratifs, l'employeur est l'auto-assureur d'une prestation mais en confie l'analyse et le paiement à un sous-traitant.

19.2 L'employé est admissible aux avantages à la fin du stage probatoire décrit à l'article 9.

19.3 L'employeur retient à la source la part de la prime versée par l'employé (s'il y a lieu).

Les primes peuvent changer en fonction des modifications au régime négociées, du renouvellement annuel du 1^{er} janvier et de toute exigence législative, selon le cas.

19.4 * Assurance-maladie complémentaire

- a) L'employeur verse 100 p. 100 de la prime pour que chaque employé et les personnes à sa charge soient couverts par le régime d'assurance-maladie complémentaire, y compris l'hospitalisation dans une chambre à deux lits, les soins de la vue et les services paramédicaux.

- b) Assurance paramédicale :

Les services paramédicaux en sus du montant couvert par un régime provincial, y compris les services d'un psychologue, physiothérapeute, chiropraticien, ostéopathe, podologue, podiatre, naturopathe, orthophoniste, massothérapeute ou acupuncteur, jusqu'à un maximum combiné de 1 250 \$, par personne par année civile.

À compter du 1^{er} novembre 2021 :

- i) Les services paramédicaux en sus du montant couvert par un régime provincial, y compris les services d'un physiothérapeute, chiropraticien, ostéopathe, podologue, podiatre, naturopathe, orthophoniste, massothérapeute ou acupuncteur, jusqu'à un maximum combiné de 1 250 \$, par personne par année civile.

- ii) Les services d'un psychologue, psychothérapeute et travailleur social en sus du montant couvert par un régime provincial, jusqu'à un maximum combiné de 1 500 \$, par personne par année civile.

- c) Régime de soins médicaux complémentaires : franchise de 2 \$ par ordonnance; carte-médicaments avec remboursement de 90 p. 100; orthèse jusqu'à un maximum de 300 \$ par personne par année civile; services d'une infirmière autorisée à domicile jusqu'à un maximum de 25 000 \$ par année civile; certains autres fournitures et services médicaux prescrits jusqu'au maximum spécifié; appareil de correction auditive jusqu'à 1 000 \$ par personne tous les sept (7) ans.

À compter du 1^{er} novembre 2021 :

Régime de soins médicaux complémentaires : franchise de 2 \$ par ordonnance; assurance médicaments avec remboursement de 90 p. 100; jusqu'à un maximum de cinq (5) réclamations au titre des frais d'exécution d'ordonnance par année civile pour chaque

médicament d'entretien; jusqu'à quatre cents (400) bandelettes d'analyse de la glycémie par année pour les diabétiques non insulino-dépendants et jusqu'à trois mille (3 000) bandelettes par année pour les diabétiques insulino-dépendants; la substitution renforcée aux médicaments génériques s'applique; orthèse jusqu'à un maximum de 300 \$ par personne par année civile; services d'une infirmière autorisée à domicile jusqu'à un maximum de 25 000 \$ par année civile; certains autres fournitures et services médicaux prescrits jusqu'au maximum spécifié; appareil de correction auditive jusqu'à 1 000 \$ par personne tous les sept (7) ans.

- d) Soins de la vue : jusqu'à 350 \$ net par personne tous les vingt-quatre (24) mois, ce qui comprend une réclamation de la valeur du montant maximum admissible pour une chirurgie de correction de la vue au laser optionnelle (une seule réclamation par chirurgie); examens de la vue jusqu'à concurrence de 80 \$ tous les vingt-quatre (24) mois.
- e) Pour être admissible au remboursement de massothérapie conformément à l'alinéa 19.4 b), l'employé doit présenter un certificat médical tous les ans.

19.5 Régime de soins dentaires

- a) L'employeur offre un régime de soins dentaires et verse 75 p. 100 de la prime du régime.
- b) La protection assurée par l'employeur correspond au barème d'honoraires en vigueur de l'Ontario Dental Association (ODA).
- c) L'employé est admissible au régime à la fin du stage probatoire décrit à l'article 9.
- d) Les services suivants sont assurés :

90 p. 100 du coût des services de base;
80 p. 100 du coût des dentiers;
50 p. 100 du coût des services de restauration majeure tels que les couronnes et les ponts.

Le remboursement des services de base et de restauration majeure, y compris les dentiers, est plafonné à 1 500 \$ par année civile;

Le coût des soins orthodontiques est remboursé à 50 p. 100, avec un maximum viager de 3 000 \$ par personne.

19.6 Assurance-vie de base et assurance en cas de décès ou de mutilation par accident

- a) Le montant assuré de l'assurance-vie collective équivaut à deux (2) fois le salaire normal, avec un minimum garanti de 100 000 \$ par employé. L'employeur verse 100 p. 100 de la prime du régime.
- b) Le montant assuré de l'assurance de base en cas de décès ou de mutilation équivaut à deux (2) fois le salaire normal, avec un minimum garanti de 100 000 \$ par employé. L'employeur verse 100 p. 100 de la prime du régime.
- c) L'employé est admissible au régime à la fin du stage probatoire décrit à l'article 9.

d) Assurance-vie facultative

L'employeur convient d'assurer l'achat, par l'employé, d'une assurance pour l'employé et son conjoint à charge admissible, par tranches de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 700 000 \$ par personne assurée, à condition que l'employé paie 100 p. 100 de la prime.

e) Assurance volontaire en cas de décès ou de mutilation par accident

L'employeur convient d'offrir une assurance volontaire en cas de décès ou de mutilation par accident, que l'employé peut acheter par tranches de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 250 000 \$, et pour les personnes à sa charge comme pourcentage de son niveau de protection, à condition que l'employé paie 100 p. 100 de la prime.

f) Assurance maladies graves facultative

L'employeur offrira le régime d'assurance maladies graves facultative, par tranches de 5 000 \$ jusqu'à un maximum de 150 000 \$ pour les employés et leur conjoint à charge admissible. Il y aura également un montant fixe facultatif de 10 000 \$ pour les enfants à charge. L'approbation de la protection est à la seule discrétion de l'assureur, qui pourrait exiger un avis médical. Les taux de l'assurance maladies graves facultative sont fixés par l'assureur. Les employés devront payer 100 p. 100 de la prime.

19.7 Régime d'invalidité de longue durée

- a) L'employeur accepte de payer 100 p. 100 de la prime d'un régime d'assurance-invalidité de longue durée qui offre les avantages suivants :
 - i) 75 p. 100 du traitement annuel ou du salaire horaire de l'employé à la date de l'invalidité;
 - ii) le versement des prestations commence dix-sept (17) semaines après le début de l'invalidité;
 - iii) le montant des prestations d'invalidité de longue durée est révisé à la hausse chaque année en fonction de l'IPC, jusqu'à concurrence de 4 p. 100;
 - iv) dans le cas de l'employé qui touche des prestations d'assurance-invalidité de longue durée, l'employeur convient de payer 100 p. 100 des primes des régimes suivants :
 - a) assurance-maladie complémentaire, y compris les soins de la vue, les services paramédicaux et l'hospitalisation dans une chambre à deux lits,
 - b) assurance-vie collective,
 - c) assurance-soins dentaires.
- b) L'employé est admissible au régime à la fin du stage probatoire décrit à l'article 9.
- c) Définition du terme « invalidité totale »

« Invalidité totale » signifie que, pendant le délai de carence et la période de vingt-quatre (24) mois qui suit, l'employé est atteint d'une déficience médicale due à une blessure ou une maladie qui l'empêche d'exercer les fonctions essentielles du poste qu'il occupait juste avant le début de l'invalidité totale.

Après les vingt-quatre (24) mois en question, « invalidité totale » signifie que l'employé est incapable, en raison d'une déficience médicale, d'exercer les fonctions essentielles de tout poste où il répondrait aux exigences de base et toucherait plus de 75 p. 100 de sa rémunération mensuelle indexée avant invalidité.

- d) Le poste d'un employé peut être déclaré vacant, même si l'employé touche des prestations d'invalidité de longue durée, deux (2) ans après le début de l'invalidité. L'employeur doit fournir au syndicat copie de tous les avis annonçant un poste vacant conformément à cet article.
- e) Si l'employé qui touche des prestations d'invalidité de longue durée veut retourner au travail, l'employeur s'efforce de lui trouver un emploi adapté à ses études, ses compétences, sa formation et ses aptitudes, conformément à l'obligation de l'employeur de tenir compte des besoins des employés handicapés.
- f) Accumulation des congés annuels en cas d'invalidité de longue durée

Les congés annuels ne s'accumulent que pendant les douze (12) premiers mois où l'employé touche des prestations d'invalidité de longue durée.

ARTICLE 20

COMITÉ CONSULTATIF PATRONAL-SYNDICAL

- 20.1 Le Comité de consultation syndical-patronal se compose d'un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur.
- 20.2 Le comité se réunit le plus tôt possible à la demande de l'une ou l'autre partie. Il se réunit au moins tous les deux (2) mois à un moment convenu entre les parties.
- 20.3 L'objet de ces réunions est de traiter des questions liées au travail qui touchent les parties.

ARTICLE 21

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIERS DU PERSONNEL

21.1 Examen du rendement

L'employé dont le rendement fait l'objet d'une évaluation formelle a la chance d'en discuter, puis de signer le formulaire d'évaluation rempli pour indiquer qu'il en a pris connaissance. Une copie du formulaire lui sera remise. La signature de l'employé signifie simplement qu'il a pris connaissance du rapport d'évaluation et ne veut pas dire qu'il souscrit à son contenu. L'employé a le droit de formuler des commentaires par écrit, qui sont annexés au formulaire d'examen du rendement.

21.2 Accès

L'employé a le droit, moyennant un préavis suffisant, de consulter son dossier personnel et de commenter par écrit tout document qu'il contient. Les commentaires de l'employé sont intégrés au dossier permanent. Si l'employé y consent par écrit, un représentant ou délégué syndical a également le droit de consulter le dossier personnel de l'employé.

21.3 Discipline

L'avis de mesure disciplinaire qui a été versé au dossier de l'employé est détruit dans les dix-huit (18) mois d'emploi (déduction faite des congés d'au moins deux [2] mois consécutifs) suivant la date à laquelle la mesure a été prise, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire, lettre d'attente ou lettre d'instructions n'ait été portée au dossier. On compte parmi ces avis toute correspondance de l'employeur en lien avec la mesure disciplinaire et tout commentaire écrit fourni par l'employé dans les deux (2) premières semaines suivant la prise de la mesure. Nonobstant cet article, les deux parties reconnaissent les obligations de l'employeur en vertu du projet de loi 168.

21.4 Lettres d'instructions ou d'attentes

L'employeur peut envoyer un avis écrit au conseil ou encore communiquer à l'employé ou lui clarifier le comportement attendu dans l'exercice de ses fonctions dans une lettre non disciplinaire d'instructions ou d'attentes, mais ne peut se servir d'une telle lettre pour camoufler un avis disciplinaire. Ces lettres sont détruites dans les dix-huit (18) mois d'emploi (déduction faite des congés d'au moins deux [2] mois consécutifs) suivant la date de remise

de la lettre, à condition qu'aucune autre mesure disciplinaire, lettre d'attente ou lettre d'instructions n'ait été portée au dossier.

ARTICLE 22

IMPARTITION

- 22.1 Le terme « impartition » désigne un travail accompli par une firme ou par un entrepreneur privé et qui était auparavant effectué par l'employeur lui-même, c'est-à-dire par son propre personnel et ses équipes de travail.
- 22.2 L'employeur accepte qu'aucune personne non visée par les dispositions de la présente convention ne s'acquitte des fonctions qu'exercent normalement des membres de l'unité de négociation, sauf à des fins de formation ou d'expérimentation ou en situation d'urgence, lorsque les employés qui exercent normalement ces fonctions ne sont pas disponibles, ou dans d'autres circonstances dont les parties auront convenu par écrit.
- Ces dispositions n'ont toutefois pas pour objet de limiter le recours, par l'employeur, aux bénévoles ou membres de la famille qui prodiguent des soins additionnels aux résidents des établissements de soins de longue durée et aux bénévoles qui participent à la prestation de services culturels et récréatifs normaux à la collectivité.
- 22.3 Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'employeur s'engage à ne pas impartir à des entrepreneurs du travail normalement effectué par des membres de l'unité de négociation si, par suite de l'impartition, il faut procéder à des mises en disponibilité ou à la réduction des heures de travail au détriment d'un employé (autre qu'un employé occasionnel). Par ailleurs, l'employé mis en disponibilité ou dont les heures de travail ont été réduites ne reste pas dans cette situation s'il peut satisfaire aux exigences habituelles du travail impartit. L'impartition en faveur d'un employeur qui est partie à une convention collective et qui emploierait les membres de l'unité de négociation qui seraient par ailleurs mis en disponibilité ne constitue pas une dérogation aux présentes dispositions.
- 22.4 a) Le syndicat convient que le travail impartit par l'ancienne MROC et l'ancienne Ville d'Ottawa avant 1986, ainsi que tout travail dont le syndicat et l'employeur auront convenu par écrit qu'il est impossible pour l'employeur de l'exécuter en utilisant ses propres ressources, peut être impartit à la seule discrétion de l'employeur.

- b) Le syndicat convient que le travail imparti par une ancienne municipalité fusionnée conformément aux dispositions pertinentes de l'ancienne convention collective applicable peut continuer d'être imparti sur la base des droits acquis pour la durée de cette convention collective, à condition que l'employeur communique au syndicat tous les renseignements pertinents disponibles concernant les droits acquis ou leur renouvellement pour la durée de cette convention collective, afin que le syndicat et l'employeur soient en mesure d'examiner et de comparer le travail fait à l'interne et l'impartition continue de la totalité ou d'une partie des travaux en question, sur le plan de l'efficacité, du coût et de la disponibilité des ressources.
 - c) Dans tous les autres cas, si l'employeur a l'intention de confier à une entreprise ou à un entrepreneur du secteur privé des travaux qui auraient normalement été faits par des employés membres de l'unité de négociation, l'employeur donne un préavis de deux (2) mois au syndicat et lui transmet tous les renseignements pertinents disponibles, dont les spécifications, les coûts et la justification de l'impartition proposée, afin de permettre au syndicat de présenter une proposition détaillée par écrit au directeur responsable des travaux ou services. Le directeur tient dûment compte de la proposition du syndicat et donne à ce dernier l'occasion de discuter, d'expliquer ou de modifier sa proposition en réponse aux questions ou préoccupations de l'employeur. Si le syndicat choisit de ne pas soumettre de proposition et à condition de ne pas contrevenir aux dispositions du paragraphe 22.3, l'employeur peut impartir ces travaux à sa seule discrétion.
- 22.5 Sous réserve de ce qui précède, les membres de l'unité de négociation continueront d'accomplir toutes les tâches qui relèvent actuellement de l'unité de négociation.

ARTICLE 23

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 23.1
- a) L'employeur et le syndicat s'efforcent d'offrir aux employés un milieu de travail salubre et sans danger, par l'entremise de leur Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.
 - b) La Ville d'Ottawa offre une formation en matière de santé et de sécurité au travail à ses employés, afin de s'assurer que ceux-ci connaissent les pratiques de travail sécuritaires et les appliquent, de manière à réduire au minimum les risques de maladie professionnelle et d'accident du

travail. Le Comité d'hygiène et de sécurité professionnelles, qui comprend des représentants du syndicat, examine les programmes de formation et d'éducation de la Ville d'Ottawa sur une base continue afin de s'assurer qu'ils sont satisfaisants.

- 23.2 a) L'employeur et le syndicat reconnaissent que le succès de tout programme conjoint de santé et sécurité dépend de l'engagement des deux parties à promouvoir une culture de sécurité auprès des employés de la Ville et à assumer leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario.
- b) L'employeur et le syndicat acceptent de s'assurer que le mandat des comités sur la santé et la sécurité au travail est établi avec la participation des membres de l'unité de négociation.
- c) Dans la mesure du possible, la formation des membres du comité sur la santé et la sécurité au travail, prévue dans le mandat, est dispensée conjointement. L'employeur consulte le syndicat au sujet du choix de formateurs externes.
- d) L'employeur envoie, en temps opportun, aux bureaux de la section locale 503 du SCFP des copies des procès-verbaux de toutes les réunions prévues dans le mandat du Comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.
- 23.3 S'il est nécessaire d'obtenir un congé pour des programmes, des initiatives ou des séances de formation prescrites dans le mandat, le directeur de Services aux employés prend en considération toute demande en ce sens du président du syndicat. Si sa demande est approuvée par le directeur de Services aux employés, le président du syndicat désigne un ou plusieurs représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité, lesquels auront droit à un congé rémunéré avec tous les avantages pour la période faisant l'objet de la demande. La durée totale de ces congés rémunérés ne doit pas dépasser trente-deux (32) jours par année, chaque représentant ne devant pas prendre plus d'un (1) jour par mois, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Le congé prévu aux termes du présent article n'est pas considéré comme un congé pour affaires du syndicat en vertu de l'article 7 de la convention collective.

ARTICLE 24

TRAITEMENTS ANNUELS ET SALAIRES HORAIRES

- 24.1 a) Sous réserve de l'article 9.5, les traitements annuels et les salaires horaires à payer aux employés régis par la présente convention collective sont conformes au barème officiel de l'employeur dont celui-ci a convenu avec le syndicat.
- b) Quand de nouveaux barèmes de traitements annuels ou de salaires horaires résultent de négociations ou d'une procédure d'arbitrage, l'employeur en fait parvenir une copie au syndicat avant de les mettre en vigueur.
- 24.2 a) Les employés sont rémunérés aux deux (2) semaines pour les services rendus, au taux prévu à l'échelle salariale se rapportant à la classification à laquelle ils ont été nommés par l'employeur.
- b) Si, au cours d'une période de renégociation des barèmes, le salaire d'un employé nommé à un poste est fixé à un échelon autre que le premier échelon de l'échelle et si, au moment de sa nomination ou avant cette date, l'employé a été avisé par écrit qu'il n'aura pas droit à l'augmentation négociée, sa rémunération est fixée à l'échelon de l'échelle nouvellement négociée qui est au moins égal au taux de rémunération auquel il a été engagé.
- c) L'employé promu à un poste mieux rémunéré, ou dont le poste a été reclassifié à la hausse, touche le taux de rémunération immédiatement supérieur au taux reçu avant la promotion, à condition que celui-ci représente au moins 104 p. 100 de la rémunération qu'il aurait touchée en l'absence de promotion. La date d'entrée en vigueur de la promotion devient la date d'augmentation d'échelon salarial.
- d) Pour un employé occupant deux (2) postes saisonniers qui est promu à un poste à l'année mieux rémunéré, le processus de promotion décrit à l'alinéa c) s'applique au poste saisonnier dont le salaire est le plus élevé, à condition que l'employé l'ait occupé pendant une (1) saison complète.
- e) Aucune promotion ne se traduira par une rémunération qui dépasse le taux maximum de la nouvelle échelle salariale.
- 24.3 Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

La date à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de son échelle salariale est l'anniversaire annuel (ou semestriel, lorsque prévu dans le barème des salaires) de sa nomination, sous réserve des dispositions de l'alinéa 7.8 c).

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 7.8 c), la date à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de son échelle salariale est l'anniversaire annuel (ou semestriel, lorsque prévu dans le barème des salaires) de sa nomination, ou l'anniversaire de la fin de son stage probatoire.

- 24.4 Sous réserve des exceptions prévues aux paragraphes 24.5 et 24.6, l'employé passe à l'échelon salarial suivant à la date anniversaire normale, jusqu'à ce qu'il atteigne le taux maximum de l'échelle correspondant à son niveau de classification.
- 24.5 L'employeur peut refuser de faire passer un employé à l'échelon suivant s'il n'est pas satisfait de son rendement. Lorsque l'employeur a l'intention de refuser le passage à l'échelon suivant, il doit présenter à l'employé les motifs écrits de son refus, au moins deux (2) semaines et au plus six (6) semaines à l'avance.
- 24.6 Lorsque l'employeur refuse à l'employé le passage à l'échelon suivant à la date normale, il le lui accorde à compter du premier (1^{er}) jour de toute période de paye qui précède la date anniversaire suivante, et la date anniversaire initiale de l'employé demeure en vigueur aux fins de son passage à l'échelon suivant.
- 24.7 L'employé à salaire horaire de Services et Travaux publics Ottawa, Direction des opérations de surface, voit son poste d'attache établi en fonction du tableau principal des affectations. Tout autre employé à salaire horaire touche le taux salarial de son poste d'attache. L'employé à salaire horaire qui occupe un poste supérieur au sien par intérim touche la rémunération de ce poste pendant l'affectation intérimaire.
- 24.8 Protection de la rémunération en cas de reclassification à la baisse

Si un poste est reclassifié à la baisse, la rémunération du titulaire du poste reclassifié est fixée à un niveau qui n'est pas inférieur à sa rémunération antérieure, à condition que la rémunération antérieure ne dépasse pas le traitement maximum prévu pour la nouvelle classification. En pareil cas, la

date à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale ne change pas, et il continue de recevoir les augmentations négociées.

Si le taux de rémunération de l'employé est supérieur à celui de la nouvelle classification, son taux est bloqué à compter de la date de la reclassification, mais il continue de recevoir les augmentations négociées par les parties.

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

ARTICLE 25

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU ORGANISATIONNELS

- 25.1 Si l'employeur entend mettre en œuvre un changement technologique ou organisationnel à la suite duquel des postes ou des employés peuvent être déclarés excédentaires ou surnuméraires, l'employeur convient d'en aviser le syndicat dans les meilleurs délais et de le tenir au courant des faits nouveaux et des modifications apportées aux projets. Dans la mesure du possible, l'avis doit être donné au moins six (6) mois à l'avance.

- 25.2 a) Placement dans un poste de même niveau

Le titulaire d'un poste déclaré excédentaire ou surnuméraire en raison d'un changement d'ordre technologique ou organisationnel est nommé à un poste vacant qui l'intéresse, à condition de posséder les qualités requises pour exercer les fonctions habituelles du poste. Le cas échéant, il est entendu qu'une période de familiarisation de quatre (4) à six (6) semaines peut s'avérer nécessaire. L'employé est alors nommé au poste sans concours. L'employé touché a le droit d'être nommé en priorité aux postes vacants permanents pour une période de six (6) mois à compter de la date de mise en disponibilité.

- b) Affectation temporaire

Il est entendu que l'employé mis en disponibilité est également pris en considération pour les postes vacants temporaires, afin de faciliter son placement dans des postes vacants permanents conformément à la présente disposition. En l'absence de postes permanents disponibles, l'employé qui accepte une affectation temporaire conserve le droit d'être nommé en priorité aux postes vacants qui l'intéressent, à condition de posséder les qualités requises pour

exercer les fonctions habituelles du poste. Cependant, la période d'affectation temporaire n'interrompt pas le délai de recherche d'emploi en priorité de six (6) mois prévu dans la présente disposition.

c) Placement dans un poste de niveau plus élevé

En général, les parties reconnaissent et conviennent que le placement prioritaire de l'employé mis en disponibilité s'applique aux postes vacants dont le taux de rémunération est équivalent ou comparable à celui du poste antérieur de l'employé. Les parties reconnaissent et conviennent toutefois que, dans des cas exceptionnels, l'employé pourrait posséder les qualités requises pour exercer les fonctions habituelles d'un poste mieux rémunéré qui se libère dans les quatre (4) à six (6) semaines suivant sa mise en disponibilité. L'employé est alors nommé à ce poste sans concours mais si, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé découvre que le travail ne lui convient pas ou l'employeur détermine que l'employé ne fait pas l'affaire ou qu'il est incapable d'exercer les fonctions du poste, l'employé a le droit d'être pris en considération pour un placement prioritaire en vertu de l'alinéa 25.2 a), et la période de placement dans le poste de niveau plus élevé est traitée comme une affectation temporaire conformément aux dispositions applicables.

d) Recyclage

S'il existe un poste vacant auquel l'employé peut être affecté à condition de participer à un programme de recyclage d'une durée maximale de six (6) mois, l'employeur se charge de recycler l'employé, moyennant le consentement de ce dernier, en vue de l'affecter au poste vacant.

e) L'employé occupant un poste déclaré superflu qui choisit de ne pas exercer ses droits en vertu des dispositions des paragraphes 25.2, 25.3, 25.4, 25.5 et 25.6 et qui choisit plutôt de quitter son emploi a droit à ce qui est prévu au paragraphe 25.9. Ce choix se fait par écrit dans les trente (30) jours civils suivant la date d'avis de poste superflu, et la cessation d'emploi prend effet deux (2) semaines après la date où le choix est exercé.

25.3 a) S'il n'est pas possible de placer l'employé en vertu du paragraphe 25.2 et que l'employeur détermine, au cours d'une période supplémentaire de trois (3) mois, que l'employé possède les

qualités et aptitudes requises pour exercer les fonctions habituelles d'un poste vacant et qu'il serait prêt à occuper le poste en question après une période de familiarisation de quatre (4) à six (6) semaines, l'employeur peut nommer l'employé au poste vacant, sans concours pour la période de familiarisation de quatre (4) à six (6) semaines, sans l'accord de l'employé.

À la fin de la période de familiarisation de quatre (4) à six (6) semaines, si l'employé démontre que le travail ne lui convient pas ou si l'employeur détermine que l'employé ne fait pas l'affaire ou qu'il est incapable d'exercer les fonctions du poste, l'employé bénéficie des autres droits prévus dans cet article.

- b) Si l'employé refuse une telle affectation, l'employeur n'est pas tenu de lui offrir d'autres options ou droits en vertu de l'article 25, et l'employé est réputé avoir démissionné ou avoir mis fin à son emploi conformément à l'alinéa 10.5 a) de la convention collective.

25.4 L'employé qui ne réussit pas à obtenir un poste de la manière décrite au paragraphe 25.2 ou 25.3 ci-dessus peut être réaffecté à un poste moins bien rémunéré, avec son consentement. L'employé qui refuse la réaffectation peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 25.6 ou 25.9, s'il y a lieu.

25.5 L'employé continue de toucher son salaire normal, moins les primes, durant la période de réaffectation et de recyclage. Cependant, l'employé affecté à un poste conformément au paragraphe 25.2, 25.3 ou 25.4 ci-dessus est placé dans l'échelle salariale de son nouveau poste. Si le salaire de l'employé dépasse le maximum de son nouveau poste, l'employé continue de toucher son salaire actuel, y compris la moitié (½) de toute augmentation négociée pour une période de trois (3) ans à compter de la date de nomination au poste. Après cette période, l'employé n'a plus droit aux augmentations négociées jusqu'à ce qu'il puisse être placé dans l'échelle salariale du nouveau poste.

25.6 L'employé non placé conformément au paragraphe 25.2, 25.3 ou 25.4 ci-dessus peut exercer son droit d'ancienneté. L'employé mis en disponibilité qui fait ce choix peut exercer son droit de supplantation à l'échelle du service, puis de l'unité de négociation, afin d'accéder à un poste dont le niveau de rémunération est égal ou inférieur à celui de son ancien poste, à condition de posséder les qualités et aptitudes requises pour exercer les fonctions habituelles du nouveau poste. Il peut aussi choisir d'accepter une indemnité de départ conformément au paragraphe 25.9 ci-après.

25.7 Droits des employés supplantés

- a) L'employé supplanté par un autre employé exerçant son droit d'ancienneté en vertu du paragraphe 25.6 ci-dessus est nommé à un poste vacant conformément aux alinéas 25.2 a), b) et c) et au paragraphe 25.3, mais ces droits ne s'étendent pas au-delà d'une période cumulative totale de deux (2) mois à compter de la date de supplantation.
- b) L'employé supplanté qui ne réussit pas à obtenir un poste de la manière prescrite à l'alinéa 25.7 a) peut exercer son droit d'ancienneté ou accepter une indemnité de départ conformément au paragraphe 25.6 ou 25.9, respectivement.

25.8 L'employé supplanté ou mis en disponibilité conformément aux dispositions du présent article n'a pas le droit d'être rappelé.

25.9 L'employé mis en disponibilité ou supplanté qui choisit de ne pas exercer ses droits en vertu des dispositions qui précèdent, qui n'a pas trouvé de poste ou qui n'a pas été affecté à un poste en exerçant ses droits, a droit à l'indemnité de départ prévue ci-après et à tout autre paiement applicable décrit dans la convention collective.

- i) Entre un (1) et trois (3) ans de service – deux (2) mois;
- ii) Entre trois (3) et cinq (5) ans de service – trois (3) mois;
- iii) Entre cinq (5) et dix (10) ans de service – quatre mois et demi (4 ½);
- iv) Entre dix (10) et seize (16) ans de service – sept (7) mois;
- v) Entre seize (16) et vingt (20) ans de service – dix (10) mois;
- vi) Entre vingt (20) et vingt-cinq (25) ans de service – quatorze (14) mois;
- vii) Vingt-cinq (25) ans de service ou plus – dix-huit (18) mois.

Le paiement est effectué au taux de rémunération touché par l'employé à la date de mise en disponibilité ou de supplantation.

Il est entendu que les indemnités de cessation d'emploi prévues dans la convention collective comprennent toute rémunération tenant lieu de préavis et indemnité de départ prévue dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

25.10 Aucun nouvel employé n'est affecté à un poste vacant relevant de l'unité de négociation avant que le cas des employés membres de l'unité de négociation ait été réglé conformément au présent article.

ARTICLE 26

ÉVALUATION CONJOINTE DES POSTES

- * 26.1 Les dispositions du programme conjoint d'évaluation des postes/d'équité salariale, entre la Ville d'Ottawa et la section locale 503 du SFCP, énoncées dans le protocole d'entente : guide des procédures, daté du 3 juillet 2018, et dans le protocole d'entente sur le plan d'évaluation des postes daté du 22 février 2016, régissent toutes les questions qui y sont mentionnées. Si l'une ou l'autre partie désire modifier le programme d'évaluation des postes/d'équité salariale comme prévu dans le protocole d'entente : guide des procédures, et que les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles font appel à un tiers, choisi d'un commun accord, pour résoudre l'impasse.
- 26.2 Une demande d'évaluation peut être présentée en cas de modification importante des fonctions, des responsabilités ou des exigences du poste, ou dans le cas d'un poste permanent ou temporaire nouveau et unique. Au lieu d'être assujetties au processus de règlement des griefs et d'arbitrage décrit aux articles 16 et 17, ces évaluations sont traitées conformément à la procédure d'évaluation des postes, qui englobe la procédure d'arbitrage décrite dans le guide des procédures du programme conjoint d'évaluation des postes/d'équité salariale.

ARTICLE 27

RÉMUNÉRATION D'INTÉRIM

27.1 Employés à traitement annuel

L'employé à traitement annuel appelé par la Ville à s'acquitter temporairement de toutes les fonctions d'un poste à traitement annuel dont l'échelle de rémunération est supérieure à celle du poste de l'employé touche une rémunération d'intérim, à condition que la durée de l'affectation dépasse cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Toute affectation intérimaire correspondant à l'échelle salariale 14 ou à une échelle inférieure et durant moins de six (6) mois est d'abord offerte par le gestionnaire ou le superviseur dont relève le poste aux employés qualifiés, par ordre d'ancienneté.

La rémunération d'intérim entre en vigueur le premier (1^{er}) jour de l'affectation. (Il est entendu que le terme « fonctions » désigne les fonctions normales du poste au cours de l'affectation intérimaire.)

La rémunération d'intérim des affectations définies au paragraphe 27.1 est la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) le taux de rémunération de première année du poste auquel l'employé est affecté par intérim;
- b) l'échelon salarial égal à au moins 104 p. 100 de la rémunération normale de l'employé, qui détermine la rémunération de l'employé durant l'affectation intérimaire. La rémunération d'intérim n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale du poste auquel l'employé est affecté.

Si le remplacement nécessite la nomination intérimaire d'un ou de plusieurs employés à un poste pour plus de six (6) mois, l'employeur consulte le syndicat afin de déterminer si l'affectation intérimaire devrait être prolongée.

Si le syndicat n'accepte pas qu'elle soit prolongée, aucune affectation intérimaire à un poste à traitement annuel ne pourra durer plus de six (6) mois sans être affichée et comblée, sous réserve du droit du titulaire de réintégrer son poste conformément à la convention collective.

27.2 Employé à salaire horaire nommé par intérim à un poste à traitement annuel

L'employé à salaire horaire appelé par l'employeur à s'acquitter temporairement de toutes les fonctions d'un poste à traitement annuel dont le taux de rémunération est plus élevé que le salaire horaire normal de l'employé touche une rémunération d'intérim, à condition que la durée de l'affectation dépasse cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

Toute affectation intérimaire correspondant à l'échelle salariale 14 ou à une échelle inférieure et durant moins de six (6) mois est d'abord offerte par le gestionnaire ou le superviseur dont relève le poste aux employés qualifiés, par ordre d'ancienneté.

La rémunération d'intérim entre en vigueur le premier (1^{er}) jour de l'affectation. (Il est entendu que le terme « fonctions » désigne les fonctions normales du poste au cours de l'affectation intérimaire).

La rémunération d'intérim des affectations définies au paragraphe 27.2 est la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) le taux de rémunération de première année du poste auquel l'employé est affecté par intérim;

- b) l'échelon salarial égal à au moins 104 p. 100 du taux horaire normal de l'employé, qui détermine la rémunération de l'employé durant l'affectation intérimaire. La rémunération d'intérim n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale du poste auquel l'employé est affecté.

Si le remplacement nécessite la nomination intérimaire d'un ou de plusieurs employés à un poste pour plus de six (6) mois, l'employeur consulte le syndicat afin de déterminer si l'affectation intérimaire devrait être prolongée.

Si le syndicat n'accepte pas qu'elle soit prolongée, aucune affectation intérimaire à un poste à traitement annuel ne pourra durer plus de six (6) mois sans être affichée et comblée, sous réserve du droit du titulaire de réintégrer son poste conformément à la convention collective.

27.3 Augmentation d'échelon de l'employé nommé par intérim

L'employé qui occupe un poste intérimaire durant une (1) année ou plus passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale du poste qu'il occupe par intérim, à condition de ne pas avoir atteint le sommet de l'échelle. Il est entendu que lorsque l'employé réintègre son poste, il retrouve sa date anniversaire précédente et il est rémunéré suivant l'échelle salariale de son poste précédent, à l'échelon auquel il a droit en vertu de l'article 24.

27.4 Date anniversaire à la suite de la nomination

Si un employé qui occupe un poste par intérim est nommé officiellement au poste, sa nouvelle date anniversaire aux fins de sa progression dans l'échelle salariale est la date à laquelle a débuté l'affectation intérimaire.

27.5 Augmentation par suite d'une promotion accordée à l'employé qui occupe un poste par intérim

- a) Le nouveau taux de rémunération de l'employé nommé ou affecté par intérim à un ou plusieurs postes pour une période continue de plus de six (6) mois, qui est promu ou affecté à un autre poste mieux rémunéré que l'affectation intérimaire, est basé sur la rémunération du poste intérimaire ou du poste d'attache de l'employé à la date de promotion, le montant le plus élevé étant retenu.
- b) Dans tous les autres cas, le nouveau taux de rémunération de l'employé promu ou affecté à un autre poste mieux rémunéré est basé sur la rémunération de son poste d'attache.

27.6 * Employé à salaire horaire nommé par intérim à un poste à salaire horaire

L'employé à salaire horaire qui possède les compétences nécessaires peut être affecté à un poste par intérim pour remplacer un autre employé à salaire horaire en congé autorisé en vertu de la convention collective, pour une période maximale de six (6) mois.

Le poste en question est comblé par l'employé compétent ayant le plus d'ancienneté, à l'intérieur de l'unité de travail, de la section, puis de la direction.

Tout poste rendu vacant par cette affectation intérimaire peut être doté conformément au paragraphe 12.6.

À l'exception des postes énoncés à l'annexe J, il est expressément entendu et convenu que s'il n'y a aucun employé qualifié ou en stage probatoire disponible aux termes du paragraphe 12.6, l'employeur peut engager un employé temporaire pour la durée du remplacement.

Pour les postes énoncés à l'annexe J, il est expressément entendu et convenu que s'il n'y a aucun employé qualifié ou en stage probatoire disponible aux termes du paragraphe 12.6, l'employeur peut engager un nouveau stagiaire pour la durée du remplacement. Ce genre de recrutement ne constitue ni une violation ni un abus du stage probatoire, à condition que le nouveau stagiaire bénéficie du droit de rappel défini au paragraphe 12.6.

La rémunération d'intérim entre en vigueur le premier (1^{er}) jour de l'affectation.

Si le remplacement nécessite la nomination intérimaire d'un ou de plusieurs employés à un poste pour plus de six (6) mois, l'employeur consulte le syndicat afin de déterminer si l'affectation intérimaire devrait être prolongée.

Si le syndicat n'accepte pas qu'elle soit prolongée, aucune affectation intérimaire à un poste à salaire horaire ne peut durer plus de six (6) mois sans être affichée et comblée, sous réserve du droit du titulaire de réintégrer son poste conformément à la convention collective.

27.7 Les dispositions relatives à la rémunération d'intérim n'enlèvent rien à celles qui régissent les postes vacants et les nouveaux postes.

ARTICLE 28

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

- 28.1 Si, le 31 janvier suivant l'avis donné par une des parties de son désir de modifier la convention ou d'en établir une nouvelle, les parties n'ont pu s'entendre, elles peuvent se mettre d'accord pour demander au ministre du Travail de l'Ontario de désigner un conciliateur. À défaut d'un tel accord, l'une ou l'autre partie peut demander que les questions en litige soient soumises à l'arbitrage et donner avis de son intention à l'autre partie en précisant les points en litige.
- 28.2 Le tribunal d'arbitrage est composé de trois (3) membres nommés dans les trente (30) jours suivant la demande d'arbitrage. Il comprend un (1) membre nommé par l'employeur et un (1) membre nommé par le syndicat. Les deux (2) membres ainsi désignés se réunissent dans les sept (7) jours suivant leur désignation et choisissent le troisième membre qui remplit les fonctions de président.
- 28.3 En cas de désaccord et si un choix n'intervient pas dans les sept (7) jours suivant la première rencontre des deux membres, l'un ou l'autre peut, après avoir donné un préavis écrit d'au moins deux (2) jours à l'autre, demander au ministre du Travail de l'Ontario de nommer un président.
- 28.4 La décision du tribunal d'arbitrage est définitive et exécutoire pour les deux parties.
- 28.5 Chacune des deux parties assume les dépenses occasionnées par son propre arbitre et la moitié des dépenses du président et des autres dépenses résultant de l'arbitrage.

ARTICLE 29

DURÉE DE LA CONVENTION

- * 29.1 La présente convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2020 (sauf dispositions contraires) jusqu'au 31 décembre 2024 et est reconduite d'année en année par la suite.
- 29.2 Si l'une ou l'autre partie veut apporter des modifications à la présente convention ou y mettre fin et en négocier une nouvelle, elle doit en avertir l'autre partie au plus tard trente (30) jours avant l'expiration de la convention.

- 29.3 Dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis, les parties se rencontrent afin d'examiner les modifications proposées ou les dispositions d'une nouvelle convention.

ARTICLE 30

INDEMNITÉS, REMBOURSEMENTS ET PROTECTION

30.1 Conditions d'emploi préexistantes

Il est convenu qu'aucun droit, avantage ou privilège dont les employés ont la jouissance ou la possession, qui a été confirmé par suite d'une des décisions arbitrales dont la liste figure à l'annexe D, n'est changé ou révoqué sans le consentement du syndicat, même s'il n'en est pas fait mention dans la convention.

Il est également entendu qu'aucun droit, avantage ou privilège dont les employés ont la jouissance ou la possession et dont les parties ont convenu par écrit, n'est changé ou révoqué sans le consentement du syndicat, même s'il n'en est pas fait mention dans la convention.

30.2 Protection juridique

L'employeur convient d'offrir une protection juridique, y compris les frais et dépens, à l'employé qui se retrouve dans une situation directement liée à l'exécution responsable de ses fonctions officielles ou à l'exécution d'un ordre ou d'ordres officiels.

Aux fins du présent article, l'employé qui perçoit un conflit entre ses intérêts et ceux de l'employeur peut demander que soit nommé un avocat de son choix. Si sa demande est approuvée par l'employeur, ce dernier acquitte les honoraires et débours raisonnables de l'avocat ainsi nommé. L'employeur ne doit pas rejeter la demande sans raison valable.

* 30.3 Transport

- a) Le syndicat reconnaît le droit général de l'employeur à établir et à modifier ses politiques concernant le stationnement dans une installation de la Ville.
- b) Le remboursement des frais de stationnement est limité aux dépenses liées à l'utilisation autorisée d'un véhicule particulier à des

fins professionnelles. L'employeur se réserve le droit de rembourser le coût d'un permis de stationnement mensuel, si disponible.

- c) L'employeur reconnaît qu'un certain nombre d'employés bénéficient actuellement d'un stationnement gratuit par suite d'une décision arbitrale ou comme condition d'emploi. L'employeur convient de continuer d'offrir un stationnement gratuit dans l'une des conditions stipulées ci-après :
 - i) si le stationnement gratuit est associé au poste, l'employé continue d'en bénéficier jusqu'à ce que sa candidature à un autre poste soit retenue;
 - ii) si le stationnement gratuit est une condition d'emploi, l'employé continue d'en bénéficier jusqu'à ce qu'il ne fasse plus partie de l'unité de négociation.
- d) Si l'employeur autorise un employé à conduire son propre véhicule, ou un véhicule qu'il loue, pour l'exercice des activités municipales, il rembourse 54 cents par kilomètre parcouru pour affaires municipales à l'employé (à compter du 1^{er} janvier 2021 ce montant passe de 0,54 \$/km à 0,55 \$/km et à compter du 1^{er} janvier 2022 il passe de 0,55 \$/km à 0,56 \$/km).
- e) L'employé qui recevait une allocation mensuelle minimale pour les frais de véhicule en date du 22 juillet 2021 continuera de recevoir un paiement mensuel minimal de 75 \$ pour ses frais de véhicule engagés dans le cadre d'affaires autorisées de la Ville, sous réserve des conditions suivantes :
 - i) il occupe le même poste qu'il occupait en date du 22 juillet 2021;
 - ii) l'obligation d'utiliser un véhicule personnel pour affaires autorisées de la Ville demeure une condition d'emploi déterminée par l'employeur.

L'employé sera remboursé conformément à l'alinéa 30.3 d) une fois le montant mensuel minimal dépassé.

L'employé qui reçoit l'allocation mensuelle minimale pour les frais de véhicule se voit remettre un formulaire T2200 (Revenu Canada) signé comprenant des renseignements précis et confirmant que l'utilisation du véhicule est une exigence du poste.

L'allocation mensuelle minimale pour les frais de véhicule sera suspendue si un employé occupe temporairement un autre poste ou part en congé, pour

quelque raison que ce soit, pour plus d'un (1) mois civil. L'allocation mensuelle minimale pour les frais de véhicule sera réactivée lorsque l'employé retournera à son poste d'attache, sous réserve des conditions énoncées à l'alinéa e) et aux sous-alinéas i) et ii).

f) Pour favoriser l'utilisation des transports en commun par les employés, l'employeur offre à ces derniers la possibilité de s'inscrire pour obtenir une carte à puce PRESTO afin d'acheter un laissez-passer mensuel d'OC Transpo et de recevoir un remboursement annuel correspondant à vingt-cinq pour cent (25 p. 100) du montant total des laissez-passer achetés en un an sur sa carte à puce PRESTO, à condition que :

- i) chaque année, l'employé signe une déclaration attestant que le laissez-passer acheté sur sa carte à puce PRESTO servira à ses fins personnelles uniquement;
- ii) l'employé fournisse son rapport d'utilisation du transport en commun PRESTO dans lequel figurent le nombre de laissez-passer achetés au cours de l'année, ainsi que leur coût. Il doit présenter cette preuve en même temps que sa demande de remboursement, au plus tard le 31 mars de l'année suivant immédiatement l'année civile en question.

Le critère d'admissibilité pour obtenir un remboursement de la carte à puce PRESTO est le même que celui qui était en vigueur au 4 décembre 2007 pour le laissez-passer mensuel ECOPASS d'OC Transpo (décision suivant l'arbitrage de différends).

30.4 Vêtements et chaussures de protection

- * a) Sous réserve des critères d'admissibilité énoncés à l'alinéa 30.4 c), l'employé que l'employeur oblige à porter des chaussures « Green Patch » touche une indemnité annuelle de 185 \$ (à compter du 1^{er} janvier 2021, ce montant passe de 185 \$ à 225 \$). Cette indemnité est de 130 \$ (à compter du 1^{er} janvier 2021, ce montant passe de 130 \$ à 160 \$) dans le cas de l'employé tenu de porter des chaussures de protection de niveau inférieur.
- b) Nonobstant ce qui précède, les « chirurgiens des arbres » ne touchent pas l'indemnité en question, des chaussures de protection appropriées leur étant fournies par l'employeur.

Le terme « Green Patch » fait référence à des chaussures certifiées de première qualité capables de résister à un impact de 125 joules et

dotées de semelles antiperforation en tôle d'acier ainsi qu'à des chaussures munies de semelles anti-chocs électriques portant le signe oméga.

Les chaussures de protection de niveau inférieur sont toutes les autres chaussures dotées d'un embout protecteur de qualité inférieure.

Il est reconnu qu'il existe des circonstances (p. ex. accidents de travail, nature des fonctions) dans lesquelles il faut envisager une allocation supérieure à celle prévue ci-dessus. Toute demande en ce sens doit être présentée par écrit à l'employeur.

c) Admissibilité

Pour être admissible à l'allocation pour chaussures de protection, l'employé doit être inscrit sur la liste de paye de l'employeur, avoir terminé son stage probatoire et avoir accumulé au moins six (6) mois de service continu au cours des douze (12) mois précédant le versement.

30.5 Indemnité pour l'achat ou la fourniture d'outils

L'employeur convient de verser aux employés de métier reconnus, dont la description de fonctions oblige à détenir un permis d'exercer et qui sont tenus d'utiliser leurs propres outils pour s'acquitter des tâches assignées par l'employeur, un montant maximal de 460 \$, calculé au prorata sur une base mensuelle. L'employeur convient également que ce paiement est intégré au dernier chèque de chaque année civile ou versé à l'employé lorsqu'il quitte son emploi, selon le cas. Outre les outils usuels susmentionnés, l'employeur accepte de mettre à la disposition des employés les outils requis pour réparer le matériel ou les machines, au besoin. L'employeur reste propriétaire de tous les outils fournis.

* 30.6 Indemnité annuelle pour l'achat de vêtements et de chaussures – Soins de longue durée

Les préposés aux services de soutien à la personne et les infirmiers auxiliaires autorisés permanents à temps plein des Soins de longue durée qui sont inscrits sur la liste de paye en vigueur de l'employeur et ont terminé le stage probatoire reçoivent, à la deuxième paye de novembre, une indemnité annuelle de 125 \$ pour l'achat de vêtements et de chaussures.

À compter du 1^{er} janvier 2021, les préposé aux services de soutien à la personne, les infirmiers auxiliaires autorisés, les cuisiniers, les aides-

cuisiniers, les préposés aux services alimentaires, les superviseurs des services alimentaires, les préposés principaux aux Services environnementaux, les préposés à l'entretien ménager et les préposés à la buanderie permanents à temps plein des Soins de longue durée qui sont inscrits sur la liste de paye en vigueur de l'employeur et ont terminé le stage probatoire reçoivent, à la deuxième paye de novembre, une indemnité annuelle de 175 \$ pour l'achat de vêtements et de chaussures.

- 30.7 L'employeur verse aux employés qui travaillent dans les aires d'entreposage et les salles de matériel audiovisuel un montant de 75 \$ par année pour le nettoyage de leurs vêtements, en plus de mettre un sarrau de laboratoire à leur disposition. Ce montant est calculé au prorata pour chaque mois travaillé et versé une fois par année.
- 30.8 L'employeur verse à chaque inspecteur de la santé publique et inspecteur stagiaire de la santé publique un montant de 175 \$ par année pour le nettoyage de leurs vêtements. Ce montant sera versé uniquement aux employés tenus de réaliser des inspections au cours d'un mois civil.
- 30.9 Les droits d'adhésion et cotisations professionnelles seront remboursés, conformément à la politique municipale sur les droits d'adhésion et cotisations professionnelles.

* 30.10 Remboursement des examens médicaux requis pour l'obtention de permis

À compter du 1^{er} janvier 2022, lorsque l'employeur détermine qu'un employé doit détenir un permis de classe A, C, D ou F, pour les résidents de l'Ontario (ou un permis de classe 1, 2, 3, ou 4a pour les résidents du Québec, selon le cas), dans le cadre de ses conditions d'emploi, les employés sont remboursés pour tout examen médical exigé par le ministère des Transports de l'Ontario (ou par la Société de l'assurance automobile du Québec, selon le cas), jusqu'à concurrence de quatre-vingt-dix dollars (90 \$) tous les trois ans. L'employé devra fournir une preuve de paiement pour être admissible au remboursement.

ARTICLE 31

EMPLOYÉS DU SERVICE PARAMÉDIC

*Les membres du personnel paramédical visés par la présente convention, soit les paramédics de soins avancés, les paramédics de soins de base, les techniciens en approvisionnement, les surintendants, Logistique des paramédics et les technologues en génie biomédical, sont admissibles aux droits, avantages et

conditions de travail prévus dans la convention collective, sous réserve des modifications du présent article.

31.1 a) Heures de travail – Employés travaillant par quarts rotatifs

- i) Dans le cas des employés affectés à un quart rotatif, l'horaire de travail normal correspond à un quart de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures sur une semaine de sept (7) jours, et le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser quarante (40) ou quarante-deux (42) par semaine, la moyenne étant calculée sur une période de deux (2) semaines.
- ii) L'alinéa 6.3.1 a) s'applique aux employés affectés à des quarts rotatifs de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures. Conformément au paragraphe 6.3.2, les employés travaillant par quarts rotatifs qui n'alternent pas les quarts de jour et de nuit ne reçoivent pas la prime de sept pour cent (7 p. 100) par heure. Il est entendu que les dispositions du paragraphe 6.3.3 s'appliquent.

* b) Heures de travail – Employés travaillant par quarts fixes

- i) Dans le cas des paramédics de soins avancés et des paramédics de soins de base affectés à un quart fixe, l'horaire de travail normal correspond à un quart de huit (8) heures, dix (10) heures, dix heures et demie (10,5) ou douze (12) heures sur une semaine de sept (7) jours, et le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser quarante (40) ou quarante-deux (42) par semaine, la moyenne étant calculée sur une période de deux (2) semaines. Dans le cas des autres employés du Service paramédic affectés à un quart fixe, l'horaire de travail normal correspond à un quart de huit (8) heures, dix (10) heures ou douze (12) heures sur une semaine de sept (7) jours, et le nombre d'heures de travail ne doit pas dépasser quarante (40) ou quarante-deux (42) par semaine, la moyenne étant calculée sur une période de deux (2) semaines.
- ii) L'employeur accepte de maintenir en poste un minimum de dix (10) paramédics pendant les quarts fixes de huit (8) heures, dix (10) heures, dix heures et demie (10,5) ou douze (12) heures, du lundi au vendredi.
- c) L'employé a droit à une période d'arrêt d'au moins huit (8) heures consécutives par jour.

31.2 a) Échange de quarts

Les employés peuvent s'échanger des quarts par consentement mutuel, à condition que l'employeur n'ait pas à payer des heures supplémentaires et que le superviseur désigné autorise ces échanges au préalable par écrit. Les demandes des employés en ce sens ne doivent pas être rejetées sans motif valable.

b) Quarts de remplacement

L'employé admissible à l'affectation à un quart de remplacement communique sa disponibilité par écrit à l'employeur et est censé aviser l'employeur ou son mandataire de tout changement au moins douze (12) heures à l'avance.

* c) Pause repas

Il est convenu que cet alinéa appuie le Règlement de l'Ontario 491/06 (Conditions d'emploi dans des industries définies – service d'ambulance) de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

- i) La Ville continue de s'efforcer d'offrir aux paramédics de soins avancés, aux paramédics de soins de base et aux surintendants, Logistique des paramédics affectés à un quart de douze (12) heures deux (2) pauses repas rémunérées de trente (30) minutes par quart. Tous les autres employés du Service paramédic affectés à un quart de douze (12) heures ont droit à deux (2) pauses repas non rémunérées de trente (30) minutes.
- ii) La Ville continue de s'efforcer d'offrir aux paramédics de soins avancés et aux paramédics de soins de base affectés à un quart de huit (8) heures, dix (10) heures ou dix heures et demie (10,5) une (1) pause repas rémunérée de trente (30) minutes. De plus, la Ville continue de s'efforcer d'offrir aux surintendants, Logistique des paramédics affectés à un quart de huit (8) ou dix (10) heures une (1) pause repas rémunérée de trente (30) minutes. Tous les autres employés du Service paramédic affectés à un quart de huit (8) ou de dix (10) heures ont droit à une (1) pause repas non rémunérée de trente (30) minutes.

- iii) Il est entendu qu'il peut arriver que les paramédics ne puissent prendre une ou plusieurs pauses repas, que leur pause repas soit interrompue, ou que leurs pauses repas soient à intervalle plus court ou plus long que ceux prévus à l'article 20 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. Par conséquent, les paramédics ont droit à une allocation pour les pauses repas d'au plus 300 \$ par année, laquelle est calculée au prorata pour chaque semaine travaillée et versée une fois par année. À compter du 1^{er} janvier 2015, l'allocation n'est calculée au prorata que si l'employé a été engagé après le 1^{er} janvier ou s'il ne remplit pas ses fonctions de paramédic pendant une période de plus de quatre (4) semaines consécutives.

Il est entendu que cet alinéa de la convention collective remplace l'article 20 de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* en ce qui concerne les paramédics de la Ville et les paramédics de soins avancés et de soins primaires.

L'employé qui est tenu de travailler durant la pause repas est rémunéré pour toute demi-heure de travail effectuée.

31.3 Congés annuels

- a) L'employé travaillant une moyenne de quarante-deux (42) heures par semaine, calculée sur une période de deux (2) semaines, se voit attribuer des congés en fonction d'une semaine de quarante-deux (42) heures.

L'employé travaillant une moyenne de quarante (40) heures par semaine, calculée sur une période de deux (2) semaines, se voit attribuer des congés en fonction d'une semaine de quarante (40) heures.

Le nombre d'heures déduites pour un jour individuel de vacances équivaut au nombre d'heures normales qu'aurait travaillées l'employé ce jour-là.

- b) Au plus tard le 15 mars de chaque année, le paramédic avise son employeur par écrit des dates des congés annuels qu'il aimerait prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Le superviseur qui reçoit l'avis confirme les dates des congés annuels au plus tard le 15 avril. Si l'employé ne l'avise pas à l'intérieur de ce délai des dates des congés annuels qu'il aimerait prendre entre le 1^{er} mai et le

31 octobre, l'employeur peut fixer lui-même les dates des congés de l'employé.

- c) Au plus tard le 15 septembre de chaque année, le paramédic avise son employeur par écrit des dates des congés annuels qu'il aimerait prendre entre le 1^{er} novembre et le 30 avril. Le superviseur qui reçoit l'avis confirme les dates des congés annuels au plus tard le 15 octobre. Si l'employé ne l'avise pas à l'intérieur de ce délai des dates des congés annuels qu'il aimerait prendre entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, l'employeur peut fixer lui-même les dates des congés de l'employé.

31.4 Travail pour d'autres services paramédicaux

L'employé qui travaille à temps plein ou à temps partiel comme paramédic pour un autre service d'ambulance en Ontario doit en aviser l'employeur par écrit. L'employé indique également à l'employeur toute formation obligatoire ou volontaire reçue dans le cadre de cet emploi.

31.5 Engagement et formation

- a) Le paramédic pour lequel l'employeur investit des sommes substantielles, par exemple pour la formation mentionnée au sous-alinéa 31.6 c) i), s'engage à demeurer au service de l'employeur assez longtemps pour que celui-ci puisse bénéficier de son investissement. La période de service en question est basée sur la valeur de l'investissement selon la formule exposée ci-après.
- b) L'employé qui cesse de travailler pour le Service paramédic avant la fin de la période d'engagement prescrite doit rembourser un montant déterminé à l'employeur. Le montant en question est calculé selon la formule exposée au sous-alinéa 31.6 c) ii) et remboursé pour chaque mois ou partie de mois qui reste à la période d'engagement au moment du départ.
- c) Il est reconnu qu'il peut y avoir des circonstances échappant au contrôle de l'employé qui l'empêchent de compléter la période de service requise. L'employeur convient qu'il peut, dans de telles circonstances, renoncer à appliquer la période de service requise.

- i) La formation comprend les cours suivants :

Formation des paramédics de soins avancés (PSA)
Réanimation préhospitalière en cas de traumatisme

Formation tactique des paramédics
Réanimation cardiaque avancée
Réanimation pédiatrique avancée
Réanimation néonatale
BÉCANE II
Paramédics des soins critiques

Des cours peuvent être ajoutés à ce programme avec l'accord du syndicat et de l'employeur.

- ii) La valeur du programme de formation est déterminée comme suit :

Valeur = droits de scolarité + dépenses directes du Service paramédic + (0,5 x taux de rémunération de base pour toutes les heures de travail perdues pour cause de formation).

Paieement prescrit = valeur/24

- d) Sous réserve de ce qui précède, l'employeur accepte de rembourser les frais liés à tout cours ou séminaire jugé bénéfique à l'employeur après que l'employé aura suivi avec succès le cours ou le séminaire en question, à condition que le remboursement ait été demandé par l'employé et approuvé par l'employeur au préalable.
- e) L'employeur convient que, s'il est jugé souhaitable d'offrir des cours de formation à l'interne afin d'accroître l'efficacité et l'efficacite, il les offre à ses propres frais.

31.6 Période d'essai

Les parties conviennent que la période d'essai stipulée à l'alinéa 11.1.1 c) ne s'applique pas à l'employé qui demande et reçoit une formation comme paramédic de soins avancés (PSA) aux frais de l'employeur.

31.7 Uniformes

Le syndicat et l'employeur conviennent de créer un comité syndical-patronal responsable des questions liées aux uniformes.

Tous les membres du personnel paramédical à temps plein visés par ces conditions d'emploi ont droit à une indemnité maximale de 500 \$ par année pour le nettoyage de leurs uniformes, calculée au prorata pour chaque semaine travaillé, et versée aux deux (2) semaines.

Les uniformes appartiennent à l'employeur et doivent lui être remis au moment où l'emploi prend fin, à défaut de quoi la valeur des articles non remis est évaluée et exigée de l'employé.

31.8 Les membres du personnel paramédical occasionnel ne sont pas autorisés à accumuler des heures supplémentaires conformément au paragraphe 6.1.4.

* 31.9 Jours fériés

L'employé qui est censé travailler et qui travaille un jour férié, conformément à l'alinéa 7.10 a), doit avoir la possibilité de convertir les heures travaillées en congés compensatoires.

Ces congés compensatoires doivent être pris au plus tard trois (3) mois suivant le jour férié, et la demande de congé doit être effectuée selon les dispositions habituelles du Service paramédic d'Ottawa. Les congés en remplacement des jours fériés qui n'ont pas été pris dans les trois (3) mois suivant le jour férié seront automatiquement payés à l'employé. Ce paiement correspondra au taux de rémunération de l'employé au moment de la date du jour férié.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les employés qui sont censés travailler et travaillent des jours fériés, conformément à l'alinéa 7.10 a), ont droit, au prorata, à une banque de treize (13) jours fériés. Pour ces congés en remplacement des jours fériés, la demande de congé doit être effectuée selon les dispositions habituelles du Service paramédic d'Ottawa.

Les congés en remplacement des jours fériés qui n'ont pas été pris dans l'année précédente sont automatiquement payés à l'employé à la première paye de février de l'année suivante. Ces congés sont rémunérés au taux de rémunération de l'employé à la date où le congé est pris, tandis que le paiement correspondra au taux de rémunération de l'employé à la date du jour férié. L'employé ne peut demander et recevoir le paiement qu'après le jour férié en question.

Si un employé, pour une raison ou une autre, a pris un nombre de jours fériés supérieur à celui auquel il avait droit durant une année civile, le recouvrement des jours pris en trop s'effectue sur la paye suivante de l'employé. Dans ces cas, l'autorisation nécessaire à une telle retenue est réputée avoir été donnée à l'employeur par l'employé, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Si un employé a pris un nombre de jours fériés supérieur à celui auquel il avait droit au moment où il est mis fin à son emploi pour une raison autre qu'une déclaration de poste superflu, une mise en disponibilité ou son décès, l'employeur récupère auprès de l'employé le trop-payé versé au titre des jours fériés non acquis. L'employeur est réputé autorisé, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop.

31.10 Avis – Absence pour cause de maladie ou de blessure

L'employé qui s'absente du travail pour cause de maladie ou de blessure doit faire tous les efforts raisonnables pour aviser son superviseur immédiat de son absence au plus tard deux (2) heures avant son heure d'arrivée habituelle dès le premier (1^{er}) jour d'absence.

ARTICLE 32

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Tous les employés temporaires visés par la convention collective jouissent des droits, avantages et conditions de travail définis dans la convention, sous réserve des dispositions du présent article.

* 32.1 a) Le terme « emploi à temps partiel » s'entend d'une période de travail normale de vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins, la moyenne étant calculée sur deux (2) périodes de paie aux deux (2) semaines, sauf en cas de remplacement, à condition que la durée du remplacement ne dépasse pas trente (30) jours ouvrables consécutifs.

b) L'employé à temps partiel qui désire être pris en considération pour du travail en dehors de son horaire normal avise l'employeur de sa disponibilité aux deux (2) semaines, exception faite des cas ci-dessous :

i) Services de soins de longue durée

L'employé à temps partiel des Services de soins de longue durée qui désire être pris en considération pour du travail en dehors de son horaire normal avise l'employeur de sa disponibilité jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement. À la demande de l'employeur, l'employé doit également fournir ses disponibilités pour une période excédant celle des quatre-vingt-dix (90) jours

aux fins de l'évaluation des demandes de vacances de la part des employés à temps plein ou d'autres employés à temps partiel.

L'employé est tenu de mettre à jour sa disponibilité si celle-ci change avant d'accepter un quart de travail.

L'attribution des quarts de travail supplémentaires sera effectuée en fonction de l'ancienneté et de la disponibilité du personnel au moment où le quart a été assigné.

ii) Services de logement

L'employé à temps partiel appartenant aux Services de logement social qui désire être pris en considération pour du travail en dehors de son horaire normal avise l'employeur de sa disponibilité mensuellement, au plus tard le deuxième vendredi du mois, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement. L'employé est tenu de mettre à jour sa disponibilité si celle-ci change avant d'accepter un quart de travail.

- c) i) L'employé à temps partiel accumule les heures travaillées en sus de son horaire normal, ou dans des postes temporaires (notamment les remplacements d'une durée d'au plus trente [30] jours ouvrables consécutifs), aux fins de l'ancienneté et du service continu à temps partiel.
- ii) L'employé à temps partiel qui occupe un poste à temps plein temporaire d'une durée de plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs accumule de l'ancienneté au même titre que les employés à temps plein.
- iii) Si un poste à temps plein temporaire (comme un remplacement) d'une durée prévue d'au plus trente (30) jours ouvrables consécutifs se poursuit après ces trente (30) jours, les dispositions du sous-alinéa c) ii) ci-dessus s'appliquent à compter du jour auquel il est prolongé.
- iv) Dans les cas où l'on sait dès le début que le poste à temps plein temporaire (par exemple, le remplacement) durera plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs, le sous-alinéa c) (ii) ci-dessus s'applique à compter du premier (1^{er}) jour de l'affectation.

- d) L'employé à temps partiel nommé à une affectation temporaire à temps plein durant moins de douze (12) mois consécutifs continue d'être régi par le présent article. L'employé qui a travaillé dans une affectation temporaire à temps plein durant douze (12) mois consécutifs ou plus peut choisir par écrit d'adhérer aux régimes d'avantages sociaux, y compris le régime de protection du revenu et le congé annuel prévus à l'article 34, tout en continuant d'accomplir une affectation temporaire à temps plein. S'il ne fait pas de choix, il continue de recevoir le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux prévu au présent article et n'a pas droit aux avantages sociaux, ni au régime de protection du revenu ou au congé annuel définis à l'article 34.

32.2 Heures de travail

- a) L'horaire normal de travail de l'employé à temps partiel est affiché au moins deux (2) semaines à l'avance et en accord avec l'horaire normal de travail prévu à l'article 5 ou à l'annexe B, « Heures de travail locales », pour les employés à temps plein qui font le même genre de travail.
- b) Une pause repas n'est prévue que si l'employé travaille cinq (5) heures consécutives ou conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, l'option la plus favorable étant retenue.

32.3 Primes et heures supplémentaires

- a) Aucun employé à temps partiel n'accomplit des heures supplémentaires à moins d'y avoir été autorisé par son gestionnaire ou une personne déléguée par ce dernier. Les heures supplémentaires désignent les heures travaillées en sus de l'horaire normal de travail pour un employé à temps plein exerçant les mêmes fonctions, comme prévu à l'article 5 ou à l'annexe B, « Heures de travail locales ».
- b) Si la direction exige d'un employé à temps partiel qu'il travaille régulièrement en dehors des heures normales de travail prescrites à l'article 5 pour les employés à temps plein, et que ces heures n'ont pas été modifiées conformément à l'article 5 ou à l'annexe B, « Heures de travail locales », les primes d'heures supplémentaires s'appliquent aux heures travaillées par l'employé à temps partiel avant ou après une journée normale de travail.

- c) Aucun employé n'est tenu de travailler plus de seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, ni de travailler plus de trente-deux (32) heures supplémentaires dans une période de paye de deux (2) semaines. Cependant, la limite de trente-deux (32) heures supplémentaires peut être dépassée en situation d'urgence où l'employé est tenu de travailler un nombre d'heures supplémentaires supérieur au nombre maximal stipulé.
- d) Si le quart à temps partiel d'un employé est modifié avec moins d'une semaine de préavis, l'employeur verse à l'employé, à titre compensatoire, une rémunération de deux (2) heures au taux horaire normal de l'employé.
- e) Si l'employé à temps partiel qui se présente au travail comme d'habitude ne peut pas exercer ses fonctions habituelles en raison du mauvais temps, l'employeur lui assigne du travail pour la moitié ($\frac{1}{2}$) du quart prévu ou lui verse une rémunération compensatoire.
- f) L'employé permanent à temps partiel qui avise l'employeur de sa disponibilité en dehors de son horaire normal se voit offrir des heures supplémentaires à son lieu de travail au sein de sa classification par ordre d'ancienneté avant que l'employeur ait recours à un employé occasionnel ou temporaire, à condition qu'il ait les compétences voulues et qu'aucune prime d'heures supplémentaires ne soit versée. L'employé permanent à temps partiel qui a les compétences voulues se voit offrir des affectations temporaires à temps plein à son lieu de travail au sein de sa classification par ordre d'ancienneté avant que l'employeur ait recours à un employé occasionnel. Cependant, les prolongations de quarts sont d'abord offertes, par ordre d'ancienneté, aux personnes qui travaillent durant le quart à prolonger.

* 32.4 Rémunération de vacances

- a) À défaut d'un congé, une indemnité de congé annuel basée sur les revenus bruts est versée toutes les deux (2) semaines à l'employé à temps partiel selon les modalités suivantes :
 - i) l'employé ayant moins de cinq (5) ans de service continu reçoit 6 p. 100 de son salaire;
 - ii) l'employé ayant au moins cinq (5) mais moins de seize (16) ans de service continu reçoit 8 p. 100 de son salaire;

- iii) l'employé ayant au moins seize (16) mais moins de vingt-deux (22) ans de service continu reçoit 10 p. 100 de son salaire;
 - iv) l'employé ayant au moins vingt-deux (22) mais moins de trente (30) ans de service continu reçoit 12 p. 100 de son salaire;
 - v) l'employé ayant trente (30) ans ou plus de service continu reçoit 14 p. 100 de son salaire.
- b) Le service d'un employé est considéré comme continu, sauf si l'employé perd ses droits d'ancienneté comme il est précisé au paragraphe 10.5.
 - c) L'employé a le droit de prendre, à un moment convenant aux deux parties, un congé non rémunéré d'au plus une (1) semaine pour chaque tranche de 2 p. 100 d'indemnité de congé annuel.
 - d) Les années de service mentionnées en a) ci-dessus font référence à la durée du service chez l'employeur, y compris les employeurs municipaux qui l'ont précédé (date d'anniversaire).

32.5 Crédits de congé de maladie

Les employés à temps partiel dont l'horaire normal de travail prévoit au moins quatorze (14) heures à la quinzaine accumulent des crédits de congé de maladie à raison de 7 p. 100 des heures travaillées. Il est entendu que cette disposition exclut les heures travaillées à titre occasionnel en dehors de l'horaire de travail normal.

- i) Les employés accumulent des crédits de congé de maladie depuis la date initiale de leur entrée en fonction, mais ne peuvent utiliser ces crédits durant les trois (3) premiers mois de leur emploi.
- ii) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Tout congé de maladie pris au cours des six cent vingt-quatre (624) premières heures est rémunéré aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) du salaire.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Tout congé de maladie pris au cours des neuf cent soixante-seize (976) premières heures est rémunéré aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) du salaire.

- iii) L'employeur peut exiger un certificat médical pour justifier une absence s'il estime qu'il est indiqué de le faire dans les circonstances, et l'employé doit être informé de cette exigence à l'avance. Toutefois, il est convenu qu'un certificat médical est requis si l'absence dépasse quatre (4) jours consécutifs.
- iv) Dans la mesure du possible, l'employé qui s'absente du travail pour cause de maladie ou de blessure doit aviser son superviseur immédiat de son absence au plus tard à son heure d'arrivée habituelle dès le premier (1^{er}) jour d'absence.
- v) L'employé qui a droit au congé de maladie en raison d'une maladie ou d'une blessure non attribuables à l'emploi peut le faire sur présentation d'une demande satisfaisante à son gestionnaire.
- vi) Il est convenu que les crédits de congé de maladie ne sont pas encaissables en cas de fin d'emploi.

32.6 Congé spécial

Le congé spécial permet à un employé de s'absenter, sans perte de rémunération, pour les raisons suivantes :

- i) l'employé est incapable de prendre rendez-vous avec un professionnel en dehors des heures de travail;
- ii) la maladie soudaine ou inattendue du conjoint, de l'enfant ou d'un parent âgé empêche l'employé de se rendre au travail;
- iii) une situation d'urgence empêche l'employé de se présenter au travail.

Le congé spécial n'est pris que dans les situations décrites en i), ii) et iii) ci-dessus.

Pour avoir droit à ces congés, l'employé doit :

- a) avoir terminé la période de stage probatoire précisée dans la présente convention;
- b) avoir avisé son service au moins quarante-huit (48) heures avant la date du congé demandé.

En cas d'urgence, l'alinéa b) ne s'applique pas.

Les congés spéciaux sont limités à vingt (20) heures par an, ne sont pas cumulatifs et peuvent être pris en unités minimales d'une (1) heure. L'employeur peut autoriser l'employé à s'absenter pendant une période allant au-delà d'un (1) quart de travail.

Les demandes portant sur plus d'une journée sont examinées au cas par cas et autorisées à la seule discrétion du gestionnaire de l'employé.

L'employeur peut exiger de l'employé qui a pris un congé spécial qu'il fournisse une justification acceptable.

Tout « congé d'urgence » constitue un congé spécial, lequel est visé par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

32.7 Congé de deuil

L'employeur accorde un congé rémunéré de cinq (5) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant la période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès) à tout employé dans les cas suivants :

le décès de la mère, du père, du conjoint, d'un enfant, du tuteur, d'une sœur, d'un frère ou d'un petit-enfant.

L'employeur accorde un congé rémunéré de trois (3) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant cette période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès) à tout employé dans les cas suivants :

le décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-fils, de la belle-fille ou d'un grand-parent.

Les termes « beau-frère » et « belle-sœur » désignent, respectivement, le frère et la sœur du conjoint de l'employé, ou le conjoint du frère ou de la sœur de l'employé.

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures, l'employeur accorde un congé rémunéré de quatre (4) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant la période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès).

Tout congé de deuil constitue un « congé d'urgence », aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

32.8 Prestations complémentaires – congé de grossesse

Applicable après douze (12) mois de service continu à condition que l'employé ait terminé le stage probatoire prévu pour les employés à temps partiel permanents.

32.9 Prestations complémentaires – congé parental

Applicable après douze (12) mois de service continu à condition que l'employé ait terminé le stage probatoire prévu pour les employés à temps partiel permanents.

32.10 Pension de retraite

Applicable seulement aux employés à temps partiel admissibles assujettis au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS).

32.11 Stage probatoire

a) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Les nouveaux employés à temps partiel permanents font un stage probatoire dont la durée ne dépasse généralement pas six cent vingt-quatre (624) heures consécutives de travail. Durant cette période, il peut être mis fin à l'emploi du stagiaire, sans que celui-ci ait recours à la procédure de règlement des griefs, sauf si le licenciement se fait de façon arbitraire, discriminatoire ou encore de mauvaise foi.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Les nouveaux employés à temps partiel permanents font un stage probatoire dont la durée ne dépasse généralement pas neuf cent soixante-seize (976) heures consécutives de travail. Durant cette période, il peut être mis fin à l'emploi du stagiaire, sans que celui-ci ait recours à la procédure de règlement des griefs, sauf si le licenciement se fait de façon arbitraire, discriminatoire ou encore de mauvaise foi.

L'employeur peut, avec l'approbation écrite du syndicat, prolonger le stage susmentionné de deux cent quarante-quatre (244) heures de

travail consécutives. Dans tous les cas, l'avis doit être donné par écrit et préciser les motifs de la prolongation.

- b) Les stagiaires ne doivent pas accepter d'affectation temporaire, à l'exception des employés saisonniers à salaire horaire qui doivent accepter plus d'un (1) emploi saisonnier pour compléter leur stage.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les stagiaires ne doivent pas accepter d'affectation temporaire ou de promotion, à l'exception des employés saisonniers à salaire horaire qui doivent accepter plus d'un (1) emploi saisonnier pour compléter leur stage.

- c) Les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après touchent quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de leur taux de rémunération à l'embauche pendant leur stage probatoire.

32.12 Ancienneté

L'ancienneté comprend toutes les heures payées et les heures accumulées conformément aux dispositions du paragraphe 10.3, pourvu qu'aucun employé ne soit crédité de plus de l'équivalent du nombre d'heures d'un emploi à plein temps dans une année d'emploi.

32.13 Prestations d'assurance

Une fois leur stage probatoire terminé, les employés à temps partiel permanents reçoivent 12 p. 100 en sus de leur taux horaire pour toutes les heures payées, ce supplément remplaçant les avantages sociaux accordés aux employés à temps plein, y compris une indemnité compensatoire pour les jours fériés.

32.14 Traitements annuels et salaires horaires

- a) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

La date normale à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale est le premier (1^{er}) jour de la quinzaine suivant la date anniversaire appropriée. La date normale d'augmentation salariale fait suite à mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, l'employé à temps partiel, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa 32.14 b) ci-dessous, ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après :

- i) la date initiale d'entrée en fonction;

ii) la date du passage à l'échelon supérieur, selon le cas.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 7.8 c), la date normale à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale est le premier (1^{er}) jour de la quinzaine suivant la date anniversaire appropriée.

Augmentation initiale

Une fois que l'employé a effectué son stage probatoire, il passe à l'échelon suivant après mille cinq cents (1 500) autres heures rémunérées. Cependant, l'employé à temps partiel ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après la date de fin de son stage probatoire.

Augmentation subséquente

Par la suite, la date normale d'augmentation salariale fait suite à mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, l'employé à temps partiel ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après la date de son dernier passage à l'échelon supérieur.

- b) Les parties conviennent de reporter les heures rémunérées en sus de mille cinq cents (1 500), mais reconnaissent qu'il n'y a pas plus d'une (1) augmentation par année en moyenne.

32.15 Changements technologiques ou organisationnels

Dans le cas des employés à temps partiel, les dispositions de l'article 25 ne s'appliquent qu'aux postes à temps partiel.

32.16 Mise en disponibilité et rappel

L'employé permanent travaillant à temps partiel qui a terminé son stage probatoire peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 12 et poser sa candidature à des postes permanents à temps plein uniquement.

32.17 Sécurité au travail et assurance

L'article 8 s'applique, mais les avances sont versées uniquement en fonction des crédits de congé de maladie disponibles.

* 32.18 Le paragraphe 30.6 ne s'applique pas.

ARTICLE 33

EMPLOI TEMPORAIRE À TEMPS PARTIEL

Tous les employés temporaires visés par la convention collective jouissent des droits, avantages et conditions de travail définis dans la convention, sous réserve des dispositions du présent article.

- * 33.1 a) L'engagement d'employés temporaires n'élimine pas l'obligation de pourvoir les postes permanents nouveaux et vacants conformément à l'article 11 ou aux dispositions de l'article 9 sur le stage probatoire.
- b) Tous les employés temporaires paient des cotisations syndicales dès leur entrée en fonction.
- c) Un employé temporaire peut poser sa candidature aux concours visant des postes à traitement annuel ou à salaire horaire, de la même manière que n'importe quel autre employé de la Ville.
- d) Le terme « service » désigne, dans le présent article, la période de travail réel rémunéré par l'employeur.
- e) Le présent article ne s'applique pas aux postes énumérés à l'annexe J. Il peut y avoir des cas particuliers dans lesquels les procédures de remplacement décrites aux paragraphes 27.6 et 12.6 ne répondent pas aux besoins de façon satisfaisante. L'employeur peut alors embaucher un employé temporaire à salaire horaire.
- * 33.2 a) L'employé temporaire est embauché pour une période déterminée à l'une des fins suivantes :
- i) remplacer un employé absent de son poste d'attache pour une période de plus de trente (30) jours en raison d'une maladie ou d'une blessure, y compris toute période de conditionnement au travail;
 - ii) remplacer un employé absent de son poste d'attache pour une période de plus de trente (30) jours en raison d'un congé autorisé en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, telle que modifiée de temps à autre;

- iii) remplacer un employé absent de son poste d'attache dans le cadre de tout autre congé autorisé en vertu de la présente convention collective (non prévu aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus) pour une période de plus de trente (30) jours et pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois, qui peut-être prolongée si les parties en conviennent d'un commun accord (ces demandes de prolongation ne seront pas refusées sans motif valable);
 - iv) remplacer un employé absent de son poste d'attache dans le cadre d'une affectation temporaire;
 - v) travailler à un projet expérimental d'une durée limitée pour que l'employeur puisse déterminer l'opportunité de poursuivre le projet en question;
 - vi) offrir une aide limitée à court terme au personnel régulier pour une période de pointe ne dépassant pas six (6) mois;
 - vii) occuper les postes vacants pendant un maximum de dix-huit (18) mois lorsque le syndicat a reçu un avis de changement organisationnel ou technologique conformément à l'article 25;
 - viii) travailler à un projet ou à un programme temporaire pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois, qui peut-être prolongée si les parties en conviennent d'un commun accord (ces demandes de prolongation ne seront pas refusées sans motif raisonnable).
- b) « Emploi à temps partiel » s'entend d'une période de travail régulière de vingt-quatre (24) heures par semaine ou moins, la moyenne étant calculée sur deux (2) périodes de paie aux deux (2) semaines, sauf en cas de remplacement, à condition que la durée du remplacement ne dépasse pas trente (30) jours ouvrables consécutifs.
- c) L'employé à temps partiel qui désire être pris en considération pour du travail en dehors de son horaire normal avise l'employeur de sa disponibilité aux deux (2) semaines, sauf dans les cas suivants :
- i) Services de soins de longue durée
- L'employé à temps partiel des Services de soins de longue durée qui désire être pris en considération pour du travail en dehors de

son horaire normal avise l'employeur de sa disponibilité jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement. À la demande de l'employeur, l'employé doit également fournir ses disponibilités pour une période excédant celle des quatre-vingt-dix (90) jours aux fins de l'évaluation des demandes de vacances de la part des employés à temps plein ou d'autres employés à temps partiel.

L'employé est tenu de mettre à jour sa disponibilité si celle-ci change avant d'accepter un quart de travail.

L'attribution des quarts de travail supplémentaires sera effectuée en fonction de l'ancienneté et de la disponibilité du personnel au moment où le quart a été assigné.

ii) Services de logement

L'employé à temps partiel appartenant aux Services de logement social qui désire être pris en considération pour du travail en dehors de son horaire normal avise l'employeur de sa disponibilité mensuellement, au plus tard le deuxième vendredi du mois, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement. L'employé est tenu de mettre à jour sa disponibilité si celle-ci change avant d'accepter un quart de travail.

d) Les employés temporaires à temps partiel se voient attribuer une date de fin d'emploi déterminée.

e) Les employés à temps partiel accumulent les heures travaillées en sus de leur horaire normal, ou dans des postes temporaires, aux fins de l'ancienneté et du service continu à temps partiel et de tous les autres avantages connexes auxquels ils ont droit.

33.3 Si l'employeur estime que l'emploi temporaire durera six (6) mois ou plus, un avis de poste temporaire est affiché, et le poste est comblé conformément à l'article 11 de la convention collective.

a) Si l'emploi est comblé par un employé permanent à temps plein ou à temps partiel, cet employé peut retourner à son emploi précédent :

i) à la fin de l'affectation temporaire;

- ii) en tout temps avant d'avoir passé trois (3) mois dans l'affectation (conformément aux dispositions de l'alinéa 11.1.1 c) régissant la période d'essai).
 - b) Si aucun candidat qualifié de l'unité de négociation ne postule l'emploi, ce dernier peut être annoncé à l'externe et comblé par un employé temporaire.
- 33.4 a) Si l'on estime que l'emploi temporaire durera moins de six (6) mois, l'employeur tente d'abord de le combler par nomination intérimaire si un employé capable de s'acquitter des fonctions du poste et appartenant à l'unité de négociation est disponible. Sinon, le poste peut être annoncé à l'externe et comblé par un employé temporaire.
- b) Si une situation d'affectation temporaire devient un besoin permanent pour l'employeur, le poste est affiché conformément à l'article 11.

33.5 Besoins temporaires secondaires

Pour répondre à un besoin temporaire conformément à l'article 11, l'employeur tente d'abord de doter le poste vacant par intérim. Sinon, le poste peut être annoncé à l'externe et comblé par un employé temporaire.

33.6 Heures de travail

- a) L'horaire normal de travail de l'employé à temps partiel est affiché au moins deux (2) semaines à l'avance et en accord avec l'horaire normal de travail prévu à l'article 5 ou à l'annexe B, « Heures de travail locales », pour les employés à temps plein qui font le même genre de travail.
- b) Une pause repas n'est prévue que si l'employé travaille cinq (5) heures consécutives ou conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, l'option la plus favorable étant retenue.

33.7 Primes et heures supplémentaires

- a) Aucun employé à temps partiel n'accomplit des heures supplémentaires à moins d'y avoir été autorisé par son gestionnaire ou une personne déléguée par ce dernier. Les heures supplémentaires désignent les heures travaillées en sus de l'horaire normal de travail pour un employé à temps plein exerçant les mêmes

fonctions, comme prévu à l'article 5 ou à l'annexe B, « Heures de travail locales ».

- b) Si la direction exige d'un employé à temps partiel qu'il travaille régulièrement en dehors des heures normales de travail prescrites à l'article 5 pour les employés à temps plein, et que ces heures n'ont pas été modifiées conformément à l'article 5 ou à l'annexe B, « Heures de travail locales », les primes d'heures supplémentaires s'appliquent aux heures travaillées par l'employé à temps partiel avant ou après une journée normale de travail.
- c) Aucun employé n'est tenu de travailler plus de seize (16) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, ni de travailler plus de trente-deux (32) heures supplémentaires dans une période de paye de deux (2) semaines. Cependant, la limite de trente-deux (32) heures supplémentaires peut être dépassée en situation d'urgence où l'employé est tenu de travailler un nombre d'heures supplémentaires supérieur au nombre maximal stipulé.
- d) Si le quart à temps partiel d'un employé est modifié avec moins d'une semaine de préavis, l'employeur verse à l'employé, à titre compensatoire, une rémunération de deux (2) heures au taux horaire normal de l'employé.
- e) Si l'employé à temps partiel qui se présente au travail comme d'habitude ne peut pas exercer ses fonctions habituelles en raison du mauvais temps, l'employeur lui assigne du travail pour la moitié ($\frac{1}{2}$) du quart prévu ou lui verse une rémunération compensatoire.

* 33.8 Rémunération de vacances

- a) Une indemnité de congé annuel basée sur les revenus bruts est versée toutes les deux (2) semaines à l'employé à temps partiel selon les modalités suivantes :
 - i) l'employé ayant moins de cinq (5) ans de service continu reçoit 6 p. 100 de son salaire;
 - ii) l'employé ayant au moins cinq (5) mais moins de seize (16) ans de service continu reçoit 8 p. 100 de son salaire;
 - iii) l'employé ayant au moins seize (16) et mais moins de vingt-deux (22) ans de service continu reçoit 10 p. 100 de son salaire;

- iv) l'employé ayant au moins vingt-deux (22) mais moins de trente (30) ans de service continu reçoit 12 p. 100 de son salaire;
 - v) l'employé ayant trente (30) ans ou plus de service continu reçoit 14 p. 100 de son salaire.
- b) L'employé a le droit de prendre, à un moment convenant aux deux parties, un congé non rémunéré d'au plus une (1) semaine pour chaque tranche de 2 p. 100 d'indemnité de congé annuel.
 - c) Les années de service mentionnées en a) ci-dessus font référence à la durée du service chez l'employeur, y compris les employeurs municipaux qui l'ont précédé (date d'anniversaire), à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou plus.

33.9 Crédits de congé de maladie

Les employés à temps partiel dont l'horaire normal de travail prévoit au moins quatorze (14) heures à la quinzaine accumulent des crédits de congé de maladie à raison de 7 p. 100 des heures travaillées. Il est entendu que cette disposition exclut les heures travaillées à titre occasionnel en dehors de l'horaire de travail normal.

- i) Les employés accumulent des crédits de congé de maladie depuis la date initiale de leur entrée en fonction, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou plus, mais ne peuvent utiliser ces crédits durant les trois (3) premiers mois de leur emploi.

- ii) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Tout congé de maladie pris au cours des six cent vingt-quatre (624) premières heures est rémunéré aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) du salaire.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Tout congé de maladie pris au cours des neuf cent soixante-seize (976) premières heures est rémunéré aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) du salaire.

- iii) L'employeur peut exiger un certificat médical pour justifier une absence s'il estime qu'il est indiqué de le faire dans les circonstances, et l'employé doit être informé de cette exigence à l'avance. Toutefois,

il est convenu qu'un certificat médical est requis si l'absence dépasse quatre (4) jours consécutifs.

- iv) Il est convenu que les crédits de congé de maladie ne sont pas encaissables en cas de fin d'emploi.

33.10 Congé spécial

Le congé spécial permet à un employé de s'absenter, sans perte de rémunération, pour les raisons suivantes :

- i) l'employé est incapable de prendre rendez-vous avec un professionnel en dehors des heures de travail;
- ii) la maladie soudaine ou inattendue du conjoint, de l'enfant ou d'un parent âgé empêche l'employé de se rendre au travail;
- iii) une situation d'urgence empêche l'employé de se présenter au travail.

Le congé spécial n'est pris que dans les situations décrites en i), ii) et iii) ci-dessus.

Pour avoir droit à ces congés, l'employé doit :

- a) s'il a été embauché avant le 1^{er} janvier 2017,

avoir accompli douze (12) mois de service dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à condition d'avoir travaillé au moins six cent vingt-quatre (624) heures;

s'il a été embauché le 1^{er} janvier 2017 ou après,

avoir accompli douze (12) mois de service dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à condition d'avoir travaillé au moins neuf cent soixante-seize (976) heures;
- b) avoir avisé son service au moins quarante-huit (48) heures avant la date du congé demandé.

En cas d'urgence, l'alinéa b) ne s'applique pas.

Les congés spéciaux sont limités à vingt (20) heures par an, ne sont pas cumulatifs et peuvent être pris en unités minimales d'une (1) heure. L'employeur peut autoriser l'employé à s'absenter pendant une période allant au-delà d'un (1) quart de travail.

Les demandes portant sur plus d'une journée sont examinées au cas par cas et autorisées à la seule discrétion du gestionnaire de l'employé.

L'employeur peut exiger de l'employé qui a pris un congé spécial qu'il fournisse une justification acceptable.

Tout « congé d'urgence » constitue un congé spécial, lequel est visé par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

33.11 Congé de deuil

L'employeur accorde un congé rémunéré de cinq (5) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant la période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès) à tout employé dans les cas suivants :

le décès de la mère, du père, du conjoint, d'un enfant, du tuteur, d'une sœur, d'un frère ou d'un petit-enfant.

L'employeur accorde un congé rémunéré de trois (3) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant cette période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès) à tout employé dans les cas suivants :

le décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-fils, de la belle-fille ou d'un grand-parent.

Les termes « beau-frère » et « belle-sœur » s'entendent, respectivement, du frère et de la sœur du conjoint de l'employé ou du conjoint du frère ou de la sœur de l'employé.

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures, l'employeur accorde un congé rémunéré de quatre (4) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant la période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès).

Tout congé de deuil constitue un « congé d'urgence », aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

33.12 Prestations complémentaires – congé de grossesse

Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Cette disposition s'applique après douze (12) mois de service continu sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à condition que l'employée ait travaillé au moins six cent vingt-quatre (624) heures.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Cette disposition s'applique après douze (12) mois de service continu sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à condition que l'employée ait travaillé au moins neuf cent soixante-seize (976) heures.

33.13 Prestations complémentaires – congé parental

Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Cette disposition s'applique après douze (12) mois de service continu sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à condition que l'employé ait travaillé au moins six cent vingt-quatre (624) heures.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Cette disposition s'applique après douze (12) mois de service continu sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à condition que l'employé ait travaillé au moins neuf cent soixante-seize (976) heures.

33.14 Sécurité au travail et assurance

a) Moins d'une année d'emploi temporaire

L'employé temporaire à temps partiel qui compte moins d'une (1) année d'emploi temporaire est rémunéré par la CSPAAT et reçoit une indemnité au montant prévu par la LSPAAT.

b) Plus d'une année d'emploi temporaire

L'employé temporaire à temps partiel qui compte plus d'une (1) année d'emploi temporaire est visé par l'article 8, et les avances sont versées en fonction des crédits de congé de maladie disponibles.

* 33.15 Stage probatoire et permanence

L'employé temporaire à temps partiel obtient son statut d'employé permanent au sein de l'unité de négociation :

- lorsqu'il postule et obtient un poste permanent affiché conformément à l'article 11, à condition de réussir un stage probatoire d'une durée égale au stage probatoire d'un employé permanent; ou
- après vingt-quatre (24) mois de service continu dans une ou plusieurs affectations temporaires connexes.

L'employé qui obtient son statut d'employé permanent n'obtient pas automatiquement un poste d'attache. Il doit présenter sa candidature et celle-ci doit être retenue dans le cadre d'un concours visant à pourvoir un poste permanent affiché conformément à l'article 11.

L'employé qui obtient son statut d'employé permanent au sein de l'unité de négociation en vertu de cette disposition jouit des droits, des avantages et des conditions de travail prévus dans la convention, sous réserve des modifications contenues dans l'article 32.

33.16 Ancienneté

L'ancienneté est calculée conformément aux dispositions de l'article 10, mais reconnue uniquement aux fins de l'affichage des emplois. L'employé dont la candidature est retenue est assujéti à la période d'essai de trois (3) mois s'il y a lieu.

Le candidat retenu est immédiatement inscrit aux régimes d'avantages, sous réserve de toute période d'attente spécifiée dans un régime donné.

L'employé temporaire qui accumule six (6) mois consécutifs de travail dans une ou plusieurs affectations temporaires bénéficie de l'ancienneté par rapport aux autres employés temporaires qui occupent des postes apparentés. L'employé qui a terminé une affectation temporaire a le droit d'obtenir une affectation temporaire subséquente future à un poste connexe avant un autre employé temporaire ayant moins d'ancienneté, à condition de posséder les compétences requises pour faire le travail.

L'ancienneté des employés temporaires est basée sur la plus récente date d'entrée en fonction.

33.17 Mise en disponibilité et rappel – Sans objet

L'employé dont l'affectation temporaire prend fin avant la date prévue en raison d'une mise en disponibilité devient candidat à d'autres affectations temporaires à temps partiel au sein de son unité de travail entre la date de la mise en disponibilité et la date à laquelle son affectation devait prendre fin.

33.18 Prestations d'assurance

a) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

L'employé temporaire à temps partiel touche une indemnité compensatoire de 12 p. 100, y compris pour les jours fériés, à condition d'avoir travaillé six cent vingt-quatre (624) heures et qu'il n'y ait pas eu d'interruption de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou plus.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

L'employé temporaire à temps partiel touche une indemnité compensatoire de 12 p. 100, y compris pour les jours fériés, à condition d'avoir travaillé neuf cent soixante-seize (976) heures et qu'il n'y ait pas eu d'interruption de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou plus.

33.19 Taux de rémunération à l'embauche

Les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après touchent quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de leur taux de rémunération à l'embauche jusqu'à ce qu'ils aient effectué neuf cent soixante-seize (976) heures dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

33.20 Traitements annuels et salaires horaires

a) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

La date normale à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale est le premier (1^{er}) jour de la quinzaine suivant la

date anniversaire appropriée. La date normale d'augmentation salariale fait suite à mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, l'employé à temps partiel, sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa 32.14 b) ci-dessous, ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après :

- i) la date initiale d'entrée en fonction à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs ou plus;
- ii) la date du passage à l'échelon supérieur, selon le cas.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

La date normale à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de l'échelle salariale est le premier (1^{er}) jour de la quinzaine suivant la date anniversaire appropriée.

Augmentation initiale

Une fois que l'employé a effectué neuf cent soixante-seize (976) heures dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, il passe à l'échelon suivant après mille cinq cents (1 500) autres heures rémunérées. Cependant, l'employé à temps partiel ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après la date où il a atteint neuf cent soixante-seize (976) heures dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

Augmentation subséquente

Par la suite, la date normale d'augmentation salariale fait suite à mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, l'employé à temps partiel ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après la date de son dernier passage à l'échelon supérieur.

- b) Les parties conviennent de reporter les heures rémunérées en sus de mille cinq cents (1 500) mais reconnaissent qu'il n'y a pas plus d'une (1) augmentation par année en moyenne.
- c) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Lorsqu'un employé temporaire accepte une nouvelle affectation temporaire à un échelon supérieur, son nouveau taux salarial normal correspond à la plus élevée des rémunérations suivantes :

- i) le taux de rémunération de première année du poste auquel l'employé est affecté;
- ii) l'échelon salarial égal à au moins 104 p. 100 de la rémunération normale de l'employé, qui détermine la rémunération de l'employé durant l'affectation.

Cette rémunération n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale du poste auquel l'employé est affecté.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Si l'employé temporaire a effectué neuf cent soixante-seize (976) heures dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, et qu'il accepte une nouvelle affectation temporaire à un échelon supérieur, son nouveau taux salarial normal correspond à la plus élevée des rémunérations suivantes :

- i) le taux de rémunération de première année du poste auquel l'employé est affecté;
- ii) l'échelon salarial égal à au moins 104 p. 100 de la rémunération normale de l'employé, qui détermine la rémunération de l'employé durant l'affectation.

Cette rémunération n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale du poste auquel l'employé est affecté.

33.21 Changements technologiques ou organisationnels – Sans objet

33.22 Rémunération d'intérim – Sans objet

* 33.23 Le paragraphe 30.6 ne s'applique pas.

ARTICLE 34

EMPLOYÉS TEMPORAIRES À TEMPS PLEIN

Tous les employés temporaires à temps plein visés par la convention collective jouissent des droits, avantages et conditions de travail définis dans la convention, sous réserve des modifications du présent article.

- * 34.1
 - a) L'engagement d'employés temporaires n'élimine pas l'obligation de pourvoir les postes permanents nouveaux et vacants conformément à l'article 11 ou aux dispositions de l'article 9 sur le stage probatoire.
 - b) Tous les employés temporaires paient des cotisations syndicales dès leur entrée en fonction.
 - c) Un employé temporaire peut poser sa candidature aux concours visant des postes à traitement annuel ou à salaire horaire, de la même manière que n'importe quel autre employé de la Ville.
 - d) Le terme « service » désigne, dans le présent article, la période de travail réel rémunéré par l'employeur.
 - e) Le présent article ne s'applique pas aux postes énumérés à l'annexe J. Il peut y avoir des cas particuliers dans lesquels les procédures de remplacement décrites aux paragraphes 27.6 et 12.6 ne répondent pas aux besoins de façon satisfaisante. L'employeur peut alors embaucher un employé temporaire à salaire horaire.

- * 34.2 L'employé temporaire est embauché pour une période déterminée à l'une des fins suivantes :
 - i) remplacer un employé absent de son poste d'attache pour une période de plus de trente (30) jours en raison d'une maladie ou d'une blessure, y compris toute période de conditionnement au travail;
 - ii) remplacer un employé absent de son poste d'attache pour une période de plus de trente (30) jours en raison d'un congé autorisé en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, telle que modifiée de temps à autre;
 - iii) remplacer un employé absent de son poste d'attache dans le cadre de tout autre congé autorisé en vertu de la présente convention collective (non prévu aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus) pour une période de plus de trente (30) jours et pouvant aller jusqu'à vingt-quatre (24) mois, qui peut-être prolongée si les parties en conviennent d'un commun accord

(ces demandes de prolongation ne seront pas refusées sans motif valable);

- iv) remplacer un employé absent de son poste d'attache dans le cadre d'une affectation temporaire;
- v) travailler à un projet expérimental d'une durée limitée pour que l'employeur puisse déterminer l'opportunité de poursuivre le projet en question;
- vi) offrir une aide limitée à court terme au personnel régulier pour une période de pointe ne dépassant pas six (6) mois;
- vii) occuper les postes vacants pendant un maximum de dix-huit (18) mois lorsque le syndicat a reçu un avis de changement organisationnel ou technologique conformément à l'article 25;
- viii) travailler à un projet ou à un programme temporaire pendant une période maximale de vingt-quatre (24) mois, qui peut-être prolongée si les parties en conviennent d'un commun accord (ces demandes de prolongation ne seront pas refusées sans motif valable).

34.3 Si l'employeur estime que l'emploi temporaire durera six (6) mois ou plus, un avis de poste temporaire est affiché, et le poste est comblé conformément à l'article 11 de la convention collective.

- a) Si l'emploi est comblé par un employé permanent à temps plein ou à temps partiel, cet employé peut retourner à son emploi précédent :
 - i) à la fin de l'affectation temporaire;
 - ii) en tout temps avant d'avoir passé trois (3) mois dans l'affectation (conformément aux dispositions de l'alinéa 11.1.1 c) régissant la période d'essai).
- b) Si aucun candidat qualifié de l'unité de négociation ne postule l'emploi, ce dernier peut être annoncé à l'externe et comblé par un employé temporaire.

34.4 a) Si l'on estime que l'emploi temporaire durera moins de six (6) mois, l'employeur tente d'abord de le combler par nomination intérimaire si un employé capable de s'acquitter des fonctions du poste et

appartenant à l'unité de négociation est disponible. Sinon, le poste peut être annoncé à l'externe et comblé par un employé temporaire.

- b) Si une situation d'affectation temporaire devient un besoin permanent pour l'employeur, le poste est affiché conformément à l'article 11.

34.5 Besoins temporaires secondaires

Pour répondre à un besoin temporaire conformément à l'article 11, l'employeur tente d'abord de doter le poste vacant par intérim. Sinon, le poste peut être annoncé à l'externe et comblé par un employé temporaire.

34.6 Congés annuels

- a) À défaut d'un congé, une indemnité de congé annuel basée sur les revenus bruts est versée toutes les deux (2) semaines à l'employé à temps partiel selon la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*. En remplacement des congés annuels, une indemnité de congé annuel basée sur six pour cent (6 p. 100) des revenus bruts est versée à la quinzaine à tous les employés temporaires.
- b) Après un (1) an d'emploi temporaire sans interruption de service de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, l'employé a droit à des congés annuels conformément à ce qui est prévu dans le corps de la présente convention collective et l'indemnité ci-dessus cesse d'être versée.
- c) Avant un (1) an d'emploi temporaire sans interruption de service de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, l'employé temporaire à temps plein a le droit de prendre, à un moment convenant aux deux parties, un congé non rémunéré d'au plus une semaine pour chaque tranche de deux pour cent (2 p. 100) d'indemnité de congé annuel.

34.7 Congés de maladie

Après une période d'attente de trois (3) mois de service dans une ou plusieurs affectations temporaires sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé a droit à quatre jours et demi (4 ½) de congé de maladie pour utilisation future et accumule des crédits à raison d'un jour et demi (1 ½) par mois complet de travail par la suite, lesquels ne sont pas remboursables. L'employé dont l'emploi est interrompu pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours cesse d'accumuler des crédits de congé de maladie et son solde est supprimé.

Après un (1) an d'emploi temporaire sans interruption de service de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, l'employé cesse d'accumuler des crédits de congé de maladie et son solde est supprimé. L'employé est alors admissible au régime d'assurance-salaire (RAS), au niveau prévu après un (1) an dans le barème du RAS.

34.8 Congé spécial

Les employés temporaires ont droit au congé spécial prévu à l'article 7 après six (6) mois de service dans une ou plusieurs affectations temporaires sans interruption de plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs.

34.9 Congé de deuil

L'employeur accorde un congé rémunéré de cinq (5) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant la période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès) à tout employé dans les cas suivants :

le décès de la mère, du père, du conjoint, d'un enfant, du tuteur, d'une sœur, d'un frère ou d'un petit-enfant.

L'employeur accorde un congé rémunéré de trois (3) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant cette période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès) à tout employé dans les cas suivants :

le décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, du beau-fils, de la belle-fille ou d'un grand-parent.

Les termes « beau-frère » et « belle-sœur » s'entendent, respectivement, du frère et de la sœur du conjoint de l'employé ou du conjoint du frère ou de la sœur de l'employé.

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures, l'employeur accorde un congé rémunéré de quatre (4) jours ouvrables (si l'employé devait travailler durant la période et si ces jours sont compris dans la période de sept [7] jours civils suivant le décès).

Tout congé de deuil constitue un « congé d'urgence », aux termes de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

34.10 Prestations complémentaires – congé de grossesse

Cette disposition s'applique après douze (12) mois de service continu sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

34.11 Prestations complémentaires – congé parental

Cette disposition s'applique après douze (12) mois de service continu sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

34.12 Sécurité au travail et assurance

a) Moins d'une année d'emploi temporaire

L'employé temporaire à temps partiel qui compte moins d'une (1) année d'emploi temporaire est rémunéré par la CSPAAT et reçoit une indemnité dont le montant est prévu par la LSPAAT.

b) Plus d'une année d'emploi temporaire

L'employé temporaire à temps plein qui compte plus d'une (1) année d'emploi temporaire est visé par l'article 8.

* 34.13 Stage probatoire et permanence

L'employé temporaire à temps plein bénéficie de la permanence à temps plein au sein de l'unité de négociation :

- lorsqu'il postule et obtient un poste permanent à temps plein affiché conformément à l'article 11, à condition de réussir un stage probatoire d'au moins trois (3) mois dans ce poste; ou
- après avoir passé vingt-quatre (24) mois continus dans une ou plusieurs affectations temporaires connexes.

Le stage probatoire peut être prolongé seulement si la période totale de service chez l'employeur est d'au moins six (6) mois.

L'employé qui obtient son statut d'employé permanent n'obtient pas automatiquement un poste d'attache. Il doit présenter sa candidature et celle-ci doit être retenue dans le cadre d'un concours visant à pourvoir un poste permanent affiché conformément à l'article 11.

L'employé qui obtient son statut d'employé permanent au sein de l'unité de négociation en vertu de cette disposition jouit des droits, des avantages et des conditions de travail prévus dans la convention et ces droits,

avantages et conditions ne seront plus soumis aux modifications apportées aux termes de l'article 34.

34.14 Ancienneté

L'ancienneté est calculée conformément aux dispositions de l'article 10, mais reconnue uniquement aux fins de l'affichage des emplois. L'employé dont la candidature est retenue est assujéti à la période d'essai de trois (3) mois s'il y a lieu.

Le candidat retenu est immédiatement inscrit aux régimes d'avantages, sous réserve de toute période d'attente spécifiée dans un régime donné.

L'employé temporaire qui accumule six (6) mois consécutifs de travail dans une ou plusieurs affectations temporaires bénéficie de l'ancienneté par rapport aux autres employés temporaires qui occupent des postes apparentés. L'employé qui a terminé une affectation temporaire a le droit d'obtenir une affectation temporaire subséquente future à un poste connexe avant un autre employé temporaire ayant moins d'ancienneté, à condition de posséder les compétences requises pour faire le travail. L'ancienneté des employés temporaires est basée sur la plus récente date d'entrée en fonction.

34.15 Mise en disponibilité et rappel – Sans objet

L'employé dont l'affectation temporaire prend fin avant la date prévue en raison d'une mise en disponibilité devient candidat à d'autres affectations temporaires à temps plein au sein de son unité de travail entre la date de la mise en disponibilité et la date à laquelle son affectation devait prendre fin.

34.16 Prestations et assurances

Après six (6) mois de service dans une ou plusieurs affectations temporaires sans interruption de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, l'employé temporaire voit son taux horaire majoré de 8 p. 100 pour toutes les heures rémunérées, en compensation des avantages sociaux.

Après un (1) an d'emploi temporaire sans interruption de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, l'employé est inscrit aux régimes d'avantages sociaux et admissible à tous les avantages prévus dans la convention collective, y compris les congés annuels, et il cesse d'avoir droit à la hausse compensatoire susmentionnée (paragraphe 34.16).

34.17 Taux de rémunération à l'embauche

Les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après recevront quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de leur taux de rémunération à l'embauche pour les heures travaillées durant les six (6) premiers mois de service dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

34.18 Traitements annuels et salaires horaires

a) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Sous réserve des dispositions de l'alinéa 7.8 c), l'employé passe habituellement à l'échelon suivant de son échelle salariale à l'anniversaire annuel de sa nomination, le premier (1^{er}) jour de la quinzaine suivant la date anniversaire appropriée.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

La date à laquelle l'employé passe à l'échelon suivant de son échelle salariale est l'anniversaire annuel (ou semestriel, lorsque prévu dans le barème des salaires) de sa nomination, ou l'anniversaire de la fin de ses six (6) premiers mois de service dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

b) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Lorsqu'un employé temporaire accepte une nouvelle affectation temporaire à un échelon supérieur, son nouveau taux salarial normal correspond à la plus élevée des rémunérations suivantes :

- i) le taux de rémunération de première année du poste auquel l'employé est affecté;
- ii) l'échelon salarial égal à au moins 104 p. 100 de la rémunération normale de l'employé, qui détermine la rémunération de l'employé durant l'affectation.

Cette rémunération n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale du poste auquel l'employé est affecté.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Une fois que l'employé a travaillé six (6) mois dans une même ou plusieurs affectations temporaires, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, s'il accepte une nouvelle affectation temporaire à un échelon supérieur, son nouveau taux salarial normal correspond à la plus élevée des rémunérations suivantes :

- i) le taux de rémunération de première année du poste auquel l'employé est affecté;
- ii) l'échelon salarial égal à au moins 104 p. 100 de la rémunération normale de l'employé, qui détermine la rémunération de l'employé durant l'affectation.

Cette rémunération n'est jamais supérieure au maximum de l'échelle salariale du poste auquel l'employé est affecté.

34.19 Changements technologiques ou organisationnels – Sans objet

34.20 Rémunération d'intérim – Sans objet

* 34.21 Le paragraphe 30.6 ne s'applique pas.

ARTICLE 35

EMPLOYÉS OCCASIONNELS

* 35.1 a) Définition

L'employé occasionnel n'a pas d'horaire de travail prédéterminé; il aide plutôt à répondre à des besoins imprévus ou intermittents ne durant pas plus de trente (30) jours ouvrables consécutifs.

b) Horaire de travail

À l'exception des employés de la Direction des soins de longue durée et des Services de logement social, qui sont assujettis à l'alinéa 35.1 c), les employés occasionnels déclarent toutes les deux (2) semaines leur disponibilité pour travailler les jours spécifiés de la prochaine période de deux (2) semaines.

c) Horaire de travail – Services de soins de longue durée ou Services de logement social

i) Services de soins de longue durée

Les employés occasionnels des Services de soins de longue durée déclarent leur disponibilité pour travailler jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement. À la demande de l'employeur, l'employé occasionnel doit également fournir ses disponibilités pour une période excédant celle des quatre-vingt-dix (90) jours aux fins de l'évaluation des demandes de vacances de la part des employés à temps plein ou à temps partiel des soins de longue durée.

L'employé occasionnel est tenu de mettre à jour sa disponibilité si celle-ci change avant d'accepter un quart de travail.

L'attribution des quarts de travail sera effectuée en fonction de l'ancienneté et de la disponibilité du personnel au moment où le quart a été assigné.

ii) Services de logement social

L'employé occasionnel des Services de logement social déclare sa disponibilité pour travailler mensuellement, au plus tard le deuxième vendredi du mois, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement.

d) Disponibilité – À l'exception des Services de soins de longue durée et du Centre d'appels 3-1-1

Les employés occasionnels doivent mettre à jour leur disponibilité si celle-ci change avant d'accepter un quart de travail ou avant que l'employeur n'affiche l'horaire de travail, selon la méthode observée dans leur lieu de travail.

Les employés occasionnels qui sont indisponibles pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs seront considérés comme étant en interruption de service, à moins que l'indisponibilité ne résulte d'une maladie certifiée ou d'un congé autorisé.

e) Disponibilité – Services de soins de longue durée

- i) Les employés occasionnels doivent être disponibles pour effectuer quatre (4) quarts de travail de fin de semaine ainsi que deux (2) quarts de travail supplémentaires par mois civil. Les quarts de travail prévus entre le vendredi 15 h et le lundi 7 h

sont considérés comme des quarts de fin de semaine.

- ii) Les employés occasionnels doivent être disponibles pour effectuer au moins huit (8) quarts de travail par année durant les longues fins de semaine de congé ou les jours fériés. Les quarts de travail prévus entre le vendredi 15 h et le lundi 7 h sont considérés comme des quarts de fin de semaine lors des jours fériés. Les longues fins de semaine de congé et les jours fériés applicables sont les suivants :
- Jour de la famille
 - Pâques
 - Fête de la Reine
 - Fête du Canada
 - Congé civique
 - Fête du Travail
 - Action de grâces
- iii) Les employés occasionnels doivent être disponibles pour effectuer au moins un (1) quart de travail entre 15 h la veille de Noël et 7 h le lendemain de Noël ou entre 15 h la veille du jour de l'An et 7 h le 2 janvier. Si les employés occasionnels ne sont pas disponibles pour travailler durant cette période, l'employeur peut octroyer un quart aux employés occasionnels en ordre inversé d'ancienneté.
- iv) Un employé occasionnel qui annule, rejette et/ou rate en moyenne quatre (4) quarts ou plus par mois civil pendant trois (3) mois civils consécutifs sera considéré comme ayant démissionné, à moins que l'employé occasionnel ait travaillé quatre (4) quarts ou plus pendant trois (3) mois civils consécutifs. L'employeur peut prendre en considération des circonstances atténuantes qui peuvent faire en sorte qu'un employé ait annulé, rejeté et/ou raté un quart de travail.
- v) Un employé occasionnel qui ne peut être disponible pour travailler conformément à l'alinéa e) et aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus, pendant trois (3) mois civils consécutifs sera considéré comme ayant démissionné, sauf si cette indisponibilité est attribuable à une maladie certifiée ou à un congé autorisé. L'employeur peut prendre en considération des circonstances atténuantes qui peuvent faire en sorte qu'un

employé occasionnel ne soit pas disponible pour travailler.

f) Disponibilité – Services du Centre d’appels 3-1-1

- i) Les employés occasionnels doivent être disponibles pour travailler au moins huit (8) heures par mois civil, si l’employeur l’exige.
- ii) Les employés sont tenus de mettre à jour leur disponibilité si celle-ci change avant d’accepter un quart de travail.
- iii) Un employé occasionnel qui ne respecte pas les exigences décrites au sous-alinéa i) ci-dessus sera considéré comme ayant démissionné. L’employeur peut prendre en considération des circonstances atténuantes qui peuvent faire en sorte qu’un employé occasionnel ne respecte pas les exigences décrites au sous-alinéa i) ci-dessus.

g) Droits, avantages et conditions

Tous les employés occasionnels visés par la convention jouissent des droits, avantages et conditions de travail énoncés aux paragraphes 35.2 à 35.24.

35.2 Préambule – Applicable

35.3 Reconnaissance/champ d’action – Applicable

35.4 Responsabilités de l’employeur – Applicable

35.5 Responsabilités du syndicat – Applicable

35.6 Primes et heures supplémentaires

Le terme « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées en sus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

Dans le cas des employés occasionnels des cliniques de stérilisation, Unité du soutien opérationnel, Services des règlements municipaux, le terme « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées en sus de huit heures quarante-cinq minutes (8,75) par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

Les primes de quart spécifiées à l’article 6 sont versées s’il y a lieu.

35.7 Congés annuels

L'indemnité de congé annuel est payée conformément aux dispositions concernant le travail à temps partiel (paragraphe 32.4), sauf qu'une année représente mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, les employés occasionnels n'ont droit à une augmentation de l'indemnité de congé annuel qu'après avoir accumulé le nombre d'années civiles stipulé à l'article 32.

35.8 Congé spécial

Applicable conformément aux dispositions du paragraphe 32.6 sur le travail à temps partiel, à condition que l'employé ait été censé travailler.

35.9 Congé de deuil

Applicable conformément aux dispositions du paragraphe 32.7 sur le travail à temps partiel, à condition que l'employé ait été censé travailler.

35.10 Congé parental/de grossesse

Applicable, mais sans prestations complémentaires.

35.11 Absence autorisée pour voter – Applicable

35.12 Sécurité au travail et assurance

Applicable conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

35.13 Articles 9, 10 et 11

L'employé embauché à titre occasionnel le 1^{er} janvier 2017 ou après touche quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son taux de rémunération à l'embauche jusqu'à ce qu'il ait effectué neuf cent soixante-seize (976) heures, sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

L'employé embauché à titre occasionnel et qui travaille plus de neuf cent soixante-seize (976) heures cumulatives sans interruption de service de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, à moins que cette interruption ne soit attribuable à une maladie certifiée, a terminé la période d'attente qui lui donne droit à ce qui suit :

- i) la priorité sur les autres employés occasionnels ayant accumulé moins de neuf cent soixante-seize (976) heures aux fins des possibilités d'affectation dans un lieu de travail donné, à condition qu'il possède les compétences requises, dont la connaissance d'une fonction ou d'un domaine particulier, au besoin;
- ii) l'ancienneté basée sur le nombre d'heures de travail, mais reconnue uniquement selon les dispositions énoncées en iii) ci-dessous;
- iii) la possibilité de postuler n'importe quel poste conformément à l'article 11, avec une période d'essai de trois (3) mois, s'il y a lieu; en cas de succès, l'inscription immédiate aux régimes d'avantages (sous réserve de tout délai spécifié dans un régime donné).

35.14 Représentation syndicale – Applicable

35.15 Procédure de règlement des griefs – Applicable

35.16 Procédure d'arbitrage – Applicable

35.17 Cotisations syndicales – Applicable

35.18 Prestations d'assurance

Après la période d'attente, l'employé voit son taux horaire majoré de 12 p. 100 pour toutes les heures travaillées, en remplacement des avantages accordés aux employés à temps plein, y compris les jours fériés rémunérés.

35.19 Dossiers du personnel – Applicable

35.20 Article 24

a) Pour les employés embauchés avant le 1^{er} janvier 2017

Applicable, une (1) année représentant mille cinq cents (1 500) heures rémunérées, sous réserve des dispositions suivantes :

L'employé passe généralement à l'échelon suivant après mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, l'employé occasionnel, sous réserve des dispositions en *b)* ci-dessous, ne touche une augmentation que douze (12) mois après :

- i) la date initiale d'entrée en fonction;

- ii) la date du passage à l'échelon suivant, selon le cas.

Pour les employés embauchés le 1^{er} janvier 2017 ou après

Applicable, une (1) année représentant mille cinq cents (1 500) heures rémunérées, sous réserve des dispositions suivantes :

Augmentation initiale

Une fois que l'employé a terminé la période d'attente de neuf cent soixante-seize (976) heures de travail sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, il passe à l'échelon suivant après mille cinq cents (1 500) autres heures rémunérées. Cependant, l'employé occasionnel ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après la date où il a terminé la période d'attente de neuf cent soixante-seize (976) heures de travail sans cessation d'emploi de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

Augmentation subséquente

Par la suite, la date normale d'augmentation salariale fait suite à mille cinq cents (1 500) heures rémunérées. Cependant, l'employé occasionnel ne passe à l'échelon suivant que douze (12) mois après la date de son dernier passage à l'échelon supérieur.

- b) Les parties conviennent de reporter les heures rémunérées en sus de mille cinq cents (1 500), mais reconnaissent qu'il n'y a pas plus d'une augmentation annuelle en moyenne.

35.21 Santé et sécurité – Applicable

35.22 Article 28 – Applicable

35.23 Article 29 – Applicable

* 35.24 Congé pour violence familiale et sexuelle

Tout employé qui a droit à un congé pour violence familiale et sexuelle en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, telle que modifiée de temps à autre, est admissible à un maximum de cinq (5) jours de congé payé par année. Ces congés ne sont pas cumulatifs et s'ajoutent à tout congé payé prévu par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* à cette fin. L'application et l'administration de ce congé, ainsi que la détermination de l'admissibilité à celui-ci, sont effectuées conformément

aux dispositions énoncées dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, telle que modifiée de temps à autre.

ARTICLE 36

PRÉPOSÉS À LA COLLECTE DES DÉCHETS

PRÉAMBULE

Cet article expose les conditions qui s'appliquent aux préposés à la collecte et au recyclage des déchets solides. Tous les préposés visés par la présente convention sont admissibles aux droits, avantages et conditions prévus dans la convention collective, sous réserve des modifications de cet article et du protocole d'entente du 18 août 2011 (modifié à l'occasion par les parties).

La section locale 503 du SCFP reconnaît que, dans le passé, ce travail n'a pas été accompli par des membres du Syndicat de la fonction publique d'Ottawa-Carleton, la section locale 503 du SCFP, et ne fait pas partie des fonctions de l'unité de négociation telle que définie dans le corps de la convention collective.

La section locale 503 du SCFP convient que, si la Ville d'Ottawa décide de confier ce travail, en tout ou en partie, à un tiers entrepreneur, ni la section locale 503 du SCFP ni ses membres ne déposeront de griefs ou de plaintes ou n'engageront de poursuites après l'exécution de ce travail en vertu du présent article, en raison d'une infraction présumée d'une disposition quelconque de la convention collective ou d'une loi connexe en matière d'emploi, alléguant une restriction du droit de l'employeur à impartir ces services.

Reconnaissant la nature essentielle de ces services à la collectivité, les parties conviennent d'établir un comité syndical-patronal pour cette fonction, comité qui tiendra des réunions mensuelles (ou plus fréquentes au besoin) afin de discuter des problèmes opérationnels ou professionnels et de les régler promptement. Le procès-verbal des réunions en question est transmis à la section locale 503 du SCFP. Le comité n'est pas autorisé à modifier les dispositions du présent article sans le consentement écrit des parties. Il se compose d'un opérateur de la collecte des déchets, du superviseur de site et du gestionnaire des opérations et peut inclure un représentant du syndicat de même qu'un agent des relations de travail.

La Ville encourage également les futurs employeurs à envisager de recruter ces employés.

Heures de travail

L'horaire de travail normal s'étend du lundi au samedi selon un cycle de quatre (4) jours de dix (10) heures échelonnées entre 7 h et 18 h. Bien que les employés puissent exprimer leur préférence pour un itinéraire particulier, les itinéraires et les camions sont assignés à la discrétion de l'employeur. Les jours fériés sont chômés, mais dans ce cas, l'horaire hebdomadaire de collecte est décalé d'un jour, s'étalant jusqu'au samedi inclusivement, afin d'assurer le service. Les parties conviennent de modifier cette entente au cas où le Conseil municipal préconisait une approche différente dans l'avenir.

Durant son quart, l'employé a droit à des pauses repas non rémunérées de trente (30) minutes et à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes.

Primes et heures supplémentaires

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées à tarif et demi (1 ½) après quarante (40) heures par semaine ou dix (10) heures par jour.

Primes – Sans objet

Indemnité de présence – Sans objet

Régime de protection du revenu

Après trois (3) mois de service continu, l'employé embauché en vertu de cet article a droit à quatre jours et demi (4 ½) de congé de maladie rémunéré et accumule un jour et demi (1 ½) de congé de maladie pour chaque mois de service complet par la suite.

Stage probatoire – Applicable, sauf au paragraphe 9.5

Affichage des postes

- a) La sélection de nouveaux employés repose sur les qualités standard, l'expérience et la capacité d'accomplir le travail, ce qui comprend une évaluation physique de l'aptitude, tel que déterminé par l'employeur. Le fait de posséder les compétences suffisantes ne garantit pas la sélection d'un candidat.
- b) S'il n'y a pas assez de personnel pour remplacer les absents et assurer le service quotidien, l'employeur peut embaucher des employés occasionnels par l'entremise de bureaux de placement afin de combler les lacunes. L'employeur envisage également de faire

appel à des employés mis en disponibilité qui possèdent les compétences requises pour ces affectations temporaires; leur sélection et leur emploi dans ces affectations sont régis par la présente annexe.

- c) Les employés visés par cet article peuvent poser leur candidature à des postes conformément à l'article 11 de la convention collective.

Article 12 – S'applique dans le cas d'une mise en disponibilité attribuable à un manque de travail qui n'est pas lié à la fin d'un contrat de collecte des déchets. Les droits de supplantation et de rappel au travail commencent à l'échelle salariale 5 ou moins.

Traitements annuels et salaires horaires

Les taux de rémunération des postes sont précisés à l'annexe A de cet article. Nonobstant les ententes relatives à l'évaluation des postes et à l'équité salariale conclues entre les parties, les taux de rémunération pour ces affectations spéciales sont considérés comme étant « hors échelle », et aucun ajustement n'est apporté aux taux convenus en vertu de cet article, tels que prescrits à l'annexe A.

Description et classification des postes – Sans objet

Rémunération d'intérim – Sans objet

Changements technologiques ou organisationnels – Sans objet

Possibilités d'emploi

Si la Ville d'Ottawa décide de confier de nouveau ce travail, en tout ou en partie, à un tiers entrepreneur, l'employé qui faisait le travail en vertu du présent article et qui n'est pas embauché par le tiers entrepreneur est pris en considération en vue de sa réaffectation à un poste vacant, selon le processus entrepris dans l'ordre suivant :

- a) Il est pris en considération pour pourvoir un poste vacant dont l'échelle salariale est 5 ou moins, correspondant à ses études, à sa formation et à son expérience, à condition qu'il possède les compétences requises et soit en mesure de faire le travail, moyennant une période de familiarisation de quatre (4) à six (6) semaines.
- b) S'il ne peut occuper un poste vacant, il peut exercer son droit de supplantation pour un poste dont l'échelle salariale est 5 ou moins, correspondant à ses études, à sa formation et à son expérience, à condition

qu'il possède les compétences requises et soit en mesure de faire le travail, moyennant une période de familiarisation de quatre (4) à six (6) semaines, pour autant que le titulaire de ce poste ait moins de douze (12) mois de service et moins d'ancienneté que lui. Il est entendu que l'employé qui supplante a droit au taux salarial du poste qu'il commence à occuper.

- c) S'il ne peut exercer son droit de supplantation, il est mis en disponibilité conformément à l'article 12.

Remboursement pour l'utilisation d'un véhicule personnel – Sans objet

* Approvisionnement en chaussures de sécurité

L'indemnité pour les chaussures de sécurité remise aux employés qui travaillent à titre d'opérateur de la collecte des déchets, d'opérateur principal de la collecte des déchets et de superviseur de site sera de 193,09 \$ (à compter du 1^{er} janvier 2021, ce montant passe de 193,09 \$ à 225 \$), et sera versée deux (2) fois par année en reconnaissance des circonstances exceptionnelles attribuables à la nature de leur travail et aux longues expositions à des conditions météorologiques extrêmes. L'employeur oblige ses employés à porter des chaussures « Green Patch ».

Indemnité pour l'achat ou la fourniture d'outils – Sans objet

Catégories d'employés

Temps partiel – Sans objet

Temporaires – Sans objet

Occasionnels – Sans objet

* ANNEXE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION

	À compter du 1 ^{er} janvier 2020	À compter du 1 ^{er} janvier 2020	À compter du 1 ^{er} janvier 2021	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
Superviseur de site	34,352 \$	34,852 \$	35,375 \$	35,994 \$
Collecte des déchets, Commis aux opérations	28,112 \$	28,612 \$	29,041 \$	29,549 \$
Opérateur principal de la collecte des déchets**	26,707 \$	27,207 \$	27,615 \$	28,098 \$
Opérateur de la collecte des déchets	26,107 \$	26,607 \$	27,006 \$	27,479 \$

	À compter du 1 ^{er} janvier 2023	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
Superviseur de site	36,642 \$	37,375 \$
Collecte des déchets, Commis aux opérations	30,081 \$	30,683 \$
Opérateur principal de la collecte des déchets**	28,604 \$	29,176 \$
Opérateur de la collecte des déchets	27,974 \$	28,533 \$

** Le taux horaire des opérateurs principaux de la collecte des déchets et des postes associés doit être supérieur de 2,3 % par rapport à celui des opérateurs de la collecte des déchets.

* ARTICLE 37

CENTRE INTÉGRÉ DE RÉPARTITION DES AMBULANCES

PRÉAMBULE

Cet article expose les conditions qui s'appliquent aux préposés du Centre intégré de répartition des ambulances. Tous les employés du Centre visés par la convention sont admissibles aux droits, avantages et conditions de travail prévus dans la convention collective, sous réserve des dispositions du présent article. Les modifications que renferme le présent article remplacent tout article compris dans le corps de la présente convention collective.

La section locale 503 du SCFP reconnaît que, dans le passé, ce travail n'a pas été accompli par des membres du Syndicat de la fonction publique d'Ottawa-Carleton, la section locale 503 du SCFP.

La section locale 503 du SCFP convient que, si la Ville d'Ottawa décide de confier ce travail, en tout ou en partie, à un tiers entrepreneur différent, ni la section locale 503 du SCFP ni ses membres ne déposeront de griefs ou de plaintes ou n'engageront de poursuites après l'exécution de ce travail en vertu du présent article, en raison d'une infraction présumée d'une disposition quelconque de la convention collective ou d'une loi connexe en matière d'emploi, alléguant une restriction du droit de l'employeur à impartir ces services.

Heures de travail

Le Centre fonctionne vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), sept (7) jours sur sept (7).

Les agents des communications et les superviseurs de répartition des ambulances font des quarts de travail de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures, jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) ou de quatre-vingt-quatre (84) heures par période de paie.

Le personnel de soutien administratif travaille trente-cinq (35) heures par semaine, à raison de quarts de sept (7) heures, du lundi au vendredi.

Durant leur quart, les employés ont droit à une pause repas non rémunérée de trente (30) minutes et à deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes. Les employés affectés à un quart de douze (12) heures ont droit à deux (2) pauses repas non rémunérées de trente (30) minutes.

L'horaire des quarts et le calendrier des vacances sont fixés en consultation avec un groupe de travail spécial qui sera créé et doté d'un mandat semblable à celui qui est chargé des horaires et des vacances des paramédics.

Les paragraphes 5.2, 5.3, 5.7 et 5.8 de la présente convention sont sans objet.

L'employé qui est censé travailler et qui travaille un jour férié, conformément à l'alinéa 7.10 a), doit avoir la possibilité de convertir les heures travaillées en congés compensatoires.

Ces congés compensatoires doivent être pris dans les trois (3) mois suivant le jour férié, et la demande de congé doit être effectuée selon les dispositions habituelles du Service paramédic d'Ottawa. Les congés en remplacement des jours fériés qui n'ont pas été pris dans les trois (3) mois suivant le jour férié seront automatiquement payés à l'employé. Ce paiement correspondra au taux de rémunération de l'employé au moment de la date du jour férié.

À compter du 1^{er} janvier 2017, les employés qui sont censés travailler et travaillent des jours fériés, conformément à l'alinéa 7.10 a), ont droit, au prorata, à une banque de treize (13) jours fériés. Pour ces congés en remplacement des jours fériés, la demande de congé doit être effectuée selon les dispositions habituelles du Service paramédic d'Ottawa.

Les congés en remplacement des jours fériés qui n'ont pas été pris dans l'année précédente sont automatiquement payés à l'employé à la première paye de février de l'année suivante. Ces congés sont rémunérés au taux de rémunération de l'employé à la date où le congé est pris, tandis que le paiement correspondra au taux de rémunération de l'employé à la date du jour férié. L'employé ne peut demander et recevoir le paiement qu'après le jour férié en question.

Si un employé, pour une raison ou une autre, a pris un nombre de jours fériés supérieur à celui auquel il avait droit durant une année civile, le recouvrement des jours pris en trop s'effectue sur la paye suivante de l'employé. Dans ces cas, l'autorisation nécessaire à une telle retenue est réputée avoir été donnée à l'employeur par l'employé, conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

Si un employé a pris un nombre de jours fériés supérieur à celui auquel il avait droit au moment où il est mis fin à son emploi pour une raison autre qu'une déclaration de poste superflu, une mise en disponibilité ou son décès, l'employeur récupère auprès de l'employé le trop-payé versé au titre des jours fériés non acquis. L'employeur est réputé autorisé, en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*, à faire des retenues sur la paye de l'employé afin de récupérer les sommes versées en trop.

Pause repas – Applicable

Primes et heures supplémentaires

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires du personnel de soutien administratif sont rémunérées à tarif et demi après soixante-dix (70) heures toutes les deux (2) semaines et quatre-vingts (80) ou quatre-vingt-quatre (84) heures dans le cas des agents des communications et des superviseurs de répartition des ambulances. Les heures travaillées avant ou après le quart prévu sont également rémunérées à tarif et demi.

Primes

L'employé tenu de travailler par quarts rotatifs reçoit une prime égale à sept pour cent (7 p. 100) de son taux normal pour chaque quart travaillé. L'employé dont les heures normales de travail s'étendent entre 19 h et 7 h touche la prime de sept pour cent (7 p. 100) pour toutes les heures normales travaillées, à condition qu'au moins cinquante pour cent (50 p. 100) de ces heures tombent entre 19 h et 7 h.

L'employé qui a droit à la prime de sept pour cent (7 p. 100) pour quarts rotatifs touche aussi cette prime pour les quarts supplémentaires opérationnels, mais non pour les heures supplémentaires non opérationnelles.

Les paragraphes 6.1 (sauf 6.1.3), 6.2 et 6.3 s'appliquent.

Congés (Tous les articles s'appliquent, sauf indication contraire ci-dessous.)

Vacances – Les employés qui étaient à l'emploi des Sœurs de la Charité pourraient bénéficier de droits acquis pour ce qui est des vacances. Les autres employés cumulent leurs vacances conformément aux modalités suivantes :

Les agents des communications et les superviseurs de répartition des ambulances travaillent une moyenne de quarante (40) ou de quarante-deux (42) heures par semaine, calculée sur deux (2) semaines; les congés sont donc attribués en fonction d'une semaine de quarante (40) ou de quarante-deux (42) heures, selon le cas.

Le personnel administratif travaille trente-cinq (35) heures par semaine; les congés sont donc calculés en fonction d'une semaine de trente-cinq (35) heures.

Le nombre d'heures déduites pour un jour individuel de vacances équivaut au nombre d'heures normales qu'aurait travaillées l'employé ce jour-là.

Tous les employés doivent aviser leur superviseur par écrit au plus tard le 15 mars de chaque année des dates de congés annuels qu'ils aimeraient prendre pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Le superviseur qui reçoit l'avis confirme les dates des congés annuels au plus tard le 15 avril. Si l'employé n'avise pas son superviseur à l'intérieur de ce délai des dates des congés annuels qu'il aimerait prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, l'employeur peut fixer lui-même les dates des congés de l'employé.

Tous les employés doivent aviser leur superviseur par écrit au plus tard le 15 septembre de chaque année des dates de congés annuels qu'ils aimeraient prendre pendant la période du 1^{er} novembre au 30 avril. Le superviseur qui reçoit l'avis confirme les dates des congés annuels au plus tard le 15 octobre. Si l'employé n'avise pas son superviseur à l'intérieur de ce délai des dates des congés annuels qu'il aimerait prendre entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, l'employeur peut fixer lui-même les dates des congés de l'employé.

Avis – Absence pour cause de maladie ou de blessure – L'employé qui s'absente du travail pour cause de maladie ou de blessure doit faire tous les efforts raisonnables pour aviser son superviseur immédiat de son absence au plus tard deux (2) heures avant son heure d'arrivée habituelle dès le premier (1^{er}) jour d'absence.

Stage probatoire – Applicable, mais la durée du stage de l'employé qui devient membre de l'unité de négociation est de neuf (9) mois, compte tenu des retards inhérents à la formation et du besoin d'une formation en cours d'emploi poussée pour les agents de répartition des ambulances.

Ancienneté

Dans la présente convention, l'ancienneté s'accumule à compter de la date de recrutement. L'employé qui était à l'emploi des Sœurs de la Charité cumule de l'ancienneté à compter du 1^{er} décembre 2002, mais pas avant cette date. L'accumulation de l'ancienneté est administrée conformément au corps de la présente convention collective.

Affichage des postes et sélection des candidats

- a) La sélection des nouveaux employés se fait de la manière prévue aux paragraphes 11.1.1 ou 11.1.3 s'ils s'appliquent.

- b) La période d'essai est exigée, mais elle dure six (6) mois.
- c) Les offres d'emploi internes pour les postes de répartiteur mentionnent explicitement que ces postes sont assujettis à des conditions de travail différentes de celles des postes des autres membres de l'unité de négociation.
- d) Les employés visés par cet article peuvent poser leur candidature à des postes conformément à l'article 11 de la convention collective.

Impartition – Sans objet

Traitements annuels et salaires horaires – Applicable sous réserve des restrictions indiquées ci-dessous :

Les taux de rémunération des postes sont précisés dans le corps de la présente convention et ont été établis en fonction du Programme conjoint d'évaluation des postes et d'équité salariale.

L'employé embauché comme agent des communications stagiaire reçoit sa formation pendant neuf (9) mois. S'il réussit la formation, il occupe ensuite le poste d'agent des communications et est placé au premier échelon de l'échelle salariale de ce poste.

Changements technologiques ou organisationnels – Applicable sous réserve de la restriction ci-dessous :

L'employé qui exerce le droit de supplantation prévu au paragraphe 25.6 peut uniquement le faire relativement aux autres employés visés par les conditions d'emploi du présent article.

Les parties acceptent en outre que la perte du contrat d'exploitation du centre de répartition n'est pas réputée donner droit aux avantages prévus à l'article 25.

Indemnités, remboursements et protection – Sans objet, sauf pour ce qui suit :

Transport – L'employeur accepte de continuer à offrir du stationnement aux employés, sans frais lorsque les places de stationnement ne lui coûtent rien, ou au prix coûtant.

L'indemnité de kilométrage pour les déplacements est versée de la manière prévue dans le corps de la présente convention.

La Ville assume les coûts de la formation en premiers soins et RCR, laquelle se déroule durant les heures de travail.

Vêtements et chaussures de protection – Applicable

Employés du Service paramédic – Sans objet

Catégories d'employés

Temps partiel – Mêmes dispositions que dans le présent article, sous réserve des exceptions ci-dessous :

Heures de travail – Les employés à temps partiel travaillent moins de vingt-quatre (24) heures par semaine. Les employés à temps partiel qui désirent être pris en considération pour du travail en dehors de leur horaire normal avisent l'employeur de leur disponibilité aux deux (2) semaines.

Primes – L'employé dont les heures normales de travail s'étendent entre 19 h et 7 h touchent la prime de sept pour cent (7 p. 100) pour toutes les heures normales travaillées, à condition qu'au moins cinquante pour cent (50 p. 100) de ces heures normales tombent entre 19 h et 7 h.

Traitements annuels et salaires horaires – L'employé embauché comme agent des communications stagiaire à temps partiel reçoit sa formation pendant douze (12) mois. S'il réussit la formation, il occupe ensuite le poste d'agent des communications et est placé au premier échelon de l'échelle salariale de ce poste.

Affectations intérimaires

Les agents de répartition des ambulances affectés temporairement au poste de superviseur de répartition des ambulances touchent une rémunération d'intérim, à condition que la durée de l'affectation soit d'au moins six (6) heures dans un seul quart. La rémunération d'intérim s'applique alors uniquement à l'ensemble de ce quart de travail. Le présent paragraphe remplace le paragraphe 27.1, et le reste de l'article 27 (« Rémunération d'intérim ») demeure applicable.

Les dispositions du paragraphe précédent demeureront en vigueur aussi longtemps que l'accord de paiement de transfert conclu entre le ministère de la Santé et des Soins de longue durée et le Service paramédic d'Ottawa existera. En cas d'abolition de cet accord, les parties conviennent de se conformer au paragraphe 27.1.

Un agent de répartition des ambulances qui porte des épaulettes de superviseur de répartition des ambulances n'est pas réputé occuper un poste intérimaire, à moins d'avoir reçu une telle affectation officielle. Une nouvelle affectation est effectuée pour chaque quart, conformément au premier paragraphe ci-dessus.

Uniformes

L'agent de répartition des ambulances qui est considéré qualifié pour occuper le poste de superviseur de répartition des ambulances est tenu de porter en tout temps les épaulettes comprises dans l'uniforme de ce poste.

ARTICLE 38

EMPLOYÉS TRAVAILLANT PAR QUARTS DE DOUZE (12) HEURES – CENTRE ENVIRONNEMENTAL ROBERT-O.-PRICKARD ET USINES DE FILTRATION D'EAU DE BRITANNIA ET DE L'ÎLE LEMIEUX

Les employés travaillant par quarts de douze (12) heures au Centre environnemental Robert-O.-Prickard et aux usines de filtration d'eau de Britannia et de l'île Lemieux et qui sont visés par la présente convention sont admissibles aux droits, avantages et conditions de travail prévus dans la convention collective, sous réserve des modifications du présent article.

38.1

- a) Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingts (80) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

QUARTS DE TRAVAIL

Au début, les quarts de travail sont les suivants :

Cycle 1 – 156 heures – 4 quarts

Cycle 2 – 156 heures – 4 quarts

Cycle 3 – 156 heures – 4 quarts

Puis cycle 4 – 156 heures – quart A

168 heures – quart B

156 heures – quart C

168 heures – quart D

- b) Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingt-quatre (84) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

La journée de travail normale est un quart de douze (12) heures. La semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures en moyenne sur une période de deux (2) semaines.

38.2 MOYENNE

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingts (80) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

Les heures prescrites pour chaque cycle de quatre (4) semaines sont des heures normales, et les heures de travail en sus de l'horaire normal sont rémunérées au taux des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont payées après douze (12) heures continues par jour. Les opérateurs travaillant par quarts réguliers touchent le tarif des heures supplémentaires pour les heures travaillées en dehors des heures prévues à l'intérieur d'un cycle donné. Les heures supplémentaires auxquelles les opérateurs de relève ont droit sont stipulées au paragraphe 38.9.

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingt-quatre (84) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

Des heures supplémentaires sont payées lorsque l'employé travaille des heures autorisées en sus des heures quotidiennes normales ou des heures hebdomadaires normales, soit quarante-deux (42) heures en moyenne sur une période de deux (2) semaines. Les autres heures supplémentaires auxquelles les opérateurs de relève ont droit sont stipulées au paragraphe 38.9.

NOTES

- i) Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingts (80) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

Les employés touchent le tarif simple pour quatre-vingts (80) heures à la quinzaine à l'égard des heures de travail prévues à l'alinéa 38.1 a).

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingt-quatre (84) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

À compter du 29 septembre 2016, tous les employés qui sont nommés à un poste ou réussissent un concours conformément à l'article 11 de la convention collective sont payés pour quatre-vingt-quatre (84) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal lorsqu'ils travaillent les heures quotidiennes normales et les heures hebdomadaires normales énoncées à l'alinéa 38.1 b).

- ii) Tout refus d'une date spécifique de congé est normalement signifié au moment de la demande.
- iii) Les changements autres que ceux prévus en ii) sont communiqués une semaine à l'avance.
- iv) L'employeur essaie de donner satisfaction à l'employé qui demande un jour de congé particulier.

Si l'employeur n'est pas en mesure de lui accorder le jour qu'il préfère, l'employé peut proposer deux (2) autres jours, et l'employeur essaie de lui donner satisfaction, à condition qu'un opérateur de relève soit disponible. Dans le cas contraire, l'employeur propose d'autres jours de congé à l'employé. Si les deux parties n'arrivent pas à s'entendre, l'employeur se réserve le droit de fixer le jour de congé de manière à répondre aux exigences opérationnelles.

L'employé qui s'estime lésé peut demander au gestionnaire de l'usine d'examiner les raisons du refus. Cet examen se tient le plus tôt possible après la soumission de la demande.

Si l'examen n'est pas terminé avant le jour de congé désigné et si le gestionnaire de l'usine constate par la suite qu'un opérateur de relève était disponible un des jours de congé demandés et que l'employé aurait dû obtenir un de ces jours, l'employé touche la prime (demi-tarif) pour le jour en question.

38.3 HORAIRE QUOTIDIEN

L'horaire de travail quotidien est le suivant :

Quart de jour – de 6 h à 18 h

Quart de nuit – de 18 h à 6 h

Rien n'empêche l'employé d'échanger des quarts avec d'autres employés par consentement mutuel, à condition que le superviseur désigné en soit avisé

par écrit, à l'avance si possible, et que l'employeur n'ait pas à payer des heures supplémentaires.

Les employés peuvent continuer de se couvrir mutuellement pour les arrivées tardives et les départs anticipés, à condition que l'employeur n'ait pas à payer des heures supplémentaires.

38.4 PRIME D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LE TRAVAIL EFFECTUÉ UN JOUR FÉRIÉ OU UN CONGÉ DÉSIGNÉ

La prime d'heures supplémentaires pour le travail effectué un jour férié ou un congé désigné ne s'applique qu'aux heures de travail tombant le jour même.

A - Pour le quart s'étendant de 18 h la veille du jour férié à 6 h le jour férié même :

six (6) heures à tarif et demi (1 ½)

B - Pour le quart s'étendant de 6 h à 18 h le jour férié :

douze (12) heures à tarif et demi (1 ½)

C - Pour le quart s'étendant de 18 h le jour férié à 6 h le lendemain du jour férié :

six (6) heures à tarif et demi (1 ½)

À la prime d'heures supplémentaires pour les quarts A et C ci-dessus s'ajoutent les heures rémunérées au taux normal qui précèdent ou suivent les heures de travail tombant le jour férié même.

Cette disposition ne remplace pas les autres droits, y compris le droit de l'employé à toute autre prime d'heures supplémentaires ou de quart.

38.5 DROIT AUX JOURS FÉRIÉS/CONGÉS DÉSIGNÉS

a) L'employé qui est censé travailler et qui travaille le jour férié ou le congé désigné touche sa paye régulière à la quinzaine plus la prime applicable aux heures travaillées le jour férié même, conformément au paragraphe 38.4 ci-dessus.

b) Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingts (80) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

Si le jour férié ou le congé désigné tombe le jour de congé prévu de l'employé et que celui-ci ne travaille pas, l'employé touche sa paye régulière à la quinzaine plus huit (8) heures de rémunération pour le jour férié.

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingt-quatre (84) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

Si le jour férié ou le congé désigné tombe le jour de congé prévu de l'employé et que celui-ci ne travaille pas, l'employé touche sa paye régulière à la quinzaine plus huit virgule quatre (8,4) heures de rémunération pour le jour férié.

- c) Si le jour férié ou le congé désigné tombe le jour de congé prévu de l'employé et que celui-ci travaille, l'employé touche une prime pour toutes les heures travaillées le jour férié, en plus du paiement stipulé à l'alinéa 38.5 b).

38.6 ADMISSIBILITÉ À LA RÉMUNÉRATION POUR LE JOUR FÉRIÉ/CONGÉ DÉSIGNÉ

Si le paragraphe 7.10 de la convention exige d'un employé qu'il travaille la veille et le lendemain d'un jour férié (ou d'un congé autorisé, rémunéré ou non, de moins de cinq [5] jours), les jours en question sont le dernier jour de travail prévu de l'employé travaillant par quarts de douze (12) heures qui précède le jour férié et le premier jour de travail prévu qui suit le jour férié.

38.7 EMPLOYÉ QUI TOUCHE DES PRESTATIONS DU RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE LE JOUR FÉRIÉ

Le jour férié ou le congé désigné qui tombe durant l'absence d'un employé touchant des prestations d'assurance-salaire réduit d'un demi ($\frac{1}{2}$) jour, soit de quatre (4) heures, le nombre de jours d'admissibilité à l'assurance-salaire.

38.8 CONGÉS ANNUELS

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingts (80) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

L'employé travaillant par quarts de douze (12) heures a droit au même nombre d'heures de congé annuel que l'employé travaillant par quarts de huit

(8) heures. Cependant, pour des raisons de simplicité, la déduction est basée sur une journée de douze (12) heures.

L'employé qui a accumulé trois (3) semaines de quarante (40) heures a droit à deux (2) semaines de soixante (60) heures aux fins de la déduction. Les crédits sont déduits à raison de douze (12) heures par jour de congé annuel.

Pour les employés travaillant par quarts de douze (12) heures qui sont payés pour quatre-vingt-quatre (84) heures toutes les deux (2) semaines au taux normal

Chaque semaine de vacances accumulées compte quarante-deux (42) heures. Le nombre d'heures déduites pour un jour individuel de vacances équivaut au nombre d'heures normales qu'aurait travaillées l'employé ce jour-là.

38.9 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET FINS DE SEMAINE POUR LES OPÉRATEURS DE RELÈVE ET LES EMPLOYÉS EN DISPONIBILITÉ

- a) L'employeur tâche de ne pas prévoir plus de quatre (4) jours consécutifs de travail pour les opérateurs de relève. L'employé qui doit travailler (sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous) plus de quatre (4) jours consécutifs a droit au taux des heures supplémentaires après le quatrième (4^e) jour consécutif.
- b) L'employeur se réserve le droit de modifier l'horaire de travail des opérateurs de relève en tout temps sans prime d'heures supplémentaires, sauf pour la fin de semaine spécifiée (c'est-à-dire n'importe quand durant la semaine). L'employé touché a alors droit à la prime de changement de quart.
- c) Aux fins de l'indemnité de disponibilité, la fin de semaine s'étend du vendredi à 18 h au lundi suivant à 6 h.

38.10 CONGÉ DE DEUIL

Le congé de deuil est basé sur quatre (4) jours de douze (12) heures.

38.11 CONGÉ SPÉCIAL

Un jour de congé spécial dure douze (12) heures, le maximum étant de trente-deux (32) heures par an.

38.12 DROIT À L'ASSURANCE-SALAIRE SANS CERTIFICAT

Les employés ont droit à cinq (5) jours de douze (12) heures de congé de maladie sans certificat les années paires et à six (6) jours de douze (12) heures de congé de maladie sans certificat les années impaires.

38.13 AUTRES DROITS ET AVANTAGES

Tous les autres droits et avantages prévus dans la convention collective continuent de s'appliquer aux employés travaillant par quarts de douze (12) heures. Il est entendu que l'une et l'autre partie se réservent le droit de discuter des autres droits et avantages en cas d'incertitude quant à leur applicabilité aux employés travaillant par quarts de douze (12) heures.

38.14 Si, à la fin d'une année civile, l'employeur ou le syndicat n'est pas satisfait de l'efficience et/ou de l'aspect économique du quart de douze (12) heures, il peut demander une consultation avec l'autre partie et, si le problème n'est toujours pas réglé, rétablir le quart de huit (8) heures, à condition de donner un préavis de six (6) mois en ce sens.

ARTICLE 39

ÉTUDIANTS D'ÉTÉ QUI TRAVAILLENT À SERVICES ET TRAVAUX PUBLICS OTTAWA

PRÉAMBULE

Cet article expose les conditions qui s'appliquent aux étudiants d'été qui travaillent à Services et Travaux publics Ottawa. Les employés visés par le présent article sont admissibles aux droits, avantages et conditions de travail prévus dans la convention collective, tel que précisé dans le présent article. Si un article contenu dans le corps de la convention collective ne renvoie pas au présent article, il ne s'applique pas.

La section locale 503 du SCFP reconnaît que, dans le passé, ce travail n'a pas été accompli par des membres du Syndicat de la fonction publique d'Ottawa-Carleton, la section locale 503 du SCFP, et ne fait pas partie des fonctions de l'unité de négociation telle que définie dans le corps de la convention collective.

Définitions – Applicable

Reconnaissance – Applicable comme convenu

Définition du terme « étudiant »

Personne embauchée par la Ville d'Ottawa dans le cadre du Programme d'emplois d'été pour étudiants pour travailler au sein de Services et Travaux Publics Ottawa entre le 1^{er} avril et la fête du Travail chaque année.

Droits de la direction – Applicable

Responsabilités de l'employeur – Applicable

Responsabilités du syndicat – Applicable

Heures de travail

Une semaine de cinq (5) jours de travail, du lundi au dimanche, à raison de huit (8) heures de travail par jour et quarante (40) heures par semaine.

Les étudiants peuvent se voir assigner d'autres heures de travail correspondant à celles de l'unité opérationnelle pour laquelle ils travaillent.

Les étudiants d'été qui font des quarts de vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), sept (7) jours sur sept (7), aux Services des routes peuvent se voir assigner une moyenne de quarante (40) heures par semaine, calculée sur deux (2) semaines. Ils reçoivent une rémunération pour les heures travaillées en sus de huit (8) heures par jour ou de quatre-vingts (80) heures par deux (2) semaines.

Heures de travail des compteurs de véhicules, des compteurs de véhicules principaux et des superviseurs des compteurs de véhicule, Gestion de la circulation et Soutien opérationnel

Les étudiants obtiendront un horaire reposant sur les conditions météorologiques, entre 6 h 45 et 21 h, composé de quarts de travail n'excédant pas dix (10) heures consécutives de travail payé. Le travail est prévu du lundi au samedi et peut inclure des quarts fractionnés. Il est entendu qu'il n'y a aucun nombre minimal d'heures de travail garanti.

Pauses repas et périodes de repos (paragraphe 5.4 et 5.5) - Applicables

Primes et heures supplémentaires

Aucun employé ne peut faire d'heures supplémentaires à moins d'y être autorisé par le gestionnaire ou son représentant désigné. Les heures supplémentaires sont les heures travaillées en sus d'une journée ou d'une semaine normale de travail.

Congés

Chaque chèque de paie des employés est majoré de 4 p. 100 du salaire gagné en guise de paye de vacances.

Congé de deuil – Applicable

Sécurité au travail et assurance

Conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* – Applicable

Stage probatoire

Tout nouvel étudiant embauché est assujéti à un stage probatoire ne dépassant pas une saison. Durant cette période, il peut être mis fin à l'emploi du stagiaire sans que celui-ci ait recours à la procédure de règlement des griefs, sauf si le licenciement est arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

Ancienneté

Les étudiants sont tenus de postuler tout autre emploi postérieur.

L'étudiant qui postule un emploi de même classification pour la prochaine saison après avoir réussi son stage probatoire est réembauché par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité des postes. L'étudiant qui réintègre la même classification a priorité sur les nouveaux postulants.

L'étudiant qui postule un poste différent après avoir réussi son stage probatoire est sélectionné selon le mérite. S'il est sélectionné, il est assujéti à une période d'essai de deux (2) mois au nouveau poste. S'il échoue cette période, il peut réintégrer un poste vacant dans son ancienne classification à condition qu'un tel poste se libère avant la fin de la saison; sans quoi, il peut réintégrer, à la saison suivante, la classification pour laquelle il a réussi son stage probatoire.

L'étudiant qui rejette une offre d'emploi, qui accepte une offre d'emploi mais ne se présente pas au travail ou qui choisit de mettre fin à son emploi avant la date prévue (à moins de se voir accorder une période d'absence approuvée) ne jouit pas d'un statut privilégié en ce qui a trait au réembauchage.

L'ancienneté cumule à compter de la première journée travaillée, mais non avant le 1^{er} avril 2007.

Mise en disponibilité et rappel au travail – Applicable au sein de la classification des postes pour étudiants uniquement. La cessation d'emploi à la date de fin d'emploi habituelle (à la fin de la saison) ne constitue pas une mise en disponibilité.

Représentation syndicale – Applicable

Procédure de règlement des griefs – Applicable

Procédure d'arbitrage – Applicable

Cotisations syndicales – Applicable

Examen du rendement et dossiers du personnel – Applicable

Impartition – Applicable

Santé et sécurité – Applicable

Arbitrage en cas de désaccord sur des modifications à apporter à la convention – Applicable

Durée de la convention – Applicable

Indemnités, remboursements et protection

L'étudiant dont le poste exige qu'il se déplace sur le territoire de la ville se voit rembourser conformément à la politique de la Ville en matière de transport local.

Article 30.2 : Protection contre les poursuites en justice – Applicable

Article 30.4 : Vêtements et chaussures de protection

Les étudiants occupant un emploi d'été qui travaillent un deuxième été consécutif et qui sont tenus de porter des chaussures de protection « Green Patch » se voient rembourser un montant de cent dollars (100 \$).

Par la suite, ils recevront une indemnité chaque deuxième saison consécutive.

L'indemnité est versée à la première période de paie du mois d'août.

Lettre d'entente n° 5 : Mode substitutif de règlement des différends – Applicable

Protocole d'entente sur les fonctions des étudiants – Applicable

Évaluation des postes

La Ville accepte de rencontrer des représentants du syndicat pour discuter des résultats de l'évaluation des postes avant que celle-ci soit finalisée.

* Taux de rémunération horaire

	1 ^{er} janvier 2020	1 ^{er} janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022	1 ^{er} janvier 2023	1 ^{er} janvier 2024
Échelle salariale 3	14,537 \$	14,775 \$	15,013 \$	15,283 \$	15,589 \$
Échelle salariale 4	14,537 \$	14,775 \$	15,013 \$	15,283 \$	15,589 \$
Échelle salariale 5	15,383 \$	15,614 \$	15,887 \$	16,173 \$	16,496 \$
Échelle salariale 6	16,665 \$	16,915 \$	17,211 \$	17,521 \$	17,871 \$
Échelle salariale 7	17,946 \$	18,215 \$	18,534 \$	18,868 \$	19,245 \$

SIGNÉ À OTTAWA (ONTARIO) CE ____^E JOUR DE ____ 2022.

LA VILLE D'OTTAWA

Maire

Greffier de la Ville

SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE D'OTTAWA-CARLETON

ANNEXE A

L'employeur reconnaît au syndicat la fonction de seul agent de négociation collective pour tous ses employés, y compris les employés à temps partiel, occasionnels et temporaires, à l'exception des personnes spécifiées ci-après :

EXCLUSIONS

1. les étudiants employés durant la période des vacances scolaires (du 1^{er} avril au 7 septembre), à l'exception de ceux visés par l'article 39 (voir la note de clarification concernant les étudiants d'enseignement coopératif);
2. toutes les personnes employées dans les bureaux du maire, des conseillers et du directeur municipal;
3. toutes les personnes employées aux Ressources humaines et dans le groupe Administration de la paie, des régimes de retraite et des avantages sociaux;
4. un adjoint administratif pour chaque directeur municipal adjoint, directeur général et directeur ainsi que pour le greffier municipal, le trésorier municipal, le chef du Service des incendies et le chef du Service paramédic d'Ottawa;
5. toutes les personnes qui offrent un soutien administratif et des services de coordination au Conseil, aux commissions ou à leurs comités;
6. tous les analystes et agents des budgets qui participent à l'analyse des budgets associés aux relations de travail;
7. tous les bénévoles (voir la note de clarification concernant les bénévoles);
8. les membres de toutes les autres unités de négociation à la Ville d'Ottawa;
9. toute autre personne exclue en vertu de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.

Précision :

Les employés appartenant à cette unité de négociation peuvent :

- i) être chargés de superviser les activités des employés qui relèvent d'eux;
- ii) occuper des postes qui les obligent à faire partie d'une association professionnelle, à détenir un diplôme ou à posséder des titres équivalents.

Précision concernant les bénévoles :

Les parties conviennent que les bénévoles ne servent pas à remplacer ou déplacer les employés membres de l'unité de négociation, ni à faire leur travail; les bénévoles ne jouent pas un rôle équivalant à celui des employés rémunérés à temps plein ou partiel et ne sont pas déployés de manière à remplacer les employés rémunérés durant tout conflit de travail éventuel entre le syndicat et l'employeur. Les bénévoles jouent un rôle distinct mais complémentaire et collaborent à cette fin avec le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation.

Précision concernant les étudiants d'un programme d'enseignement coopératif :

Les étudiants employés dans le cadre d'un programme reconnu d'enseignement coopératif collégial, universitaire ou d'une école secondaire sont exclus de l'unité de négociation.

Précision :

L'employeur accepte de ne pas transférer à l'unité de négociation du groupe professionnel les postes visés par la présente convention collective ou qui relevaient des unités de négociation des sections locales 503 et 2187 du SFCP de l'ancienne Ville d'Ottawa et Région d'Ottawa-Carleton et qui exigent des employés qu'ils exercent des fonctions de « nature professionnelle », à moins que les parties n'en conviennent autrement ou qu'un changement important ne soit apporté à l'étendue des responsabilités liées à la « nature professionnelle » du poste à la nouvelle Ville d'Ottawa.

Lettre d'entente :

Les parties conviennent que, dans le passé, les postes dans les anciens services des ressources humaines n'étaient pas syndiqués et que les nouveaux Services aux employés incluent des types de postes traditionnellement exclus. Par conséquent, les parties conviennent que les postes rattachés aux services de ressources humaines ne sont pas syndiqués.

Cependant, si d'autres services non traditionnels sont ajoutés ou transférés aux Services aux employés, les parties se rencontreront afin d'examiner les postes en question et de s'entendre sur leur placement. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles soumettront la question à la Commission des relations de travail de l'Ontario, qui tranchera.

Autres ententes sur la portée :

Les parties conviennent que, pour les nouveaux postes de l'unité de négociation à la nouvelle Ville, ou si l'employeur propose de reclassifier un poste syndiqué à la nouvelle Ville et de le faire passer d'une unité de négociation à une autre, l'employeur communique toute l'information pertinente et justifie le placement proposé aux agents de négociation. Les parties essaient alors de s'entendre sur le placement proposé.

Si les parties réussissent à s'entendre, le placement proposé est confirmé et les employés touchés, avisés en conséquence. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur les nouveaux postes ou le placement proposé d'un poste reclassifié, l'employeur ou l'un ou l'autre agent de négociation peut demander à la Commission des relations de travail de l'Ontario, en vertu de l'article 99, de déterminer le placement final du poste conformément aux dispositions de la convention collective.

Les parties conviennent que les postes qu'il est proposé de transférer restent dans l'unité de négociation existante jusqu'à ce que les parties parviennent à une entente ou que la Commission des relations de travail de l'Ontario détermine le placement approprié du poste.

ANNEXE B

HEURES DE TRAVAIL LOCALES

Nonobstant les dispositions de l'article 6, les pratiques existantes concernant le versement des primes se poursuivent dans les cas suivants :

Décharge du chemin Trail

1. La journée normale de travail est de huit (8) heures et s'effectue entre 6 h 30 et 20 h.
2. La semaine normale de travail est de cinq (5) jours et s'effectue entre le lundi et le samedi, sauf durant la période d'avril à novembre, où les heures de travail s'échelonnent entre le lundi et le dimanche.
3. La semaine de travail normale est de quarante (40) heures.

Employés qui travaillent aux arénas, aux piscines, aux centres communautaires et aux salles communautaires au sein de Gestion des biens immobiliers (GBI)

1. La semaine de travail peut compter quatre (4) jours de dix (10) heures, soit cent-vingt (120) heures de travail et neuf (9) jours de congé aux trois (3) semaines. Deux (2) des trois (3) semaines comprennent des jours de congé consécutifs.
2. La semaine de travail peut compter cinq (5) jours de huit (8) heures, soit cent-vingt (120) heures de travail et six (6) jours de congé aux trois (3) semaines. Deux (2) des trois (3) semaines comprennent des jours de congé consécutifs.
3. La semaine de travail peut compter cinq (5) jours de huit (8) heures, soit quatre-vingts (80) heures de travail et quatre (4) jours de congé aux deux (2) semaines. Au moins une (1) des deux (2) semaines comprend des jours de congé consécutifs.
4. L'horaire des employés peut comprendre des quarts de jour et de soir ainsi qu'une pause repas d'une demi-heure (½ h). Les jours de congé peuvent varier selon l'horaire des quarts de travail.
5. L'employeur peut traiter le samedi et le dimanche comme des jours ouvrables ordinaires.

6. L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour que deux (2) des trois (3) fins de semaine comprennent des jours de congé consécutifs, le samedi et le dimanche étant des jours de repos toutes les trois (3) semaines.

Parc Lansdowne

Il est entendu qu'il est nécessaire de prévoir des horaires décalés et d'étaler les heures d'arrivée et de départ des employés du parc afin d'offrir les services requis et que, si le personnel est appelé à travailler en dehors des heures normales en raison d'événements prévisibles tel que défini à l'article 5, les horaires de travail décalés sont établis d'un commun accord par le gestionnaire et les employés. Cependant, aucun employé ne doit refuser un horaire de travail décalé proposé par l'employeur. Toutes les heures de travail modifiées effectuées un samedi ou un dimanche et qui tombent pour la plupart entre 19 h et 7 h donnent droit aux primes prévues à l'article 6.

Mécaniciens de machines fixes

Certains mécaniciens de machines fixes travaillent huit (8) heures par jour, tandis que d'autres travaillent douze (12) heures par jour. Chaque catégorie garde l'horaire de travail existant.

Techniciens des systèmes de bâtiment

1. Les techniciens des systèmes de bâtiment travaillent normalement une moyenne de quatre-vingts (80) heures toutes les deux (2) semaines. La journée de travail comporte huit (8) ou douze (12) heures, ou peut combiner les deux.
2. Les quarts de huit (8) et de douze (12) heures sont rémunérés au taux normal.

Technicien des systèmes de bâtiment, Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains, 474, rue Elgin

1. La journée de travail normale est de huit (8) ou de douze (12) heures. La semaine comporte cinq (5) jours de travail, et quatre (4) quarts de douze (12) heures doivent être travaillés toutes les six (6) semaines.
2. Les quarts de douze (12) heures effectués toutes les six (6) semaines sont rémunérés au taux normal.

Employés de Services d'emploi et d'aide financière – Zone Jeunesse, 370, rue Catherine

La journée de travail normale comporte sept (7) heures, et la semaine de travail normale, répartie sur cinq (5) jours consécutifs, comporte trente-cinq (35) heures. Les heures de travail sont effectuées entre 7 h et 19 h 30 du lundi au vendredi et entre 10 h et 18 h le samedi.

Direction de la circulation et du stationnement, Exploitation des stationnements (releveurs de parcomètre, entretien des parcomètres et spécialistes des systèmes de stationnement automatisé)

1. La journée normale de travail est de huit (8) heures et s'effectue entre 6 h et 17 h 30.
2. La semaine normale de travail est de cinq (5) jours et s'effectue habituellement entre le lundi et le vendredi. Il est entendu que le samedi et le dimanche peuvent faire partie de la semaine de travail normale.
3. La semaine de travail normale est de quarante (40) heures.

Services de gestion de l'eau potable (île Lemieux et Britannia)

1. Employés qui travaillent quarante (40) heures par semaine

La semaine de travail normale est de quarante (40) heures en moyenne sur une période de deux (2) semaines.

2. Employés qui travaillent trente-cinq (35) heures par semaine

La semaine de travail normale est de trente-cinq (35) heures en moyenne sur une période de deux (2) semaines.

Circulation et Stationnement, Section de la signalisation routière et des marques sur la chaussée, peinture (gros appareil)

1. L'employé travaille normalement du lundi au vendredi. La semaine de travail peut compter quatre (4) jours de dix (10) heures ou cinq (5) jours de huit (8) heures.
2. Les quarts de travail de huit (8) et de dix (10) heures sont rémunérés au taux normal.

***Santé publique Ottawa**

Centre de santé-sexualité

Commis à la vérification des données et réceptionnistes de cliniques – La journée normale de travail s’effectue entre 8 h et 18 h entre le lundi et le vendredi, pour une moyenne de soixante-dix (70) heures par deux (20) semaines. À la clinique principale (actuellement sise au 179, rue Clarence), les heures normales de travail peuvent être modifiées pour comprendre le samedi entre 9 h et 16 h 30. Une entente d’établissement d’un horaire rotatif, semblable à celle utilisée pour les quarts de soir à la clinique principale, est appliquée pour établir l’horaire des cliniques du samedi. Si les employés n’arrivent pas à s’entendre sur un horaire pour les cliniques du samedi, les quarts de travail sont attribués par ordre inverse d’ancienneté. L’horaire prévoit deux (2) jours de congé consécutifs, une fin de semaine sur deux (2), sauf si l’employeur et le syndicat en conviennent autrement.

Techniciens de laboratoire – La journée normale de travail est de sept (7) heures par jour et s’effectue entre 8 h et 21 h 30, soit trente-cinq (35) heures/semaine, entre le lundi et le vendredi, à l’exception de la clinique principale (actuellement sise au 179, rue Clarence). À la clinique principale, les heures normales de travail peuvent être modifiées pour comprendre le samedi entre 9 h et 16 h 30. L’horaire prévoit deux (2) jours de congé consécutifs, une fin de semaine sur deux (2), sauf si l’employeur et le syndicat en conviennent autrement.

Inspecteurs de la santé publique

La journée normale de travail est de sept (7) heures par jour et s’effectue entre 7 h et 20 h, avec une pause repas ne dépassant pas une (1) heure et deux (2) jours de congé consécutifs toutes les deux fins de semaine, pour une moyenne de soixante-dix (70) heures par deux (2) semaines. Il est entendu que le samedi et le dimanche font partie de la semaine de travail normale.

La journée normale de travail demeurera conforme au paragraphe 5.2.1 pour les inspecteurs de la santé publique embauchés avant le 5 décembre 2016, sauf si l’employé opte pour le changement. Pour tous les inspecteurs de la santé publique embauchés avant le 5 décembre 2016 qui optent pour le changement la journée normale de travail sera conforme au paragraphe ci-dessus.

Employés à temps partiel et occasionnels travaillant comme assistants dentaires ou réceptionnistes dentaires

La journée normale de travail s’effectue entre 7 h et 21 h, du lundi au vendredi, et le samedi entre 8 h 30 et 16 h 30.

Direction de l'environnement, de la protection de la santé et de la gestion des éclosions, Unité du contrôle des maladies transmissibles et de la gestion des éclosions

Adjoint au programme affecté aux cliniques d'immunisation en milieu scolaire – L'horaire des employés peut être de 6 h 15 à 14 h 15 lors des trois cycles de cliniques d'immunisation annuels. Ces cycles se déroulent généralement aux mois suivants : septembre/octobre, novembre/décembre et avril/mai. Les parties conviennent de poursuivre l'actuelle pratique selon laquelle les employés travaillent à tour de rôle au quart du matin environ une (1) semaine par cycle, pour un total d'environ trois (3) semaines par an.

Direction de la gestion des eaux de surface, Unité des services de laboratoire

Technologue de laboratoire II – La journée normale de travail est de sept (7) heures par jour, soit trente-cinq (35) heures par semaine, entre 7 h et 17 h, et peut comprendre le samedi et le dimanche.

Services de gestion de l'eau potable, Direction de la gestion des eaux usées et Direction des services d'affaires (Applicable à l'employé récemment nommé à l'un des postes ci-dessous ou à l'employé qui a été avisé de telles exigences pour les heures de travail dans sa lettre d'offre ou au cours du processus de concours pour l'emploi.)

- Préposé au service à la clientèle, compteurs d'eau
- Préposé au service à la clientèle – Première intervention
- Superviseur, Première intervention
- Superviseur des opérations, Égouts
- Contremaître, Égouts
- Ouvrier, Entretien des égouts
- Inspecteur des égouts

La journée normale de travail est de huit (8) par jour, entre 7 h et 23 h, et la semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, et peut comprendre le samedi et le dimanche.

Commis techniques, Direction des services du Code du bâtiment

La journée normale de travail s'effectue entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.

Représentants des centres du service à la clientèle, Direction des opérations avec la clientèle

La journée normale de travail s'effectue entre 7 h et 18 h, du lundi au vendredi.

Inspecteurs, Gestion de la circulation, Direction de la gestion de la circulation et du soutien opérationnel, Service des travaux publics

(Applicable à l'employé nommé, après le 12 avril 2011, à l'un des postes susmentionnés.) La journée normale de travail est de huit (8) heures par jour et s'effectue entre 6 h et 19 h, du lundi au vendredi.

Centre de régulation de la circulation, Unité de la circulation routière, Service des travaux publics

(Applicable à l'employé engagé, après le 10 juin 2013, par le Centre de régulation de la circulation.) La journée normale est de quarante (40) heures par semaine et s'effectue entre 5 h et 22 h, du lundi au dimanche.

Plantation d'arbres, Direction des services forestiers, Service des travaux publics

Préposés à la plantation d'arbres – La journée normale de travail est de quarante (40) heures par semaine et s'effectue entre 6 h 30 et 17 h, du lundi au vendredi.

Clinique de stérilisation, Unité du soutien opérationnel, Services des règlements municipaux

La journée normale de travail est de huit heures quarante-cinq minutes (8,75) par jour et s'effectue entre 7 h et 17 h, du lundi au jeudi, à raison de 35 heures par semaine.

ANNEXE C

a) Postes de l'ancienne annexe 9 :

- Superviseur du nettoyage
- Contremaître, Matériel thérapeutique
- Contremaître, Entretien
- Contremaître II – Eau

b) Plus les postes suivants :

- Superviseur de l'entretien des routes et des parcs
- Analyste de réseau
- Technologue de laboratoire médical autorisé
- Coordonnateur de la perception
- Analyste principal, Service de dépannage (ligne d'assistance)
- Coordonnateur, Exploitation de la gestion des documents et de l'information
- Analyste du soutien aux utilisateurs

ANNEXE D

- Pauses repas, I.G. Thorne, 19 février 1988
- Pause repas d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h), Macey, Mark *et al.*, J. Emrich, 10 décembre 1990
- Pause repas, Osborne *et al.*, W. Little, 15 décembre 1986.

ANNEXE E

RÉFÉRENCE AUX HEURES DE TRAVAIL

Les expressions « heures normales de travail », « jour normal de travail », « journée normale de travail » et « semaine normale de travail » sont interchangeables avec les expressions « heures de travail », « jour de travail », « journée de travail » et « semaine de travail », respectivement.

Les groupes suivants d'employés, qui étaient identifiés individuellement dans les conventions collectives de l'ancienne Ville et de l'ancienne Région d'Ottawa, se classent maintenant dans les catégories dont la liste figure ci-après. Tous les autres employés sont régis par le paragraphe 5.2 ou l'annexe B – Heures de travail locales.

Employés à traitement annuel qui travaillent trente-cinq (35) heures par semaine

1. Tous les employés à traitement annuel qui travaillent de jour dans un bureau des Services extérieurs (personnel de bureau dont les fonctions sont directement liées à l'administration d'un service opérationnel extérieur)

Autres employés à traitement annuel et employés à salaire horaire ne travaillant pas par quarts

1. Service des parcs, des loisirs et de la culture (personnel des programmes)
2. Service des parcs, des loisirs et de la culture (travailleurs des programmes/adjoins aux installations)
3. Division du stationnement – personnel opérationnel
4. Personnel du marché

Employés travaillant par quarts fixes

1. Agents de contrôle des animaux; sept (7) heures par jour.
2. Inspecteurs des permis ne travaillant pas par quarts rotatifs; sept (7) heures par jour.
3. Agents de contrôle du stationnement ne travaillant pas par quarts rotatifs; sept heures et demie (7,5 h) par jour.

Employés travaillant par quarts rotatifs

1. Inspecteurs des permis; sept (7) heures par jour.

2. Agents de contrôle du stationnement; sept heures et demie (7,5 h) par jour.

ANNEXE F

RÉGIMES DE RÉMUNÉRATION

Remarques concernant la rémunération

En ce qui concerne le taux de rémunération, les termes « normal » et « régulier » sont interchangeables.

Salaires

Le taux de rémunération horaire est le taux salarial officiel pour tous les employés; les autres taux de rémunération ne sont donnés qu'à titre d'information.

- a) Le taux de rémunération à la quinzaine équivaut au taux de rémunération horaire multiplié par deux (2) fois le nombre normal d'heures de travail par semaine conformément à l'article 5.
- b) Le taux de rémunération quotidien équivaut au taux de rémunération horaire multiplié par le nombre normal d'heures de travail par jour conformément à l'article 5.
- c) Le taux de rémunération aux quatre (4) semaines équivaut au taux de rémunération à la quinzaine multiplié par deux (2).
- d) Le taux de rémunération annuel équivaut au taux de rémunération à la quinzaine multiplié par vingt-six (26).

ANNEXE G

CATÉGORIES DE MATÉRIEL

Opérateur de matériel léger (taux de salaire : voir ci-dessous)

Balayeuse de trottoirs à contrôle arrière
Broyeur d'asphalte manuel
Camionnette (½, ¾ ou 1 tonne, à cabine classique ou double), sans accessoires
Scie à asphalte manuelle
Scie à asphalte ou à béton à contrôle arrière
Véhicule tout terrain

Opérateur de matériel moyen (taux de salaire : voir ci-dessous)

Camion à benne à cabine double pouvant peser jusqu'à 1 tonne sans accessoires
Camion de 1 à 3 tonnes, sans accessoires
Camion-citerne léger
Camionnette (½, ¾ ou 1 tonne, à cabine classique ou double) avec accessoires pouvant peser jusqu'à 1 000 kg
Compresseur et remorque
Nettoyeur de sable (à contrôle arrière ou accessoire)
Rouleau compresseur à siège – asphalte et aménagement paysager
Rouleau compresseur pour asphalte à contrôle arrière
Tondeuse à siège pouvant atteindre 72 po

Opérateur de matériel lourd (taux de salaire : voir ci-dessous)

Auto Cone 5000
Balayeuse de trottoirs à siège
Camion à benne à essieu simple
Camion à benne à essieu triple sans remorque
Camion à benne avec accessoires pouvant peser jusqu'à 4 600 kg
Camion à benne basculante et à cabine double pesant plus de 1 tonne, sans accessoires
Camion à benne tandem avec atténuateur d'impact
Camion à benne tandem sans accessoires
Camion à cabine double avec remorque pesant entre 1 000 et 4 600 kg
Camion à chargement frontal
Camion de plus de 1 tonne avec accessoires pouvant peser jusqu'à 4 600 kg
Camion écreur ou camion d'eau de 5 tonnes ou plus
Chariot-palan à essieu simple

Compacteur de déchets (parcs)
 Pelle rétrocaveuse mécanique avec chargeur remorque seulement
 Tondeuse à siège de plus de 72 po
 Tracteur avec ou sans remorque (Bombardier, Holder, Trackless, tracteur agricole, tondeuse, déneigeuse de trottoirs, souffleuse de trottoirs, etc.)

Opérateur de matériel spécial (taux de salaire : voir ci-dessous)

Balayeuse de chaussée – aspirateur et mécanique
 Bouteur
 Camion à benne articulé
 Camion à chargement frontal avec chasse-neige/souffleuse
 Camion à chargement frontal avec nacelle de plus de 5 verges cubes
 Camion avec remorque pesant plus de 4 600 kg
 Camion marqueur de chaussée
 Camion porteur à faux-cadre basculant et à essieu triple
 Camion-nacelle
 Chariot-grue tandem
 Compacteur d'ordures
 Équipement de déneigement et dispositif d'épandage de soubassement
 Équipement de gestion intégrée des gazons
 Excavatrice
 Niveleuse d'été (entretien de routes)
 Niveleuse d'hiver (raclage de rues résidentielles et de routes en gravier, repoussement de bancs de neige, enlèvement de neige)
 Rétrocaveuse hydraulique avec accessoires
 Rétrocaveuse hydraulique avec bineuse et chargeuse remorques
 Saleuse combinée – chasse-neige et épandage de sel

	2020	
	Taux horaires	
	Stage probatoire (95 % de l'échelon 1)	Échelon 1
Opérateur de matériel léger	24,766 \$	26,069 \$
Opérateur de matériel moyen	26,082 \$	27,455 \$
Opérateur de matériel lourd	28,708 \$	30,219 \$
Opérateur de matériel spécial	30,020 \$	31,600 \$

	2021	
	Taux horaires	
	Stage probatoire (95 % de l'échelon 1)	Échelon 1
Opérateur de matériel léger	25,137 \$	26,460 \$
Opérateur de matériel moyen	26,474 \$	27,867 \$
Opérateur de matériel lourd	29,138 \$	30,672 \$
Opérateur de matériel spécial	30,470	32,074 \$

	2022	
	Taux horaires	
	Stage probatoire (95 % de l'échelon 1)	Échelon 1
Opérateur de matériel léger	25,577 \$	26,923 \$
Opérateur de matériel moyen	26,937 \$	28,355 \$
Opérateur de matériel lourd	29,649 \$	31,209 \$
Opérateur de matériel spécial	31,003 \$	32,635 \$

	2023	
	Taux horaires	
	Stage probatoire (95 % de l'échelon 1)	Échelon 1
Opérateur de matériel léger	26,038 \$	27,408 \$
Opérateur de matériel moyen	27,422 \$	28,865 \$
Opérateur de matériel lourd	30,182 \$	31,771
Opérateur de matériel spécial	31,561 \$	33,222 \$

	2024	
	Taux horaires	
	Stage probatoire (95 % de l'échelon 1)	Échelon 1
Opérateur de matériel léger	26,558 \$	27,956 \$
Opérateur de matériel moyen	27,970 \$	29,442 \$
Opérateur de matériel lourd	30,786 \$	32,406 \$
Opérateur de matériel spécial	32,192 \$	33,886 \$

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
03	Responsable de l’entretien ménager d’une garderie	ANNUEL	10028056
		TRAITEMENT	
03	Commis au classement	ANNUEL	10028414
03	Aide-ouvrier d’entretien	SALAIRE HORAIRE	10028688
	Préposé à l’entretien ménager/aux services	TRAITEMENT	
03	alimentaires	ANNUEL	10069318
04	Manœuvre	SALAIRE HORAIRE	10028058
04	Manœuvre, Unité du réseau de distribution de l’eau	SALAIRE HORAIRE	10028059
04	Préposé à l’entretien, Production de l’eau	SALAIRE HORAIRE	10028061
04	Manœuvre, Déchets solides	SALAIRE HORAIRE	10028063
	Préposé à l’entretien (métiers de Parcs, Immeubles		
04	et Terrains)	SALAIRE HORAIRE	10028068
		TRAITEMENT	
04	Commis de soutien général	ANNUEL	10028129
04	Préposé aux installations	SALAIRE HORAIRE	10028534
		TRAITEMENT	
04	Commis administratif	ANNUEL	10028694
04	Manœuvre – nuit (Travaux publics)	SALAIRE HORAIRE	10087530
04	Préposé à l’entretien des installations	SALAIRE HORAIRE	10110161
05	Monteur adjoint, Dispositifs de signalisation	SALAIRE HORAIRE	10028066
		TRAITEMENT	
05	Préposé à l’entretien ménager	ANNUEL	10028070
		TRAITEMENT	
05	Préposé à la buanderie	ANNUEL	10028071
		TRAITEMENT	
05	Préposé aux services alimentaires	ANNUEL	10028073
		TRAITEMENT	
05	Aide-enseignant en garderie	ANNUEL	10028139
		TRAITEMENT	
05	Cuisinier de garderie	ANNUEL	10028140
		TRAITEMENT	
05	Aide de garderie	ANNUEL	10028512
05	Aide-artisan (installations mécaniques et électriques)	SALAIRE HORAIRE	10028619
05	Opérateur, Surfaceuse	SALAIRE HORAIRE	10028634
		TRAITEMENT	
05	Adjoint au soutien des activités spéciales	ANNUEL	10055625
		TRAITEMENT	
05	Aide au contrôle du stationnement	ANNUEL	10056425
		TRAITEMENT	
05	Ouvrier, Entretien des égouts pluviaux	ANNUEL	10109952
		TRAITEMENT	
06	Aide-cuisinier	ANNUEL	10028096
		TRAITEMENT	
06	Commis au courrier et à la distribution – 35 heures	ANNUEL	10028415
06	Sérigraphe	SALAIRE HORAIRE	10028417
	Ouvrier d’entretien, Panneaux et marques sur la	TRAITEMENT	
06	chaussée	ANNUEL	10071980
		TRAITEMENT	
06	Commis au courrier et à la distribution – 40 heures	ANNUEL	10088655

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D'EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d'emploi
07	Opérateur de pont levant	SALAIRE HORAIRE	10028057
07	Ouvrier, entretien des parcomètres	SALAIRE HORAIRE	10028065
07	Chauffeur-transporteur, Déchets solides	SALAIRE HORAIRE	10028069
07	Préposé au remplacement des lampes	SALAIRE HORAIRE	10028078
07	Peintre, Marques longitudinales sur la chaussée	SALAIRE HORAIRE	10028086
07	Préposé aux services de soutien à la personne	TRAITEMENT ANNUEL	10028165
07	Réceptionniste de clinique	TRAITEMENT ANNUEL	10028393
07	Assistant dentaire	TRAITEMENT ANNUEL	10028396
07	Adjoint, Programme de jour pour adultes	TRAITEMENT ANNUEL	10028461
07	Technicien en approvisionnement	TRAITEMENT ANNUEL	10028525
07	Releveur de parcomètres	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028630
07	Commis aux demandes de traduction	ANNUEL	10028652
07	Ouvrier, Entretien des égouts	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10064690
07	Préposé à l'entretien, Production de l'eau	ANNUEL	10065526
07	Préposé, entretien des musées et terrains	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10065530
07	Ouvrier, Entretien, Production de l'eau	ANNUEL TRAITEMENT	10065963
07	Ouvrier d'entretien, Décharges	ANNUEL TRAITEMENT	10086703
07	Technicien, Élimination des graffiti	ANNUEL	10090944
08	Préposé à l'entretien, Installations périphériques	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028084
08	Magasinier	ANNUEL TRAITEMENT	10028090
08	Coiffeur	ANNUEL TRAITEMENT	10028097
08	Commis-réceptionniste	ANNUEL TRAITEMENT	10028131
08	Réceptionniste/commis, Recettes	ANNUEL TRAITEMENT	10028136
08	Commis administratif	ANNUEL TRAITEMENT	10028146
08	Commis aux accidents de la circulation	ANNUEL TRAITEMENT	10028162
08	Technicien, Système d'information géographique	ANNUEL TRAITEMENT	10028167
08	Adjoint administratif	ANNUEL TRAITEMENT	10028182
08	Commis administratif	ANNUEL TRAITEMENT	10028189
08	Commis administratif, Recettes	ANNUEL	10028195

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
08	Commis aux comptes	TRAITEMENT ANNUEL	10028198
08	Commis administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028201
08	Technicien, Fonctionnement du réseau	TRAITEMENT ANNUEL	10028210
08	Adjoint administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028219
08	Commis à la saisie et à la vérification des données	TRAITEMENT ANNUEL	10028395
08	Commis au contrôle des données	TRAITEMENT ANNUEL	10028398
08	Commis aux ressources	TRAITEMENT ANNUEL	10028401
08	Réceptionniste/assistant dentaire	TRAITEMENT ANNUEL	10028403
08	Préposé, Unité de réception centrale	TRAITEMENT ANNUEL	10028404
08	Commis, Données	TRAITEMENT ANNUEL	10028427
08	Commis administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028436
08	Commis-réceptionniste, Achats	TRAITEMENT ANNUEL	10028444
08	Préposé, Visites en milieu familial	TRAITEMENT ANNUEL	10028450
08	Commis aux documents techniques	TRAITEMENT ANNUEL	10028453
08	Adjoint aux programmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028469
08	Opérateur de distribution d’eau	SALAIRE HORAIRE	10028471
08	Technicien du laboratoire des compteurs d’eau	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028475
08	Commis administratif	ANNUEL	10028518
08	Responsable d’installations	SALAIRE HORAIRE	10028535
08	Préposé au service à la clientèle et aux réservations, Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10028584
08	Commis aux marchés	TRAITEMENT ANNUEL	10028655
08	Adjoint administratif du gestionnaire	TRAITEMENT ANNUEL	10036014
08	Râteleur d’asphalte	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10058458
08	Ouvrier d’entretien, Dispositifs de signalisation	ANNUEL TRAITEMENT	10059626
08	Commis de soutien, Soins de longue durée	ANNUEL TRAITEMENT	10062219
08	Préposé principal, Services environnementaux	ANNUEL TRAITEMENT	10069316
08	Adjoint, Services des bénévoles	ANNUEL	10070193

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
08	Responsable d’installations (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10070668
08	Opérateur de scierie	ANNUEL TRAITEMENT	10070984
08	Commis aux réservations	ANNUEL	10080149
08	Ouvrier en horticulture	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10086140
08	Commis principal au courrier et à la distribution	ANNUEL	10090786
08	Opérateur des procédés/ouvrier d’entretien, Traitement des eaux usées	TRAITEMENT ANNUEL	10094436
08	Commis, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10094969
08	Commis, Facturation des services d’eau	ANNUEL	10112174
09	Technicien adjoint, Circulation routière	SALAIRE HORAIRE	10028074
09	Chef d’équipe, Panneaux	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028087
09	Opérateur, Solutions d’impression	ANNUEL TRAITEMENT	10028108
09	Cuisinier	ANNUEL TRAITEMENT	10028111
09	Commis administratif, Levés et Cartographie	ANNUEL TRAITEMENT	10028128
09	Travailleur de soutien aux refuges	ANNUEL TRAITEMENT	10028164
09	Commis aux renseignements (quart de jour)	ANNUEL TRAITEMENT	10028172
09	Préposé au poste de pesage, Déchets solides	ANNUEL TRAITEMENT	10028177
09	Commis, Levés et Cartographie	ANNUEL TRAITEMENT	10028211
09	Adjoint administratif	ANNUEL TRAITEMENT	10028215
09	Commis aux permis	ANNUEL TRAITEMENT	10028231
09	Commis à l’administration des programmes	ANNUEL TRAITEMENT	10028241
09	Éducateur I, Services de garde d’enfants	ANNUEL TRAITEMENT	10028248
09	Commis administratif principal	ANNUEL TRAITEMENT	10028255
09	Commis, Service de dépannage	ANNUEL	10028265
09	Chef d’équipe, Opérateur de matériel spécial	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028419
09	Adjoint aux communications	ANNUEL TRAITEMENT	10028425
09	Commis de soutien aux opérations	ANNUEL TRAITEMENT	10028440
09	Commis aux achats/magasins	ANNUEL	10028441

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
09	Commis à la gestion du matériel	TRAITEMENT ANNUEL	10028454
09	Commis administratif à la balance	TRAITEMENT ANNUEL	10028456
09	Préposé au service à la clientèle	TRAITEMENT ANNUEL	10028516
09	Commis, Finances	TRAITEMENT ANNUEL	10028519
09	Responsable des arbres	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028651
09	Coordonnateur des rapports	ANNUEL TRAITEMENT	10028666
09	Commis administratif, Demandes de règlement	ANNUEL TRAITEMENT	10042013
09	Préposé au service, Entretien du parc automobile	ANNUEL TRAITEMENT	10058517
09	Commis aux opérations	ANNUEL TRAITEMENT	10067645
09	Commis, Soutien au programme – Service de gestion de l’entretien et Administration de la paie	ANNUEL TRAITEMENT	10069190
09	Coordonnateur des quarts de travail, Service des incendies	ANNUEL TRAITEMENT	10081161
09	Agent de la formation publique	ANNUEL TRAITEMENT	10083791
09	Commis aux demandes de remboursement des frais dentaires	ANNUEL TRAITEMENT	10086258
09	Commis aux comptes fournisseurs	ANNUEL TRAITEMENT	10087581
09	Adjoint à l’entretien et à l’inspection des installations	ANNUEL TRAITEMENT	10088846
09	Chef d’équipe, Service d’impression	ANNUEL TRAITEMENT	10094757
09	Analyste I, Service de dépannage	ANNUEL TRAITEMENT	10094831
09	Commis, Données, Services d’information sur la clientèle et la circulation	ANNUEL TRAITEMENT	10102042
09	Administrateur d’entrepôt	ANNUEL TRAITEMENT	10102971
09	Commis à l’administration des programmes, Service des parcs, des loisirs et de la culture	ANNUEL TRAITEMENT	10105186
09	Commis au budget de fonctionnement	ANNUEL TRAITEMENT	10108546
09	Technicien, Système d’information géographique	ANNUEL TRAITEMENT	10109561
09	Commis aux opérations	ANNUEL TRAITEMENT	10113587
10	Coordonnateur, Signalisation routière	ANNUEL TRAITEMENT	10028099
10	Chef d’équipe, Dispositifs de signalisation	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028115
10	Coordonnateur, Administration des services publics	ANNUEL TRAITEMENT	10028138

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D'EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d'emploi
10	Commis administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028153
10	Commis-comptable	TRAITEMENT ANNUEL	10028168
10	Agent du service à la clientèle – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10028173
10	Travailleur, Soutien aux systèmes et aux ressources	TRAITEMENT ANNUEL	10028190
10	Magasinier, Articles de soins de longue durée	TRAITEMENT ANNUEL	10028206
10	Commis administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028218
10	Concepteur-fabricant de panneaux de signalisation	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028261
10	Agent de répartition, Déchets solides	ANNUEL TRAITEMENT	10028262
10	Infirmière auxiliaire autorisée (Santé)	ANNUEL TRAITEMENT	10028408
10	Secrétaire de clinique	ANNUEL TRAITEMENT	10028428
10	Commis principal aux achats	ANNUEL TRAITEMENT	10028443
10	Commis aux assurances	ANNUEL	10028447
10	Préposé au service à la clientèle – Première intervention	SALAIRE HORAIRE	10028463
10	Préposé à la détection des fuites	SALAIRE HORAIRE	10028472
10	Chef d'équipe, Marques transversales	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028491
10	Adjoint, Gestion de l'information	ANNUEL TRAITEMENT	10028517
10	Coordonnateur de quart de travail	ANNUEL TRAITEMENT	10028524
10	Adjoint, Services des règlements municipaux	ANNUEL	10028533
10	Commis, Service à la clientèle – <i>Loi sur les infractions provinciales</i>	TRAITEMENT ANNUEL	10028539
10	Agent du service à la clientèle – 35 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10028546
10	Commis, Soutien aux programmes	ANNUEL	10028554
10	Commis, Service à la clientèle, Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10028600
10	Commis, Programme de contrôle de l'utilisation des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10028601
10	Commis à l'allocation des fonds à l'échelle de la Ville	TRAITEMENT ANNUEL	10028607
10	Coordonnateur, Service d'entretien du parc automobile	TRAITEMENT ANNUEL	10028608
10	Agent, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028613
10	Commis à la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028616

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
10	Commis aux regroupements	TRAITEMENT ANNUEL	10028617
10	Technicien vétérinaire	TRAITEMENT ANNUEL	10028684
10	Adjoint à la formation	TRAITEMENT ANNUEL	10036033
10	Tireur de mines, Contrôle des crues de la rivière Rideau	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10036886
10	Adjoint, Services aux clients et aux bénévoles	ANNUEL TRAITEMENT	10038115
10	Adjoint aux assurances	ANNUEL	10042014
10	Finisseur de béton	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10056993
10	Releveur, recettes des parcomètres	ANNUEL TRAITEMENT	10064251
10	Adjoint administratif aux programmes	ANNUEL TRAITEMENT	10064307
10	Éducateur en hygiène dentaire	ANNUEL TRAITEMENT	10064777
10	Adjoint, Salle de référence	ANNUEL TRAITEMENT	10065531
10	Commis, Infrastructure de la technologie de l’information ou Gestion des applications d’entreprise	ANNUEL TRAITEMENT	10066162
10	Coordonnateur, Programme de vaccination	ANNUEL TRAITEMENT	10066506
10	Inspecteur subalterne, Gestion de la circulation	ANNUEL	10071867
10	Chef d’équipe, Marques longitudinales	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10071984
10	Commis, Approbation des événements spéciaux	ANNUEL	10072455
10	Adjoint au soutien, Programme de subvention des services de garde	TRAITEMENT ANNUEL	10076652
10	Inspecteur-réparateur, Infrastructure des parcs	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10076801
10	Coordonnateur, Soutien sur le terrain	ANNUEL	10077055
10	Commis, Dossiers techniques – Gestion des infrastructures	TRAITEMENT ANNUEL	10079103
10	Inspecteur-réparateur, Infrastructure des parcs (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10080333
10	Commis technique, Emprise	ANNUEL TRAITEMENT	10080528
10	Chef d’équipe, Services du courrier	ANNUEL	10082851
10	Technicien, Système de lecture de compteurs d’eau par fréquence radio	TRAITEMENT ANNUEL	10086461
10	Adjoint, Soutien à la tenue de dossier et à l’application de transport en commun	TRAITEMENT ANNUEL	10090464
10	Représentant du Centre du service à la clientèle – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10105092

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
10	Adjoint aux programmes, Renouvellement du cycle de vie	TRAITEMENT ANNUEL	10105418
10	Commis, Approbation des documents, Comité de dérogation	TRAITEMENT ANNUEL	10105422
10	Coordonnateur des rapports, Urbanisme et Gestion de la croissance	TRAITEMENT ANNUEL	10106300
10	Préposé au service, Compteurs d’eau et repérage de services publics	SALAIRE HORAIRE	10110707
11	Contremaître, Égouts	SALAIRE HORAIRE	10028101
11	Technicien en dessin, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028143
11	Agent des finances, Services juridiques	TRAITEMENT ANNUEL	10028157
11	Technicien en dessin	TRAITEMENT ANNUEL	10028170
11	Commis administratif, Gestion des situations d’urgence	TRAITEMENT ANNUEL	10028174
11	Adjoint juridique	TRAITEMENT ANNUEL	10028185
11	Commis, Division du service du bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028196
11	Coordonnateur de la dotation, Services sociaux et communautaires	TRAITEMENT ANNUEL	10028230
11	Commis principal aux comptes	TRAITEMENT ANNUEL	10028235
11	Éducateur II, Services de garde d’enfants	TRAITEMENT ANNUEL	10028272
11	Infirmière auxiliaire autorisée (Soins de longue durée)	TRAITEMENT ANNUEL	10028276
11	Adjoint à la réadaptation	TRAITEMENT ANNUEL	10028280
11	Technicien, Services financiers	TRAITEMENT ANNUEL	10028281
11	Agent administratif, centre SSC	TRAITEMENT ANNUEL	10028313
11	Coordonnateur des activités, Soins de longue durée	TRAITEMENT ANNUEL	10028347
11	Coordonnateur, Entrepôt	TRAITEMENT ANNUEL	10028455
11	Contremaître, Remise en état	SALAIRE HORAIRE	10028470
11	Inspecteur, Réseau de distribution d’eau	SALAIRE HORAIRE	10028473
11	Technicien, Amélioration de la qualité	TRAITEMENT ANNUEL	10028542
11	Coordonnateur, Soutien aux installations	TRAITEMENT ANNUEL	10028595
11	Chef d’équipe, Installations	SALAIRE HORAIRE	10028599
11	Commis aux lois et règlements	TRAITEMENT ANNUEL	10028615
11	Agent de contrôle du stationnement	TRAITEMENT ANNUEL	10028632

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
11	Commis principal, Système d’information sur les services intégrés pour enfants	TRAITEMENT ANNUEL	10055434
11	Inspecteur stagiaire, Santé publique	TRAITEMENT ANNUEL	10056846
11	Spécialiste, Admission – Unité d’évaluation des demandes	TRAITEMENT ANNUEL	10058463
11	Mécanicien-soudeur, Équipement du parc automobile	TRAITEMENT ANNUEL	10058516
11	Coordonnateur, Petits déménagements	TRAITEMENT ANNUEL	10059012
11	Agent de répartition, Règlements municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10060758
11	Représentant du Centre du service à la clientèle, tribunal de première instance	TRAITEMENT ANNUEL	10065200
11	Adjoint, Services de télécommunications	TRAITEMENT ANNUEL	10066161
11	Enquêteur, emplacement des installations de services publics	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10066335
11	Technicien, Amélioration de la qualité et Dossiers	ANNUEL	10067844
11	Commis aux programmes, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10073014
11	Technicien administratif de laboratoire	TRAITEMENT ANNUEL	10073532
11	Administrateur, Soutien du programme, <i>Loi sur les infractions provinciales</i>	TRAITEMENT ANNUEL	10074070
11	Spécialiste, Vérification des services de garde à domicile municipaux et d’Ontario au travail	TRAITEMENT ANNUEL	10077676
11	Commis, Contrôle de l’exploitation des stationnements	TRAITEMENT ANNUEL	10078620
11	Technicien d’équipement léger	TRAITEMENT ANNUEL	10079344
11	Adjoint, Règlementation sur l’emprise	TRAITEMENT ANNUEL	10079489
11	Commis à la circulation, Examen de conception	TRAITEMENT ANNUEL	10080344
11	Technicien, Échantillons de laboratoire	TRAITEMENT ANNUEL	10080901
11	Commis, Contrôle des stocks du parc automobile	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10081943
11	Infirmière auxiliaire autorisée (Parcs et Loisirs)	ANNUEL	10082202
11	Responsable, Calendrier des déménagements – Service de technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10089879
11	Agent, Évaluations et Location en immobilier	TRAITEMENT ANNUEL	10096060
11	Assistant juridique, LIP	TRAITEMENT ANNUEL	10108918
11	Coordonnateur de la dotation, Services de garde d’enfants	TRAITEMENT ANNUEL	10111626
11	Agent, Soutien opérationnel du Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10113069

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
12	Chef d’équipe, Routes et Parcs	SALAIRE HORAIRE	10028100
12	Soudeur	SALAIRE HORAIRE	10028105
12	Technicien des systèmes de bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028116
12	Chercheur de titres	TRAITEMENT ANNUEL	10028142
12	Technicien des données relatives aux levés	TRAITEMENT ANNUEL	10028169
12	Administrateur, Contrôle des systèmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028180
12	Enquêteur, Évaluation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028208
12	Acheteur et spécialiste, Biens de la technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10028213
12	Technicien itinérant de la qualité de l’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10028238
12	Visiteur de services de garde en milieu familial	TRAITEMENT ANNUEL	10028243
12	Technicien en levés	TRAITEMENT ANNUEL	10028247
12	Technologue, Surveillance et Évaluation	TRAITEMENT ANNUEL	10028250
12	Coordonnateur, Comité de dérogation	TRAITEMENT ANNUEL	10028253
12	Spécialiste de la vérification	TRAITEMENT ANNUEL	10028266
12	Technicien, Cartographie des infrastructures	TRAITEMENT ANNUEL	10028307
12	Technicien, Infrastructure – Structures	TRAITEMENT ANNUEL	10028314
12	Analyste, surveillance de la circulation et des systèmes de feux de signalisation	TRAITEMENT ANNUEL	10028318
12	Concepteur en cartographie numérique	TRAITEMENT ANNUEL	10028353
12	Technicien, Système d’information géographique	TRAITEMENT ANNUEL	10028426
12	Technicien, Planification fonctionnelle	TRAITEMENT ANNUEL	10028431
12	Concepteur graphique	TRAITEMENT ANNUEL	10028449
12	Agent des finances	TRAITEMENT ANNUEL	10028457
12	Concepteur graphique, Santé	TRAITEMENT ANNUEL	10028464
12	Analyste des données, Gestion des eaux de surface	TRAITEMENT ANNUEL	10028484
12	Agent d’information sur le développement	TRAITEMENT ANNUEL	10028543
12	Coordonnateur, Services de projet, Design et construction, Immeubles et parcs	TRAITEMENT ANNUEL	10028548

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
12	Agent, Supplément de loyer	TRAITEMENT ANNUEL	10028555
12	Technicien itinérant, Approvisionnement en eau	TRAITEMENT ANNUEL	10028563
12	Coordonnateur, Travaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028573
12	Administrateur des valeurs mobilières	TRAITEMENT ANNUEL	10028577
12	Chef de quartier – Élections	TRAITEMENT ANNUEL	10028585
12	Analyste, Programme de théâtre	TRAITEMENT ANNUEL	10028586
12	Agent de la recherche et de l’assistance technique	TRAITEMENT ANNUEL	10028590
12	Agent des communications	TRAITEMENT ANNUEL	10028597
12	Spécialiste en ressources visuelles	TRAITEMENT ANNUEL	10028657
12	Commis technique, Services du bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028678
12	Formateur adjoint des opérateurs de matériel	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028693
12	Agent des rapports de conformité I	TRAITEMENT ANNUEL	10053415
12	Agent d’information, Emprises routières	TRAITEMENT ANNUEL	10055361
12	Coordonnateur, Service de réservation et d’événements	TRAITEMENT ANNUEL	10057054
12	Technicien itinérant, Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10059595
12	Chef d’équipe, Feux de circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10059708
12	Agent de la formation publique avancée	TRAITEMENT ANNUEL	10060756
12	Monteur d’installations au gaz 1 / opérateur	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10065269
12	Commis principal aux opérations	TRAITEMENT ANNUEL	10067646
12	Technicien des opérations	TRAITEMENT ANNUEL	10067647
12	Adjoint administratif / coordonnateur de la formation	TRAITEMENT ANNUEL	10071780
12	Adjoint aux Archives	TRAITEMENT ANNUEL	10072403
12	Agent des budgets	TRAITEMENT ANNUEL	10072692
12	Inspecteur de la conformité des contrats	TRAITEMENT ANNUEL	10074073
12	Technicien, Soutien au système de gestion des dossiers – Gestion des données sur les incendies	TRAITEMENT ANNUEL	10076770
12	Technicien II, Véhicules et Matériel	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10078216
12	Coordonnateur, Réparations commerciales du parc automobile municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10078458

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
12	Adjoint, Graphisme et communications artistiques	ANNUEL	10078929
12	Technicien I, Véhicules et Matériel	SALAIRE HORAIRE	10079295
		TRAITEMENT	
12	Spécialiste des finances I, Revenus	ANNUEL	10079578
		TRAITEMENT	
12	Chef d’équipe, Patrouille routière	ANNUEL	10081250
12	Chef d’équipe des routes et parcs – nuit (Travaux publics)	SALAIRE HORAIRE	10084227
		TRAITEMENT	
12	Chef d’équipe, Services environnementaux	ANNUEL	10085300
		TRAITEMENT	
12	Concepteur graphique, Communications générales	ANNUEL	10085512
12	Gestionnaire de serre	SALAIRE HORAIRE	10086315
12	Technicien, Exploitation du système d’information géographique	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10088028
		TRAITEMENT	
12	Analyste des données opérationnelles	ANNUEL	10090780
		TRAITEMENT	
12	Analyste des technologies de collaboration	ANNUEL	10094595
		TRAITEMENT	
12	Agent, Programme de drainage municipal	ANNUEL	10099603
		TRAITEMENT	
12	Analyste, Soutien au Système d’information sur la gestion du parc automobile et à l’Écran de gestion des tarifs, Services du parc automobile	ANNUEL	10100116
		TRAITEMENT	
12	Agent des finances, Soins aux résidents	ANNUEL	10100682
		TRAITEMENT	
12	Spécialiste des services mobiles	ANNUEL	10103058
		TRAITEMENT	
12	Chef d’équipe, Gestion du matériel et des magasins	ANNUEL	10103059
		TRAITEMENT	
12	Plombier, Compteurs d’eau	ANNUEL	10103673
12	Coordonnateur technique, Soutien opérationnel et Solutions technologiques	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10107884
		TRAITEMENT	
12	Opérateur de procédés	ANNUEL	10028203
13	Peintre industriel	SALAIRE HORAIRE	10028092
13	Superviseur, Entretien des terrains de stationnement et des stationnements sur rue	SALAIRE HORAIRE	10028093
		TRAITEMENT	
13	Opérateur d’installations périphériques	ANNUEL	10028095
13	Électricien, Construction et Entretien	SALAIRE HORAIRE	10028119
		TRAITEMENT	
13	Mécanicien-monteur/opérateur industriel	ANNUEL	10028120
13	Coordonnateur, Atelier de réparation des bornes-fontaines et des vannes	SALAIRE HORAIRE	10028121
		TRAITEMENT	
13	Opérateur électricien industriel	ANNUEL	10028125
		TRAITEMENT	
13	Opérateur mécanicien de moteurs diesel	ANNUEL	10028126

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D'EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d'emploi
		TRAITEMENT	
13	Analyste financier	ANNUEL	10028202
13	Inspecteur des égouts	SALAIRE HORAIRE	10028258
	Opérateur de procédés, Installations	TRAITEMENT	
13	mécaniques/électriques	ANNUEL	10028269
	Opérateur/électricien/mécanicien – Collecte des eaux usées	TRAITEMENT	
13		ANNUEL	10028295
13	Superviseur de secteur, Circulation routière	SALAIRE HORAIRE	10028303
		TRAITEMENT	
13	Superviseur des services alimentaires	ANNUEL	10028344
		TRAITEMENT	
13	Coordonnateur de centre de jour	ANNUEL	10028354
		TRAITEMENT	
13	Formateur des opérateurs de matériel	ANNUEL	10028416
		TRAITEMENT	
13	Analyste des télécommunications	ANNUEL	10028424
		TRAITEMENT	
13	Acheteur	ANNUEL	10028442
	Coordonnateur de quart de travail, Équipe de première intervention	SALAIRE HORAIRE	10028480
		TRAITEMENT	
13	Coordonnateur, Service aux événements	ANNUEL	10028501
		TRAITEMENT	
13	Paramédic des soins primaires – 42 heures	ANNUEL	10028522
		TRAITEMENT	
13	Agent, Panneaux et Numéros de voirie	ANNUEL	10028557
		TRAITEMENT	
13	Spécialiste, Soutien des affaires et des systèmes	ANNUEL	10028558
		TRAITEMENT	
13	Commis, Soutien opérationnel, Santé publique	ANNUEL	10028564
		TRAITEMENT	
13	Analyste II, Service de dépannage	ANNUEL	10028568
		TRAITEMENT	
13	Coordonnateur de programmes	ANNUEL	10028609
		TRAITEMENT	
13	Analyste des données, Gestion des biens	ANNUEL	10028611
		TRAITEMENT	
13	Analyste de la trésorerie	ANNUEL	10028614
	Coordonnateur de programmes, Arts communautaires	TRAITEMENT	
13		ANNUEL	10028640
		TRAITEMENT	
13	Agent, Archives photographiques	ANNUEL	10028642
		TRAITEMENT	
13	Spécialiste en loisirs thérapeutiques	ANNUEL	10028646
		TRAITEMENT	
13	Agent du bâtiment I	ANNUEL	10028675
		TRAITEMENT	
13	Coordonnateur, Clinique de stérilisation animale	ANNUEL	10028692
		TRAITEMENT	
13	Technologue de laboratoire médical	ANNUEL	10034465

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCF – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
13	Administrateur des garanties du parc automobile municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10055007
13	Coordonnateur technique, Service d’imprimerie	TRAITEMENT ANNUEL	10055841
13	Spécialiste de la formation en gestion et technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10055842
13	Chef d’équipe, Services forestiers	TRAITEMENT ANNUEL	10056240
13	Chef d’équipe, Achats	TRAITEMENT ANNUEL	10057499
13	Technicien en chauffage, ventilation et conditionnement d’air (métiers de la Direction du service des parcs, des immeubles et des terrains)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10060294
13	Coordonnateur, Feux de circulation	ANNUEL TRAITEMENT	10061039
13	Paramédic, Événements spéciaux	ANNUEL TRAITEMENT	10065267
13	Agent et formateur, Communications	ANNUEL TRAITEMENT	10067644
13	Monteur-installateur gaz I / mécanicien en réfrigération	ANNUEL TRAITEMENT	10067832
13	Chef d’équipe, remplacement des lampes	ANNUEL	10069229
13	Opérateur responsable	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10077051
13	Superviseur, Contrats et circulation routière	ANNUEL	10079292
13	Spécialiste de la dotation et de la formation pour les élections	TRAITEMENT ANNUEL	10084393
13	Agent administratif principal, Règlements municipaux	ANNUEL	10085414
13	Agent, Soutien opérationnel du Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10085440
13	Paramédic des soins primaires – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10087250
13	Agent administratif, Événements spéciaux	ANNUEL TRAITEMENT	10087560
13	Inspecteur, Exploitation des stationnements	ANNUEL TRAITEMENT	10090240
13	Commis principal aux comptes fournisseurs	ANNUEL	10090520
13	Agent, Soutien opérationnel, Services sociaux et communautaires	TRAITEMENT ANNUEL	10094306
13	Agent principal, Service à la clientèle – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10096475
13	Analyste de gestion de l’effectif	TRAITEMENT ANNUEL	10096621
13	Agent principal, Service à la clientèle – 35 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10097329
13	Spécialiste, Systèmes de sécurité municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10097837
13	Inspecteur des sites de ravitaillement	SALAIRE HORAIRE	10100683

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
13	Spécialiste, Formation en technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10103340
13	Coordonnateur, Planification des horaires	TRAITEMENT ANNUEL	10108303
14	Technicien III, Véhicules et Matériel	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028123
14	Technicien principal, Infrastructure	ANNUEL	10028160
14	Coordonnateur, Système de données sur la sécurité routière	TRAITEMENT ANNUEL	10028184
14	Superviseur, Achats et magasins	TRAITEMENT ANNUEL	10028232
14	Technicien, Assurance de la qualité	ANNUEL TRAITEMENT	10028239
14	Inspecteur/coordonnateur de contrats	ANNUEL TRAITEMENT	10028257
14	Analyste-programmeur	ANNUEL TRAITEMENT	10028291
14	Analyste des systèmes, Circulation routière	ANNUEL TRAITEMENT	10028297
14	Praticien de l’immobilier	ANNUEL TRAITEMENT	10028298
14	Technologue en instruments	ANNUEL TRAITEMENT	10028300
14	Technologue, Instruments et commandes	ANNUEL TRAITEMENT	10028301
14	Inspecteur, Gestion des déchets	ANNUEL TRAITEMENT	10028337
14	Technologue en déchets solides	ANNUEL TRAITEMENT	10028339
14	Coordonnateur, Entretien des systèmes de bâtiments	ANNUEL TRAITEMENT	10028342
14	Coordonnateur de cas	ANNUEL TRAITEMENT	10028351
14	Technologue en levés	ANNUEL	10028355
14	Superviseur, Entretien des routes et parcs	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028381
14	Technologue en levés et cartographie	ANNUEL TRAITEMENT	10028439
14	Technologue en régulation du débit	ANNUEL TRAITEMENT	10028466
14	Agent d’application des règlements municipaux	ANNUEL TRAITEMENT	10028532
14	Agent, Finances de la cour	ANNUEL	10028536
14	Analyste, Stocks des magasins de produits automobiles	TRAITEMENT ANNUEL	10028561
14	Analyste, Systèmes de gestion – Magasins de produits automobiles	TRAITEMENT ANNUEL	10028562
14	Soutien aux paramédics, Logistique	TRAITEMENT ANNUEL	10028575

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
14	Technologue, Approbation des demandes d’infrastructure	TRAITEMENT ANNUEL	10028576
14	Analyste de réseau	TRAITEMENT ANNUEL	10028589
14	Coordonnateur, Soutien aux programmes de gestion des dossiers et de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10028592
14	Agent d’interprétation et d’éducation	TRAITEMENT ANNUEL	10028618
14	Superviseur, Services de production	TRAITEMENT ANNUEL	10028660
14	Technologue, Examen et Design des transports	TRAITEMENT ANNUEL	10028679
14	Spécialiste en emploi	TRAITEMENT ANNUEL	10036676
14	Travailleur, Service de soins en résidence	TRAITEMENT ANNUEL	10036806
14	Contremaître, Contrôle des crues de la rivière Rideau	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10036883
14	Agent des rapports de conformité II	TRAITEMENT ANNUEL	10036986
14	Technologue en recherche de titres	TRAITEMENT ANNUEL	10052271
14	Technologue, Évaluation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10058228
14	Chef d’équipe, <i>Loi sur les infractions provinciales</i>	TRAITEMENT ANNUEL	10058520
14	Coordonnateur, Entente de services techniques	TRAITEMENT ANNUEL	10058930
14	Charpentier général	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10060291
14	Technicien, Régie de la construction	TRAITEMENT ANNUEL	10060295
14	Chef d’équipe, Électricien	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10065927
14	Inspecteur, Projets de remise en état des routes	TRAITEMENT ANNUEL	10069779
14	Spécialiste, Soutien des applications d’affaires	TRAITEMENT ANNUEL	10075776
14	Coordonnateur, Programme de subvention des services de garde	TRAITEMENT ANNUEL	10076651
14	Spécialiste, Soutien aux applications des Services à l’enfance	TRAITEMENT ANNUEL	10076653
14	Spécialiste des finances II, Revenus	TRAITEMENT ANNUEL	10079579
14	Spécialiste, Soutien aux applications de santé publique	TRAITEMENT ANNUEL	10079640
14	Spécialiste, Soutien à l’application RAI-MDS	TRAITEMENT ANNUEL	10080536
14	Superviseur, Entretien des routes et parcs – nuit	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10084228
14	Technologue, Études sur le stationnement	TRAITEMENT ANNUEL	10084724
14	Registraire, Perception	TRAITEMENT ANNUEL	10084727

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
14	Coordonnateur, Entretien des systèmes des édifices, Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains	TRAITEMENT ANNUEL	10091514
14	Coordonnateur, Parc automobile et Matériel du Service	TRAITEMENT ANNUEL	10096427
14	Technologue en génie, Soutien des programmes et soutien technique	TRAITEMENT ANNUEL	10097608
14	Superviseur, Entretien du parc automobile, Planification et ordonnancement	TRAITEMENT ANNUEL	10098077
14	Technicien IIIB, Véhicules et Matériel	SALAIRE HORAIRE	10112091
15	Technicien en chef certifié	SALAIRE HORAIRE	10028127
15	Technicien en conception de la signalisation	TRAITEMENT ANNUEL	10028227
15	Technologue de la qualité d’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10028246
15	Opérateur de procédés principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028251
15	Coordonnateur, Données sur la circulation routière	TRAITEMENT ANNUEL	10028256
15	Superviseur, Atelier de signalisation	SALAIRE HORAIRE	10028264
15	Technologue de procédés	TRAITEMENT ANNUEL	10028283
15	Juriste	TRAITEMENT ANNUEL	10028289
15	Technologue, Services de gestion de projet	TRAITEMENT ANNUEL	10028292
15	Coordonnateur, Programme d’amélioration de la sécurité	TRAITEMENT ANNUEL	10028310
15	Technologue de laboratoire II	TRAITEMENT ANNUEL	10028325
15	Technologue, Systèmes de contrôle électroniques	SALAIRE HORAIRE	10028333
15	Agent, Vérification de la conformité – Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10028336
15	Technologue, Système d’acquisition et de contrôle de données	TRAITEMENT ANNUEL	10028360
15	Technologue, Design (Projets d’infrastructure)	TRAITEMENT ANNUEL	10028364
15	Technicien adjoint (agent de projet)	TRAITEMENT ANNUEL	10028371
15	Technicien en gestion de projet	TRAITEMENT ANNUEL	10028374
15	Concepteur graphique principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028448
15	Inspecteur, Installations de régulation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028487
15	Planificateur de l’entretien	TRAITEMENT ANNUEL	10028521
15	Technologue en génie biomédical	TRAITEMENT ANNUEL	10028547
15	Opérateur mécanicien-électricien principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028556

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
15	Chef de groupe, Service de dépannage	TRAITEMENT ANNUEL	10028569
15	Enquêteur intermédiaire, Demandes de règlement	TRAITEMENT ANNUEL	10028587
15	Soutien aux paramédics, Communications	TRAITEMENT ANNUEL	10028598
15	Superviseur, permis et demandes d’emprises routières	TRAITEMENT ANNUEL	10028605
15	Inspecteur, Gestion de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028621
15	Inspecteur des Services forestiers	TRAITEMENT ANNUEL	10028625
15	Conservateur des collections	TRAITEMENT ANNUEL	10028644
15	Administrateur de programmes, Besoins spéciaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028645
15	Secrétaire-trésorier adjoint	TRAITEMENT ANNUEL	10052018
15	Plombier (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10054379
15	Agent de présentation des cas	ANNUEL	10055758
15	Électricien (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10060292
15	Examineur de cas	ANNUEL TRAITEMENT	10075985
15	Agent de gestion de contrats	ANNUEL TRAITEMENT	10076657
15	Coordonnateur de projet, Distribution de l’eau	ANNUEL	10076871
15	Inspecteur, Exploitation et Entretien du réseau d’évacuation et de drainage	TRAITEMENT ANNUEL	10077318
15	Technologue, Communications de réseau et Vidéos	TRAITEMENT ANNUEL	10078132
15	Formateur, Soutien opérationnel et Intégration	TRAITEMENT ANNUEL	10080619
15	Superviseur, Services de soins dentaires	ANNUEL	10087372
15	Coordonnateur, Opérations sur le terrain en sylviculture	TRAITEMENT ANNUEL	10094594
15	Planificateur de l’entretien, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10094945
15	Superviseur, Soutien opérationnel	TRAITEMENT ANNUEL	10103667
15	Technologue, Systèmes de l’eau de surface	TRAITEMENT ANNUEL	10109026
16	Technologue en réfection des routes	ANNUEL	10028193
16	Coordonnateur, Programme de sécurité routière dans les zones scolaires	TRAITEMENT ANNUEL	10028226

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SFCP – LISTE D'EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d'emploi
16	Agent d'aide au recouvrement	TRAITEMENT ANNUEL	10028331
16	Superviseur, Installations de régulation de la circulation	SALAIRE HORAIRE	10028338
16	Superviseur de l'entretien	SALAIRE HORAIRE	10028361
16	Agent d'évaluation de l'admissibilité	TRAITEMENT ANNUEL	10028373
16	Coordonnateur, Activités de construction	SALAIRE HORAIRE	10028375
16	Superviseur, Garderie	TRAITEMENT ANNUEL	10028376
16	Inspecteur de la santé publique	TRAITEMENT ANNUEL	10028412
16	Technicien II, Planification fonctionnelle	TRAITEMENT ANNUEL	10028432
16	Coordonnateur, Services techniques	TRAITEMENT ANNUEL	10028477
16	Paramédic de soins avancés – 42 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10028523
16	Procureur	TRAITEMENT ANNUEL	10028538
16	Agent des normes foncières et du zonage	TRAITEMENT ANNUEL	10028545
16	Superviseur, Services résidentiels familiaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028553
16	Coordonnateur, Gestion de l'information	TRAITEMENT ANNUEL	10028565
16	Coordonnateur de projet, Éclairage de rue	TRAITEMENT ANNUEL	10028566
16	Coordonnateur de projet, Drainage municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10028574
16	Technologue en dessin principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028610
16	Technologue en génie, Programmes latéraux	TRAITEMENT ANNUEL	10028623
16	Technicien de la construction	TRAITEMENT ANNUEL	10028624
16	Examineur de plan de zonage	TRAITEMENT ANNUEL	10028674
16	Coordonnateur, Installation de gestion des eaux pluviales	TRAITEMENT ANNUEL	10055431
16	Coordonnateur, Services techniques – Métiers	TRAITEMENT ANNUEL	10060293
16	Superviseur des loisirs I	TRAITEMENT ANNUEL	10068439
16	Coordonnateur, Projets de remise en état des routes	TRAITEMENT ANNUEL	10069778
16	Superviseur, Service de soutien administratif et sur place	TRAITEMENT ANNUEL	10079500
16	Agent, Études sur la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10079912

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
16	Ingénieur technique, Entretien des égouts – 35 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10084489
16	Paramédic de soins avancés – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10087249
16	Technologue mécanicien-électricien	TRAITEMENT ANNUEL	10097607
16	Chef d’entretien, Système d’acquisition et de contrôle de données	TRAITEMENT ANNUEL	10103674
16	Superviseur, Facturation des services d’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10103696
17	Analyste en ressources hydrauliques	TRAITEMENT ANNUEL	10028252
17	Superviseur des procédés	TRAITEMENT ANNUEL	10028284
17	Technologue, Système de régulation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028335
17	Superviseur, technologues en électronique, Communications et Vidéo	TRAITEMENT ANNUEL	10028340
17	Superviseur de technologues en électronique	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028377
17	Coordonnateur principal de projet	TRAITEMENT ANNUEL	10028549
17	Superviseur des installations	TRAITEMENT ANNUEL	10028567
17	Superviseur, Gestion des installations	TRAITEMENT ANNUEL	10028580
17	Superviseur, Entretien du système de traitement de l’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10028596
17	Agent d’application du Code du bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028669
17	Agent du bâtiment II	TRAITEMENT ANNUEL	10028671
17	Agent du bâtiment spécialiste	TRAITEMENT ANNUEL	10052019
17	Superviseur des permis et des services de données	TRAITEMENT ANNUEL	10064689
17	Superviseur des loisirs II	TRAITEMENT ANNUEL	10068440
17	Superviseur, Entretien des systèmes de bâtiments	TRAITEMENT ANNUEL	10079466
17	Agent des ententes d’aménagement	TRAITEMENT ANNUEL	10080447
17	Technologue, Système d’acquisition et de contrôle de données – eaux usées	TRAITEMENT ANNUEL	10100063
17	Superviseur, Planification de l’entretien	TRAITEMENT ANNUEL	10103805
17	Chef d’équipe, Centre de soutien social et communautaire	TRAITEMENT ANNUEL	10105069
18	Analyste du financement en capital	TRAITEMENT ANNUEL	10028273
18	Superviseur, Inspection des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10028368

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (par échelle salariale)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
18	Spécialiste de l’assurance de la qualité	ANNUEL	10028372
18	Superviseur, Projets de remise en état des routes	SALAIRE HORAIRE	10028514
		TRAITEMENT	
18	Superviseur de secteur	ANNUEL	10028541
		TRAITEMENT	
18	Enquêteur principal, Demandes de règlement	ANNUEL	10028572
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Application des règlements municipaux	ANNUEL	10028633
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Entretien et exploitation du système de drainage	ANNUEL	10073364
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Gestion des décharges	ANNUEL	10077772
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Entretien et Processus en matière d’eaux usées	ANNUEL	10091995
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Systèmes linéaires	ANNUEL	10091997
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Première intervention	ANNUEL	10091998
		TRAITEMENT	
18	Superviseur, Soutien à la distribution d’eau	ANNUEL	10101065
		TRAITEMENT	
19	Technologue, Évaluation des structures	ANNUEL	10028332
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Installation de feux de circulations	ANNUEL	10028382
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Panneaux et marques sur la chaussée	ANNUEL	10028385
		TRAITEMENT	
19	Technologue en conception de la signalisation	ANNUEL	10028388
		TRAITEMENT	
19	Agent d’approbation des demandes d’infrastructure	ANNUEL	10028560
		TRAITEMENT	
19	Agent d’approbation des emprises	ANNUEL	10028604
		TRAITEMENT	
19	Agent du bâtiment III	ANNUEL	10028672
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Inspections de la gestion de la circulation	ANNUEL	10057032
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Gestion des biens relatifs à l’éclairage de rue	ANNUEL	10063866
		TRAITEMENT	
19	Superviseur des inspections de santé publique	ANNUEL	10069750
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Conformité au Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	ANNUEL	10088027
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Processus de contrôle des eaux usées	ANNUEL	10091996
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Production de l’eau	ANNUEL	10091999
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Construction municipale	ANNUEL	10094953
		TRAITEMENT	
19	Superviseur, Inspections des aménagements	ANNUEL	10105543

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
13	Acheteur	TRAITEMENT ANNUEL	10028442
12	Acheteur et spécialiste, Biens de la technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10028213
09	Adjoint à l’entretien et à l’inspection des installations	TRAITEMENT ANNUEL	10088846
10	Adjoint à la formation	TRAITEMENT ANNUEL	10036033
11	Adjoint à la réadaptation	TRAITEMENT ANNUEL	10028280
08	Adjoint administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028182
08	Adjoint administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028219
09	Adjoint administratif	TRAITEMENT ANNUEL	10028215
12	Adjoint administratif / coordonnateur de la formation	TRAITEMENT ANNUEL	10071780
10	Adjoint administratif aux programmes	TRAITEMENT ANNUEL	10064307
08	Adjoint administratif du gestionnaire	TRAITEMENT ANNUEL	10036014
05	Adjoint au soutien des activités spéciales	TRAITEMENT ANNUEL	10055625
10	Adjoint au soutien, Programme de subvention des services de garde	TRAITEMENT ANNUEL	10076652
12	Adjoint aux Archives	TRAITEMENT ANNUEL	10072403
10	Adjoint aux assurances	TRAITEMENT ANNUEL	10042014
09	Adjoint aux communications	TRAITEMENT ANNUEL	10028425
08	Adjoint aux programmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028469
10	Adjoint aux programmes, Renouvellement du cycle de vie	TRAITEMENT ANNUEL	10105418
11	Adjoint juridique	TRAITEMENT ANNUEL	10028185
10	Adjoint, Gestion de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10028517
12	Adjoint, Graphisme et communications artistiques	TRAITEMENT ANNUEL	10078929
07	Adjoint, Programme de jour pour adultes	TRAITEMENT ANNUEL	10028461
11	Adjoint, Règlementation sur l’emprise	TRAITEMENT ANNUEL	10079489
10	Adjoint, Salle de référence	TRAITEMENT ANNUEL	10065531
10	Adjoint, Services aux clients et aux bénévoles	TRAITEMENT ANNUEL	10038115

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
11	Adjoint, Services de télécommunications	TRAITEMENT ANNUEL	10066161
08	Adjoint, Services des bénévoles	TRAITEMENT ANNUEL	10070193
10	Adjoint, Services des règlements municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028533
10	Adjoint, Soutien à la tenue de dossier et à l’application de transport en commun	TRAITEMENT ANNUEL	10090464
09	Administrateur d’entrepôt	TRAITEMENT ANNUEL	10102971
15	Administrateur de programmes, Besoins spéciaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028645
13	Administrateur des garanties du parc automobile municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10055007
12	Administrateur des valeurs mobilières	TRAITEMENT ANNUEL	10028577
12	Administrateur, Contrôle des systèmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028180
11	Administrateur, Soutien du programme, <i>Loi sur les infractions provinciales</i>	TRAITEMENT ANNUEL	10074070
13	Agent administratif principal, Règlements municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10085414
11	Agent administratif, centre SSC	TRAITEMENT ANNUEL	10028313
13	Agent administratif, Événements spéciaux	TRAITEMENT ANNUEL	10087560
16	Agent d’aide au recouvrement	TRAITEMENT ANNUEL	10028331
14	Agent d’application des règlements municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028532
17	Agent d’application du Code du bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028669
19	Agent d’approbation des demandes d’infrastructure	TRAITEMENT ANNUEL	10028560
19	Agent d’approbation des emprises	TRAITEMENT ANNUEL	10028604
16	Agent d’évaluation de l’admissibilité	TRAITEMENT ANNUEL	10028373
12	Agent d’information sur le développement	TRAITEMENT ANNUEL	10028543
12	Agent d’information, Emprises routières	TRAITEMENT ANNUEL	10055361
14	Agent d’interprétation et d’éducation	TRAITEMENT ANNUEL	10028618
11	Agent de contrôle du stationnement	TRAITEMENT ANNUEL	10028632
15	Agent de gestion de contrats	TRAITEMENT ANNUEL	10076657
09	Agent de la formation publique	TRAITEMENT ANNUEL	10083791

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
12	Agent de la formation publique avancée	TRAITEMENT ANNUEL	10060756
12	Agent de la recherche et de l’assistance technique	TRAITEMENT ANNUEL	10028590
15	Agent de présentation des cas	TRAITEMENT ANNUEL	10055758
10	Agent de répartition, Déchets solides	TRAITEMENT ANNUEL	10028262
11	Agent de répartition, Règlements municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10060758
12	Agent des budgets	TRAITEMENT ANNUEL	10072692
12	Agent des communications	TRAITEMENT ANNUEL	10028597
17	Agent des ententes d’aménagement	TRAITEMENT ANNUEL	10080447
12	Agent des finances	TRAITEMENT ANNUEL	10028457
11	Agent des finances, Services juridiques	TRAITEMENT ANNUEL	10028157
12	Agent des finances, Soins aux résidents	TRAITEMENT ANNUEL	10100682
16	Agent des normes foncières et du zonage	TRAITEMENT ANNUEL	10028545
12	Agent des rapports de conformité I	TRAITEMENT ANNUEL	10053415
14	Agent des rapports de conformité II	TRAITEMENT ANNUEL	10036986
13	Agent du bâtiment I	TRAITEMENT ANNUEL	10028675
17	Agent du bâtiment II	TRAITEMENT ANNUEL	10028671
19	Agent du bâtiment III	TRAITEMENT ANNUEL	10028672
17	Agent du bâtiment spécialiste	TRAITEMENT ANNUEL	10052019
10	Agent du service à la clientèle – 35 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10028546
10	Agent du service à la clientèle – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10028173
13	Agent et formateur, Communications	TRAITEMENT ANNUEL	10067644
13	Agent principal, Service à la clientèle – 35 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10097329
13	Agent principal, Service à la clientèle – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10096475
13	Agent, Archives photographiques	TRAITEMENT ANNUEL	10028642
16	Agent, Études sur la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10079912

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
11	Agent, Évaluations et Location en immobilier	TRAITEMENT ANNUEL	10096060
14	Agent, Finances de la cour	TRAITEMENT ANNUEL	10028536
13	Agent, Panneaux et Numéros de voirie	TRAITEMENT ANNUEL	10028557
12	Agent, Programme de drainage municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10099603
10	Agent, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028613
11	Agent, Soutien opérationnel du Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10113069
13	Agent, Soutien opérationnel du Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10085440
13	Agent, Soutien opérationnel, Services sociaux et communautaires	TRAITEMENT ANNUEL	10094306
12	Agent, Supplément de loyer	TRAITEMENT ANNUEL	10028555
15	Agent, Vérification de la conformité – Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10028336
05	Aide au contrôle du stationnement	TRAITEMENT ANNUEL	10056425
05	Aide de garderie	TRAITEMENT ANNUEL	10028512
05	Aide-artisan (installations mécaniques et électriques)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028619
06	Aide-cuisinier	ANNUEL TRAITEMENT	10028096
05	Aide-enseignant en garderie	ANNUEL	10028139
03	Aide-ouvrier d’entretien	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028688
13	Analyste de gestion de l’effectif	ANNUEL TRAITEMENT	10096621
13	Analyste de la trésorerie	ANNUEL TRAITEMENT	10028614
14	Analyste de réseau	ANNUEL TRAITEMENT	10028589
12	Analyste des données opérationnelles	ANNUEL TRAITEMENT	10090780
13	Analyste des données, Gestion des biens	ANNUEL TRAITEMENT	10028611
12	Analyste des données, Gestion des eaux de surface	ANNUEL TRAITEMENT	10028484
14	Analyste des systèmes, Circulation routière	ANNUEL TRAITEMENT	10028297
12	Analyste des technologies de collaboration	ANNUEL TRAITEMENT	10094595
13	Analyste des télécommunications	ANNUEL TRAITEMENT	10028424
18	Analyste du financement en capital	ANNUEL	10028273

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
17	Analyste en ressources hydrauliques	TRAITEMENT ANNUEL	10028252
13	Analyste financier	TRAITEMENT ANNUEL	10028202
09	Analyste I, Service de dépannage	TRAITEMENT ANNUEL	10094831
13	Analyste II, Service de dépannage	TRAITEMENT ANNUEL	10028568
12	Analyste, Programme de théâtre	ANNUEL	10028586
12	Analyste, Soutien au Système d’information sur la gestion du parc automobile et à l’Écran de gestion des tarifs, Services du parc automobile	TRAITEMENT ANNUEL	10100116
14	Analyste, Stocks des magasins de produits automobiles	TRAITEMENT ANNUEL	10028561
12	Analyste, surveillance de la circulation et des systèmes de feux de signalisation	TRAITEMENT ANNUEL	10028318
14	Analyste, Systèmes de gestion – Magasins de produits automobiles	TRAITEMENT ANNUEL	10028562
14	Analyste-programmeur	TRAITEMENT ANNUEL	10028291
07	Assistant dentaire	TRAITEMENT ANNUEL	10028396
11	Assistant juridique, LIP	TRAITEMENT ANNUEL	10108918
14	Charpentier général	SALAIRE HORAIRE	10060291
07	Chauffeur-transporteur, Déchets solides	SALAIRE HORAIRE	10028069
16	Chef d’entretien, Système d’acquisition et de contrôle de données	TRAITEMENT ANNUEL	10103674
12	Chef d’équipe des routes et parcs – nuit (Travaux publics)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10084227
13	Chef d’équipe, Achats	ANNUEL	10057499
17	Chef d’équipe, Centre de soutien social et communautaire	TRAITEMENT ANNUEL	10105069
10	Chef d’équipe, Dispositifs de signalisation	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028115
12	Chef d’équipe, Feux de circulation	ANNUEL TRAITEMENT	10059708
12	Chef d’équipe, Gestion du matériel et des magasins	ANNUEL	10103059
11	Chef d’équipe, Installations	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028599
14	Chef d’équipe, <i>Loi sur les infractions provinciales</i>	ANNUEL	10058520
10	Chef d’équipe, Marques longitudinales	SALAIRE HORAIRE	10071984
10	Chef d’équipe, Marques transversales	SALAIRE HORAIRE	10028491
09	Chef d’équipe, Opérateur de matériel spécial	SALAIRE HORAIRE	10028419
09	Chef d’équipe, Panneaux	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028087
12	Chef d’équipe, Patrouille routière	ANNUEL	10081250

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
13	Chef d’équipe, remplacement des lampes	ANNUEL	10069229
12	Chef d’équipe, Routes et Parcs	SALAIRE HORAIRE	10028100
		TRAITEMENT	
09	Chef d’équipe, Service d’impression	ANNUEL	10094757
		TRAITEMENT	
10	Chef d’équipe, Services du courrier	ANNUEL	10082851
		TRAITEMENT	
12	Chef d’équipe, Services environnementaux	ANNUEL	10085300
		TRAITEMENT	
13	Chef d’équipe, Services forestiers	ANNUEL	10056240
		TRAITEMENT	
15	Chef de groupe, Service de dépannage	ANNUEL	10028569
		TRAITEMENT	
12	Chef de quartier – Élections	ANNUEL	10028585
		TRAITEMENT	
12	Chercheur de titres	ANNUEL	10028142
		TRAITEMENT	
08	Coiffeur	ANNUEL	10028097
		TRAITEMENT	
09	Commis à l’administration des programmes	ANNUEL	10028241
	Commis à l’administration des programmes, Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT	
09		ANNUEL	10105186
		TRAITEMENT	
10	Commis à l’allocation des fonds à l’échelle de la Ville	ANNUEL	10028607
		TRAITEMENT	
10	Commis à la circulation	ANNUEL	10028616
		TRAITEMENT	
11	Commis à la circulation, Examen de conception	ANNUEL	10080344
		TRAITEMENT	
09	Commis à la gestion du matériel	ANNUEL	10028454
		TRAITEMENT	
08	Commis à la saisie et à la vérification des données	ANNUEL	10028395
		TRAITEMENT	
04	Commis administratif	ANNUEL	10028694
		TRAITEMENT	
08	Commis administratif	ANNUEL	10028146
		TRAITEMENT	
08	Commis administratif	ANNUEL	10028189
		TRAITEMENT	
08	Commis administratif	ANNUEL	10028201
		TRAITEMENT	
08	Commis administratif	ANNUEL	10028436
		TRAITEMENT	
08	Commis administratif	ANNUEL	10028518
		TRAITEMENT	
10	Commis administratif	ANNUEL	10028153
		TRAITEMENT	
10	Commis administratif	ANNUEL	10028218
		TRAITEMENT	
09	Commis administratif à la balance	ANNUEL	10028456

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
09	Commis administratif principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028255
09	Commis administratif, Demandes de règlement	TRAITEMENT ANNUEL	10042013
11	Commis administratif, Gestion des situations d’urgence	TRAITEMENT ANNUEL	10028174
09	Commis administratif, Levés et Cartographie	TRAITEMENT ANNUEL	10028128
08	Commis administratif, Recettes	TRAITEMENT ANNUEL	10028195
09	Commis au budget de fonctionnement	TRAITEMENT ANNUEL	10108546
03	Commis au classement	TRAITEMENT ANNUEL	10028414
08	Commis au contrôle des données	TRAITEMENT ANNUEL	10028398
06	Commis au courrier et à la distribution – 35 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10028415
06	Commis au courrier et à la distribution – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10088655
08	Commis aux accidents de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028162
09	Commis aux achats/magasins	TRAITEMENT ANNUEL	10028441
10	Commis aux assurances	TRAITEMENT ANNUEL	10028447
08	Commis aux comptes	TRAITEMENT ANNUEL	10028198
09	Commis aux comptes fournisseurs	TRAITEMENT ANNUEL	10087581
09	Commis aux demandes de remboursement des frais dentaires	TRAITEMENT ANNUEL	10086258
07	Commis aux demandes de traduction	TRAITEMENT ANNUEL	10028652
08	Commis aux documents techniques	TRAITEMENT ANNUEL	10028453
11	Commis aux lois et règlements	TRAITEMENT ANNUEL	10028615
08	Commis aux marchés	TRAITEMENT ANNUEL	10028655
09	Commis aux opérations	TRAITEMENT ANNUEL	10067645
09	Commis aux opérations	TRAITEMENT ANNUEL	10113587
09	Commis aux permis	TRAITEMENT ANNUEL	10028231
11	Commis aux programmes, Services environnementaux	TRAITEMENT ANNUEL	10073014
10	Commis aux regroupements	TRAITEMENT ANNUEL	10028617

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
09	Commis aux renseignements (quart de jour)	TRAITEMENT ANNUEL	10028172
08	Commis aux réservations	TRAITEMENT ANNUEL	10080149
08	Commis aux ressources	TRAITEMENT ANNUEL	10028401
09	Commis de soutien aux opérations	TRAITEMENT ANNUEL	10028440
04	Commis de soutien général	TRAITEMENT ANNUEL	10028129
08	Commis de soutien, Soins de longue durée	TRAITEMENT ANNUEL	10062219
08	Commis principal au courrier et à la distribution	TRAITEMENT ANNUEL	10090786
10	Commis principal aux achats	TRAITEMENT ANNUEL	10028443
11	Commis principal aux comptes	TRAITEMENT ANNUEL	10028235
13	Commis principal aux comptes fournisseurs	TRAITEMENT ANNUEL	10090520
12	Commis principal aux opérations	TRAITEMENT ANNUEL	10067646
11	Commis principal, Système d’information sur les services intégrés pour enfants	TRAITEMENT ANNUEL	10055434
10	Commis technique, Emprise	TRAITEMENT ANNUEL	10080528
12	Commis technique, Services du bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028678
10	Commis, Approbation des documents, Comité de dérogation	TRAITEMENT ANNUEL	10105422
10	Commis, Approbation des événements spéciaux	TRAITEMENT ANNUEL	10072455
11	Commis, Contrôle de l’exploitation des stationnements	TRAITEMENT ANNUEL	10078620
11	Commis, Contrôle des stocks du parc automobile	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10081943
11	Commis, Division du service du bâtiment	TRAITEMENT ANNUEL	10028196
08	Commis, Données	TRAITEMENT ANNUEL	10028427
09	Commis, Données, Services d’information sur la clientèle et la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10102042
10	Commis, Dossiers techniques – Gestion des infrastructures	TRAITEMENT ANNUEL	10079103
08	Commis, Facturation des services d’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10112174
09	Commis, Finances	TRAITEMENT ANNUEL	10028519
10	Commis, Infrastructure de la technologie de l’information ou Gestion des applications d’entreprise	TRAITEMENT ANNUEL	10066162
09	Commis, Levés et Cartographie	TRAITEMENT ANNUEL	10028211

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
10	Commis, Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10028601
10	Commis, Service à la clientèle – <i>Loi sur les infractions provinciales</i>	TRAITEMENT ANNUEL	10028539
10	Commis, Service à la clientèle, Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10028600
09	Commis, Service de dépannage	TRAITEMENT ANNUEL	10028265
08	Commis, Services environnementaux	ANNUEL	10094969
09	Commis, Soutien au programme – Service de gestion de l’entretien et Administration de la paie	TRAITEMENT ANNUEL	10069190
10	Commis, Soutien aux programmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028554
13	Commis, Soutien opérationnel, Santé publique	TRAITEMENT ANNUEL	10028564
10	Commis-comptable	TRAITEMENT ANNUEL	10028168
08	Commis-réceptionniste	TRAITEMENT ANNUEL	10028131
08	Commis-réceptionniste, Achats	TRAITEMENT ANNUEL	10028444
12	Concepteur en cartographie numérique	TRAITEMENT ANNUEL	10028353
12	Concepteur graphique	TRAITEMENT ANNUEL	10028449
15	Concepteur graphique principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028448
12	Concepteur graphique, Communications générales	TRAITEMENT ANNUEL	10085512
12	Concepteur graphique, Santé	ANNUEL	10028464
10	Concepteur-fabricant de panneaux de signalisation	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028261
15	Conservateur des collections	ANNUEL	10028644
14	Contremaître, Contrôle des crues de la rivière Rideau	SALAIRE HORAIRE	10036883
11	Contremaître, Égouts	SALAIRE HORAIRE	10028101
11	Contremaître, Remise en état	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028470
14	Coordonnateur de cas	ANNUEL TRAITEMENT	10028351
13	Coordonnateur de centre de jour	ANNUEL	10028354
11	Coordonnateur de la dotation, Services de garde d’enfants	TRAITEMENT ANNUEL	10111626
11	Coordonnateur de la dotation, Services sociaux et communautaires	TRAITEMENT ANNUEL	10028230
13	Coordonnateur de programmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028609
13	Coordonnateur de programmes, Arts communautaires	TRAITEMENT ANNUEL	10028640

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
15	Coordonnateur de projet, Distribution de l’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10076871
16	Coordonnateur de projet, Drainage municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10028574
16	Coordonnateur de projet, Éclairage de rue	TRAITEMENT ANNUEL	10028566
10	Coordonnateur de quart de travail	TRAITEMENT ANNUEL	10028524
13	Coordonnateur de quart de travail, Équipe de première intervention	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028480
11	Coordonnateur des activités, Soins de longue durée	ANNUEL	10028347
09	Coordonnateur des quarts de travail, Service des incendies	TRAITEMENT ANNUEL	10081161
09	Coordonnateur des rapports	TRAITEMENT ANNUEL	10028666
10	Coordonnateur des rapports, Urbanisme et Gestion de la croissance	TRAITEMENT ANNUEL	10106300
17	Coordonnateur principal de projet	TRAITEMENT ANNUEL	10028549
13	Coordonnateur technique, Service d’imprimerie	TRAITEMENT ANNUEL	10055841
12	Coordonnateur technique, Soutien opérationnel et Solutions technologiques	TRAITEMENT ANNUEL	10107884
16	Coordonnateur, Activités de construction	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028375
10	Coordonnateur, Administration des services publics	ANNUEL	10028138
13	Coordonnateur, Atelier de réparation des bornes-fontaines et des vannes	TRAITEMENT SALAIRE HORAIRE	10028121
13	Coordonnateur, Clinique de stérilisation animale	TRAITEMENT ANNUEL	10028692
12	Coordonnateur, Comité de dérogation	TRAITEMENT ANNUEL	10028253
15	Coordonnateur, Données sur la circulation routière	TRAITEMENT ANNUEL	10028256
14	Coordonnateur, Entente de services techniques	TRAITEMENT ANNUEL	10058930
11	Coordonnateur, Entrepôt	TRAITEMENT ANNUEL	10028455
14	Coordonnateur, Entretien des systèmes de bâtiments	TRAITEMENT ANNUEL	10028342
14	Coordonnateur, Entretien des systèmes des édifices, Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains	TRAITEMENT ANNUEL	10091514
13	Coordonnateur, Feux de circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10061039
16	Coordonnateur, Gestion de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10028565
16	Coordonnateur, Installation de gestion des eaux pluviales	TRAITEMENT ANNUEL	10055431

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
15	Coordonnateur, Opérations sur le terrain en sylviculture	TRAITEMENT ANNUEL	10094594
14	Coordonnateur, Parc automobile et Matériel du Service	TRAITEMENT ANNUEL	10096427
11	Coordonnateur, Petits déménagements	TRAITEMENT ANNUEL	10059012
13	Coordonnateur, Planification des horaires	TRAITEMENT ANNUEL	10108303
15	Coordonnateur, Programme d’amélioration de la sécurité	TRAITEMENT ANNUEL	10028310
16	Coordonnateur, Programme de sécurité routière dans les zones scolaires	TRAITEMENT ANNUEL	10028226
14	Coordonnateur, Programme de subvention des services de garde	TRAITEMENT ANNUEL	10076651
10	Coordonnateur, Programme de vaccination	TRAITEMENT ANNUEL	10066506
16	Coordonnateur, Projets de remise en état des routes	TRAITEMENT ANNUEL	10069778
12	Coordonnateur, Réparations commerciales du parc automobile municipal	TRAITEMENT ANNUEL	10078458
13	Coordonnateur, Service aux événements	TRAITEMENT ANNUEL	10028501
10	Coordonnateur, Service d’entretien du parc automobile	TRAITEMENT ANNUEL	10028608
12	Coordonnateur, Service de réservation et d’événements	TRAITEMENT ANNUEL	10057054
12	Coordonnateur, Services de projet, Design et construction, Immeubles et parcs	TRAITEMENT ANNUEL	10028548
16	Coordonnateur, Services techniques	TRAITEMENT ANNUEL	10028477
16	Coordonnateur, Services techniques – Métiers	TRAITEMENT ANNUEL	10060293
10	Coordonnateur, Signalisation routière	TRAITEMENT ANNUEL	10028099
11	Coordonnateur, Soutien aux installations	TRAITEMENT ANNUEL	10028595
14	Coordonnateur, Soutien aux programmes de gestion des dossiers et de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10028592
10	Coordonnateur, Soutien sur le terrain	TRAITEMENT ANNUEL	10077055
14	Coordonnateur, Système de données sur la sécurité routière	TRAITEMENT ANNUEL	10028184
12	Coordonnateur, Travaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028573
09	Cuisinier	TRAITEMENT ANNUEL	10028111
05	Cuisinier de garderie	TRAITEMENT ANNUEL	10028140
10	Éducateur en hygiène dentaire	TRAITEMENT ANNUEL	10064777

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
09	Éducateur I, Services de garde d’enfants	ANNUEL	10028248
		TRAITEMENT	
11	Éducateur II, Services de garde d’enfants	ANNUEL	10028272
15	Électricien (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE	10060292
14	Chef d’équipe, Électricien	SALAIRE HORAIRE	10065927
13	Électricien, Construction et Entretien	SALAIRE HORAIRE	10028119
		TRAITEMENT	
15	Enquêteur intermédiaire, Demandes de règlement	ANNUEL	10028587
		TRAITEMENT	
18	Enquêteur principal, Demandes de règlement	ANNUEL	10028572
11	Enquêteur, emplacement des installations de services publics	SALAIRE HORAIRE	10066335
		TRAITEMENT	
12	Enquêteur, Évaluation de la circulation	ANNUEL	10028208
		TRAITEMENT	
15	Examineur de cas	ANNUEL	10075985
		TRAITEMENT	
16	Examineur de plan de zonage	ANNUEL	10028674
10	Finisseur de béton	SALAIRE HORAIRE	10056993
12	Formateur adjoint des opérateurs de matériel	SALAIRE HORAIRE	10028693
		TRAITEMENT	
13	Formateur des opérateurs de matériel	ANNUEL	10028416
		TRAITEMENT	
15	Formateur, Soutien opérationnel et Intégration	ANNUEL	10080619
12	Gestionnaire de serre	SALAIRE HORAIRE	10086315
		TRAITEMENT	
11	Infirmière auxiliaire autorisée (Parcs et Loisirs)	ANNUEL	10082202
		TRAITEMENT	
10	Infirmière auxiliaire autorisée (Santé)	ANNUEL	10028408
		TRAITEMENT	
11	Infirmière auxiliaire autorisée (Soins de longue durée)	ANNUEL	10028276
		TRAITEMENT	
16	Ingénieur technique, Entretien des égouts – 35 heures	ANNUEL	10084489
		TRAITEMENT	
12	Inspecteur de la conformité des contrats	ANNUEL	10074073
		TRAITEMENT	
16	Inspecteur de la santé publique	ANNUEL	10028412
13	Inspecteur des égouts	SALAIRE HORAIRE	10028258
		TRAITEMENT	
15	Inspecteur des Services forestiers	ANNUEL	10028625
13	Inspecteur des sites de ravitaillement	SALAIRE HORAIRE	10100683
		TRAITEMENT	
11	Inspecteur stagiaire, Santé publique	ANNUEL	10056846
		TRAITEMENT	
10	Inspecteur subalterne, Gestion de la circulation	ANNUEL	10071867
		TRAITEMENT	
13	Inspecteur, Exploitation des stationnements	ANNUEL	10090240
		TRAITEMENT	
15	Inspecteur, Exploitation et Entretien du réseau d’évacuation et de drainage	ANNUEL	10077318

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
15	Inspecteur, Gestion de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028621
14	Inspecteur, Gestion des déchets	TRAITEMENT ANNUEL	10028337
15	Inspecteur, Installations de régulation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028487
14	Inspecteur, Projets de remise en état des routes	TRAITEMENT ANNUEL	10069779
11	Inspecteur, Réseau de distribution d’eau	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028473
14	Inspecteur/coordonnateur de contrats	ANNUEL	10028257
10	Inspecteur-réparateur, Infrastructure des parcs	SALAIRE HORAIRE	10076801
10	Inspecteur-réparateur, Infrastructure des parcs (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE	10080333
15	Juriste	TRAITEMENT ANNUEL	10028289
08	Magasinier	TRAITEMENT ANNUEL	10028090
10	Magasinier, Articles de soins de longue durée	TRAITEMENT ANNUEL	10028206
04	Manœuvre	SALAIRE HORAIRE	10028058
04	Manœuvre – nuit (Travaux publics)	SALAIRE HORAIRE	10087530
04	Manœuvre, Déchets solides	SALAIRE HORAIRE	10028063
04	Manœuvre, Unité du réseau de distribution de l’eau	SALAIRE HORAIRE	10028059
13	Mécanicien-monteur/opérateur industriel	TRAITEMENT ANNUEL	10028120
11	Mécanicien-soudeur, Équipement du parc automobile	TRAITEMENT ANNUEL	10058516
05	Monteur adjoint, Dispositifs de signalisation	SALAIRE HORAIRE	10028066
12	Monteur d’installations au gaz 1 / opérateur	SALAIRE HORAIRE	10065269
13	Monteur-installateur gaz I / mécanicien en réfrigération	TRAITEMENT ANNUEL	10067832
13	Opérateur d’installations périphériques	TRAITEMENT ANNUEL	10028095
08	Opérateur de distribution d’eau	SALAIRE HORAIRE	10028471
07	Opérateur de pont levant	SALAIRE HORAIRE	10028057
12	Opérateur de procédés	TRAITEMENT ANNUEL	10028203
15	Opérateur de procédés principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028251
13	Opérateur de procédés, Installations mécaniques/électriques	TRAITEMENT ANNUEL	10028269
08	Opérateur de scierie	TRAITEMENT ANNUEL	10070984
08	Opérateur des procédés/ouvrier d’entretien, Traitement des eaux usées	TRAITEMENT ANNUEL	10094436
13	Opérateur électricien industriel	TRAITEMENT ANNUEL	10028125

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
13	Opérateur mécanicien de moteurs diesel	ANNUEL	10028126
		TRAITEMENT	
15	Opérateur mécanicien-électricien principal	ANNUEL	10028556
13	Opérateur responsable	SALAIRE HORAIRE	10077051
		TRAITEMENT	
09	Opérateur, Solutions d’impression	ANNUEL	10028108
05	Opérateur, Surfaceuse	SALAIRE HORAIRE	10028634
		TRAITEMENT	
13	Opérateur/électricien/mécanicien – Collecte des eaux usées	ANNUEL	10028295
		TRAITEMENT	
07	Ouvrier d’entretien, Décharges	ANNUEL	10086703
		TRAITEMENT	
08	Ouvrier d’entretien, Dispositifs de signalisation	ANNUEL	10059626
		TRAITEMENT	
06	Ouvrier d’entretien, Panneaux et marques sur la chaussée	ANNUEL	10071980
08	Ouvrier en horticulture	SALAIRE HORAIRE	10086140
07	Ouvrier, Entretien des égouts	SALAIRE HORAIRE	10064690
		TRAITEMENT	
05	Ouvrier, Entretien des égouts pluviaux	ANNUEL	10109952
07	Ouvrier, entretien des parcomètres	SALAIRE HORAIRE	10028065
		TRAITEMENT	
07	Ouvrier, Entretien, Production de l’eau	ANNUEL	10065963
		TRAITEMENT	
16	Paramédic de soins avancés – 40 heures	ANNUEL	10087249
		TRAITEMENT	
16	Paramédic de soins avancés – 42 heures	ANNUEL	10028523
		TRAITEMENT	
13	Paramédic des soins primaires – 40 heures	ANNUEL	10087250
		TRAITEMENT	
13	Paramédic des soins primaires – 42 heures	ANNUEL	10028522
		TRAITEMENT	
13	Paramédic, Événements spéciaux	ANNUEL	10065267
13	Peintre industriel	SALAIRE HORAIRE	10028092
07	Peintre, Marques longitudinales sur la chaussée	SALAIRE HORAIRE	10028086
		TRAITEMENT	
15	Planificateur de l’entretien	ANNUEL	10028521
		TRAITEMENT	
15	Planificateur de l’entretien, Services environnementaux	ANNUEL	10094945
		TRAITEMENT	
15	Plombier (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE	10054379
		TRAITEMENT	
12	Plombier, Compteurs d’eau	ANNUEL	10103673
		TRAITEMENT	
14	Praticien de l’immobilier	ANNUEL	10028298
		TRAITEMENT	
04	Préposé à l’entretien (métiers de Parcs, Immeubles et Terrains)	SALAIRE HORAIRE	10028068
04	Préposé à l’entretien des installations	SALAIRE HORAIRE	10110161
		TRAITEMENT	
05	Préposé à l’entretien ménager	ANNUEL	10028070

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
03	Préposé à l’entretien ménager/aux services alimentaires	TRAITEMENT ANNUEL	10069318
08	Préposé à l’entretien, Installations périphériques	SALAIRE HORAIRE	10028084
04	Préposé à l’entretien, Production de l’eau	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028061
07	Préposé à l’entretien, Production de l’eau	ANNUEL TRAITEMENT	10065526
05	Préposé à la buanderie	ANNUEL	10028071
10	Préposé à la détection des fuites	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028472
09	Préposé au poste de pesage, Déchets solides	ANNUEL	10028177
07	Préposé au remplacement des lampes	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028078
09	Préposé au service à la clientèle	ANNUEL	10028516
10	Préposé au service à la clientèle – Première intervention	SALAIRE HORAIRE	10028463
08	Préposé au service à la clientèle et aux réservations, Service des parcs, des loisirs et de la culture	TRAITEMENT ANNUEL	10028584
10	Préposé au service, Compteurs d’eau et repérage de services publics	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10110707
09	Préposé au service, Entretien du parc automobile	ANNUEL	10058517
04	Préposé aux installations	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028534
05	Préposé aux services alimentaires	ANNUEL TRAITEMENT	10028073
07	Préposé aux services de soutien à la personne	ANNUEL TRAITEMENT	10028165
08	Préposé principal, Services environnementaux	ANNUEL	10069316
07	Préposé, entretien des musées et terrains	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10065530
08	Préposé, Unité de réception centrale	ANNUEL TRAITEMENT	10028404
08	Préposé, Visites en milieu familial	ANNUEL TRAITEMENT	10028450
16	Procureur	ANNUEL	10028538
08	Râteleur d’asphalte	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10058458
07	Réceptionniste de clinique	ANNUEL TRAITEMENT	10028393
08	Réceptionniste/assistant dentaire	ANNUEL TRAITEMENT	10028403
08	Réceptionniste/commis, Recettes	ANNUEL TRAITEMENT	10028136
14	Registraire, Perception	ANNUEL	10084727
07	Releveur de parcomètres	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028630
10	Releveur, recettes des parcomètres	ANNUEL	10064251
10	Représentant du Centre du service à la clientèle – 40 heures	TRAITEMENT ANNUEL	10105092

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
11	Représentant du Centre du service à la clientèle, tribunal de première instance	TRAITEMENT ANNUEL	10065200
08	Responsable d’installations	SALAIRE HORAIRE	10028535
08	Responsable d’installations (métiers de la Direction du service des parcs, des bâtiments et des terrains)	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10070668
03	Responsable de l’entretien ménager d’une garderie	ANNUEL	10028056
09	Responsable des arbres	SALAIRE HORAIRE	10028651
11	Responsable, Calendrier des déménagements – Service de technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10089879
10	Secrétaire de clinique	TRAITEMENT ANNUEL	10028428
15	Secrétaire-trésorier adjoint	ANNUEL	10052018
06	Sérigraphe	SALAIRE HORAIRE	10028417
12	Soudeur	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028105
15	Soutien aux paramédics, Communications	ANNUEL TRAITEMENT	10028598
14	Soutien aux paramédics, Logistique	ANNUEL TRAITEMENT	10028575
18	Spécialiste de l’assurance de la qualité	ANNUEL	10028372
13	Spécialiste de la dotation et de la formation pour les élections	TRAITEMENT ANNUEL	10084393
13	Spécialiste de la formation en gestion et technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10055842
12	Spécialiste de la vérification	TRAITEMENT ANNUEL	10028266
12	Spécialiste des finances I, Revenus	TRAITEMENT ANNUEL	10079578
14	Spécialiste des finances II, Revenus	TRAITEMENT ANNUEL	10079579
12	Spécialiste des services mobiles	TRAITEMENT ANNUEL	10103058
14	Spécialiste en emploi	TRAITEMENT ANNUEL	10036676
13	Spécialiste en loisirs thérapeutiques	TRAITEMENT ANNUEL	10028646
12	Spécialiste en ressources visuelles	TRAITEMENT ANNUEL	10028657
11	Spécialiste, Admission – Unité d’évaluation des demandes	TRAITEMENT ANNUEL	10058463
13	Spécialiste, Formation en technologie de l’information	TRAITEMENT ANNUEL	10103340
14	Spécialiste, Soutien à l’application RAI-MDS	TRAITEMENT ANNUEL	10080536
14	Spécialiste, Soutien aux applications de santé publique	TRAITEMENT ANNUEL	10079640
14	Spécialiste, Soutien aux applications des Services à l’enfance	TRAITEMENT ANNUEL	10076653

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
13	Spécialiste, Soutien des affaires et des systèmes	TRAITEMENT ANNUEL	10028558
14	Spécialiste, Soutien des applications d’affaires	TRAITEMENT ANNUEL	10075776
13	Spécialiste, Systèmes de sécurité municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10097837
11	Spécialiste, Vérification des services de garde à domicile municipaux et d’Ontario au travail	TRAITEMENT ANNUEL	10077676
16	Superviseur de l’entretien	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028361
18	Superviseur de secteur	ANNUEL	10028541
13	Superviseur de secteur, Circulation routière	SALAIRE HORAIRE	10028303
17	Superviseur de technologues en électronique	SALAIRE HORAIRE	10028377
19	Superviseur des inspections de santé publique	TRAITEMENT ANNUEL	10069750
17	Superviseur des installations	TRAITEMENT ANNUEL	10028567
16	Superviseur des loisirs I	TRAITEMENT ANNUEL	10068439
17	Superviseur des loisirs II	TRAITEMENT ANNUEL	10068440
17	Superviseur des permis et des services de données	TRAITEMENT ANNUEL	10064689
17	Superviseur des procédés	TRAITEMENT ANNUEL	10028284
13	Superviseur des services alimentaires	TRAITEMENT ANNUEL	10028344
14	Superviseur, Achats et magasins	TRAITEMENT ANNUEL	10028232
18	Superviseur, Application des règlements municipaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028633
15	Superviseur, Atelier de signalisation	SALAIRE HORAIRE	10028264
19	Superviseur, Conformité au Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10088027
19	Superviseur, Construction municipale	TRAITEMENT ANNUEL	10094953
13	Superviseur, Contrats et circulation routière	TRAITEMENT ANNUEL	10079292
14	Superviseur, Entretien des routes et parcs	SALAIRE HORAIRE	10028381
14	Superviseur, Entretien des routes et parcs – nuit	SALAIRE HORAIRE	10084228
17	Superviseur, Entretien des systèmes de bâtiments	TRAITEMENT ANNUEL	10079466
13	Superviseur, Entretien des terrains de stationnement et des stationnements sur rue	SALAIRE HORAIRE	10028093
14	Superviseur, Entretien du parc automobile, Planification et ordonnancement	TRAITEMENT ANNUEL	10098077
17	Superviseur, Entretien du système de traitement de l’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10028596
18	Superviseur, Entretien et exploitation du système de drainage	TRAITEMENT ANNUEL	10073364

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
18	Superviseur, Entretien et Processus en matière d’eaux usées	TRAITEMENT ANNUEL	10091995
16	Superviseur, Facturation des services d’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10103696
16	Superviseur, Garderie	TRAITEMENT ANNUEL	10028376
19	Superviseur, Gestion des biens relatifs à l’éclairage de rue	TRAITEMENT ANNUEL	10063866
18	Superviseur, Gestion des décharges	TRAITEMENT ANNUEL	10077772
17	Superviseur, Gestion des installations	TRAITEMENT ANNUEL	10028580
18	Superviseur, Inspection des égouts	TRAITEMENT ANNUEL	10028368
19	Superviseur, Inspections de la gestion de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10057032
19	Superviseur, Inspections des aménagements	TRAITEMENT ANNUEL	10105543
19	Superviseur, Installation de feux de circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028382
16	Superviseur, Installations de régulation de la circulation	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028338
19	Superviseur, Panneaux et marques sur la chaussée	TRAITEMENT ANNUEL	10028385
15	Superviseur, permis et demandes d’emprises routières	TRAITEMENT ANNUEL	10028605
17	Superviseur, Planification de l’entretien	TRAITEMENT ANNUEL	10103805
18	Superviseur, Première intervention	TRAITEMENT ANNUEL	10091998
19	Superviseur, Processus de contrôle des eaux usées	TRAITEMENT ANNUEL	10091996
19	Superviseur, Production de l’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10091999
18	Superviseur, Projets de remise en état des routes	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028514
16	Superviseur, Service de soutien administratif et sur place	TRAITEMENT ANNUEL	10079500
14	Superviseur, Services de production	TRAITEMENT ANNUEL	10028660
15	Superviseur, Services de soins dentaires	TRAITEMENT ANNUEL	10087372
16	Superviseur, Services résidentiels familiaux	TRAITEMENT ANNUEL	10028553
18	Superviseur, Soutien à la distribution d’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10101065
15	Superviseur, Soutien opérationnel	TRAITEMENT ANNUEL	10103667
18	Superviseur, Systèmes linéaires	TRAITEMENT ANNUEL	10091997
17	Superviseur, technologues en électronique, Communications et Vidéo	TRAITEMENT ANNUEL	10028340

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
		TRAITEMENT	
15	Technicien adjoint (agent de projet)	ANNUEL	10028371
09	Technicien adjoint, Circulation routière	SALAIRE HORAIRE	10028074
		TRAITEMENT	
11	Technicien administratif de laboratoire	ANNUEL	10073532
		TRAITEMENT	
11	Technicien d’équipement léger	ANNUEL	10079344
		TRAITEMENT	
16	Technicien de la construction	ANNUEL	10028624
		TRAITEMENT	
12	Technicien des données relatives aux levés	ANNUEL	10028169
		TRAITEMENT	
12	Technicien des opérations	ANNUEL	10067647
		TRAITEMENT	
12	Technicien des systèmes de bâtiment	ANNUEL	10028116
08	Technicien du laboratoire des compteurs d’eau	SALAIRE HORAIRE	10028475
		TRAITEMENT	
07	Technicien en approvisionnement	ANNUEL	10028525
	Technicien en chauffage, ventilation et conditionnement d’air (métiers de la Direction du service des parcs, des immeubles et des terrains)	SALAIRE HORAIRE	10060294
13		SALAIRE HORAIRE	10028127
15	Technicien en chef certifié	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028227
15	Technicien en conception de la signalisation	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028170
11	Technicien en dessin	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028143
11	Technicien en dessin, Services environnementaux	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028374
15	Technicien en gestion de projet	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028247
12	Technicien en levés	SALAIRE HORAIRE	10079295
12	Technicien I, Véhicules et Matériel	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028432
16	Technicien II, Planification fonctionnelle	SALAIRE HORAIRE	10078216
12	Technicien II, Véhicules et Matériel	SALAIRE HORAIRE	10028123
14	Technicien III, Véhicules et Matériel	SALAIRE HORAIRE	10112091
14	Technicien IIIB, Véhicules et Matériel	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028238
12	Technicien itinérant de la qualité de l’eau	TRAITEMENT	
		ANNUEL	10028563
12	Technicien itinérant, Approvisionnement en eau	TRAITEMENT	
	Technicien itinérant, Programme de contrôle de l’utilisation des égouts	ANNUEL	10059595
		TRAITEMENT	
14	Technicien principal, Infrastructure	ANNUEL	10028160
		TRAITEMENT	
10	Technicien vétérinaire	ANNUEL	10028684
		TRAITEMENT	
11	Technicien, Amélioration de la qualité	ANNUEL	10028542

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
11	Technicien, Amélioration de la qualité et Dossiers	TRAITEMENT ANNUEL	10067844
14	Technicien, Assurance de la qualité	TRAITEMENT ANNUEL	10028239
12	Technicien, Cartographie des infrastructures	TRAITEMENT ANNUEL	10028307
11	Technicien, Échantillons de laboratoire	TRAITEMENT ANNUEL	10080901
07	Technicien, Élimination des graffiti	TRAITEMENT ANNUEL	10090944
12	Technicien, Exploitation du système d’information géographique	TRAITEMENT ANNUEL	10088028
08	Technicien, Fonctionnement du réseau	TRAITEMENT ANNUEL	10028210
12	Technicien, Infrastructure – Structures	TRAITEMENT ANNUEL	10028314
12	Technicien, Planification fonctionnelle	TRAITEMENT ANNUEL	10028431
14	Technicien, Régie de la construction	TRAITEMENT ANNUEL	10060295
11	Technicien, Services financiers	TRAITEMENT ANNUEL	10028281
12	Technicien, Soutien au système de gestion des dossiers – Gestion des données sur les incendies	TRAITEMENT ANNUEL	10076770
08	Technicien, Système d’information géographique	TRAITEMENT ANNUEL	10028167
09	Technicien, Système d’information géographique	TRAITEMENT ANNUEL	10109561
12	Technicien, Système d’information géographique	TRAITEMENT ANNUEL	10028426
10	Technicien, Système de lecture de compteurs d’eau par fréquence radio	TRAITEMENT ANNUEL	10086461
15	Technologue de la qualité d’eau	TRAITEMENT ANNUEL	10028246
15	Technologue de laboratoire II	TRAITEMENT ANNUEL	10028325
13	Technologue de laboratoire médical	TRAITEMENT ANNUEL	10034465
15	Technologue de procédés	TRAITEMENT ANNUEL	10028283
19	Technologue en conception de la signalisation	TRAITEMENT ANNUEL	10028388
14	Technologue en déchets solides	TRAITEMENT ANNUEL	10028339
16	Technologue en dessin principal	TRAITEMENT ANNUEL	10028610
15	Technologue en génie biomédical	TRAITEMENT ANNUEL	10028547
16	Technologue en génie, Programmes latéraux	TRAITEMENT ANNUEL	10028623

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
14	Technologue en génie, Soutien des programmes et soutien technique	TRAITEMENT ANNUEL	10097608
14	Technologue en instruments	TRAITEMENT ANNUEL	10028300
14	Technologue en levés	TRAITEMENT ANNUEL	10028355
14	Technologue en levés et cartographie	TRAITEMENT ANNUEL	10028439
14	Technologue en recherche de titres	TRAITEMENT ANNUEL	10052271
16	Technologue en réfection des routes	TRAITEMENT ANNUEL	10028193
14	Technologue en régulation du débit	TRAITEMENT ANNUEL	10028466
16	Technologue mécanicien-électricien	TRAITEMENT ANNUEL	10097607
14	Technologue, Approbation des demandes d’infrastructure	TRAITEMENT ANNUEL	10028576
15	Technologue, Communications de réseau et Vidéos	TRAITEMENT ANNUEL	10078132
12	Technologue, Surveillance et Évaluation	TRAITEMENT ANNUEL	10028250
15	Technologue, Design (Projets d’infrastructure)	TRAITEMENT ANNUEL	10028364
14	Technologue, Études sur le stationnement	TRAITEMENT ANNUEL	10084724
14	Technologue, Évaluation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10058228
19	Technologue, Évaluation des structures	TRAITEMENT ANNUEL	10028332
14	Technologue, Examen et Design des transports	TRAITEMENT ANNUEL	10028679
14	Technologue, Instruments et commandes	TRAITEMENT ANNUEL	10028301
15	Technologue, Services de gestion de projet	TRAITEMENT ANNUEL	10028292
15	Technologue, Système d’acquisition et de contrôle de données	TRAITEMENT ANNUEL	10028360
17	Technologue, Système d’acquisition et de contrôle de données – eaux usées	TRAITEMENT ANNUEL	10100063
17	Technologue, Système de régulation de la circulation	TRAITEMENT ANNUEL	10028335
15	Technologue, Systèmes de contrôle électroniques	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10028333
15	Technologue, Systèmes de l’eau de surface	TRAITEMENT ANNUEL	10109026
10	Tireur de mines, Contrôle des crues de la rivière Rideau	SALAIRE HORAIRE TRAITEMENT	10036886
09	Travailleur de soutien aux refuges	TRAITEMENT ANNUEL	10028164
14	Travailleur, Service de soins en résidence	TRAITEMENT ANNUEL	10036806

Annexe H
SECTION LOCALE 503 DU SCFP – LISTE D’EMPLOIS (liste alphabétique)

Échelle	Titre de poste	Type de poste	Code d’emploi
10	Travailleur, Soutien aux systèmes et aux ressources	TRAITEMENT ANNUEL	10028190
12	Visiteur de services de garde en milieu familial	TRAITEMENT ANNUEL	10028243

ANNEXE I

Section locale 503 du SFCP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1^{er} janvier 2020

En vigueur le 1^{er} janvier 2020
Augmentation de 1,80 %

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020 Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
1	35 heures/semaine					
	Annuel	34 075,86 \$	35 435,40 \$	36 862,28 \$	38 352,86 \$	39 868,92 \$
	Aux deux semaines	1 310,61 \$	1 362,90 \$	1 417,78 \$	1 475,11 \$	1 533,42 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	38 943,84 \$	40 497,60 \$	42 128,32 \$	43 831,84 \$	45 564,48 \$
	Aux deux semaines	1 497,84 \$	1 557,60 \$	1 620,32 \$	1 685,84 \$	1 752,48 \$
	Horaire	18,723 \$	19,470 \$	20,254 \$	21,073 \$	21,906 \$
2	35 heures/semaine					
	Annuel	36 420,02 \$	37 872,38 \$	39 395,72 \$	40 988,22 \$	42 613,48 \$
	Aux deux semaines	1 400,77 \$	1 456,63 \$	1 515,22 \$	1 576,47 \$	1 638,98 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	41 622,88 \$	43 282,72 \$	45 023,68 \$	46 843,68 \$	48 701,12 \$
	Aux deux semaines	1 600,88 \$	1 664,72 \$	1 731,68 \$	1 801,68 \$	1 873,12 \$
	Horaire	20,011 \$	20,809 \$	21,646 \$	22,521 \$	23,414 \$
3	35 heures/semaine					
	Annuel	38 756,90 \$	40 307,54 \$	41 925,52 \$	43 632,68 \$	45 359,86 \$
	Aux deux semaines	1 490,65 \$	1 550,29 \$	1 612,52 \$	1 678,18 \$	1 744,61 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	44 293,60 \$	46 065,76 \$	47 914,88 \$	49 865,92 \$	51 839,84 \$
	Aux deux semaines	1 703,60 \$	1 771,76 \$	1 842,88 \$	1 917,92 \$	1 993,84 \$
	Horaire	21,295 \$	22,147 \$	23,036 \$	23,974 \$	24,923 \$
4	35 heures/semaine					
	Annuel	41 108,34 \$	42 739,06 \$	44 462,60 \$	46 260,76 \$	48 091,68 \$
	Aux deux semaines	1 581,09 \$	1 643,81 \$	1 710,10 \$	1 779,26 \$	1 849,68 \$
	40 heures/semaine					

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Annuel	46 980,96 \$	48 844,64 \$	50 814,40 \$	52 869,44 \$	54 961,92 \$
	Aux deux semaines	1 806,96 \$	1 878,64 \$	1 954,40 \$	2 033,44 \$	2 113,92 \$
	Horaire	22,587 \$	23,483 \$	24,430 \$	25,418 \$	26,424 \$
5	35 heures/semaine					
	Annuel	43 447,04 \$	45 172,40 \$	46 999,68 \$	48 899,76 \$	50 836,24 \$
	Aux deux semaines	1 671,04 \$	1 737,40 \$	1 807,68 \$	1 880,76 \$	1 955,24 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	46 550,40 \$	48 399,00 \$	50 356,80 \$	52 392,60 \$	54 467,40 \$
	Aux deux semaines	1 790,40 \$	1 861,50 \$	1 936,80 \$	2 015,10 \$	2 094,90 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	49 653,76 \$	51 625,60 \$	53 713,92 \$	55 885,44 \$	58 098,56 \$
	Aux deux semaines	1 909,76 \$	1 985,60 \$	2 065,92 \$	2 149,44 \$	2 234,56 \$
	Horaire	23,872 \$	24,820 \$	25,824 \$	26,868 \$	27,932 \$
6	35 heures/semaine					
	Annuel	45 793,02 \$	47 623,94 \$	49 527,66 \$	51 529,66 \$	53 571,70 \$
	Aux deux semaines	1 761,27 \$	1 831,69 \$	1 904,91 \$	1 981,91 \$	2 060,45 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	49 063,95 \$	51 025,65 \$	53 065,35 \$	55 210,35 \$	57 398,25 \$
	Aux deux semaines	1 887,08 \$	1 962,53 \$	2 040,98 \$	2 123,48 \$	2 207,63 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	52 334,88 \$	54 427,36 \$	56 603,04 \$	58 891,04 \$	61 224,80 \$
	Aux deux semaines	2 012,88 \$	2 093,36 \$	2 177,04 \$	2 265,04 \$	2 354,80 \$
	Horaire	25,161 \$	26,167 \$	27,213 \$	28,313 \$	29,435 \$
7	35 heures/semaine					
	Annuel	48 129,90 \$	50 055,46 \$	52 062,92 \$	54 172,30 \$	56 318,08 \$
	Aux deux semaines	1 851,15 \$	1 925,21 \$	2 002,42 \$	2 083,55 \$	2 166,08 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	51 567,75 \$	53 630,85 \$	55 781,70 \$	58 041,75 \$	60 340,80 \$
	Aux deux semaines	1 983,38 \$	2 062,73 \$	2 145,45 \$	2 232,38 \$	2 320,80 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	55 005,60 \$	57 206,24 \$	59 500,48 \$	61 911,20 \$	64 363,52 \$
	Aux deux semaines	2 115,60 \$	2 200,24 \$	2 288,48 \$	2 381,20 \$	2 475,52 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	57 755,88 \$	60 066,55 \$	62 475,50 \$	65 006,76 \$	67 581,70 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Aux deux semaines	2 221,38 \$	2 310,25 \$	2 402,90 \$	2 500,26 \$	2 599,30 \$
	Horaire	26,445 \$	27,503 \$	28,606 \$	29,765 \$	30,944 \$
8	35 heures/semaine					
	Annuel	50 475,88 \$	52 486,98 \$	54 598,18 \$	56 807,66 \$	59 057,18 \$
	Aux deux semaines	1 941,38 \$	2 018,73 \$	2 099,93 \$	2 184,91 \$	2 271,43 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	54 081,30 \$	56 236,05 \$	58 498,05 \$	60 865,35 \$	63 275,55 \$
	Aux deux semaines	2 080,05 \$	2 162,93 \$	2 249,93 \$	2 340,98 \$	2 433,68 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	57 686,72 \$	59 985,12 \$	62 397,92 \$	64 923,04 \$	67 493,92 \$
	Aux deux semaines	2 218,72 \$	2 307,12 \$	2 399,92 \$	2 497,04 \$	2 595,92 \$
	Horaire	25,705 \$	26,730 \$	27,804 \$	28,930 \$	30,075 \$
9	35 heures/semaine					
	Annuel	52 814,58 \$	54 922,14 \$	57 135,26 \$	59 439,38 \$	61 794,46 \$
	Aux deux semaines	2 031,33 \$	2 112,39 \$	2 197,51 \$	2 286,13 \$	2 376,71 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	56 587,05 \$	58 845,15 \$	61 216,35 \$	63 685,05 \$	66 208,35 \$
	Aux deux semaines	2 176,43 \$	2 263,28 \$	2 354,48 \$	2 449,43 \$	2 546,48 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	60 359,52 \$	62 768,16 \$	65 297,44 \$	67 930,72 \$	70 622,24 \$
	Aux deux semaines	2 321,52 \$	2 414,16 \$	2 511,44 \$	2 612,72 \$	2 716,24 \$
	Horaire	26,896 \$	27,969 \$	29,096 \$	30,270 \$	31,470 \$
10	35 heures/semaine					
	Annuel	55 162,38 \$	57 362,76 \$	59 657,78 \$	62 082,02 \$	64 537,20 \$
	Aux deux semaines	2 121,63 \$	2 206,26 \$	2 294,53 \$	2 387,77 \$	2 482,20 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	59 102,55 \$	61 460,10 \$	63 919,05 \$	66 516,45 \$	69 147,00 \$
	Aux deux semaines	2 273,18 \$	2 363,85 \$	2 458,43 \$	2 558,33 \$	2 659,50 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	63 042,72 \$	65 557,44 \$	68 180,32 \$	70 950,88 \$	73 756,80 \$
	Aux deux semaines	2 424,72 \$	2 521,44 \$	2 622,32 \$	2 728,88 \$	2 836,80 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	66 194,86 \$	68 835,31 \$	71 589,34 \$	74 498,42 \$	77 444,64 \$
	Aux deux semaines	2 545,96 \$	2 647,51 \$	2 753,44 \$	2 865,32 \$	2 978,64 \$
	Horaire	30,309 \$	31,518 \$	32,779 \$	34,111 \$	35,460 \$
11	35 heures/semaine					

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Annuel	57 502,90 \$	59 801,56 \$	62 198,50 \$	64 713,74 \$	67 287,22 \$
	Aux deux semaines	2 211,65 \$	2 300,06 \$	2 392,25 \$	2 488,99 \$	2 587,97 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	61 610,25 \$	64 073,10 \$	66 641,25 \$	69 336,15 \$	72 093,45 \$
	Aux deux semaines	2 369,63 \$	2 464,35 \$	2 563,13 \$	2 666,78 \$	2 772,83 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	65 717,60 \$	68 344,64 \$	71 084,00 \$	73 958,56 \$	76 899,68 \$
	Aux deux semaines	2 527,60 \$	2 628,64 \$	2 734,00 \$	2 844,56 \$	2 957,68 \$
	Horaire	31,595 \$	32,858 \$	34,175 \$	35,557 \$	36,971 \$
12	35 heures/semaine					
	Annuel	59 845,24 \$	62 236,72 \$	64 731,94 \$	67 356,38 \$	70 019,04 \$
	Aux deux semaines	2 301,74 \$	2 393,72 \$	2 489,69 \$	2 590,63 \$	2 693,04 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	64 119,90 \$	66 682,20 \$	69 355,65 \$	72 167,55 \$	75 020,40 \$
	Aux deux semaines	2 466,15 \$	2 564,70 \$	2 667,53 \$	2 775,68 \$	2 885,40 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	68 394,56 \$	71 127,68 \$	73 979,36 \$	76 978,72 \$	80 021,76 \$
	Aux deux semaines	2 630,56 \$	2 735,68 \$	2 845,36 \$	2 960,72 \$	3 077,76 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	71 814,29 \$	74 684,06 \$	77 678,33 \$	80 827,66 \$	84 022,85 \$
	Aux deux semaines	2 762,09 \$	2 872,46 \$	2 987,63 \$	3 108,76 \$	3 231,65 \$
	Horaire	32,882 \$	34,196 \$	35,567 \$	37,009 \$	38,472 \$
13	35 heures/semaine					
	Annuel	62 185,76 \$	64 662,78 \$	67 272,66 \$	69 986,28 \$	72 759,96 \$
	Aux deux semaines	2 391,76 \$	2 487,03 \$	2 587,41 \$	2 691,78 \$	2 798,46 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	66 627,60 \$	69 281,55 \$	72 077,85 \$	74 985,30 \$	77 957,10 \$
	Aux deux semaines	2 562,60 \$	2 664,68 \$	2 772,23 \$	2 884,05 \$	2 998,35 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	71 069,44 \$	73 900,32 \$	76 883,04 \$	79 984,32 \$	83 154,24 \$
	Aux deux semaines	2 733,44 \$	2 842,32 \$	2 957,04 \$	3 076,32 \$	3 198,24 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	74 622,91 \$	77 595,34 \$	80 727,19 \$	83 983,54 \$	87 311,95 \$
	Aux deux semaines	2 870,11 \$	2 984,44 \$	3 104,89 \$	3 230,14 \$	3 358,15 \$
	Horaire	34,168 \$	35,529 \$	36,963 \$	38,454 \$	39,978 \$
14	35 heures/semaine					
	Annuel	64 524,46 \$	67 101,58 \$	69 797,00 \$	72 623,46 \$	75 497,24 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Aux deux semaines	2 481,71 \$	2 580,83 \$	2 684,50 \$	2 793,21 \$	2 903,74 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	69 133,35 \$	71 894,55 \$	74 782,50 \$	77 810,85 \$	80 889,90 \$
	Aux deux semaines	2 658,98 \$	2 765,18 \$	2 876,25 \$	2 992,73 \$	3 111,15 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	73 742,24 \$	76 687,52 \$	79 768,00 \$	82 998,24 \$	86 282,56 \$
	Aux deux semaines	2 836,24 \$	2 949,52 \$	3 068,00 \$	3 192,24 \$	3 318,56 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	77 429,35 \$	80 521,90 \$	83 756,40 \$	87 148,15 \$	90 596,69 \$
	Aux deux semaines	2 978,05 \$	3 097,00 \$	3 221,40 \$	3 351,85 \$	3 484,49 \$
	Horaire	35,453 \$	36,869 \$	38,350 \$	39,903 \$	41,482 \$
15	35 heures/semaine					
	Annuel	66 874,08 \$	69 544,02 \$	72 328,62 \$	75 258,82 \$	78 245,44 \$
	Aux deux semaines	2 572,08 \$	2 674,77 \$	2 781,87 \$	2 894,57 \$	3 009,44 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	76 427,52 \$	79 478,88 \$	82 661,28 \$	86 010,08 \$	89 423,36 \$
	Aux deux semaines	2 939,52 \$	3 056,88 \$	3 179,28 \$	3 308,08 \$	3 439,36 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	80 248,90 \$	83 452,82 \$	86 794,34 \$	90 310,58 \$	93 894,53 \$
	Aux deux semaines	3 086,50 \$	3 209,72 \$	3 338,24 \$	3 473,48 \$	3 611,33 \$
	Horaire	36,744 \$	38,211 \$	39,741 \$	41,351 \$	42,992 \$
16	35 heures/semaine					
	Annuel	69 207,32 \$	71 971,90 \$	74 862,06 \$	77 896,00 \$	80 980,90 \$
	Aux deux semaines	2 661,82 \$	2 768,15 \$	2 879,31 \$	2 996,00 \$	3 114,65 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	74 150,70 \$	77 112,75 \$	80 209,35 \$	83 460,00 \$	86 765,25 \$
	Aux deux semaines	2 851,95 \$	2 965,88 \$	3 084,98 \$	3 210,00 \$	3 337,13 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	79 094,08 \$	82 253,60 \$	85 556,64 \$	89 024,00 \$	92 549,60 \$
	Aux deux semaines	3 042,08 \$	3 163,60 \$	3 290,64 \$	3 424,00 \$	3 559,60 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	83 048,78 \$	86 366,28 \$	89 834,47 \$	93 475,20 \$	97 177,08 \$
	Aux deux semaines	3 194,18 \$	3 321,78 \$	3 455,17 \$	3 595,20 \$	3 737,58 \$
	Horaire	38,026 \$	39,545 \$	41,133 \$	42,800 \$	44,495 \$
17	35 heures/semaine					
	Annuel	71 553,30 \$	74 414,34 \$	77 402,78 \$	80 529,54 \$	83 718,18 \$
	Aux deux semaines	2 752,05 \$	2 862,09 \$	2 977,03 \$	3 097,29 \$	3 219,93 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	40 heures/semaine					
	Annuel	81 775,20 \$	85 044,96 \$	88 460,32 \$	92 033,76 \$	95 677,92 \$
	Aux deux semaines	3 145,20 \$	3 270,96 \$	3 402,32 \$	3 539,76 \$	3 679,92 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	85 863,96 \$	89 297,21 \$	92 883,34 \$	96 635,45 \$	100 461,82 \$
	Aux deux semaines	3 302,46 \$	3 434,51 \$	3 572,44 \$	3 716,75 \$	3 863,92 \$
	Horaire	39,315 \$	40,887 \$	42,529 \$	44,247 \$	45,999 \$
18	35 heures/semaine					
	Annuel	73 902,92 \$	76 845,86 \$	79 941,68 \$	83 164,90 \$	86 470,02 \$
	Aux deux semaines	2 842,42 \$	2 955,61 \$	3 074,68 \$	3 198,65 \$	3 325,77 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	84 460,48 \$	87 823,84 \$	91 361,92 \$	95 045,60 \$	98 822,88 \$
	Aux deux semaines	3 248,48 \$	3 377,84 \$	3 513,92 \$	3 655,60 \$	3 800,88 \$
	Horaire	40,606 \$	42,223 \$	43,924 \$	45,695 \$	47,511 \$
19	35 heures/semaine					
	Annuel	76 561,94 \$	79 592,24 \$	82 795,44 \$	86 146,06 \$	89 567,66 \$
	Aux deux semaines	2 944,69 \$	3 061,24 \$	3 181,44 \$	3 313,31 \$	3 444,91 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	87 499,36 \$	90 962,56 \$	94 623,36 \$	98 452,64 \$	102 363,04 \$
	Aux deux semaines	3 365,36 \$	3 498,56 \$	3 639,36 \$	3 786,64 \$	3 937,04 \$
	Horaire	42,067 \$	43,732 \$	45,492 \$	47,333 \$	49,213 \$
20	35 heures/semaine					
	Annuel	79 592,24 \$	82 795,44 \$	86 120,58 \$	89 604,06 \$	93 149,42 \$
	Aux deux semaines	3 061,24 \$	3 184,44 \$	3 312,33 \$	3 446,31 \$	3 582,67 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	90 962,56 \$	94 623,36 \$	98 423,52 \$	102 404,64 \$	106 456,48 \$
	Aux deux semaines	3 498,56 \$	3 639,36 \$	3 785,52 \$	3 938,64 \$	4 094,48 \$
	Horaire	43,732 \$	45,492 \$	47,319 \$	49,233 \$	51,181 \$
21	35 heures/semaine					
	Annuel	82 669,86 \$	85 964,06 \$	89 407,50 \$	93 056,60 \$	96 718,44 \$
	Aux deux semaines	3 179,61 \$	3 306,31 \$	3 438,75 \$	3 579,10 \$	3 719,94 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	94 479,84 \$	98 244,64 \$	102 180,00 \$	106 350,40 \$	110 535,36 \$
	Aux deux semaines	3 633,84 \$	3 778,64 \$	3 930,00 \$	4 090,40 \$	4 251,36 \$
	Horaire	45,423 \$	47,233 \$	49,125 \$	51,130 \$	53,142 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2020						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
22	35 heures/semaine					
	Annuel	85 743,84 \$	89 158,16 \$	92 736,28 \$	96 472,74 \$	100 296,56 \$
	Aux deux semaines	3 297,84 \$	3 429,16 \$	3 566,78 \$	3 710,49 \$	3 857,56 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	97 992,96 \$	101 895,04 \$	105 984,32 \$	110 254,56 \$	114 624,64 \$
	Aux deux semaines	3 768,96 \$	3 919,04 \$	4 076,32 \$	4 240,56 \$	4 408,64 \$
	Horaire	47,112 \$	48,988 \$	50,954 \$	53,007 \$	55,108 \$

ANNEXE I

Section locale 503 du SFCP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1^{er} janvier 2021

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021						
Augmentation de 1,50 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
1	35 heures/semaine					
	Annuel	34 587,28 \$	35 966,84 \$	37 415,56 \$	38 927,98 \$	40 467,70 \$
	Aux deux semaines	1 330,28 \$	1 383,34 \$	1 439,06 \$	1 497,23 \$	1 556,45 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	39 528,32 \$	41 104,96 \$	42 760,64 \$	44 489,12 \$	46 248,80 \$
	Aux deux semaines	1 520,32 \$	1 580,96 \$	1 644,64 \$	1 711,12 \$	1 778,80 \$
	Horaire	19,004 \$	19,762 \$	20,558 \$	21,389 \$	22,235 \$
2	35 heures/semaine					
	Annuel	36 966,02 \$	38 440,22 \$	39 987,22 \$	41 603,38 \$	43 252,30 \$
	Aux deux semaines	1 421,77 \$	1 478,47 \$	1 537,97 \$	1 600,13 \$	1 663,55 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	42 246,88 \$	43 931,68 \$	45 699,68 \$	47 546,72 \$	49 431,20 \$
	Aux deux semaines	1 624,88 \$	1 689,68 \$	1 757,68 \$	1 828,72 \$	1 901,20 \$
	Horaire	20,311 \$	21,121 \$	21,971 \$	22,859 \$	23,765 \$
3	35 heures/semaine					
	Annuel	39 337,48 \$	40 911,78 \$	42 555,24 \$	44 287,88 \$	46 040,54 \$
	Aux deux semaines	1 512,98 \$	1 573,53 \$	1 636,74 \$	1 703,38 \$	1 770,79 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	44 957,12 \$	46 756,32 \$	48 634,56 \$	50 614,72 \$	52 617,76 \$
	Aux deux semaines	1 729,12 \$	1 798,32 \$	1 870,56 \$	1 946,72 \$	2 023,76 \$
	Horaire	21,614 \$	22,479 \$	23,382 \$	24,334 \$	25,297 \$
4	35 heures/semaine					
	Annuel	41 725,32 \$	43 379,70 \$	45 128,72 \$	46 954,18 \$	48 812,40 \$
	Aux deux semaines	1 604,82 \$	1 668,45 \$	1 735,72 \$	1 805,93 \$	1 877,40 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	47 686,08 \$	49 576,80 \$	51 575,68 \$	53 661,92 \$	55 785,60 \$
	Aux deux semaines	1 834,08 \$	1 906,80 \$	1 983,68 \$	2 063,92 \$	2 145,60 \$
	Horaire	22,926 \$	23,835 \$	24,796 \$	25,799 \$	26,820 \$
5	35 heures/semaine					
	Annuel	44 098,60 \$	45 849,44 \$	47 704,02 \$	49 633,22 \$	51 598,82 \$
	Aux deux semaines	1 696,10 \$	1 763,44 \$	1 834,77 \$	1 908,97 \$	1 984,57 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	47 248,50 \$	49 124,40 \$	51 111,45 \$	53 178,45 \$	55 284,45 \$
Aux deux semaines	1 817,25 \$	1 889,40 \$	1 965,83 \$	2 045,33 \$	2 126,33 \$	

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021						
Augmentation de 1,50 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	40 heures/semaine					
	Annuel	50 398,40 \$	52 399,36 \$	54 518,88 \$	56 723,68 \$	58 970,08 \$
	Aux deux semaines	1 938,40 \$	2 015,36 \$	2 096,88 \$	2 181,68 \$	2 268,08 \$
	Horaire	24,230 \$	25,192 \$	26,211 \$	27,271 \$	28,351 \$
6	35 heures/semaine					
	Annuel	46 479,16 \$	48 339,20 \$	50 270,22 \$	52 303,16 \$	54 376,14 \$
	Aux deux semaines	1 787,66 \$	1 859,20 \$	1 933,47 \$	2 011,66 \$	2 091,39 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	49 799,10 \$	51 792,00 \$	53 860,95 \$	56 039,10 \$	58 260,15 \$
	Aux deux semaines	1 915,35 \$	1 992,00 \$	2 071,58 \$	2 155,35 \$	2 240,78 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	53 119,04 \$	55 244,80 \$	57 451,68 \$	59 775,04 \$	62 144,16 \$
	Aux deux semaines	2 043,04 \$	2 124,80 \$	2 209,68 \$	2 299,04 \$	2 390,16 \$
	Horaire	25,538 \$	26,560 \$	27,621 \$	28,738 \$	29,877 \$
7	35 heures/semaine					
	Annuel	48 852,44 \$	50 807,12 \$	52 843,70 \$	54 984,02 \$	57 162,56 \$
	Aux deux semaines	1 878,94 \$	1 954,12 \$	2 032,45 \$	2 114,77 \$	2 198,56 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	52 341,90 \$	54 436,20 \$	56 618,25 \$	58 911,45 \$	61 245,60 \$
	Aux deux semaines	2 013,15 \$	2 093,70 \$	2 177,63 \$	2 265,83 \$	2 355,60 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	55 831,36 \$	58 065,28 \$	60 392,80 \$	62 838,88 \$	65 328,64 \$
	Aux deux semaines	2 147,36 \$	2 233,28 \$	2 322,80 \$	2 416,88 \$	2 515,64 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	58 622,93 \$	60 968,54 \$	63 412,44 \$	65 980,82 \$	68 595,07 \$
	Aux deux semaines	2 254,73 \$	2 344,94 \$	2 438,94 \$	2 537,72 \$	2 638,27 \$
	Horaire	26,842 \$	27,916 \$	29,035 \$	30,211 \$	31,408 \$
8	35 heures/semaine					
	Annuel	51 233,00 \$	53 275,04 \$	55 417,18 \$	57 659,42 \$	59 943,52 \$
	Aux deux semaines	1 970,50 \$	2 049,04 \$	2 131,43 \$	2 217,67 \$	2 305,52 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	54 892,50 \$	57 080,40 \$	59 375,55 \$	61 777,95 \$	64 225,20 \$
	Aux deux semaines	2 111,25 \$	2 195,40 \$	2 283,68 \$	2 376,08 \$	2 470,20 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	58 552,00 \$	60 885,76 \$	63 333,92 \$	65 896,48 \$	68 506,88 \$
	Aux deux semaines	2 252,00 \$	2 341,76 \$	2 435,92 \$	2 534,48 \$	2 634,88 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021						
Augmentation de 1,50 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Horaire	28,150 \$	29,272 \$	30,449 \$	31,681 \$	32,936 \$
9	35 heures/semaine					
	Annuel	53 606,28 \$	55 746,60 \$	57 992,48 \$	60 331,18 \$	62 720,84 \$
	Aux deux semaines	2 061,78 \$	2 144,10 \$	2 230,48 \$	2 320,43 \$	2 412,34 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	57 435,30 \$	59 728,50 \$	62 134,80 \$	64 640,55 \$	67 200,90 \$
	Aux deux semaines	2 209,05 \$	2 297,25 \$	2 389,80 \$	2 486,18 \$	2 584,65 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	61 264,32 \$	63 710,40 \$	66 277,12 \$	68 949,92 \$	71 680,96 \$
Aux deux semaines	2 356,32 \$	2 450,40 \$	2 549,12 \$	2 651,92 \$	2 756,96 \$	
	Horaire	29,454 \$	30,630 \$	31,864 \$	33,149 \$	34,462 \$
10	35 heures/semaine					
	Annuel	55 990,48 \$	58 223,62 \$	60 553,22 \$	63 013,86 \$	65 505,44 \$
	Aux deux semaines	2 153,48 \$	2 239,37 \$	2 328,97 \$	2 423,61 \$	2 519,44 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	59 989,80 \$	62 382,45 \$	64 878,45 \$	67 514,85 \$	70 184,40 \$
	Aux deux semaines	2 307,30 \$	2 399,33 \$	2 495,33 \$	2 596,73 \$	2 699,40 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	63 989,12 \$	66 541,28 \$	69 203,68 \$	72 015,84 \$	74 863,36 \$
	Aux deux semaines	2 461,12 \$	2 559,28 \$	2 661,68 \$	2 769,84 \$	2 879,36 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	67 188,58 \$	69 868,34 \$	72 663,86 \$	75 616,63 \$	78 606,53 \$
Aux deux semaines	2 584,18 \$	2 687,24 \$	2 794,76 \$	2 908,33 \$	3 023,33 \$	
	Horaire	30,764 \$	31,991 \$	33,271 \$	34,623 \$	35,992 \$
11	35 heures/semaine					
	Annuel	58 365,58 \$	60 698,82 \$	63 132,16 \$	65 683,80 \$	68 297,32 \$
	Aux deux semaines	2 244,83 \$	2 334,57 \$	2 428,16 \$	2 526,30 \$	2 626,82 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	62 534,55 \$	65 034,45 \$	67 641,60 \$	70 375,50 \$	73 175,70 \$
	Aux deux semaines	2 405,18 \$	2 501,33 \$	2 601,60 \$	2 706,75 \$	2 814,45 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	66 703,52 \$	69 370,08 \$	72 151,04 \$	75 067,20 \$	78 054,08 \$
Aux deux semaines	2 565,52 \$	2 668,08 \$	2 775,04 \$	2 887,20 \$	3 002,08 \$	
	Horaire	32,069 \$	33,351 \$	34,688 \$	36,090 \$	37,526 \$
12	35 heures/semaine					
	Annuel	60 742,50 \$	63 170,38 \$	65 703,82 \$	68 366,48 \$	71 069,18 \$
	Aux deux semaines	2 336,25 \$	2 429,63 \$	2 527,07 \$	2 629,48 \$	2 733,43 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021						
Augmentation de 1,50 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	65 081,25 \$	67 682,55 \$	70 396,95 \$	73 249,80 \$	76 145,55 \$
	Aux deux semaines	2 503,13 \$	2 603,18 \$	2 707,58 \$	2 817,30 \$	2 928,68 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	69 420,00 \$	72 194,72 \$	75 090,08 \$	78 133,12 \$	81 221,92 \$
	Aux deux semaines	2 670,00 \$	2 776,72 \$	2 888,08 \$	3 005,12 \$	3 123,92 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	72 891,00 \$	75 804,46 \$	78 844,58 \$	82 039,78 \$	85 283,02 \$
	Aux deux semaines	2 803,50 \$	2 915,56 \$	3 032,48 \$	3 155,38 \$	3 280,12 \$
	Horaire	33,375 \$	34,709 \$	36,101 \$	37,564 \$	39,049 \$
13	35 heures/semaine					
	Annuel	63 119,42 \$	65 632,84 \$	68 280,94 \$	71 036,42 \$	73 851,96 \$
	Aux deux semaines	2 427,67 \$	2 524,34 \$	2 626,19 \$	2 732,17 \$	2 840,46 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	67 627,95 \$	70 320,90 \$	73 158,15 \$	76 110,45 \$	79 127,10 \$
	Aux deux semaines	2 601,08 \$	2 704,65 \$	2 813,78 \$	2 927,33 \$	3 043,35 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	72 136,48 \$	75 008,96 \$	78 035,36 \$	81 184,48 \$	84 402,24 \$
	Aux deux semaines	2 774,48 \$	2 884,96 \$	3 001,36 \$	3 122,48 \$	3 246,24 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	75 743,30 \$	78 759,41 \$	81 937,13 \$	85 243,70 \$	88 622,35 \$
	Aux deux semaines	2 913,20 \$	3 029,21 \$	3 151,43 \$	3 278,60 \$	3 408,55 \$
	Horaire	34,681 \$	36,062 \$	37,517 \$	39,031 \$	40,578 \$
14	35 heures/semaine					
	Annuel	65 492,70 \$	68 108,04 \$	70 843,50 \$	73 713,64 \$	76 629,28 \$
	Aux deux semaines	2 518,95 \$	2 619,54 \$	2 724,75 \$	2 835,14 \$	2 947,28 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	70 170,75 \$	72 972,90 \$	75 903,75 \$	78 978,90 \$	82 102,80 \$
	Aux deux semaines	2 698,88 \$	2 806,65 \$	2 919,38 \$	3 037,65 \$	3 157,80 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	74 848,80 \$	77 837,76 \$	80 964,00 \$	84 244,16 \$	87 576,32 \$
	Aux deux semaines	2 878,80 \$	2 993,76 \$	3 114,00 \$	3 240,16 \$	3 368,32 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	78 591,24 \$	81 729,65 \$	85 012,20 \$	88 456,37 \$	91 955,14 \$
	Aux deux semaines	3 022,74 \$	3 143,45 \$	3 269,70 \$	3 402,17 \$	3 536,74 \$
	Horaire	35,985 \$	37,422 \$	38,925 \$	40,502 \$	42,104 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021						
Augmentation de 1,50 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
15	35 heures/semaine					
	Annuel	67 876,90 \$	70 586,88 \$	73 413,34 \$	76 387,22 \$	79 419,34 \$
	Aux deux semaines	2 610,65 \$	2 714,88 \$	2 823,59 \$	2 937,97 \$	3 054,59 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	77 573,60 \$	80 670,72 \$	83 900,96 \$	87 299,68 \$	90 764,96 \$
	Aux deux semaines	2 983,60 \$	3 102,72 \$	3 226,96 \$	3 357,68 \$	3 490,96 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	81 452,28 \$	84 704,26 \$	88 096,01 \$	91 664,66 \$	95 303,21 \$
	Aux deux semaines	3 132,78 \$	3 257,86 \$	3 388,31 \$	3 525,56 \$	3 665,51 \$
	Horaire	37,295 \$	38,784 \$	40,337 \$	41,971 \$	43,637 \$
16	35 heures/semaine					
	Annuel	70 244,72 \$	73 051,16 \$	75 985,00 \$	79 064,44 \$	82 194,84 \$
	Aux deux semaines	2 701,72 \$	2 809,66 \$	2 922,50 \$	3 040,94 \$	3 161,34 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	75 262,20 \$	78 269,10 \$	81 412,50 \$	84 711,90 \$	88 065,90 \$
	Aux deux semaines	2 894,70 \$	3 010,35 \$	3 131,25 \$	3 258,15 \$	3 387,15 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	80 279,68 \$	83 487,04 \$	86 840,00 \$	90 359,36 \$	93 936,96 \$
	Aux deux semaines	3 087,68 \$	3 211,04 \$	3 340,00 \$	3 475,36 \$	3 612,96 \$
	42 heures/semaine					
Annuel	84 293,66 \$	87 661,39 \$	91 182,00 \$	94 877,33 \$	98 633,81 \$	
Aux deux semaines	3 242,06 \$	3 371,59 \$	3 507,00 \$	3 649,13 \$	3 793,61 \$	
Horaire	38,596 \$	40,138 \$	41,750 \$	43,442 \$	45,162 \$	
17	35 heures/semaine					
	Annuel	72 627,10 \$	75 530,00 \$	78 563,94 \$	81 738,02 \$	84 973,98 \$
	Aux deux semaines	2 793,35 \$	2 905,00 \$	3 021,69 \$	3 143,77 \$	3 268,23 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	83 002,40 \$	86 320,00 \$	89 787,36 \$	93 414,88 \$	97 113,12 \$
	Aux deux semaines	3 192,40 \$	3 320,00 \$	3 453,36 \$	3 592,88 \$	3 735,12 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	87 152,52 \$	90 636,00 \$	94 276,73 \$	98 085,62 \$	101 968,78 \$
	Aux deux semaines	3 352,02 \$	3 486,00 \$	3 626,03 \$	3 772,52 \$	3 921,88 \$
	Horaire	39,905 \$	41,500 \$	43,167 \$	44,911 \$	46,689 \$
18	35 heures/semaine					
	Annuel	75 011,30 \$	77 997,92 \$	81 141,06 \$	84 411,60 \$	87 767,68 \$
	Aux deux semaines	2 885,05 \$	2 999,92 \$	3 120,81 \$	3 246,60 \$	3 375,68 \$
40 heures/semaine						

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2021						
Augmentation de 1,50 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Annuel	85 727,20 \$	89 140,48 \$	92 732,64 \$	96 470,40 \$	100 305,92 \$
	Aux deux semaines	3 297,20 \$	3 428,48 \$	3 566,64 \$	3 710,40 \$	3 857,92 \$
	Horaire	41,215 \$	42,856 \$	44,583 \$	46,380 \$	48,224 \$
19	35 heures/semaine					
	Annuel	77 710,36 \$	80 786,16 \$	84 036,68 \$	87 438,26 \$	90 910,82 \$
	Aux deux semaines	2 988,86 \$	3 107,16 \$	3 232,18 \$	3 363,01 \$	3 496,57 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	88 811,84 \$	92 327,04 \$	96 041,92 \$	99 929,44 \$	103 898,08 \$
	Aux deux semaines	3 415,84 \$	3 551,04 \$	3 693,92 \$	3 843,44 \$	3 996,08 \$
	Horaire	42,698 \$	44,388 \$	46,174 \$	48,043 \$	49,951 \$
20	35 heures/semaine					
	Annuel	80 786,16 \$	84 036,68 \$	87 412,78 \$	90 947,22 \$	94 547,18 \$
	Aux deux semaines	3 107,16 \$	3 232,18 \$	3 362,03 \$	3 497,97 \$	3 636,43 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	92 327,04 \$	96 041,92 \$	99 900,32 \$	103 939,68 \$	108 053,92 \$
	Aux deux semaines	3 551,04 \$	3 693,92 \$	3 842,32 \$	3 997,68 \$	4 155,92 \$
	Horaire	44,388 \$	46,174 \$	48,029 \$	49,971 \$	51,949 \$
21	35 heures/semaine					
	Annuel	83 909,28 \$	87 252,62 \$	90 748,84 \$	94 452,54 \$	98 168,98 \$
	Aux deux semaines	3 227,28 \$	3 355,87 \$	3 490,34 \$	3 632,79 \$	3 775,73 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	95 896,32 \$	99 717,28 \$	103 712,96 \$	107 945,76 \$	112 193,12 \$
	Aux deux semaines	3 688,32 \$	3 835,28 \$	3 988,96 \$	4 151,76 \$	4 315,12 \$
	Horaire	46,104 \$	47,941 \$	49,862 \$	51,897 \$	53,939 \$
22	35 heures/semaine					
	Annuel	87 030,58 \$	90 495,86 \$	94 126,76 \$	97 919,64 \$	101 801,70 \$
	Aux deux semaines	3 347,33 \$	3 480,61 \$	3 620,26 \$	3 766,14 \$	3 915,45 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	99 463,52 \$	103 423,84 \$	107 573,44 \$	111 908,16 \$	116 344,80 \$
	Aux deux semaines	3 825,52 \$	3 977,84 \$	4 137,44 \$	4 304,16 \$	4 474,80 \$
	Horaire	47,819 \$	49,723 \$	51,718 \$	53,802 \$	55,935 \$

ANNEXE I

Section locale 503 du SFCP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1^{er} janvier 2022

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022						
Augmentation de 1,75 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
1	35 heures/semaine					
	Annuel	35 193,34 \$	36 596,56 \$	38 070,76 \$	39 608,66 \$	41 175,68 \$
	Aux deux semaines	1 353,59 \$	1 407,56 \$	1 464,26 \$	1 523,41 \$	1 583,68 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	40 220,96 \$	41 824,64 \$	43 509,44 \$	45 267,04 \$	47 057,92 \$
	Aux deux semaines	1 546,96 \$	1 608,64 \$	1 673,44 \$	1 741,04 \$	1 809,92 \$
	Horaire	19,337 \$	20,108 \$	20,918 \$	21,763 \$	22,624 \$
2	35 heures/semaine					
	Annuel	37 612,12 \$	39 113,62 \$	40 686,10 \$	42 331,38 \$	44 009,42 \$
	Aux deux semaines	1 446,62 \$	1 504,37 \$	1 564,85 \$	1 628,13 \$	1 692,67 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	42 985,28 \$	44 701,28 \$	46 498,40 \$	48 378,72 \$	50 296,48 \$
	Aux deux semaines	1 653,28 \$	1 719,28 \$	1 788,40 \$	1 860,72 \$	1 934,48 \$
	Horaire	20,666 \$	21,491 \$	22,355 \$	23,259 \$	24,181 \$
3	35 heures/semaine					
	Annuel	40 025,44 \$	41 627,04 \$	43 299,62 \$	45 063,20 \$	46 846,80 \$
	Aux deux semaines	1 539,44 \$	1 601,04 \$	1 665,37 \$	1 733,20 \$	1 801,80 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	45 743,36 \$	47 573,76 \$	49 485,28 \$	51 500,80 \$	53 539,20 \$
	Aux deux semaines	1 759,36 \$	1 829,76 \$	1 903,28 \$	1 980,80 \$	2 059,20 \$
	Horaire	21,992 \$	22,872 \$	23,791 \$	24,760 \$	25,740 \$
4	35 heures/semaine					
	Annuel	42 455,14 \$	44 138,64 \$	45 918,60 \$	47 775,00 \$	49 665,98 \$
	Aux deux semaines	1 632,89 \$	1 697,64 \$	1 766,10 \$	1 837,50 \$	1 910,23 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	48 520,16 \$	50 444,16 \$	52 478,40 \$	54 600,00 \$	56 761,12 \$
	Aux deux semaines	1 866,16 \$	1 940,16 \$	2 018,40 \$	2 100,00 \$	2 183,12 \$
	Horaire	23,327 \$	24,252 \$	25,230 \$	26,250 \$	27,289 \$
5	35 heures/semaine					
	Annuel	44 870,28 \$	46 652,06 \$	48 539,40 \$	50 501,36 \$	52 501,54 \$
	Aux deux semaines	1 725,78 \$	1 794,31 \$	1 866,90 \$	1 942,36 \$	2 019,29 \$
	37 5 heures/semaine					
	Annuel	48 075,30 \$	49 984,35 \$	52 006,50 \$	54 108,60 \$	56 251,65 \$
Aux deux semaines	1 849,05 \$	1 922,48 \$	2 000,25 \$	2 081,10 \$	2 163,53 \$	

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022							
Augmentation de 1,75 %							
Échelle salariale		1	2	3	4	5	
	40 heures/semaine						
	Annuel	51 280,32 \$	53 316,64 \$	55 473,60 \$	57 715,84 \$	60 001,76 \$	
	Aux deux semaines	1 972,32 \$	2 050,64 \$	2 133,60 \$	2 219,84 \$	2 307,76 \$	
	Horaire	24,654 \$	25,633 \$	26,670 \$	27,748 \$	28,847 \$	
6	35 heures/semaine						
	Annuel	47 292,70 \$	49 185,50 \$	51 149,28 \$	53 218,62 \$	55 328,00 \$	
	Aux deux semaines	1 818,95 \$	1 891,75 \$	1 967,28 \$	2 046,87 \$	2 128,00 \$	
	37,5 heures/semaine						
	Annuel	50 670,75 \$	52 698,75 \$	54 802,80 \$	57 019,95 \$	59 280,00 \$	
	Aux deux semaines	1 948,88 \$	2 026,88 \$	2 107,80 \$	2 193,08 \$	2 280,00 \$	
	40 heures/semaine						
	Annuel	54 048,80 \$	56 212,00 \$	58 456,32 \$	60 821,28 \$	63 232,00 \$	
	Aux deux semaines	2 078,80 \$	2 162,00 \$	2 248,32 \$	2 339,28 \$	2 432,00 \$	
	Horaire	25,985 \$	27,025 \$	28,104 \$	29,241 \$	30,400 \$	
	7	35 heures/semaine					
		Annuel	49 707,84 \$	51 697,10 \$	53 768,26 \$	55 946,80 \$	58 163,56 \$
Aux deux semaines		1 911,84 \$	1 988,35 \$	2 068,01 \$	2 151,80 \$	2 237,06 \$	
37,5 heures/semaine							
Annuel		53 258,40 \$	55 389,75 \$	57 608,85 \$	59 943,00 \$	62 318,10 \$	
Aux deux semaines		2 048,40 \$	2 130,38 \$	2 215,73 \$	2 305,50 \$	2 396,85 \$	
40 heures/semaine							
Annuel		56 808,96 \$	59 082,40 \$	61 449,44 \$	63 939,20 \$	66 472,64 \$	
Aux deux semaines		2 184,96 \$	2 272,40 \$	2 363,44 \$	2 459,20 \$	2 556,64 \$	
42 heures/semaine							
Annuel		59 649,41 \$	62 036,52 \$	64 521,91 \$	67 136,16 \$	69 796,27 \$	
Aux deux semaines		2 294,21 \$	2 386,02 \$	2 481,61 \$	2 582,16 \$	2 684,47 \$	
Horaire	27,312 \$	28,405 \$	29,543 \$	30,740 \$	31,958 \$		
8	35 heures/semaine						
	Annuel	52 130,26 \$	54 206,88 \$	56 387,24 \$	58 667,70 \$	60 991,84 \$	
	Aux deux semaines	2 005,01 \$	2 084,88 \$	2 168,74 \$	2 256,45 \$	2 345,84 \$	
	37,5 heures/semaine						
	Annuel	55 853,85 \$	58 078,80 \$	60 414,90 \$	62 858,25 \$	65 348,40 \$	
	Aux deux semaines	2 148,23 \$	2 233,80 \$	2 323,65 \$	2 417,63 \$	2 513,40 \$	
	40 heures/semaine						
	Annuel	59 577,44 \$	61 950,72 \$	64 442,56 \$	67 048,80 \$	69 704,96 \$	
Aux deux semaines	2 291,44 \$	2 382,72 \$	2 478,56 \$	2 578,80 \$	2 680,96 \$		

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022						
Augmentation de 1,75 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Horaire	28,643 \$	29,784 \$	30,982 \$	32,235 \$	33,512 \$
9	35 heures/semaine					
	Annuel	54 543,58 \$	56 722,12 \$	59 008,04 \$	61 386,78 \$	63 818,30 \$
	Aux deux semaines	2 097,83 \$	2 181,62 \$	2 269,54 \$	2 361,03 \$	2 454,55 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	58 439,55 \$	60 773,70 \$	63 222,90 \$	65 771,55 \$	68 376,75 \$
	Aux deux semaines	2 247,68 \$	2 337,45 \$	2 431,65 \$	2 529,68 \$	2 629,88 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	62 335,52 \$	64 825,28 \$	67 437,76 \$	70 156,32 \$	72 935,20 \$
Aux deux semaines	2 397,52 \$	2 493,28 \$	2 593,76 \$	2 698,32 \$	2 805,20 \$	
	Horaire	29,969 \$	31,166 \$	32,422 \$	33,729 \$	35,065 \$
10	35 heures/semaine					
	Annuel	56 969,64 \$	59 242,82 \$	61 612,46 \$	64 116,78 \$	66 652,04 \$
	Aux deux semaines	2 191,14 \$	2 278,57 \$	2 369,71 \$	2 466,03 \$	2 563,54 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	61 038,90 \$	63 474,45 \$	66 013,35 \$	68 696,55 \$	71 412,90 \$
	Aux deux semaines	2 347,65 \$	2 441,33 \$	2 538,98 \$	2 642,18 \$	2 746,65 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	65 108,16 \$	67 706,08 \$	70 414,24 \$	73 276,32 \$	76 173,76 \$
	Aux deux semaines	2 504,16 \$	2 604,08 \$	2 708,24 \$	2 818,32 \$	2 929,76 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	68 363,57 \$	71 091,38 \$	73 934,95 \$	76 940,14 \$	79 982,45 \$
Aux deux semaines	2 629,37 \$	2 734,28 \$	2 843,65 \$	2 959,24 \$	3 076,25 \$	
	Horaire	31,302 \$	32,551 \$	33,853 \$	35,229 \$	36,622 \$
11	35 heures/semaine					
	Annuel	59 386,60 \$	61 761,70 \$	64 236,90 \$	66 834,04 \$	69 493,06 \$
	Aux deux semaines	2 284,10 \$	2 375,45 \$	2 470,65 \$	2 570,54 \$	2 672,81 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	63 628,50 \$	66 173,25 \$	68 825,25 \$	71 607,90 \$	74 456,85 \$
	Aux deux semaines	2 447,25 \$	2 545,13 \$	2 647,13 \$	2 754,15 \$	2 863,73 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	67 870,40 \$	70 584,80 \$	73 413,60 \$	76 381,76 \$	79 420,64 \$
Aux deux semaines	2 610,40 \$	2 714,80 \$	2 823,60 \$	2 937,76 \$	3 054,64 \$	
	Horaire	32,630 \$	33,935 \$	35,295 \$	36,722 \$	38,183 \$
12	35 heures/semaine					
	Annuel	61 805,38 \$	64 275,12 \$	66 854,06 \$	69 562,22 \$	72 312,24 \$
	Aux deux semaines	2 377,13 \$	2 472,12 \$	2 571,31 \$	2 675,47 \$	2 781,24 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022						
Augmentation de 1,75 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	66 220,05 \$	68 866,20 \$	71 629,35 \$	74 530,95 \$	77 477,40 \$
	Aux deux semaines	2 546,93 \$	2 648,70 \$	2 754,98 \$	2 866,58 \$	2 979,90 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	70 634,72 \$	73 457,28 \$	76 404,64 \$	79 499,68 \$	82 642,56 \$
	Aux deux semaines	2 716,72 \$	2 825,28 \$	2 938,64 \$	3 057,68 \$	3 178,56 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	74 166,46 \$	77 130,14 \$	80 224,87 \$	83 474,66 \$	86 774,69 \$
	Aux deux semaines	2 852,56 \$	2 966,54 \$	3 085,57 \$	3 210,56 \$	3 337,49 \$
	Horaire	33,959 \$	35,316 \$	36,733 \$	38,221 \$	39,732 \$
13	35 heures/semaine					
	Annuel	64 224,16 \$	66 781,26 \$	69 476,68 \$	72 279,48 \$	75 144,16 \$
	Aux deux semaines	2 470,16 \$	2 568,51 \$	2 672,18 \$	2 779,98 \$	2 890,16 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	68 811,60 \$	71 551,35 \$	74 439,30 \$	77 442,30 \$	80 511,60 \$
	Aux deux semaines	2 646,60 \$	2 751,98 \$	2 863,05 \$	2 978,55 \$	3 096,60 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	73 399,04 \$	76 321,44 \$	79 401,92 \$	82 605,12 \$	85 879,04 \$
	Aux deux semaines	2 823,04 \$	2 935,44 \$	3 053,92 \$	3 177,12 \$	3 303,04 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	77 068,99 \$	80 137,51 \$	83 372,02 \$	86 735,38 \$	90 172,99 \$
	Aux deux semaines	2 964,19 \$	3 082,21 \$	3 206,62 \$	3 335,98 \$	3 468,19 \$
	Horaire	35,288 \$	36,693 \$	38,174 \$	39,714 \$	41,288 \$
14	35 heures/semaine					
	Annuel	66 639,30 \$	69 300,14 \$	72 082,92 \$	75 004,02 \$	77 970,62 \$
	Aux deux semaines	2 563,05 \$	2 665,39 \$	2 772,42 \$	2 884,77 \$	2 998,87 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	71 399,25 \$	74 250,15 \$	77 231,70 \$	80 361,45 \$	83 539,95 \$
	Aux deux semaines	2 746,13 \$	2 855,78 \$	2 970,45 \$	3 090,83 \$	3 213,08 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	76 159,20 \$	79 200,16 \$	82 380,48 \$	85 718,88 \$	89 109,28 \$
	Aux deux semaines	2 929,20 \$	3 046,16 \$	3 168,48 \$	3 296,88 \$	3 427,28 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	79 967,16 \$	83 160,17 \$	86 499,50 \$	90 004,82 \$	93 564,74 \$
	Aux deux semaines	3 075,66 \$	3 198,47 \$	3 326,90 \$	3 461,72 \$	3 598,64 \$
	Horaire	36,615 \$	38,077 \$	39,606 \$	41,211 \$	42,841 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022						
Augmentation de 1,75 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
15	35 heures/semaine					
	Annuel	69 065,36 \$	71 822,66 \$	74 698,26 \$	77 723,10 \$	80 809,82 \$
	Aux deux semaines	2 656,36 \$	2 762,41 \$	2 873,01 \$	2 989,35 \$	3 108,07 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	78 931,84 \$	82 083,04 \$	85 369,44 \$	88 826,40 \$	92 354,08 \$
	Aux deux semaines	3 035,84 \$	3 157,04 \$	3 283,44 \$	3 416,40 \$	3 552,08 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	82 878,43 \$	86 187,19 \$	89 637,91 \$	93 267,72 \$	96 971,78 \$
Aux deux semaines	3 187,63 \$	3 314,89 \$	3 447,61 \$	3 587,22 \$	3 729,68 \$	
Horaire	37,948 \$	39,463 \$	41,043 \$	42,705 \$	44,041 \$	
16	35 heures/semaine					
	Annuel	71 473,22 \$	74 328,80 \$	77 315,42 \$	80 447,64 \$	83 632,64 \$
	Aux deux semaines	2 748,97 \$	2 858,80 \$	2 973,67 \$	3 094,14 \$	3 216,64 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	76 578,45 \$	79 638,00 \$	82 837,95 \$	86 193,90 \$	89 606,40 \$
	Aux deux semaines	2 945,33 \$	3 063,00 \$	3 186,08 \$	3 315,15 \$	3 446,40 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	81 683,68 \$	84 947,20 \$	88 360,48 \$	91 940,16 \$	95 580,16 \$
Aux deux semaines	3 141,68 \$	3 267,20 \$	3 398,48 \$	3 536,16 \$	3 676,16 \$	
42 heures/semaine						
Annuel	85 767,86 \$	89 194,56 \$	92 778,50 \$	96 537,17 \$	100 359,17 \$	
Aux deux semaines	3 298,76 \$	3 430,56 \$	3 568,40 \$	3 712,97 \$	3 859,97 \$	
Horaire	39,271 \$	40,840 \$	42,481 \$	44,202 \$	45,952 \$	
17	35 heures/semaine					
	Annuel	73 897,46 \$	76 851,32 \$	79 938,04 \$	83 168,54 \$	86 460,92 \$
	Aux deux semaines	2 842,21 \$	2 955,82 \$	3 074,54 \$	3 198,79 \$	3 325,42 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	84 454,24 \$	87 830,08 \$	91 357,76 \$	95 049,76 \$	98 812,48 \$
	Aux deux semaines	3 248,24 \$	3 378,08 \$	3 513,76 \$	3 655,76 \$	3 800,48 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	88 676,95 \$	92 221,58 \$	95 925,65 \$	99 802,25 \$	103 753,10 \$
Aux deux semaines	3 410,65 \$	3 546,98 \$	3 689,45 \$	3 838,55 \$	3 990,50 \$	
Horaire	40,603 \$	42,226 \$	43,922 \$	45,697 \$	47,506 \$	
18	35 heures/semaine					
	Annuel	76 323,52 \$	79 362,92 \$	82 560,66 \$	85 889,44 \$	89 303,76 \$
	Aux deux semaines	2 935,52 \$	3 052,42 \$	3 175,41 \$	3 303,44 \$	3 434,76 \$
	40 heures/semaine					

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2022						
Augmentation de 1,75 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Annuel	87 226,88 \$	90 700,48 \$	94 355,04 \$	98 159,36 \$	102 061,44 \$
	Aux deux semaines	3 354,88 \$	3 488,48 \$	3 629,04 \$	3 775,36 \$	3 925,44 \$
	Horaire	41,936 \$	43,606 \$	45,363 \$	47,192 \$	49,068 \$
19	35 heures/semaine					
	Annuel	79 069,90 \$	82 200,30 \$	85 507,24 \$	88 968,88 \$	92 501,50 \$
	Aux deux semaines	3 041,15 \$	3 161,55 \$	3 288,74 \$	3 421,88 \$	3 557,75 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	90 365,60 \$	93 943,20 \$	97 722,56 \$	101 678,72 \$	105 716,00 \$
	Aux deux semaines	3 475,60 \$	3 613,20 \$	3 758,56 \$	3 910,72 \$	4 066,00 \$
	Horaire	43,445 \$	45,165 \$	46,982 \$	48,884 \$	50,825 \$
20	35 heures/semaine					
	Annuel	82 200,30 \$	85 507,24 \$	88 943,40 \$	92 537,90 \$	96 201,56 \$
	Aux deux semaines	3 161,55 \$	3 288,74 \$	3 420,90 \$	3 559,15 \$	3 700,06 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	93 943,20 \$	97 722,56 \$	101 649,60 \$	105 757,60 \$	109 944,64 \$
	Aux deux semaines	3 613,20 \$	3 758,56 \$	3 909,60 \$	4 067,60 \$	4 228,64 \$
	Horaire	45,165 \$	46,982 \$	48,870 \$	50,845 \$	52,858 \$
21	35 heures/semaine					
	Annuel	85 378,02 \$	88 779,60 \$	92 337,70 \$	96 105,10 \$	99 887,06 \$
	Aux deux semaines	3 283,77 \$	3 414,60 \$	3 551,45 \$	3 696,35 \$	3 841,81 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	97 574,88 \$	101 462,40 \$	105 528,80 \$	109 834,40 \$	114 156,64 \$
	Aux deux semaines	3 752,88 \$	3 902,40 \$	4 058,80 \$	4 224,40 \$	4 390,64 \$
	Horaire	46,911 \$	48,780 \$	50,735 \$	52,805 \$	54,883 \$
22	35 heures/semaine					
	Annuel	88 553,92 \$	92 079,26 \$	95 773,86 \$	99 634,08 \$	103 583,48 \$
	Aux deux semaines	3 405,92 \$	3 541,51 \$	3 683,61 \$	3 832,08 \$	3 983,98 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	101 204,48 \$	105 233,44 \$	109 455,84 \$	113 867,52 \$	118 381,12 \$
	Aux deux semaines	3 892,48 \$	4 047,44 \$	4 209,84 \$	4 379,52 \$	4 553,12 \$
	Horaire	48,656 \$	50,593 \$	52,623 \$	54,744 \$	56,914 \$

ANNEXE I

Section locale 503 du SFCP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1^{er} janvier 2023

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023 Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
1	35 heures/semaine					
	Annuel	35 826,70 \$	37 255,40 \$	38 756,90 \$	40 322,10 \$	41 916,42 \$
	Aux deux semaines	1 377,95 \$	1 432,90 \$	1 490,65 \$	1 550,85 \$	1 612,17 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	40 944,80 \$	42 577,60 \$	44 293,60 \$	46 082,40 \$	47 904,48 \$
	Aux deux semaines	1 574,80 \$	1 637,60 \$	1 703,60 \$	1 772,40 \$	1 842,48 \$
	Horaire	19,685 \$	20,470 \$	21,295 \$	22,155 \$	23,031 \$
2	35 heures/semaine					
	Annuel	38 289,16 \$	39 817,96 \$	41 417,74 \$	43 093,96 \$	44 801,12 \$
	Aux deux semaines	1 472,66 \$	1 531,46 \$	1 592,99 \$	1 657,46 \$	1 723,12 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	43 759,04 \$	45 506,24 \$	47 334,56 \$	49 250,24 \$	51 201,28 \$
	Aux deux semaines	1 683,04 \$	1 750,24 \$	1 820,56 \$	1 894,24 \$	1 969,28 \$
	Horaire	21,038 \$	21,878 \$	22,757 \$	23,678 \$	24,616 \$
3	35 heures/semaine					
	Annuel	40 746,16 \$	42 376,88 \$	44 078,58 \$	45 874,92 \$	47 689,46 \$
	Aux deux semaines	1 567,16 \$	1 629,88 \$	1 695,33 \$	1 764,42 \$	1 834,21 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	46 567,04 \$	48 430,72 \$	50 375,52 \$	52 428,48 \$	54 502,24 \$
	Aux deux semaines	1 791,04 \$	1 862,72 \$	1 937,52 \$	2 016,48 \$	2 096,24 \$
	Horaire	22,388 \$	23,284 \$	24,219 \$	25,206 \$	26,203 \$
4	35 heures/semaine					
	Annuel	43 219,54 \$	44 933,98 \$	46 744,88 \$	48 635,86 \$	50 559,60 \$
	Aux deux semaines	1 662,29 \$	1 728,23 \$	1 797,88 \$	1 870,61 \$	1 944,60 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	49 393,76 \$	51 353,12 \$	53 422,72 \$	55 583,84 \$	57 782,40 \$
	Aux deux semaines	1 899,76 \$	1 975,12 \$	2 054,72 \$	2 137,84 \$	2 222,40 \$
	Horaire	23,747 \$	24,689 \$	25,684 \$	26,723 \$	27,780 \$
5	35 heures/semaine					
	Annuel	45 678,36 \$	47 491,08 \$	49 413,00 \$	51 409,54 \$	53 446,12 \$
	Aux deux semaines	1 756,86 \$	1 826,58 \$	1 900,50 \$	1 977,29 \$	2 055,62 \$
	37 5 heures/semaine					
	Annuel	48 941,10 \$	50 883,30 \$	52 942,50 \$	55 081,65 \$	57 263,70 \$
Aux deux semaines	1 882,35 \$	1 957,05 \$	2 036,25 \$	2 118,53 \$	2 202,45 \$	

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	40 heures/semaine					
	Annuel	52 203,84 \$	54 275,52 \$	56 472,00 \$	58 753,76 \$	61 081,28 \$
	Aux deux semaines	2 007,84 \$	2 087,52 \$	2 172,00 \$	2 259,76 \$	2 349,28 \$
	Horaire	25,098 \$	26,094 \$	27,150 \$	28,247 \$	29,366 \$
6	35 heures/semaine					
	Annuel	48 144,46 \$	50 070,02 \$	52 070,20 \$	54 175,94 \$	56 323,54 \$
	Aux deux semaines	1 851,71 \$	1 925,77 \$	2 002,70 \$	2 083,69 \$	2 166,29 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	51 583,35 \$	53 646,45 \$	55 789,50 \$	58 045,65 \$	60 346,65 \$
	Aux deux semaines	1 983,98 \$	2 063,33 \$	2 145,75 \$	2 232,53 \$	2 321,03 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	55 022,24 \$	57 222,88 \$	59 508,80 \$	61 915,36 \$	64 369,76 \$
	Aux deux semaines	2 116,24 \$	2 200,88 \$	2 288,80 \$	2 381,36 \$	2 475,76 \$
	Horaire	26,453 \$	27,511 \$	28,610 \$	29,767 \$	30,947 \$
7	35 heures/semaine					
	Annuel	50 603,28 \$	52 627,12 \$	54 736,50 \$	56 953,26 \$	59 210,06 \$
	Aux deux semaines	1 946,28 \$	2 024,12 \$	2 105,25 \$	2 190,51 \$	2 277,31 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	54 217,80 \$	56 386,20 \$	58 646,25 \$	61 021,35 \$	63 439,35 \$
	Aux deux semaines	2 085,30 \$	2 168,70 \$	2 255,63 \$	2 346,98 \$	2 439,98 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	57 832,32 \$	60 145,28 \$	62 556,00 \$	65 089,44 \$	67 668,64 \$
	Aux deux semaines	2 224,32 \$	2 313,28 \$	2 406,00 \$	2 503,44 \$	2 602,64 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	60 723,94 \$	63 152,54 \$	65 683,80 \$	68 343,91 \$	71 052,07 \$
	Aux deux semaines	2 335,54 \$	2 428,94 \$	2,526.30 \$	2,628.61 \$	2 732,77 \$
Horaire	27,804 \$	28,916 \$	30,075 \$	31,293 \$	32,533 \$	
8	35 heures/semaine					
	Annuel	53 069,38 \$	55 182,40 \$	57 402,80 \$	59 723,30 \$	62 089,30 \$
	Aux deux semaines	2 041,13 \$	2 122,40 \$	2 207,80 \$	2 297,05 \$	2 388,05 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	56 860,05 \$	59 124,00 \$	61 503,00 \$	63 989,25 \$	66 524,25 \$
	Aux deux semaines	2 186,93 \$	2 274,00 \$	2 365,50 \$	2 461,13 \$	2 558,63 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	60 650,72 \$	63 065,60 \$	65 603,20 \$	68 255,20 \$	70 959,20 \$
Aux deux semaines	2 332,72 \$	2 425,60 \$	2 523,20 \$	2 625,20 \$	2 729,20 \$	

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Horaire	29,159 \$	30,320 \$	31,540 \$	32,815 \$	34,115 \$
9	35 heures/semaine					
	Annuel	55 524,56 \$	57 743,14 \$	60 070,92 \$	62 491,52 \$	64 966,72 \$
	Aux deux semaines	2 135,56 \$	2 220,89 \$	2 310,42 \$	2 403,52 \$	2 498,72 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	59 490,60 \$	61 867,65 \$	64 361,70 \$	66 955,20 \$	69 607,20 \$
	Aux deux semaines	2 288,10 \$	2 379,53 \$	2 475,45 \$	2 575,20 \$	2 677,20 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	63 456,64 \$	65 992,16 \$	68 652,48 \$	71 418,88 \$	74 247,68 \$
	Aux deux semaines	2 440,64 \$	2 538,16 \$	2 640,48 \$	2 746,88 \$	2 855,68 \$
	Horaire	30,508 \$	31,727 \$	33,006 \$	34,336 \$	35,696 \$
10	35 heures/semaine					
	Annuel	57 994,30 \$	60 309,34 \$	62 720,84 \$	65 270,66 \$	67 851,42 \$
	Aux deux semaines	2 230,55 \$	2 319,59 \$	2 412,34 \$	2 510,41 \$	2 609,67 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	62 136,75 \$	64 617,15 \$	67 200,90 \$	69 932,85 \$	72 697,95 \$
	Aux deux semaines	2 389,88 \$	2 485,28 \$	2 584,65 \$	2 689,73 \$	2 796,08 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	66 279,20 \$	68 924,96 \$	71 680,96 \$	74 595,04 \$	77 544,48 \$
	Aux deux semaines	2 549,20 \$	2 650,96 \$	2 756,96 \$	2 869,04 \$	2 982,48 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	69 593,16 \$	72 371,21 \$	75 265,01 \$	78 324,79 \$	81 421,70 \$
	Aux deux semaines	2 676,66 \$	2 783,51 \$	2 894,81 \$	3 012,49 \$	3 131,60 \$
	Horaire	31,865 \$	33,137 \$	34,462 \$	35,863 \$	37,281 \$
11	35 heures/semaine					
	Annuel	60 454,94 \$	62 873,72 \$	65 392,60 \$	68 037,06 \$	70 743,40 \$
	Aux deux semaines	2 325,19 \$	2 418,22 \$	2 515,10 \$	2 616,81 \$	2 720,90 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	64 773,15 \$	67 364,70 \$	70 063,50 \$	72 896,85 \$	75 796,50 \$
	Aux deux semaines	2 491,28 \$	2 590,95 \$	2 694,75 \$	2 803,73 \$	2 915,25 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	69 091,36 \$	71 855,68 \$	74 734,40 \$	77 756,64 \$	80 849,60 \$
	Aux deux semaines	2 657,36 \$	2 763,68 \$	2 874,40 \$	2 990,64 \$	3 109,60 \$
	Horaire	33,217 \$	34,546 \$	35,930 \$	37,383 \$	38,870 \$
12	35 heures/semaine					
	Annuel	62 917,40 \$	65 432,64 \$	68 057,08 \$	70 814,38 \$	73 613,54 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Aux deux semaines	2 419,90 \$	2 516,64 \$	2 617,58 \$	2 723,63 \$	2 831,29 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	67 411,50 \$	70 106,40 \$	72 918,30 \$	75 872,55 \$	78 871,65 \$
	Aux deux semaines	2 592,75 \$	2 696,40 \$	2 804,55 \$	2 918,18 \$	3 033,53 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	71 905,60 \$	74 780,16 \$	77 779,52 \$	80 930,72 \$	84 129,76 \$
	Aux deux semaines	2 765,60 \$	2 876,16 \$	2 991,52 \$	3 112,72 \$	3 235,76 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	75 500,88 \$	78 519,17 \$	81 668,50 \$	84 977,26 \$	88 336,25 \$
	Aux deux semaines	2 903,88 \$	3 019,97 \$	3 141,10 \$	3 268,36 \$	3 397,55 \$
	Horaire	34,570 \$	35,952 \$	37,394 \$	38,909 \$	40,447 \$
13	35 heures/semaine					
	Annuel	65 379,86 \$	67 982,46 \$	70 727,02 \$	73 580,78 \$	76 496,42 \$
	Aux deux semaines	2 514,61 \$	2 614,71 \$	2 720,27 \$	2 830,03 \$	2 942,17 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	70 049,85 \$	72 838,35 \$	75 778,95 \$	78 836,55 \$	81 960,45 \$
	Aux deux semaines	2 694,23 \$	2 801,48 \$	2 914,58 \$	3 032,18 \$	3 152,33 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	74 719,84 \$	77 694,24 \$	80 830,88 \$	84 092,32 \$	87 424,48 \$
	Aux deux semaines	2 873,84	2 988,24	3 108,88	3 234,32 \$	3 362,48 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	78 455,83 \$	81 578,95 \$	84 872,42 \$	88 296,94 \$	91 795,70 \$
	Aux deux semaines	3 017,53 \$	3 137,65 \$	3 264,32 \$	3 396,04 \$	3 530,60 \$
	Horaire	35,923 \$	37,353 \$	38,861 \$	40,429 \$	42,031 \$
14	35 heures/semaine					
	Annuel	67 838,68 \$	70 546,84 \$	73 380,58 \$	76 354,46 4	79 373,84 \$
	Aux deux semaines	2 609,18 \$	2 713,34 \$	2 822,33 \$	2 936,71 \$	3 052,84 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	72 684,30 \$	75 585,90 \$	78 622,05 \$	81 808,35 \$	85 043,40 \$
	Aux deux semaines	2 795,55 \$	2 907,15 \$	3 023,93 \$	3 146,48 \$	3 270,90 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	77 529,92 \$	80 624,96 \$	83 863,52 \$	87 262,24 \$	90 712,96 \$
	Aux deux semaines	2 981,92 \$	3 100,96 \$	3 225,52 \$	3 356,24 \$	3 488,96 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	81 406,42 \$	84 656,21 \$	88 056,70 \$	91 625,35 \$	95 248,61 \$
	Aux deux semaines	3 131,02 \$	3 256,01 \$	3 386,80 \$	3 524,05 \$	3 663,41 \$
	Horaire	37,274 \$	38,762 \$	40,319 \$	41,953 \$	43,612 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
15	35 heures/semaine					
	Annuel	70 308,42 \$	73 114,86 \$	76 043,24 \$	79 122,68 \$	82 264,00 \$
	Aux deux semaines	2 704,17 \$	2 812,11 \$	2 924,74 \$	3 043,18 \$	3 164,00 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	80 352,48 \$	83 559,84 \$	86 906,56 \$	90 425,92 \$	94 016,00 \$
	Aux deux semaines	3 090,48 \$	3 213,84 \$	3 342,56 \$	3 477,92 \$	3 616,00 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	84 370,10 \$	87 737,83 \$	91 251,89 \$	94 947,22 \$	98 716,80 \$
Aux deux semaines	3 245,00 \$	3 374,53 \$	3 509,69 \$	3 651,82 \$	3 796,80 \$	
Horaire	38,631 \$	40,173 \$	41,782 \$	43,474 \$	45,200 \$	
16	35 heures/semaine					
	Annuel	72 759,96 \$	75 666,50 \$	78 707,72 \$	81 896,36 \$	85 137,78 \$
	Aux deux semaines	2 798,46 \$	2 910,25 \$	3 027,22 \$	3 149,86 \$	3 274,53 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	77 957,10 \$	81 071,25 \$	84 329,70 \$	87 746,10 \$	91 219,05 \$
	Aux deux semaines	2 998,35 \$	3 118,13 \$	3 243,45 \$	3 374,85 \$	3 508,43 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	83 154,24 \$	86 476,00 \$	89 951,68 \$	93 595,84 \$	97 300,32 \$
	Aux deux semaines	3 198,24 \$	3 326,00 \$	3 459,68 \$	3 599,84 \$	3 742,32 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	87 311,95 \$	90 799,80 \$	94 449,26 \$	98 275,63 \$	102 165,34 \$
Aux deux semaines	3 358,15 \$	3 492,30 \$	3 632,66 \$	3 779,83 \$	3 929,44 \$	
Horaire	39,978 \$	41,575 \$	43,246 \$	44,998 \$	46,779 \$	
17	35 heures/semaine					
	Annuel	75 227,88 \$	78 234,52 \$	81 377,66 \$	84 666,40 \$	88 017,02 \$
	Aux deux semaines	2 893,38 \$	3 009,02 \$	3 129,91 \$	3 256,40 \$	3 385,27 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	85 974,72 \$	89 410,88 \$	93 003,04 \$	96 761,60 \$	100 590,88 \$
	Aux deux semaines	3 306,72 \$	3 438,88 \$	3 577,04 \$	3 721,60 \$	3 868,88 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	90 273,46 \$	93 881,42 \$	97 653,19 \$	101 599,68 \$	105 620,42 \$
Aux deux semaines	3 472,06 \$	3 610,82 \$	3 755,89 \$	3 907,68 \$	4 062,32 \$	
Horaire	41,334 \$	42,986 \$	44,713 \$	46,520 \$	48,361 \$	
18	35 heures/semaine					
	Annuel	77 697,62 \$	80 791,62 \$	84 047,60 \$	87 434,62 \$	90 910,82 \$
	Aux deux semaines	2 988,37 \$	3 107,37 \$	3 232,60 \$	3 362,87 \$	3 496,57 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2023						
Augmentation de 1,80 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	40 heures/semaine					
	Annuel	88 797,28 \$	92 333,28 \$	96 054,40 \$	99 925,28 \$	103 898,08 \$
	Aux deux semaines	3 415,28 \$	3 551,28 \$	3 694,40 \$	3 843,28 \$	3 996,08 \$
	Horaire	42,691 \$	44,391 \$	46,180 \$	48,041 \$	49,951 \$
19	35 heures/semaine					
	Annuel	80 493,14 \$	83 679,96 \$	87 046,96 \$	90 570,48 \$	94 166,80 \$
	Aux deux semaines	3 095,89 \$	3 218,46 \$	3 347,96 \$	3 483,48 \$	3 621,80 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	91 992,16 \$	95 634,24 \$	99 482,24 \$	103 509,12 \$	107 619,20 \$
	Aux deux semaines	3 538,16 \$	3 678,24 \$	3 826,24 \$	3 981,12 \$	4 139,20 \$
	Horaire	44,227 \$	45,978 \$	47,828 \$	49,764 \$	51,740 \$
20	35 heures/semaine					
	Annuel	83 679,96 \$	87 046,96 \$	90 545,00 \$	94 203,20 \$	97 932,38 \$
	Aux deux semaines	3 218,46 \$	3 347,96 \$	3 482,50 \$	3 623,20 \$	3 766,63 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	95 634,24 \$	99 482,24 \$	103 480,00 \$	107 660,80 \$	111 922,72 \$
	Aux deux semaines	3 678,24 \$	3 826,24 \$	3 980,00 \$	4 140,80 \$	4 304,72 \$
	Horaire	45,978 \$	47,828 \$	49,750 \$	51,760 \$	53,809 \$
21	35 heures/semaine					
	Annuel	86 914,10 \$	90 377,56 \$	93 999,36 \$	97 834,10 \$	101 685,22 \$
	Aux deux semaines	3 342,85 \$	3 476,06 \$	3 615,36 \$	3 762,85 \$	3 910,97 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	99 330,40 \$	103 288,64 \$	107 427,84 \$	111 810,40 \$	116 211,68 \$
	Aux deux semaines	3 820,40 \$	3 972,64 \$	4 131,84 \$	4 300,40 \$	4 469,68 \$
	Horaire	47,755 \$	49,658 \$	51,648 \$	53,755 \$	55,871 \$
22	35 heures/semaine					
	Annuel	90 148,24 \$	93 737,28 \$	97 497,40 \$	101 426,78 \$	105 447,16 \$
	Aux deux semaines	3 467,24 \$	3 605,28 \$	3 749,90 \$	3 901,03 \$	4 055,66 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	103 026,56 \$	107 128,32 \$	111 425,60 \$	115 916,32 \$	120 511,04 \$
	Aux deux semaines	3 962,56 \$	4 120,32 \$	4 285,60 \$	4 458,32 \$	4 635,04 \$
	Horaire	49,532 \$	51,504 \$	53,570 \$	55,729 \$	57,938 \$

ANNEXE I

Section locale 503 du SFCP – Barèmes des salaires – En vigueur le 1^{er} janvier 2024

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024 Augmentation de 2,00 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
1	35 heures/semaine					
	Annuel	36 543,78 \$	37 999,78 \$	39 532,22 \$	41 128,36 \$	42 755,44 \$
	Aux deux semaines	1 405,53 \$	1 461,53 \$	1 520,47 \$	1 581,86 \$	1 644,44 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	79 517,10 \$	82 693,65 \$	86 016,45 \$	89 501,10 \$	93 044,25 \$
	Aux deux semaines	3 058,35 \$	3 180,53 \$	3 308,33 \$	3 442,35 \$	3 578,63 \$
	Horaire	20,079 \$	20,879 \$	21,721 \$	22,598 \$	23,492 \$
2	35 heures/semaine					
	Annuel	39 055,38 \$	40 615,12 \$	42 245,84 \$	43 956,64 \$	45 696,56 \$
	Aux deux semaines	1 502,13 \$	1 562,12 \$	1 624,84 \$	1 690,64 \$	1 757,56 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	44 634,72 \$	46 417,28 \$	48 280,96 \$	50 236,16 \$	52 224,64 \$
	Aux deux semaines	1 716,72 \$	1 785,28 \$	1 856,96 \$	1 932,16 \$	2 008,64 \$
	Horaire	21,459 \$	22,316 \$	23,212 \$	24,152 \$	25,108 \$
3	35 heures/semaine					
	Annuel	41 561,52 \$	43 225,00 \$	44 959,46 \$	46 792,20 \$	48 643,14 \$
	Aux deux semaines	1 598,52 \$	1 662,50 \$	1 729,21 \$	1 799,70 \$	1 870,89 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	47 498,88 \$	49 400,00 \$	51 382,24 \$	53 476,80 \$	55 592,16 \$
	Aux deux semaines	1 826,88 \$	1 900,00 \$	1 976,24 \$	2 056,80 \$	2 138,16 \$
	Horaire	22,836 \$	23,750 \$	24,703 \$	25,710 \$	26,727 \$
4	35 heures/semaine					
	Annuel	44 084,04 \$	45 833,06 \$	47 680,36 \$	49 607,74 \$	51 571,52 \$
	Aux deux semaines	1 695,54 \$	1 762,81 \$	1 833,86 \$	1 907,99 \$	1 983,52 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	50 381,76 \$	52 380,64 \$	54 491,84 \$	56 694,56 \$	58 938,88 \$
	Aux deux semaines	1 937,76 \$	2 014,64 \$	2 095,84 \$	2 180,56 \$	2 266,88 \$
	Horaire	24,222 \$	25,183 \$	26,198 \$	27,257 \$	28,336 \$
5	35 heures/semaine					
	Annuel	46 592,00 \$	48 441,12 \$	50 401,26 \$	52 437,84 \$	54 514,46 \$
	Aux deux semaines	1 792,00 \$	1 863,12 \$	1 938,51 \$	2 016,84 \$	2 096,71 \$
	37,5 heures/semaine					

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024							
Augmentation de 2,00 %							
Échelle salariale		1	2	3	4	5	
	Annuel	49 920,00 \$	51 901,20 \$	54 001,35 \$	56 183,40 \$	58 408,35 \$	
	Aux deux semaines	1 920,00 \$	1 996,20 \$	2 076,98 \$	2 160,90 \$	2 246,48 \$	
	40 heures/semaine						
	Annuel	53 248,00 \$	55 361,28 \$	57 601,44 \$	59 928,96 \$	62 302,24 \$	
	Aux deux semaines	2 048,00 \$	2 129,28 \$	2 215,44 \$	2 304,96 \$	2 396,24 \$	
	Horaire	25,600 \$	26,616 \$	27,693 \$	28,812 \$	29,953 \$	
	6	35 heures/semaine					
		Annuel	49 107,24 \$	51 071,02 \$	53 111,24 \$	55 258,84 \$	57 450,12 \$
Aux deux semaines		1 888,74 \$	1 964,27 \$	2 042,74 \$	2 125,34 \$	2 209,62 \$	
37,5 heures/semaine							
Annuel		52 614,90 \$	54 718,95 \$	56 904,90 \$	59 205,90 \$	61 553,70 \$	
Aux deux semaines		2 023,65 \$	2 104,58 \$	2 188,65 \$	2 277,15 \$	2 367,45 \$	
40 heures/semaine							
Annuel		56 122,56 \$	58 366,88 \$	60 698,56 \$	63 152,96 \$	65 657,28 \$	
Aux deux semaines	2 158,56 \$	2 244,88 \$	2 334,56 \$	2 428,96 \$	2 525,28 \$		
Horaire	26,982 \$	28,061 \$	29,182 \$	30,362 \$	31,566 \$		
7	35 heures/semaine						
	Annuel	51 615,20 \$	53 679,08 \$	55 832,14 \$	58 092,58 \$	60 394,88 \$	
	Aux deux semaines	1 985,20 \$	2 064,58 \$	2 147,39 \$	2 234,33 \$	2 322,88 \$	
	37,5 heures/semaine						
	Annuel	55 302,00 \$	57 513,30 \$	59 820,15 \$	62 242,05 \$	64 708,80 \$	
	Aux deux semaines	2 127,00 \$	2 212,05 \$	2 300,78 \$	2 393,93 \$	2 488,80 \$	
	40 heures/semaine						
	Annuel	58 988,80 \$	61 347,52 \$	63 808,16 \$	66 391,52 \$	69 022,72 \$	
Aux deux semaines	2 268,80 \$	2 359,52 \$	2 454,16 \$	2 553,52 \$	2 654,72 \$		
42 heures/semaine							
Annuel	61 938,24 \$	64 414,90 \$	66 998,57 \$	69 711,10 \$	72 473,86 \$		
Aux deux semaines	2 382,24 \$	2 477,50 \$	2 576,87 \$	2 681,20 \$	2 787,46 \$		
Horaire	28,360 \$	29,494 \$	30,677 \$	31,919 \$	33,184 \$		
8	35 heures/semaine						
	Annuel	54 130,44 \$	56 285,32 \$	58 551,22 \$	60 917,22 \$	63 330,54 \$	
	Aux deux semaines	2 081,94 \$	2 164,82 \$	2 251,97 \$	2 342,97 \$	2 435,79 \$	
	37,5 heures/semaine						
	Annuel	57 996,90 \$	60 305,70 \$	62 733,45 \$	65 268,45 \$	67 854,15 \$	
	Aux deux semaines	2 230,65 \$	2 319,45 \$	2 412,83 \$	2 510,33 \$	2 609,78 \$	
	40 heures/semaine						
	Annuel	61 863,36 \$	64 326,08 \$	66 915,68 \$	69 619,68 \$	72 377,76 \$	

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024						
Augmentation de 2,00 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Aux deux semaines	2 379,36 \$	2 474,08 \$	2 573,68 \$	2 677,68 \$	2 783,76 \$
	Horaire	29,742 \$	30,926 \$	32,171 \$	33,471 \$	34,797 \$
9	35 heures/semaine					
	Annuel	56 634,76 \$	58 898,84 \$	61 272,12 \$	63 741,86 \$	66 266,20 \$
	Aux deux semaines	2 178,26 \$	2 265,34 \$	2 356,62 \$	2 451,61 \$	2 548,70 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	60 680,10 \$	63 105,90 \$	65 648,70 \$	68 294,85 \$	70 999,50 \$
	Aux deux semaines	2 333,85 \$	2 427,15 \$	2 524,95 \$	2 626,73 \$	2 730,75 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	64 725,44 \$	67 312,96 \$	70 025,28 \$	72 847,84 \$	75 732,80 \$
	Aux deux semaines	2 489,44 \$	2 588,96 \$	2 693,28 \$	2 801,84 \$	2 912,80 \$
	Horaire	31,118 \$	32,362 \$	33,666 \$	35,023 \$	36,410 \$
10	35 heures/semaine					
	Annuel	59 153,64 \$	61 516,00 \$	63 974,82 \$	66 575,60 \$	69 209,14 \$
	Aux deux semaines	2 275,14 \$	2 366,00 \$	2 460,57 \$	2 560,60 \$	2 661,89 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	63 378,90 \$	65 910,00 \$	68 544,45 \$	71 331,00 \$	74 152,65 \$
	Aux deux semaines	2 437,65 \$	2 535,00 \$	2 636,33 \$	2 743,50 \$	2 852,03 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	67 604,16 \$	70 304,00 \$	73 114,08 \$	76 086,40 \$	79 096,16 \$
	Aux deux semaines	2 600,16 \$	2 704,00 \$	2 812,08 \$	2 926,40 \$	3 042,16 \$
	42 heures/semaine					
Annuel	70 984,37 \$	73 819,20 \$	76 769,78 \$	79 890,72 \$	83 050,97 \$	
Aux deux semaines	2 730,17 \$	2 839,20 \$	2 952,68 \$	3 072,72 \$	3 194,27 \$	
Horaire	32,502 \$	33,800 \$	35,151 \$	36,580 \$	38,027 \$	
11	35 heures/semaine					
	Annuel	61 663,42 \$	64 131,34 \$	66 701,18 \$	69 398,42 \$	72 157,54 \$
	Aux deux semaines	2 371,67 \$	2 466,59 \$	2 565,43 \$	2 669,17 \$	2 775,29 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	66 067,95 \$	68 712,15 \$	71 465,55 \$	74 355,45 \$	77 311,65 \$
	Aux deux semaines	2 541,08 \$	2 642,78 \$	2 748,68 \$	2 859,83 \$	2 973,53 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	70 472,48 \$	73 292,96 \$	76 229,92 \$	79 312,48 \$	82 465,76 \$
	Aux deux semaines	2 710,48 \$	2 818,96 \$	2 931,92 \$	3 050,48 \$	3 171,76 \$
	Horaire	33,881 \$	35,237 \$	36,649 \$	38,131 \$	39,647 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024						
Augmentation de 2,00 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
12	35 heures/semaine					
	Annuel	64 175,02 \$	66 741,22 \$	69 418,44 \$	72 230,34 \$	75 085,92 \$
	Aux deux semaines	2 468,27 \$	2 566,97 \$	2 669,94 \$	2 778,09 \$	2 887,92 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	68 758,95 \$	71 508,45 \$	74 376,90 \$	77 389,65 \$	80 449,20 \$
	Aux deux semaines	2 644,58 \$	2 750,33 \$	2 860,65 \$	2 976,53 \$	3 094,20 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	73 342,88 \$	76 275,68 \$	79 335,36 \$	82 548,96 \$	85 812,48 \$
	Aux deux semaines	2 820,88 \$	2 933,68 \$	3 051,36 \$	3 174,96 \$	3 300,48 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	77 010,02 \$	80 089,46 \$	83 302,13 \$	86 676,41 \$	90 103,10 \$
Aux deux semaines	2 961,92 \$	3 080,36 \$	3 203,93 \$	3 333,71 \$	3 465,50 \$	
Horaire	35,261 \$	36,671 \$	38,142 \$	39,687 \$	41,256 \$	
13	35 heures/semaine					
	Annuel	66 686,62 \$	69 342,00 \$	72 141,16 \$	75 053,16 \$	78 027,04 \$
	Aux deux semaines	2 564,87 \$	2 667,00 \$	2 774,66 \$	2 886,66 \$	3 001,04 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	71 449,95 \$	74 295,00 \$	77 294,10 \$	80 414,10 \$	83 600,40 \$
	Aux deux semaines	2 748,08 \$	2 857,50 \$	2 972,85 \$	3 092,85 \$	3 215,40 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	76 213,28 \$	79 248,00 \$	82 447,04 \$	85 775,04 \$	89 173,76 \$
	Aux deux semaines	2 931,28 \$	3 048,00 \$	3 171,04 \$	3 299,04 \$	3 429,76 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	80 023,94 \$	83 210,40 \$	86 569,39 \$	90 063,79 \$	93 632,45 \$
Aux deux semaines	3 077,84 \$	3 200,40 \$	3 329,59 \$	3 463,99 \$	3 601,25 \$	
Horaire	36,641 \$	38,100 \$	39,638 \$	41,238 \$	42,872 \$	
14	35 heures/semaine					
	Annuel	69 194,58 \$	71 957,34 \$	74 847,50 \$	77 881,44 \$	80 960,88 \$
	Aux deux semaines	2 661,33 \$	2 767,59 \$	2 878,75 \$	2 995,44 \$	3 113,88 \$
	37,5 heures/semaine					
	Annuel	74 137,05 \$	77 097,15 \$	80 193,75 \$	83 444,40 \$	86 743,80 \$
	Aux deux semaines	2 851,43 \$	2 965,28 \$	3 084,38 \$	3 209,40 \$	3 336,30 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	79 079,52 \$	82 236,96 \$	85 540,00 \$	89 007,36 \$	92 526,72 \$
	Aux deux semaines	3 041,52 \$	3 162,96 \$	3 290,00 \$	3 423,36 \$	3 558,72 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	83 033,50 \$	86 348,81 \$	89 817,00 \$	93 457,73 \$	97 153,06 \$
Aux deux semaines	3 193,60 \$	3 321,11 \$	3 454,50 \$	3 594,53 \$	3 736,66 \$	

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024						
Augmentation de 2,00 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Horaire	38,019 \$	39,537 \$	41,125 \$	42,792 \$	44,484 \$
15	35 heures/semaine					
	Annuel	71 715,28 \$	74 576,32 \$	77 564,76 \$	80 704,26 \$	83 909,28 \$
	Aux deux semaines	2 758,28 \$	2 868,32 \$	2 983,26 \$	3 104,01 \$	3 227,28 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	81 960,32 \$	85 230,08 \$	88 645,44 \$	92 233,44 \$	95 896,32 \$
	Aux deux semaines	3 152,32 \$	3 278,08 \$	3 409,44 \$	3 547,44 \$	3 688,32 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	86 058,34 \$	89 491,58 \$	93 077,71 \$	96 845,11 \$	100 691,14 \$
Aux deux semaines	3 309,94 \$	3 441,98 \$	3 579,91 \$	3 724,81 \$	3 872,74 \$	
	Horaire	39,404 \$	40,976 \$	42,618 \$	44,343 \$	46,104 \$
16	35 heures/semaine					
	Annuel	74 215,96 \$	77 180,74 \$	80 282,02 \$	83 534,36 \$	86 841,30 \$
	Aux deux semaines	2 854,46 \$	2 968,49 \$	3 087,77 \$	3 212,86 \$	3 340,05 \$
	37 5 heures/semaine					
	Annuel	79 517,10 \$	82 693,65 \$	86 016,45 \$	89 501,10 \$	93 044,25 \$
	Aux deux semaines	3 058,35 \$	3 180,53 \$	3 308,33 \$	3 442,35 \$	3 578,63 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	84 818,24 \$	88 206,56 \$	91 750,88 \$	95 467,84 \$	99 247,20 \$
	Aux deux semaines	3 262,24 \$	3 392,56 \$	3 528,88 \$	3 671,84 \$	3 817,20 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	89 059,15 \$	92 616,89 \$	96 338,42 \$	100 241,23 \$	104 209,56 \$
Aux deux semaines	3 425,35 \$	3 562,19 \$	3 705,32 \$	3 855,43 \$	4 008,06 \$	
	Horaire	40,778 \$	42,407 \$	44,111 \$	45,898 \$	47,715 \$
17	35 heures/semaine					
	Annuel	76 733,02 \$	79 799,72 \$	83 004,74 \$	86 359,00 \$	89 776,96 \$
	Aux deux semaines	2 951,27 \$	3 069,22 \$	3 192,49 \$	3 321,50 \$	3 452,96 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	87 694,88 \$	91 199,68 \$	94 862,56 \$	98 696,00 \$	102 602,24 \$
	Aux deux semaines	3 372,88 \$	3 507,68 \$	3 648,56 \$	3 796,00 \$	3 946,24 \$
	42 heures/semaine					
	Annuel	92 079,62 \$	95 759,66 \$	99 605,69 \$	103 630,80 \$	107 732,35 \$
Aux deux semaines	3 541,52 \$	3 683,06 \$	3 830,99 \$	3 985,80 \$	4 143,55 \$	
	Horaire	42,161 \$	43,846 \$	45,607 \$	47,450 \$	49,328 \$
18	35 heures/semaine					
	Annuel	79 251,90 \$	82 407,78 \$	85 729,28 \$	89 183,64 \$	92 729,00 \$

En vigueur le 1 ^{er} janvier 2024						
Augmentation de 2,00 %						
Échelle salariale		1	2	3	4	5
	Aux deux semaines	3 048,15 \$	3 169,53 \$	3 297,28 \$	3 430,14 \$	3 566,50 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	90 573,60 \$	94 180,32 \$	97 976,32 \$	101 924,16 \$	105 976,00 \$
	Aux deux semaines	3 483,60 \$	3 622,32 \$	3 768,32 \$	3 920,16 \$	4 076,00 \$
	Horaire	43,545 \$	45,279 \$	47,104 \$	49,002 \$	50,950 \$
19	35 heures/semaine					
	Annuel	82 103,84 \$	85 354,36 \$	88 788,70 \$	92 381,38 \$	96 050,50
	Aux deux semaines	3 157,84 \$	3 282,86 \$	3 414,95 \$	3 553,13 \$	3 694,25
	40 heures/semaine					
	Annuel	93 832,96 \$	97 547,84 \$	101 472,80 \$	105 578,72	109 772,00 \$
	Aux deux semaines	3 608,96 \$	3 751,84 \$	3 902,80 \$	4 060,72 \$	4 222,00 \$
	Horaire	45,112 \$	46,898 \$	48,785 \$	50,759 \$	52,775 \$
20	35 heures/semaine					
	Annuel	85 354,36 \$	88 788,70 \$	92 355,90 \$	96 086,90 \$	99 890,70 \$
	Aux deux semaines	3 282,86 \$	3 414,95 \$	3 552,15 \$	3 695,65 \$	3 841,95 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	97 547,84 \$	101 472,80 \$	105 549,60 \$	109 813,60 \$	114 160,80 \$
	Aux deux semaines	3 751,84 \$	3 902,80 \$	4 059,60 \$	4 223,60 \$	4 390,80 \$
	Horaire	46,898 \$	48,785 \$	50,745 \$	52,795 \$	54,885 \$
21	35 heures/semaine					
	Annuel	88 652,20 \$	92 184,82 \$	95 879,42 \$	99 790,60 \$	103 718,16 \$
	Aux deux semaines	3 409,70 \$	3 545,57 \$	3 687,67 \$	3 838,10 \$	3 989,16 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	101 316,80 \$	105 354,08 \$	109 576,48 \$	114 046,40 \$	118 535,04 \$
	Aux deux semaines	3 896,80 \$	4 052,08 \$	4 214,48 \$	4 386,40 \$	4 559,04 \$
	Horaire	48,710 \$	50,651 \$	52,681 \$	54,830 \$	56,988 \$
22	35 heures/semaine					
	Annuel	91 951,86 \$	95 611,88 \$	99 446,62 \$	103 456,08 \$	107 556,54 \$
	Aux deux semaines	3 536,61 \$	3 677,38 \$	3 824,87 \$	3 979,08 \$	4 136,79 \$
	40 heures/semaine					
	Annuel	105 087,84 \$	109 270,72 \$	113 653,28 \$	118 235,52 \$	122 921,76 \$
	Aux deux semaines	4 041,84 \$	4 202,72 \$	4 371,28 \$	4 547,52 \$	4 727,76 \$
	Horaire	50,523 \$	52,534 \$	54,641 \$	56,844 \$	59,097 \$

* Annexe J

Râteleur d'asphalte (code d'emploi : 10058458)

Finisseur de béton (code d'emploi : 10056993)

Opérateur de matériel léger (code d'emploi : 10028494)

Opérateur de matériel moyen (code d'emploi : 10028081)

Opérateur de matériel lourd (code d'emploi : 10028112)

Opérateur de matériel lourd – Spécial (code d'emploi : 10028481)

Technicien, Élimination des graffiti (code d'emploi : 10090944)

Ouvrier d'entretien, Panneaux et marques sur la chaussée [code d'emploi : 10071980] (s'applique uniquement aux postes saisonniers pourvus au moyen du tableau principal des affectations)

Chef d'équipe, Marques transversales (code d'emploi : 10028491)

Découpeur et dynamiteur de glace, Lutte contre les crues de la rivière Rideau (code d'emploi : 10036886)

Opérateur de pont levant (code d'emploi : 10028057)

Ouvrier de pépinière (code d'emploi : 10086140)

Peintre, Marques longitudinales sur la chaussée (code d'emploi : 10028086)

Inspecteur-réparateur, Infrastructure des parcs (code d'emploi : 10076801)

Préposé, Remplacement des lampes (code d'emploi : 10028078)

La présente annexe sera modifiée en fonction de tout changement apporté à l'entente sur les procédures du tableau principal des affectations.

Lorsqu'un nouvel emploi rémunéré est créé, les parties conviennent de mener des discussions afin de déterminer si le nouvel emploi rémunéré devrait être ajouté à la présente annexe.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Heures d'été

1. Les parties conviennent qu'à partir de 2004, les heures d'été ne sont plus un droit en vertu de la convention collective.
2. Les heures d'été continuent de s'appliquer aux employés à salaire annuel des anciennes municipalités qui jouissaient de ce droit au 1^{er} janvier 2001, à l'exception des employés à salaire annuel visés par le paragraphe 3.
3. Les employés à salaire horaire des anciennes municipalités et les employés à salaire annuel qui travaillent actuellement par quarts, dont les suivants :
 - i) agents de contrôle des animaux
 - ii) agents des règlements
 - iii) inspecteurs des permis
 - iv) personnel du Centre de service à la clientèle
 - v) opérateurs de procédé et opérateurs principaux d'usine, distribution d'eau
 - vi) technologues de procédé, Traitement de l'eaun'ont plus droit aux heures d'été à compter de l'été 2004. En compensation, ces employés reçoivent quatre (4) jours additionnels de congé.

En outre, les employés à salaire qui travaillent actuellement en tant que :

- i) cuisinier de garderie, éducateur I, services de garde d'enfants, éducateur II, services de garde d'enfants, superviseur de garderie
 - ii) inspecteur des Services forestiers
 - iii) superviseur d'installation
- n'ont plus droit aux heures d'été. En compensation, ces employés reçoivent quatre (4) jours additionnels de congé.

4. Les parties conviennent que ce droit ne s'applique qu'aux employés membres de l'unité de négociation.
5. Les heures d'été doivent être prises avant le 31 décembre de l'année où elles sont accumulées et sont fixées à un moment dont conviennent l'employé et son gestionnaire.
6. Les heures d'été ne peuvent en aucun cas être reportées à l'année civile suivante ni être rémunérées. Les heures d'été qui ne sont pas prises dans l'année où elles sont accumulées sont supprimées de la réserve de congé de l'employé au 31 décembre de l'année en question.
7. Les heures d'été des employés qui sont en congé non rémunéré, en congé de grossesse ou parental, en congé d'invalidité de longue durée, en congé non autorisé ou qui sont suspendus pendant la totalité ou une partie de la période débutant le 1^{er} juin et prenant fin à la fête du Travail sont calculées au prorata. Lorsqu'un employé prend plus d'heures d'été que celles auxquelles il a droit en fonction du calcul au prorata, l'employeur déduit la différence de ses crédits de congé annuel.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Droit à un plus grand nombre de jours de congé annuel

Les parties conviennent que les employés dont la convention collective avec une des anciennes municipalités prévoyait un plus grand nombre de jours de congé annuel continuent d'accumuler des congés annuels et de gravir les paliers conformément à leur ancienne convention collective, à condition que ces paliers soient supérieurs à ceux de la présente convention collective.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Cessation des programmes de congés de maladie et d'indemnité de départ

1. Les employés cessent d'accumuler des crédits de congé de maladie et tous les anciens programmes de congés de maladie sont supprimés. L'employé qui avait des crédits à la date de cessation d'un ancien régime de congés de maladie cumulatifs peut les utiliser de la façon suivante :
 - a) L'employé peut utiliser ces crédits pour toucher un salaire complet quand il a droit à des prestations équivalant aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) de son salaire en vertu du régime de protection du revenu. Les prestations sont majorées à raison d'un tiers ($\frac{1}{3}$) de jour de crédit par jour de salaire complet.
 - b) Si son emploi prend fin, l'employé qui compte au moins cinq (5) ans de service continu a droit à un paiement équivalant à la moitié ($\frac{1}{2}$) des crédits de congé de maladie inutilisés, jusqu'à concurrence de cent trente (130) jours de rémunération au taux salarial quotidien de l'employé à la date de la décision (8 septembre 2003).
 - c) Si son emploi prend fin en raison de son décès ou de sa retraite sans réduction actuarielle, l'employé ou sa succession a droit aux crédits de congé de maladie inutilisés, jusqu'à concurrence de cent trente (130) jours de rémunération au taux salarial quotidien de l'employé à la date de la décision (8 septembre 2003).
 - d) L'employé qui avait plus de cent trente (130) jours de congé de maladie à son crédit à la date de la décision (8 septembre 2003) peut demander à l'employeur la permission de prendre les jours en sus de cent trente (130) sous forme de congé de préretraite.

- e) L'employé qui choisit d'utiliser ses crédits de la manière indiquée en d) peut :
 - i) soit prendre un congé de préretraite au taux horaire en vigueur le 8 septembre 2003;
 - ii) soit faire calculer au prorata, selon la formule ci-dessous, ses heures en sus de cent trente (130) jours :

$$\frac{\text{nombre d'heures à utiliser X taux horaire en vigueur le 8 septembre 2003}}{\text{taux horaire courant}}$$

= nombre réduit d'heures à prendre en congé de préretraite

- f) L'employé qui choisit de faire calculer ses heures au prorata conformément au sous-alinéa 1 e) ii) et qui entre en congé de préretraite avant la mise en œuvre d'une augmentation salariale prévue continue de toucher le taux horaire auquel il avait droit au début de sa période de préretraite, pendant toute la durée de ce congé.
2. Les employés ne peuvent plus accumuler des crédits d'indemnité de départ et tous les anciens programmes d'indemnité de départ sont supprimés. L'employé qui avait des crédits à la date de cessation d'un ancien régime cumulatif d'indemnité de départ peut les utiliser de la façon suivante :
- a) L'employé peut utiliser ces crédits pour toucher un salaire complet quand il a droit à des prestations équivalant aux deux tiers ($\frac{2}{3}$) de son salaire en vertu du régime de protection du revenu. Les prestations sont majorées à raison d'un tiers ($\frac{1}{3}$) de jour de crédit par jour de salaire complet.
 - b) Si son emploi prend fin, l'employé qui compte au moins cinq (5) ans de service continu a droit à un paiement équivalant à la moitié ($\frac{1}{2}$) de l'indemnité de départ inutilisée à son crédit, jusqu'à concurrence de cent trente (130) jours de rémunération au taux salarial quotidien de l'employé à la date de la décision (8 septembre 2003).
 - c) Si son emploi prend fin en raison de son décès ou de sa retraite, l'employé ou sa succession a droit à l'indemnité de départ inutilisée à son crédit, jusqu'à concurrence de cent trente (130) jours de rémunération au taux salarial quotidien de l'employé à la date de la décision (8 septembre 2003).

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Prime d'ancienneté

Les parties conviennent que les employés des anciennes municipalités qui étaient membres de la section locale 503 du SFCP à la date de la décision (8 septembre 2003) et qui avaient droit à la prime d'ancienneté continuent de toucher cette prime et de gravir les échelons, à condition de rester des membres actifs de la section locale 503 du SFCP, et ce, sans interruption de service.

Les parties conviennent que la prime d'ancienneté n'est plus un droit en vertu de la convention collective.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Mode substitutif de règlement des différends

Les parties conviennent que le règlement expéditif des conflits de travail est mutuellement avantageux. Elles continueront à tenir des réunions préarbitrales à intervalles périodiques pour examiner les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 17 ou à un processus de méditation ou d'arbitrage dont elles auront convenu. Elles s'engagent à travailler de bonne foi à des modes substitutifs de règlement des différends pour que les griefs soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 17 de la convention collective soient réglés dans l'année qui suit la date de soumission.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Politique de bilinguisme

Les parties reconnaissent que les employés unilingues membres de la section locale 503 du SCFP jouissent des droits prévus dans la Politique de bilinguisme du Conseil municipal, datée du 9 mai 2001 et révisée le 23 janvier 2003. En cas de modification défavorable de la politique par le Conseil municipal, les employés unilingues membres de la section locale 503 du SCFP conservent les droits énoncés dans cette politique jusqu'à l'échéance de la présente convention collective.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 7

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Employé temporaire à temps plein des Services sociaux et d'emploi

L'employé temporaire des Services sociaux et d'emploi qui a passé six (6) mois consécutifs dans une ou plusieurs affectations temporaires bénéficie de l'ancienneté par rapport à l'employé temporaire qui occupe un poste apparenté.

Les seuls postes jugés apparentés sont les suivants :

- a) chargé de cas (code d'emploi : 10028351), spécialiste en emploi [SE] (code d'emploi : 10036676) et spécialiste du soutien aux applications d'affaires [SSAA] (code d'emploi : 10075776);
- b) spécialiste de la vérification [SV] (code d'emploi : 10028266), spécialiste, admission, Unité des demandes et des prestations (code d'emploi : 10058463), travailleur, soutien aux systèmes et aux ressources (code d'emploi : 10028190), et agent administratif (code d'emploi : 10028313).

L'employé ayant terminé une affectation temporaire et bénéficiant de l'ancienneté par rapport à l'employé temporaire qui occupe un poste apparenté a le droit d'obtenir une affectation temporaire subséquente à un poste apparenté avant un autre employé temporaire ayant moins d'ancienneté ou de déplacer un autre employé temporaire occupant un poste apparenté, à condition qu'il reste au moins trois (3) mois à l'affectation temporaire.

L'ancienneté de l'employé temporaire est basée sur la première date d'entrée en fonction à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Employés de l'ancien Service de la santé

Les parties conviennent que les employés de l'ancien Service de la santé qui bénéficiaient de droits acquis et qui étaient en service actif à la date de signature de la convention collective continuent de jouir des droits acquis suivants tant qu'ils occupent des postes relevant de l'unité de négociation :

Quatre (4) heures de congé payé le dernier jour de travail de l'employé avant Noël et le jour de l'An, de la même manière que tous les autres jours fériés.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 9

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Prestations de retraite pour les paramédics

Les parties conviennent d'entreprendre, pendant la durée de la présente convention collective, des pourparlers sérieux sur la possibilité de passer d'un régime OMERS selon lequel l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans à un régime OMERS selon lequel l'âge normal de la retraite est fixé à 60 ans pour les paramédics.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Stages, apprentissages et programmes de formation exigés par la loi

Les parties conviennent d'entreprendre, pendant la durée de la présente convention collective, des pourparlers sérieux sur les stages, les apprentissages et les programmes de formation exigés par la loi.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 11

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

**Avantages sociaux des retraités employés de l'ancienne Ville d'Ottawa et de
l'ancienne Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton (MROC)**

À compter du 1^{er} janvier 2009, l'employeur accepte de continuer à verser aux retraités de l'ancienne MROC et de l'ancienne Ville d'Ottawa la moitié (50 p. 100) du coût de ces régimes tant que la présente convention demeure en vigueur. L'entente de partage des coûts en vigueur pour les employés qui touchent actuellement des prestations de retraite n'est pas visée par la présente lettre d'entente.

L'alinéa 7.1.1 m) ne s'applique pas à l'employé qui choisit de toucher des prestations de retraite aux termes de la présente lettre :

L'employé qui prend sa retraite est réputé avoir accumulé tous les congés annuels de l'année pendant laquelle il prend sa retraite.

Pour les employés qui ne sont pas des employés de l'ancienne Ville d'Ottawa ou de l'ancienne MROC, les avantages sociaux des retraités sont déterminés conformément à la lettre d'entente n° 19.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 12

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Service d'eau, Direction générale des travaux publics et de l'environnement

Pour les quarts de douze (12) heures – Coordonnateurs de quart de travail, Équipe de première intervention et employés du service à la clientèle, Équipe de première intervention.

1. La journée normale de travail est de douze (12) heures et s'effectue entre 6 h et 18 h ou entre 18 h et 6 h.

Journée de douze (12) heures (de 6 h à 18 h)

Coordonnateur de quart de travail, Équipe de première intervention
Coordonnateur de quart de travail, Équipe de première intervention
Employé du service à la clientèle, Équipe de première intervention

Nuit de douze (12) heures (de 18 h à 6 h)

Coordonnateur de quart de travail, Équipe de première intervention
Coordonnateur de quart de travail, Équipe de première intervention
Employé du service à la clientèle, Équipe de première intervention

2. Les activités ci-dessus se déroulent vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24), sept (7) jours sur sept (7).
3. La semaine de travail normale est de :
 - a) quatre-vingt-quatre (84) heures aux deux (2) semaines,
 - b) vingt-quatre (24) heures x sept (7) jours = cent soixante-huit (168) heures, divisées en deux (2) quarts = quatre-vingt-quatre (84) heures chacune,
 - c) quatre (4) heures supplémentaires aux deux (2) semaines.

Exemple : Une (1) semaine, l'employé travaille trois (3) jours (3 x 12 = 36 heures) et la suivante, quatre (4) jours (4 x 12 = 48 heures). La moyenne pour la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures.

4. La présente lettre d'entente n'empêche aucunement l'employeur de modifier les quarts ou les heures de travail conformément à la convention collective.
5. Les parties conviennent qu'à compter du 29 septembre 2016, tous les employés qui sont nommés à un poste ou réussissent un concours conformément à l'article 11 de la convention collective ne suivront pas l'horaire hebdomadaire normal énoncé au point 3. La semaine de travail normale sera de :
 - a) quatre-vingt-quatre (84) heures aux deux semaines,
 - b) vingt-quatre (24) heures x sept (7) jours = cent soixante-huit (168) heures, divisées en deux (2) quarts = quatre-vingt-quatre heures chacune.

Exemple : Une (1) semaine, l'employé travaille trois (3) jours ($3 \times 12 = 36$ heures) et la suivante, quatre (4) jours ($4 \times 12 = 48$ heures). La moyenne pour la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 13

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Période d'attente au titre d'OMERS

Les parties conviennent que la disposition ci-dessous demeure en vigueur pour les employés qui ont achevé une période d'attente avant septembre 1978 :

La pension de retraite de l'employé à salaire horaire qui a terminé le stage probatoire est régie par le Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (OMERS). Au terme de la période d'attente, l'employé à salaire horaire peut choisir de racheter les crédits relatifs à la période d'attente et, le cas échéant, l'employeur et l'employé versent les cotisations normales et les intérêts fixés par OMERS pour la période.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 14

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Salaires bloqués

Reconnaissant que le salaire de certains employés de l'ancienne Ville d'Ottawa a été bloqué par suite des décisions Mitchnick et Albertyn, les parties conviennent que ce blocage demeure en vigueur. À compter du 31 décembre 2009, ces employés verront leur taux salarial bloqué et n'auront plus droit aux augmentations économiques jusqu'à ce qu'ils puissent être placés dans l'échelle salariale de leur poste.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 15

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Rajustements salariaux permis

Les parties conviennent que lorsqu'une des parties a de la difficulté à recruter dans un secteur particulier ou qu'il existe un écart salarial considérable par rapport à d'autres municipalités, la partie en cause pourra convoquer une rencontre afin de discuter d'un rajustement des salaires.

Les parties conviennent de veiller à ce que le rajustement salarial envisagé soit conforme aux lignes directrices en matière d'équité salariale (rajustements salariaux permis conformément à l'alinéa 8.1 e), sous réserve des exceptions prévues par la *Loi sur l'équité salariale*, telle que modifiée de temps à autre).

La formule à utiliser pour rajuster les salaires sera fonction des taux du marché en vigueur dans des secteurs comparables ou établie par les parties d'une autre manière.

À l'échéance du taux extraordinaire, le titulaire du poste verra son salaire bloqué pendant douze (12) mois avant d'intégrer la grille salariale de son poste.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 16

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Mesures d'adaptation

Les parties veulent aider les employés qui ont besoin de mesures d'adaptation permanentes à reprendre ou à conserver un emploi intéressant et à faire partie de la population active conformément au *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

Dans le cas d'un employé pour lequel il est impossible de prendre des mesures d'adaptation adéquates dans son poste d'attache ou au sein de sa direction générale, mais qui est jugé médicalement apte à exercer des fonctions, les parties conviennent de se rencontrer pour examiner et recommander des stratégies particulières en vue de placer l'employé ailleurs au sein de la municipalité, le cas échéant, pour assurer son retour au travail sécuritaire dans les meilleurs délais.

Les parties conviennent de former un comité mixte d'évaluation des mesures d'adaptation et de se réunir pour définir le mandat de ce comité. Les parties conviennent que le comité doit être formé à titre d'essai pour la durée de la convention collective renouvelée.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 17

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Équipes spécialisées du Service paramédic d'Ottawa

Les parties conviennent de ce qui suit :

Reconnaissant qu'il est difficile de recruter et de maintenir en poste des membres des équipes spécialisées du Service paramédic d'Ottawa, les employés affectés à ces équipes ont droit à l'indemnité spéciale indiquée dans le tableau ci-dessous. Cette indemnité est calculée au prorata selon l'équipe concernée et versée à la première paie de décembre chaque année.

Indemnité accordée :

Équipe spécialisée	Maximum annuel
À vélo	225 \$
Nautique	225 \$
Tactique	750 \$
Unité de soutien paramédic	200 \$

En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021 :

Équipe spécialisée	Maximum annuel
À vélo	325 \$
Nautique	325 \$
Tactique	1 050 \$
Unité de soutien paramédic	325 \$

Les parties peuvent convenir, dans le cadre des travaux du comité consultatif patronal-syndical, de créer d'autres équipes spécialisées et de prévoir une indemnité pour chacune d'elles.

Le syndicat reconnaît que les employés seront tenus, de temps à autre, de renouveler leurs titres professionnels pour appartenir aux équipes spécialisées

susmentionnées. Une affectation à une équipe spécialisée n'est pas réputée être une promotion, et le poste d'attache de l'employé reste le même pendant l'affectation. Il n'est pas garanti à un employé affecté à une équipe spécialisée qu'il conservera cette affectation indéfiniment.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 18

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

**Accord de réciprocité sur l'ancienneté entre l'unité de négociation du personnel
intérieur/extérieur et l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs
et culture)**

1. L'employé qui fait partie de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur peut postuler aux postes vacants affichés conformément à l'article 10.44 de la convention collective des employés à temps partiel (loisirs et culture). Cet employé sera considéré au même titre qu'un employé visé par la convention collective des employés à temps partiel (loisirs et culture), à condition qu'il pose sa candidature et possède les qualifications exigées pour le poste vacant ou le nouveau poste. À cet égard, l'ancienneté acquise aux termes de la convention du personnel intérieur/extérieur est reconnue, et si la candidature de l'employé est retenue, cette ancienneté est entièrement transférée.
2. Le transfert de l'ancienneté s'applique si un employé passe directement de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur à l'unité de négociation des employés à temps partiel pour un poste permanent. À compter de la date d'entrée en fonction dans son nouveau poste au sein de l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture), l'employé voit l'ancienneté acquise au sein de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur transférée et ajoutée à toute ancienneté déjà acquise, le cas échéant, au sein de l'unité de négociation des employés à temps partiel.
3. Le transfert de l'ancienneté s'applique si un employé passe directement de l'unité de négociation des employés à temps partiel à l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur pour un poste temporaire, permanent ou intérimaire. À compter de la date d'entrée en fonction dans son nouveau poste au sein de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur, l'employé voit l'ancienneté acquise au sein de l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture) transférée et ajoutée à toute

ancienneté déjà acquise, le cas échéant, au sein de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur.

4. À la suite d'un mouvement de dotation en personnel tel que décrit dans la présente lettre d'entente, que ce soit de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur à l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture) ou de l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture) à l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur, si l'ancienneté est transférée et ajoutée, toute ancienneté accumulée au sein de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur ou de l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture) sera retenue et transférée avec l'employé dans tout autre mouvement de dotation en personnel entre l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur ou l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture).
5. Le transfert et l'ajout de l'ancienneté n'ont lieu que s'il y a un mouvement de dotation en personnel tel que décrit ci-dessus; tant que ce mouvement de dotation en personnel n'a pas lieu, l'article 10.6 de la convention collective de l'unité de négociation du personnel intérieur/extérieur et l'article 9.5 de la convention collective de l'unité de négociation des employés à temps partiel (loisirs et culture) continuent de s'appliquer. Il est entendu qu'aux fins de la présente lettre d'entente, une réembauche ne constitue pas un mouvement de dotation en personnel.
6. En cas de disparité entre la présente lettre d'entente et la convention collective des employés à temps partiel (loisirs et culture) ou celle du personnel intérieur/extérieur, la présente lettre d'entente a préséance.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 19

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

**Prestations pour retraités (excluant les employés de l'ancienne Ville
d'Ottawa et de l'ancienne Municipalité régionale d'Ottawa-Carleton
[MROC] – voir la lettre d'entente n° 11)**

- a) L'employeur convient de payer la prime suivante à l'employé retraité admissible de la Ville d'Ottawa :
 - i) cent pour cent (100 %) du coût de la prime mensuelle du programme de prestations pour retraités si l'employé ne touche pas une pension réduite; ou
 - ii) soixante-quinze pour cent (75 %) du coût de la prime mensuelle du programme de prestations pour retraités si l'employé touche une pension actuariellement réduite.
- b) L'employé comptant au moins dix (10) années de service continu à temps plein à la Ville d'Ottawa ou au sein d'une des anciennes municipalités a droit aux prestations pour retraités.
- c) Il continue d'avoir droit à ses avantages sociaux jusqu'à la fin du mois où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.
- d) Un régime facultatif d'avantages sociaux supplémentaires pour retraités est offert aux employés de cinquante-cinq (55) à soixante-cinq (65) ans qui sont admissibles en vertu de la présente lettre d'entente.
- e) Les renseignements détaillés sur la couverture et les critères d'admissibilité sont présentés dans la brochure sur le programme de prestations de retraite, qu'il est possible de se procurer à la Ville d'Ottawa.

Les avantages sociaux des retraités employés de l'ancienne Ville d'Ottawa ou de l'ancienne MROC sont déterminés conformément à la lettre d'entente n° 11.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 20

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Employés qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire

1. Les employés permanents à temps plein qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages sociaux suivants, tels que modifiés** :
 - Soins de santé complémentaires, mais non à l'extérieur du pays et sans les médicaments;
 - Pour un conjoint et les personnes à charge admissibles de moins de soixante-cinq (65) ans, soins de santé complémentaires, non à l'extérieur du pays, mais comprenant les médicaments;
 - Assurance dentaire, y compris pour un conjoint et les personnes à charge admissibles;
 - Assurance-vie de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$);
 - Assurance-vie facultative, y compris pour un conjoint admissible;
 - Assurance maladies graves facultative, y compris pour un conjoint et les personnes à charge admissibles;
 - Un maximum de dix-sept (17) semaines de congé de maladie de courte durée (régime de protection du revenu) par année, sous réserve des dispositions prévues à l'article 7.
- a) Les détails de la protection qui figurent au paragraphe 1 ci-dessus correspondent à ceux qui sont prévus dans le régime d'avantages sociaux.
- b) Le partage des coûts du régime d'avantages sociaux se fait selon la formule indiquée au présent article.
- c) L'employé qui a atteint soixante-cinq (65) ans n'a plus droit aux avantages suivants :
 - Assurance en cas de décès ou de mutilation par accident (ADMA) pour lui-même et sa famille;
 - Assurance-invalidité à long terme.

- d) Le régime d'avantages sociaux décrit à l'alinéa a) prend effet le premier (1^{er}) jour du mois suivant celui où l'employé célèbre son soixante-cinquième (65^e) anniversaire.
 - e) Il continue d'avoir droit à ses avantages sociaux jusqu'à la fin du mois où il atteint l'âge de soixante-neuf (69) ans.
2. Les employés permanents à temps partiel qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
- a) Les employés permanents à temps partiel reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux.
 - b) Le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux est ramené à 4,4 % lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-neuf (69) ans. Ce versement de 4,4 % tient lieu d'indemnité compensatoire pour les jours fériés.
3. Les employés temporaires à temps partiel qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
- a) Les employés temporaires à temps partiel reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux.
 - b) Le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux est ramené à 4,4 % lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-neuf (69) ans. Ce versement de 4,4 % tient lieu d'indemnité compensatoire pour les jours fériés.
4. Les employés temporaires à temps plein qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
- a) Les employés temporaires à temps plein reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux. L'employé admissible qui choisit d'adhérer au régime doit comprendre que la protection qui lui est offerte est la même que celle offerte aux employés à temps plein décrite ci-dessus.
5. Les employés occasionnels qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
- a) Les employés occasionnels reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux.
 - b) Le pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux est ramené à 4,4 % lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-neuf (69) ans. Ce versement de 4,4 % tient lieu d'indemnité compensatoire pour les jours fériés.

** La réussite de tout stage probatoire ou de toute période d'attente applicable est obligatoire pour être admissible aux prestations prévues au présent protocole.

En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2021

1. Les employés permanents à temps plein qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages sociaux suivants, tels que modifiés ** :

- Soins de santé complémentaires, mais non à l'extérieur du pays et sans les médicaments.
 - Pour un conjoint et les personnes à charge admissibles de moins de soixante-cinq (65) ans, soins de santé complémentaires, non à l'extérieur du pays, mais comprenant les médicaments.
 - Assurance dentaire, y compris pour un conjoint et les personnes à charge admissibles.
 - Assurance-vie de base de vingt-cinq mille dollars (25 000 \$).
 - Assurance-vie facultative (y compris pour un conjoint admissible) qui peut être souscrite jusqu'à l'âge de soixante-dix (70) ans, sous réserve des conditions d'admissibilité de l'assureur. Contractée avant l'âge de soixante-dix (70) ans, l'assurance-vie facultative de l'employé ou du conjoint admissible peut être prolongée jusqu'à la cessation d'emploi de l'employé.
 - Assurance maladies graves facultative (y compris pour un conjoint et les personnes à charge admissibles), sous réserve des conditions d'admissibilité de l'assureur. L'assurance maladies graves facultative de l'employé ou du conjoint ou des personnes à charge admissibles prend fin lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-dix (70) ans.
 - Un maximum de dix-sept (17) semaines de congé de maladie de courte durée (régime de protection du revenu) par année, sous réserve des dispositions prévues à l'article 7.
- a) Les détails de la protection qui figurent au paragraphe 1 ci-dessus correspondent à ceux qui sont prévus dans le régime d'avantages sociaux.
- b) Le partage des coûts du régime d'avantages sociaux se fait selon la formule indiquée au présent article.
- c) L'employé qui a atteint soixante-cinq (65) ans n'a plus droit aux avantages suivants :
- Toute assurance en cas de décès ou de mutilation par accident (ADMA) pour lui-même et sa famille;
 - Assurance-invalidité à long terme.
- d) Le régime d'avantages sociaux décrit à l'alinéa a) prend effet le premier (1^{er}) jour du mois suivant celui où l'employé célèbre son soixante-cinquième (65^e) anniversaire.

2. Les employés permanents à temps partiel qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
 - a) Les employés permanents à temps partiel reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux, ce qui comprend une indemnité compensatoire pour les jours fériés.
3. Les employés temporaires à temps partiel qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
 - a) Les employés temporaires à temps partiel reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux, ce qui comprend une indemnité compensatoire pour les jours fériés.
4. Les employés temporaires à temps plein qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
 - a) Les employés temporaires à temps plein reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux. L'employé admissible qui choisit d'adhérer au régime doit comprendre que la protection qui lui est offerte est la même que celle offerte aux employés à temps plein décrite ci-dessus.
5. Les employés occasionnels qui travaillent après leur soixante-cinquième (65^e) anniversaire ont droit aux avantages suivants** :
 - a) Les employés occasionnels reçoivent une indemnité de 6 % tenant lieu d'avantages sociaux, ce qui comprend une indemnité compensatoire pour les jours fériés.

** La réussite de tout stage probatoire ou de toute période d'attente applicable est obligatoire pour être admissible aux prestations prévues à la présente lettre d'entente.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE N° 21

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Affichage des postes et sélection des candidats – Listes d'admissibilité

Les listes d'admissibilité restent valides pour une période de douze (12) mois. La Ville affiche premièrement les postes à l'interne. Puis, s'il n'y a pas assez de candidats pour le nombre de postes à pourvoir, elle peut lancer un appel externe. La priorité est accordée aux candidats appartenant à l'unité de négociation, et les candidats admissibles externes ne seront envisagés que si tous les candidats admissibles internes ont eu l'occasion d'accepter le poste et l'ont refusé ou si la liste de candidats interne a été épuisée. Si un candidat qui figure sur une liste d'admissibilité décide de refuser le poste, il garde sa place sur la liste. Le candidat qui accepte un poste est supprimé de la liste d'admissibilité.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Article 11 – Processus de règlement rapide des différends

1. Avant tout dépôt de grief par le syndicat, les deux parties souhaitent mettre en place un processus de règlement rapide des différends à observer pour les plaintes liées au processus de sélection énoncé à l'article 11, afin d'éviter le dépôt de griefs non nécessaires.
2. Lorsque le syndicat reçoit une plainte d'un employé au sujet du processus de sélection énoncé à l'article 11, l'employeur divulgue au représentant syndical autorisé la cote attribuée à l'employé à la suite de l'entrevue et ses points d'ancienneté, sur demande écrite.
3. Lorsque le syndicat reçoit une plainte d'un employé au sujet du processus de sélection décrit à l'article 11.1.3, l'employeur divulgue au représentant syndical autorisé la cote attribuée à la suite de l'entrevue et l'ancienneté des candidats ayant participé au processus de sélection, sans dévoiler leur nom ou autres identifiants, sur demande écrite.
4. Le syndicat convient que durant le processus de règlement rapide des différends, tout renseignement transmis par l'employeur doit être considéré comme personnel et confidentiel. Il accepte de ne divulguer aucun renseignement concernant les autres candidats à l'auteur de la plainte.
5. Nonobstant les délais pour déposer un grief prévus à l'article 16.4, les parties conviennent que le processus de règlement rapide des différends n'empêche pas le syndicat de déposer un grief.
6. Les deux parties peuvent mettre fin à la présente lettre d'entente, en donnant à l'autre partie un préavis écrit d'au moins six (6) mois.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.

* LETTRE D'ENTENTE N° 23

**ENTRE
LA VILLE D'OTTAWA**

ET LE

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

Initiatives de diversité et d'inclusion

Les parties ont pour objectif commun de créer une égalité véritable pour les groupes visés par l'équité en matière d'emploi (les peuples autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées et les femmes) tels qu'ils sont définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, L. C. 1995, ch. 44, et d'accroître la représentation de ces groupes visés par l'équité en matière d'emploi à différents échelons au sein de l'unité de négociation. Les parties conviennent d'étendre cet engagement pour inclure les communautés 2SLGBTQQA+ et les personnes immigrées, nouvellement arrivées ou réfugiées au Canada, lorsque des lacunes sont relevées. Les parties sont déterminées à mettre en place un effectif inclusif qui reflète la diversité de la population d'Ottawa.

Les parties conviennent de former, pendant la durée de la présente convention collective, un comité mixte afin d'entreprendre des pourparlers sérieux concernant les initiatives de diversité et d'inclusion de la Ville.

Les parties reconnaissent que l'employeur mettra en œuvre un programme pilote spécial en vertu des lignes directrices du paragraphe 14(1) du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, dans le but de cerner et d'éliminer les obstacles en matière de recrutement et de dotation afin d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'employeur désigne des postes au sein de l'unité de négociation qui pourraient être visés par le programme pilote spécial et lorsque des changements à la convention collective pourraient être nécessaires pour le recrutement et la dotation, l'employeur demandera, au cas par cas pour chaque poste, l'autorisation du syndicat pour effectuer ce changement. Pour que le syndicat examine la demande, l'employeur doit lui fournir toute l'information ou toutes les données pertinentes qui éclaireront la stratégie pour atteindre les objectifs communs énoncés ci-dessus.

En vigueur le 22 juillet 2021, sauf indication contraire dans la présente lettre d'entente.