

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue entre :

**L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE
CHIBOUGAMAU**

ci-après appelé :

L'EMPLOYEUR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2183**

ci-après appelé :

LE SYNDICAT

(ÉCHÉANCE LE 31 DÉCEMBRE 2024)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3	DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	3
ARTICLE 4	DROIT DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 5	DÉFINITION DES TERMES	5
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL.....	7
ARTICLE 7	RETENUE SYNDICALE	8
ARTICLE 8	AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT.....	9
ARTICLE 9	ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	10
ARTICLE 10	FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES	12
ARTICLE 11	PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES.....	15
ARTICLE 13	PERFECTIONNEMENT.....	17
ARTICLE 14	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	18
ARTICLE 15	CONGÉS SOCIAUX OU DE SYMPATHIE	19
ARTICLE 16	CONGÉS SPÉCIAUX	21
ARTICLE 17	CONGÉ DE MATERNITÉ.....	22
ARTICLE 18	CONGÉ SANS SOLDE.....	23
ARTICLE 19	ANCIENNETÉ.....	24
ARTICLE 20	APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ.....	25
ARTICLE 21	TÂCHES NOUVELLES OU MODIFIÉES - SOUS-CONTRATS.....	27
ARTICLE 22	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE 23	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	29
ARTICLE 24	RAPPEL AU TRAVAIL.....	30
ARTICLE 25	TRAITEMENT.....	31
ARTICLE 26	RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE.....	32
ARTICLE 27	ALLOCATION D'AUTOMOBILE	33
ARTICLE 28	VACANCES ANNUELLES.....	34
ARTICLE 29	ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE.....	36

ARTICLE 30	VÊTEMENTS SPÉCIAUX.....	37
ARTICLE 31	ASSURANCES COLLECTIVES.....	38
ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE.....	39
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION.....	40
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS.....	41
ANNEXE B-1	CLASSIFICATION AU 01-01-2015.....	42
ANNEXE B-2	EMPLOYÉE DE BUREAU ÉCHELLE DE SALAIRES.....	43
ANNEXE B-3	TECHNICIENNE EN COMPTABILITÉ ÉCHELLE DE SALAIRES.....	44
ANNEXE B-4	PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN ÉCHELLE DE SALAIRES.....	45
ANNEXE C	PRIME DE DISPARITÉ RÉGIONALE.....	46
ANNEXE D	PRIME DE DISPONIBILITÉ.....	47
LETTRE D'ENTENTE # 1	RELATIVE AU CLASSEUR.....	48
LETTRE D'ENTENTE # 2	PROGRAMME DE PRÉRETRAITE.....	49
LETTRE D'ENTENTE #3	RÈGLEMENT - DÉPÔT D'UNE PLAINTÉ EN 12 CT.....	50

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but visé par la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre l'Employeur et ses salariés, d'assurer d'une part un rendement honnête et loyal et la protection de la propriété et, d'autre part, d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La présente convention s'applique à tous les employés salariés au sens du Code du travail à l'emploi de l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau, 268, rue Lanctôt, Chibougamau, tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le service du droit d'association du Ministère du Travail en date du 28 juillet 1978.
- 2.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le représentant exclusif autorisé à négocier avec lui, au nom des salariés régis par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.
- 2.03 La présente convention ne s'applique pas à tout salarié embauché par l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau soit à titre ou conformément à des programmes financés par différents paliers de gouvernement, tels que, et sans limiter cette énumération, PROGRAMME CANADA AU TRAVAIL, PROGRAMME JEUNESSE CANADA AU TRAVAIL, PROGRAMME D'AIDE AUX HANDICAPES, PRÉPOSÉS AUX TERRAINS, etc.
- L'embauche de salariés sous de tels programmes ne devra pas avoir pour effet de restreindre le nombre de salariés permanents et à l'essai de l'Employeur.
- 2.04 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province est nul ou non avenu, sans toutefois pour cela, affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.
- 2.05 Aucune entente particulière ou individuelle ne peut être valable sans l'accord du Syndicat.
- 2.06 Les lettres d'entente et les annexes font partie intégrante de la convention collective.
- 2.07 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer normalement le travail d'une personne salariée régie par la présente convention

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Aux fins d'application de la présente convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menace, contrainte ou discrimination contre un salarié en raison de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi. Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus. Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.02 Dispositions particulières concernant le harcèlement et climat de travail.

Le harcèlement psychologique ou sexuel au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui :

- sont hostiles ou non désirés
- portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée
- rendent le milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur la personne qui le subit.

La définition du harcèlement psychologique ou sexuel comprise dans la Loi sur les *normes du travail* inclut le harcèlement sexuel au travail et le harcèlement discriminatoire fondé sur l'un ou l'autre des motifs énumérés dans l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne* : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

ARTICLE 4 DROIT DE LA DIRECTION

- 4.01 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la présente convention contient une stipulation contraire.

ARTICLE 5 DÉFINITION DES TERMES

Pour fins d'interprétation et d'application de la présente convention, les termes suivants ont la signification qui leur est ci-après indiquée :

5.01 Comité de relation de travail

Le CRT est formé d'un (1) membre du Syndicat et d'un (1) représentant de l'Employeur.

Chaque partie peut s'adjoindre une personne additionnelle, en avisant préalablement l'autre partie, pour traiter d'un dossier ou d'une question spécifique.

Ce comité a pour objet de :

- Discuter et tenter de régler toute plainte ou tout grief.
- Discuter de toute question qui relève de l'application ou de l'interprétation de la convention collective.
- Conclure toute entente sur toute disposition particulière, générale ou différente de la présente convention.

Les membres du comité se réunissent une fois aux deux (2) mois, sauf en période estivale (juin à août inclusivement), à des dates prédéterminées par les membres. Si nécessaire, une partie peut transmettre une demande écrite à l'autre pour tenir une réunion spéciale à tout autre moment.

5.02 Employeur :

Le terme Employeur désigne l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau.

5.03 Syndicat :

Le terme Syndicat désigne le syndicat des salariés de l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau.

5.04 Salarié permanent :

Le terme salarié permanent signifie et comprend tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective, conformément à l'article 5,04 de la présente convention.

5.05 Salarié à l'essai :

Le terme salarié à l'essai désigne un salarié affecté à une fonction régulière, mais qui n'a pas complété sa période d'essai de trois (3) mois au service de l'Employeur, et ce, sans une période de douze (12) mois. Ce salarié est assujéti à la convention, sauf en ce qui a trait aux bénéfices d'assurance collective, du régime de retraite, à

l'utilisation et au paiement d'absence pour maladie et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.

5.06 Salarié temporaire :

Le terme salarié temporaire désigne :

- a) Tout salarié embauché de façon irrégulière et intermittente pour la réalisation de travaux de type saisonnier ou pour répondre à des travaux de nature irrégulière ;
- b) Tout salarié employé et affecté à un travail non requis au fonctionnement normal des services assumés par l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau;
- c) Tout salarié embauché pour remplacer un employé permanent absent pour une raison prévue à la convention collective ou pour pallier un surplus de travail que ne peut absorber le personnel permanent;
- d) Ce salarié n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au régime syndical, au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées, à l'article 10 traitant des fêtes chômées et payées et à la procédure de griefs pour les articles qui le concernent.
- e) Un salarié employé par l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau conformément à l'article 2,03 de la présente convention, ne peut pas et ne doit pas être considéré comme un salarié temporaire.

5.07 Salarié à temps partiel

Le terme salarié à temps partiel désigne tout salarié qui travaille généralement un nombre d'heures inférieur à la semaine régulière de travail tel que prévu à l'article 22.

La période d'essai, l'ancienneté et les bénéfices lorsqu'il y a lieu, prévus à la présente convention collective s'appliquent au prorata des heures travaillées.

5.08 Afin de faciliter l'application du présent article, l'Employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé lors de son embauche. Copie de tel avis doit être expédiée au Syndicat.

5.09 Directeur :

Le terme Directeur désigne la personne nommée par le conseil d'administration de l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau comme Directeur de toutes les opérations dudit office et comme responsable du personnel couvert par la présente convention collective.

ARTICLE 6 RÉGIME SYNDICAL

- 6.01 Tout salarié permanent qui, au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat doit, comme condition de son emploi, le demeurer jusqu'à la fin de ladite convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié qui, pendant la durée de la présente convention, devient membre du Syndicat, doit comme condition de son emploi, le demeurer jusqu'à la fin de ladite convention.
- 6.03 Tout nouveau salarié embauché pendant la durée de la présente convention qui ne devient pas ou qui refuse de devenir membre du Syndicat, doit payer l'équivalent de la cotisation syndicale.
- 6.04 L'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le Syndicat l'a éliminé de ses cadres. Toutefois, ledit salarié doit continuer de payer ses cotisations syndicales.

ARTICLE 7 RETENUE SYNDICALE

- 7.01 Un salarié régi par la présente convention doit consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire d'une somme équivalente à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.
- 7.02 L'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des cotisations syndicales perçues le mois précédent, et ce, dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent la fin du mois. Avec sa remise, l'Employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés qui ont cotisé et les montants ainsi retenus.
- 7.03 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, s'il y a lieu, une liste des nouveaux salariés comprenant leur adresse, leur lieu de travail et leur date d'entrée ainsi qu'une liste des départs.
- 7.04 L'Employeur retient, sur réception d'une autorisation dûment signée par un nouveau membre, le droit d'entrée fixé par le Syndicat.
- 7.05 Une telle autorisation doit se faire selon la formule intitulée "Autorisation de retenue syndicale" que le salarié doit compléter et signer en triplicata. Cependant, en aucun cas, le salarié ne doit signer une telle formule d'autorisation durant ses heures de travail.
- 7.06 L'autorisation doit demeurer en vigueur à moins qu'entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le soixantième (60^e) jour de l'expiration de cette convention, le salarié ne complète une formule intitulée "Révocation de retenue syndicale".
- 7.07 Tout salarié faisant partie de l'unité d'accréditation, absent du travail pour maladie ou accident professionnel ou non, doit verser sa cotisation syndicale régulière selon le montant établi pour tous les salariés.

ARTICLE 8 AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

- 8.01 Le Syndicat, après l'avoir préalablement soumis au Directeur, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'Employeur :
- a) Tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
 - b) Tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du Syndicat.
- 8.02 L'Employeur transmet au Syndicat copie de tout document relatif à la présente convention qui doit être affiché à l'intention des salariés.

ARTICLE 9 ABSENCE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 9.01 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables, pour la durée de la convention pour l'ensemble des salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que congrès, cours éducatifs. De plus, l'Employeur s'engage à libérer pour une période d'un (1) jour sans solde un salarié pour activités syndicales, pour la durée des présentes (2 ans) et ce, sans permis d'absence.
- 9.02 Le délégué syndical pourra, sur demande écrite du Syndicat reçue par l'Employeur au moins cinq (5) jours à l'avance, s'absenter conformément à la clause 9.01. Dans le cas où pour une raison imprévue ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu au paragraphe 9.02 ne peut être respecté, le Syndicat communiquera, par écrit, la raison pour laquelle l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté. Cependant, si la demande de libération n'est pas faite dans le délai de cinq (5) jours de calendrier à l'avance, l'Employeur n'est pas tenu de libérer le délégué.
- 9.03 Le Directeur peut, à sa discrétion, changer les cédules de travail autres que celles du délégué dans les cas d'absences relatives aux articles 9.01 et 9.02 de la présente convention.
- 9.04 Un membre du Syndicat choisi comme délégué à des séances d'arbitrage est autorisé à laisser son emploi, sans perte de salaire, sur production au Directeur d'un certificat à cet effet.
- 9.05 L'Employeur libère à ses frais et sans perte de salaire, incluant le maintien des avantages sociaux, le nombre de dirigeants syndicaux pendant les heures de travail, tel qu'indiqué ci-après dans les situations suivantes :
- CRT aux fins de discussions avec l'Employeur relatives à un grief ou de tout autre sujet prévu ou non par la convention : un (1) représentant.
 - De l'audition d'un grief devant un arbitre, un (1) représentant et le plaignant.
 - D'une audition devant le TAT ou une autre instance relative aux relations de travail, un (1) représentant et le plaignant.
 - D'une audition devant la CNESST, un (1) représentant et le plaignant.
 - Séances de préparation, négociation, médiation, conciliation ou arbitrage de différend : un (1) représentant.
 - Réunions d'un comité formé de représentants du Syndicat et de l'Employeur, selon les besoins des comités.
 - Accompagnement d'un membre conformément à l'article 12.

-
- 9.06 L'Employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du Syndicat dûment mandaté par ce dernier à la recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 10 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

- 10.01 Les jours de fête suivants sont considérés comme étant des jours de fête chômés et payés; le salarié reçoit pour ces jours de congé le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler :
1. le Jour de l'An
 2. le lendemain du Jour de l'An
 3. le Vendredi saint
 4. le lundi de Pâques
 5. la fête des Patriotes
 6. la Saint-Jean-Baptiste
 7. la fête du Canada
 8. la fête du Travail
 9. le jour de l'Action de grâces
 10. le deuxième lundi de novembre
 11. la veille de Noël
 12. le jour de Noël
 13. le lendemain du jour de Noël
 14. la veille du Jour de l'An
- 10.02 Le salarié n'a pas droit au paiement des jours chômés et payés en vertu de la présente convention s'il est absent de son travail, soit le premier jour ouvrable précédent ladite fête chômée et payée. Cependant, le salarié a droit au paiement de cette fête si son absence résulte de l'application d'une disposition de la présente convention.
- 10.03 Lorsque les congés mentionnés à l'article 10.01 surviennent le samedi ou le dimanche, le jour ouvrable suivant et/ou le jour ouvrable précédent, après entente entre les parties, devient un jour férié et chômé sans réduction de traitement.
- 10.04 Si un de ces deux jours chômés et payés tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit d'ajouter cette journée à ses vacances.
- 10.05 L'Office Municipal d'Habitation sera fermé entre Noël et le Jour de l'An en fonction des dates qui suivent, et ce sans perte de salaire pour tous :
- Du 24 décembre 2020 au 3 janvier 2021 inclusivement
 - Du 23 décembre 2021 au 2 janvier 2022 inclusivement
 - Du 25 décembre 2022 au 3 janvier 2023 inclusivement
 - Du 24 décembre 2023 au 2 janvier 2024 inclusivement
 - Du 24 décembre 2024 au 2 janvier 2025 inclusivement
- Les parties pourront convenir de dates différentes après entente.
- Les salariés rappelés au travail pendant cette période, le seront selon les dispositions de l'article 24 (Rappel au travail) de la convention collective.

ARTICLE 11 PROCÉDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

11.01 C'est le désir mutuel des parties aux présentes de régler équitablement dans les plus brefs délais possibles toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de cette convention.

11.02 D'un commun accord les parties pourront modifier le libellé d'un grief.

À défaut d'entente, un représentant autorisé du Syndicat peut formuler un grief, en suivant la procédure décrite au présent article, au nom de tout employé ou groupe d'employés.

Dans tous les cas de griefs, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après.

Première étape

Si un employé ou le Syndicat estime que l'Employeur ne respecte pas la convention collective, celui-ci, seul ou accompagné d'un officier du Syndicat, peut soumettre un grief dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance ou de l'occurrence des faits donnant lieu à l'ouverture du grief, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de ce fait, en le déposant à la Direction.

La Direction à la suite de la réception du grief, transmet sa réponse dans les trente (30) jours ouvrables suivant la soumission du grief en avisant l'employé et le Syndicat par écrit.

À partir de ce moment, l'Employeur doit convoquer et réunir le CRT pour en discuter.

Deuxième étape

Si la décision de la Direction n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage.

Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.

11.03 Le Syndicat doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'il doit faire parvenir à l'autre partie par courrier régulier et/ou courrier électronique et, il doit en même temps, suggérer un arbitre.

Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas pouvait être référé, par l'une ou l'autre des parties, au ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office.

Toutefois, il est possible que la période de quatorze (14) jours de calendrier soit prolongée s'il y a entente mutuelle entre les parties pour ce faire.

-
- 11.04 Aucun cas ne pourra être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées de la procédure de grief.
- 11.05 L'arbitre chargé de l'audition du grief doit fixer dans les plus brefs délais la date de la première audition.
- 11.06 À la suite de sa dernière rencontre avec les parties, l'arbitre aura jusqu'à soixante (60) jours de calendrier pour rendre sa sentence. Sur demande de l'arbitre aux parties, le délai peut être prolongé.
- 11.07 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties et elle doit être appliquée au plus tard dans les trente (30) jours suivant la communication de celle-ci aux parties. L'arbitre n'a, en aucun cas, l'autorité d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la présente convention.
- 11.08 Chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de son procureur, de ses témoins et représentants, et doit défrayer, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre, ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitre. Les honoraires de l'arbitre peuvent être déterminés d'avance.
- 11.09 Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents ou griefs, qui se trouvent dans le dossier du ou des salariés concernés.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 Les seules mesures disciplinaires sont l'avis verbal, l'avis écrit, la suspension avec ou sans traitement et le congédiement.
- Lors de la suspension pour fin d'enquête, la suspension est avec solde.
- 12.02 Lorsque l'Employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative à un employé, il doit le convoquer verbalement ou par écrit vingt-quatre (24) heures à l'avance et aviser le Syndicat des motifs de la convocation.
- Toute rencontre d'un employé en vue d'imposer une mesure disciplinaire doit se tenir en présence d'un représentant du Syndicat.
- Dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'imposition de la mesure, l'Employeur doit transmettre les faits et les motifs à l'origine de ladite mesure par écrit à l'employé et au Syndicat.
- 12.03 La décision d'imposer une mesure disciplinaire ou administrative est communiquée dans les quinze (15) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans quinze (15) jours de la connaissance par l'Employeur des faits principaux liés à cet incident.
- Le délai peut être prolongé par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- Le délai est suspendu du 24 décembre au 2 janvier.
- Le délai est doublé pendant la période estivale comprise entre le 24 juin et la fête du Travail.
- 12.04 Un employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire ou administrative, y compris un avis disciplinaire, peut soumettre son cas par la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 12.05 Aucun aveu signé par un employé ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage, à moins que l'aveu n'ait été signé en présence d'un représentant du Syndicat.
- 12.06 Les seules mesures disciplinaires ou administratives qui puissent être invoquées contre un employé sont celles qui ont été inscrites à son dossier conformément aux présentes dispositions.
- 12.07 Toute mesure disciplinaire ou administrative révisée par l'Employeur ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage est retirée sur-le-champ du dossier de l'employé concerné.
- 12.08 Lorsque douze (12) mois se sont écoulés depuis la date d'incident où la répétition d'incident de même nature qui a donné naissance à une mesure disciplinaire, l'Employeur ne peut se servir de cette mesure contre le salarié lors de toute mesure disciplinaire subséquente. Après douze (12) mois, la mesure est retirée du dossier de l'employé.

Lorsque douze (12) mois se sont écoulés depuis la date d'incident où la répétition d'incident de même nature qui a donné naissance à une mesure administrative dans le dossier d'un salarié ou à une mention défavorable relativement à sa conduite, l'Employeur ne peut se servir de cette mesure lors de toute mesure administrative subséquente. Après douze (12) mois, la mesure est retirée du dossier de l'employé.

- 12.09 Sur rendez-vous avec la Direction, un employé peut consulter son dossier de santé et son dossier personnel durant les heures normales de travail et en obtenir une copie sans frais, et ce, en présence d'un représentant du Syndicat. Les parties conviennent que la réprimande écrite la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité, la nature ou la fréquence de l'offense reprochée.

ARTICLE 13 PERFECTIONNEMENT

13.01 Les frais d'inscription et de scolarité des cours de perfectionnement exigés par l'Employeur sont remboursés au salarié concerné. Lorsque ces cours auront lieu durant les heures de travail, le salarié ne subira aucune perte de salaire.

13.02 Le salarié permanent qui désire poursuivre des cours de perfectionnement connexes à sa fonction peut en faire la demande au Directeur.

Une fois approuvés par le Directeur, cent pour cent (100 %) des frais d'inscription et de scolarité de ces cours seront remboursés au salarié sur présentation d'une attestation de réussite.

ARTICLE 14 SÉCURITÉ D'EMPLOI

14.01 Il est loisible à l'Employeur de donner à forfait des contrats à la condition que cela ne diminue pas le nombre de salariés permanents et n'entraîne pas de mise à pied.

14.02 FUSION OU REGROUPEMENT :

Dans l'éventualité de fusion ou regroupement de l'Office avec une autre organisation publique, parapublique, privée, chaque salarié conserve son statut, ses conditions de travail, son emploi, ses droits, privilèges et avantages dont ils bénéficient en vertu de la présente convention.

L'Employeur s'engage à négocier avec la nouvelle entité les conditions d'intégration des employés. Le Syndicat peut assister à ces négociations.

ARTICLE 15 CONGÉS SOCIAUX OU DE SYMPATHIE

- 15.01 Tout salarié couvert par la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants :
- a) Lors du décès de son conjoint, de son enfant, de son petit-enfant, de son père, de sa mère :
cinq (5) jours ouvrables;
 - b) Lors du décès de ses beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, frères ou sœurs :
trois (3) jours ouvrables;
 - c) Lors du décès des grands-parents ou des petits-enfants de l'un ou l'autre des conjoints :
un (1) jour ouvrable;
 - d) Lors de la naissance de son enfant ou adoption de son ou d'un enfant :
cinq (5) jours ouvrables, dont deux (2) avec solde;
 - e) Lors de son mariage :
cinq (5) jours ouvrables;
 - f) Lors du mariage de son enfant ou l'enfant de son conjoint :
le jour du mariage;
 - g) Lors du décès d'un salarié :
une demi-journée (1/2), le jour des funérailles pour les salariés de département, sauf en cas d'urgence;
 - h) Dans les cas de mortalité nécessitant un déplacement d'une distance excédant cent soixante (160) kilomètres, une journée additionnelle de plus que le barème établi à l'article 15.01, paragraphes a), b) et c) est accordée.
 - i) Deux (2) jours pour obligation familiale. Si non utilisé, ce congé n'est pas monnayable. Selon horaire régulier journalier. Pour bénéficier de congé, la personne salariée doit compter 3 mois de service continu.
- 15.02 Les congés mentionnés à l'article 15.01, paragraphes a), b) et c) sont accordés en autant que le salarié ait été normalement requis de travailler. Les congés mentionnés à l'article 15.01, paragraphe a) doivent être pris à compter de la date du décès, et ceux mentionnés à l'article 15.01, paragraphe c) et d), doivent être consécutifs et pris entre la date du décès et celle des funérailles.
- 15.03 Avant son départ, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat.
- 15.04 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés accordés par cette convention, le ou les jours de fête chômés et payés sont reportés à une date ultérieure, convenue entre le salarié et l'Employeur.

15.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir sur demande du Directeur de l'Office la preuve de l'attestation des faits.

ARTICLE 16 CONGÉS SPÉCIAUX

- 16.01 Le salarié permanent appelé à agir comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée par la Cour.
- 16.02 Ajout de trois (3) congés flottants compensatoires non transférables. Ces congés devront être utilisés la même année et s'appliquent seulement au personnel assigné à des tours de garde.

ARTICLE 17 CONGÉ DE MATERNITÉ

- 17.01 Sur demande écrite d'une salariée, un congé de maternité de soixante-dix (70) semaines assujetti au Régime québécois d'assurance parentale et à la Loi sur les normes du travail. Durant cette absence, le service continu n'est pas interrompu et la salariée conserve son ancienneté et ses privilèges déjà acquis.
- 17.02 Pendant cette période, l'ancienneté est maintenue, les assurances collectives, le régime de retraite et tous avantages déterminés par règlement adopté par le Gouvernement.
- 17.03 Pour les fins de rémunération payée prévue au présent article, les parties conviennent de se conformer à ce qui suit :
- a) Le régime a pour but de compléter les prestations d'assurance parentale, lors d'arrêts de travail temporaires causés par une grossesse;
 - b) Pour les deux (2) premières semaines du congé : une indemnité égale à vingt-trois pour cent (23 %) de son traitement de base;
 - c) Pour les seize (16) semaines suivantes : une indemnité qui permette à la salariée de recevoir un total de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire habituel, incluant les prestations d'assurance parentale;
 - d) Pour les trois (3) semaines suivantes du congé de maternité : une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement de base incluant les prestations d'assurance parentale;
 - e) La salariée doit faire une demande de prestations d'assurance parentale avant que les prestations supplémentaires de chômage deviennent payables et doit aussi fournir la preuve qu'elle touche des prestations d'assurance parentale;
- 17.04 Le père d'un enfant nouveau-né ou adopté bénéficie également des dispositions du Régime québécois d'assurance parentale et de la Loi des normes du travail en y faisant les adaptations nécessaires.

ARTICLE 18 CONGÉ SANS SOLDE

- 18.01 L'Employeur peut accorder sur demande formulée par écrit, à un salarié à la fois, un congé sans solde d'un (1) an ou moins, à tout salarié qui le désire dans les cas suivants :
- a) Pour fins d'études de perfectionnement;
 - b) Pour cause de maladie personnelle;
 - c) Pour exercer une fonction à la demande du Syndicat;
 - d) En cas de transfert du conjoint;
 - e) Pour exercer une fonction élective.
 - f) Pour occuper un autre emploi. Si retour avant la fin du congé sans solde- ou la fin d'emploi quatre (4) semaines.
- 18.02 À son retour, le salarié reprend son poste qu'il détenait à son départ, à condition qu'il en avise l'Employeur au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé.
- 18.03 Pendant son congé sans solde, le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective. À son retour, il reprend l'ancienneté qu'il avait au départ.

ARTICLE 19 ANCIENNETÉ

- 19.01 L'ancienneté de tout salarié actuel de l'Employeur et de tous ceux qui le deviennent par la suite est égale à la durée en année(s) et en jour(s) de service pour l'Employeur, et ce, depuis la date de son dernier embauchage.
- 19.02 Tout nouvel employé est considéré comme salarié à l'essai.
- 19.03 Dans tous les cas, le salarié conserve et accumule ses droits d'ancienneté.
- Cependant, il les perd dans les cas suivants :
- a) Abandon volontaire de l'emploi;
 - b) Congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
 - c) Absence de maladie, accident autre qu'un accident de travail, d'une durée excédant vingt-quatre (24) mois;
 - d) Mise à pied d'une durée excédant douze (12) mois;
 - e) Si à la suite d'une mise à pied, le salarié ne reprend pas le travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception par lettre sous pli recommandé d'un avis de rappel toutefois le salarié doit, dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis indiqué plus haut, aviser l'Employeur de son intention de reprendre ou non le travail.
 - f) Lors d'une démission par écrit.
- 19.04 Au cours des quatre-vingt-dix (90) premiers jours de chaque année, l'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste d'ancienneté des salariés, leurs taux de salaire et le titre de leurs occupations.
- La liste d'ancienneté des salariés actuels de l'Employeur à la date de la signature apparaît à l'annexe A des présentes.
- 19.05 Un salarié conserve et cesse d'accumuler son ancienneté dans un cas de congé sans solde.

ARTICLE 20 APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

- 20.01 Dans tous les cas de déplacement de main-d'œuvre entre autres, promotion, transfert, mise à pied, réembauchage, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté.
- 20.02 Dans tous les cas d'attribution de fonctions à la suite d'affichage, le salarié permanent a droit à une période d'essai de trente (30) jours. En tout temps, au cours de cette période, il a le loisir de retourner à la fonction qu'il occupait antérieurement avec tous ses droits.
- L'Employeur peut également retourner le salarié à la fonction qu'il occupait antérieurement, avec tous ses droits, si ce dernier ne peut remplir les exigences normales de sa nouvelle fonction.
- 20.03 Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, l'Employeur affiche celui-ci selon la procédure qui suit :
- a) Chaque emploi vacant ou nouveau poste est affiché pendant dix (10) jours de travail consécutifs au siège social de l'Employeur; les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant :
 - titre du poste
 - description sommaire du poste
 - la rémunération
 - les exigences du poste
 - b) Les exigences du poste devront être pertinentes et en relation avec la fonction. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
 - c) Les salariés permanents ou temporaires désireux de soumettre leur candidature doivent dans les dix (10) jours de travail qui suivent le début de l'affichage, transmettre leur demande par écrit à l'Employeur.
 - d) L'Employeur établit son choix d'après le paragraphe 20.01.
 - e) Lorsque le salarié remplit temporairement à la demande de l'Employeur, la fonction d'un salarié absent pour cause de maladie, accident, vacances, permission ou autres, comportant un salaire plus élevé que le sien, il reçoit le salaire correspondant à ladite fonction, pourvu que cette affectation soit d'un minimum d'une (1) journée ouvrable.
 - f) Si un salarié, à la demande de l'Employeur, remplace temporairement un autre salarié dont la fonction comporte un salaire moins élevé que le sien, il maintient son salaire.
- 20.04 Dans le cas de mise à pied, l'Employeur procède selon l'ordre d'ancienneté, pourvu que celui qui demeure puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 20.05 Le salarié qui est effectivement mis à pied doit recevoir un avis écrit d'au moins deux (2) semaines. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

-
- 20.06 Dans le cas de réembauchage, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté.
- 20.07 Aux fins d'interprétation de l'article 20, les définitions suivantes doivent s'appliquer :
- a) Promotion : désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
 - b) Transfert : désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de titre d'emploi à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables de même qu'une échelle de salaires dont le maximum est identique.
 - c) Poste : désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention et assumées à l'intérieur d'une unité de travail.
- 20.08
- a) Lorsqu'un salarié remplace le Directeur à la demande de l'Employeur, ce salarié reçoit le niveau de salaire équivalent à l'échelon où le Directeur se situe.
 - b) La prime de remplacement journalière s'établit à 1/260^e du montant prévu en a).

ARTICLE 21 TÂCHES NOUVELLES OU MODIFIÉES - SOUS-CONTRATS

21.01 En cas de modifications majeures sur une base permanente d'une tâche actuelle ou en cas de création d'une nouvelle tâche au cours de la durée des présentes, les deux (2) parties se rencontrent pour négocier le salaire et les autres conditions de cette tâche, en tenant compte des salaires et des conditions des autres tâches similaires ou comparables. Si une partie croit qu'il est impossible d'en arriver à un accord dans un délai raisonnable, l'Employeur applique le salaire qu'il propose et le Syndicat peut recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention.

ARTICLE 22 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

22.01 La semaine régulière de travail des salariés de bureau est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement, de la façon suivante :

de 8 h 00 à 12 h 00

de 13 h 00 à 16 h 00

Par entente mutuelle, les parties peuvent réaménager les horaires de travail de manière différente. Cependant, un tel réaménagement n'aura pas pour effet de diminuer le nombre d'heures de travail.

22.02 La semaine régulière de travail des salariés à l'entretien est de trente-huit heures et trois quarts (38 h 3/4) réparties en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 h 3/4) chacun du lundi au vendredi inclusivement. Les horaires sont les suivants :

Entretien :

de 7h45 à 12h00

de 13h00 à 16h30

22.03 Tous les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de chaque demi-journée de travail devant être prise à tour de rôle.

Cette pause doit être prise dans la salle de pause. La période de 15 minutes doit être respectée, aucun dépassement ne sera permis. Le temps de pause n'est pas cumulatif et ne peut être pris à d'autres moments de la journée, sauf dans des circonstances particulières et avec l'autorisation de la Direction.

22.04 Le salarié pourra après entente avec le Directeur et sans remplacement nécessaire, bénéficier du vendredi pm pour la période s'étalant de la 3^e semaine de mai à la première semaine de septembre, en utilisant sa banque de temps (compensé, vacances, flottants ou sans solde). L'employé devra toutefois en faire la demande quarante-huit (48) heures à l'avance.

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 23.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi et, le dimanche au taux de temps double.
- 23.02 Le temps supplémentaire est distribué équitablement entre les salariés réguliers et est payé au taux d'une fois et demie (1 1/2) le salaire régulier. S'il est établi que le temps supplémentaire n'a pas été distribué équitablement, la seule obligation de l'Office dans ce cas est d'établir une liste pour la distribution du temps supplémentaire futur.
- 23.03 Dans le cas d'urgence, lorsque les salariés doivent travailler pendant la période régulière des repas, on doit leur allouer ce même temps aussitôt que possible, dès que l'urgence a cessé et, à tout événement, pas plus tard qu'une (1) heure après la période habituelle des repas.
- 23.04 Tout travail en temps supplémentaire doit être payé ou compensé par un congé d'une durée équivalente au taux et demi ou double.

À la mi-juin et à la fin septembre de chaque année, l'employeur peut monnayer aux salariés qui le désirent les heures qu'ils ont cumulées dans leurs banques de temps supplémentaires.

ARTICLE 24 RAPPEL AU TRAVAIL

24.01 S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que le salarié a quitté l'établissement, il reçoit pour chaque rappel :

Une rémunération minimum de trois (3) heures au taux de temps et demi, à l'exception des dimanches et des jours fériés chômés, où il est rémunéré au taux de temps double.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas du salarié qui est requis, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail du salarié.

ARTICLE 25 TRAITEMENT

- 25.01 L'Employeur convient de payer les salaires apparaissant aux annexes B-1 et B-2 et les primes apparaissant à l'annexe C, qui font partie intégrante de la présente convention, ainsi que de toute annexe dont les parties pourraient convenir.
- 25.02 Tout salarié régi par la présente convention est payé par dépôt bancaire le jeudi de chaque semaine. En cas d'empêchement sérieux, la paie peut n'être remise que le vendredi. Cependant, si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, la paie est remise le jour ouvrable précédent.
- 25.03 Advenant le cas où une erreur sur la paie nécessite un remboursement de la part de l'employé ou si celui-ci a une facture d'avantages sociaux, l'Employeur doit lui fournir un état détaillé de ces montants et une entente doit être prise pour déterminer le mode de remboursement.
- Si aucune entente ne survient entre la Direction et l'employé quant au mode de remboursement, la Direction ne peut retenir par période de paie, plus de dix dollars (10,00 \$) par cent dollars (100,00 \$) de dette initiale, sans excéder dix pour cent (10 %) du traitement brut.
- 25.04 Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'Employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de son emploi.
- 25.05 Lors du décès d'un salarié au service de l'Employeur, celui-ci verse à ses héritiers légaux ou ayants droit, les montants qu'il avait accumulés avant son décès.

ARTICLE 26 RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE

- 26.01 L'Employeur verse à tout permanent au 1^{er} janvier de chaque année un crédit de sept (7) jours à titre de congé de maladie.
- Tout employé à l'essai qui entre au service de l'Employeur en cours d'année, a droit à une demi-journée (1/2) par mois à titre de congé de maladie.
- 26.02 Pour toute période d'absence pour cause de maladie, l'Employeur s'engage à payer la totalité du salaire au salarié pendant cette période, jusqu'à concurrence du crédit accumulé au compte du salarié.
- 26.03 À la discrétion de l'Employeur, un certificat médical pourra être exigé pour toute absence de trois (3) jours ou plus pour fin de maladie. Ce billet médical contient la nature de l'absence et sa durée.
- 26.04 Les jours de congé de maladie non utilisés dans l'année sont cumulables et l'Employeur monnaiera tous les jours en sus de douze (12) au 15 décembre de chaque année à raison de cent pour cent (100 %) du taux de salaire en vigueur incluant la prime de disparité régionale.
- 26.05 Tout salarié permanent qui quitte l'Employeur pourra faire rembourser la totalité des jours de congé de maladie cumulés à cent pour cent (100 %) du taux de salaire en vigueur à son départ.
- 26.06 À compter du premier jour de la maladie, l'Office paie au salarié malade, à même la banque de jours de maladie accumulés, la différence entre son plein salaire et le total des indemnités prévues aux règlements d'assurances collectives, sans égard au fait que les indemnités soient coordonnées ou non avec le régime d'assurance emploi. Le total des indemnités perçues ne doit en aucun cas être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire net du salarié.

ARTICLE 27 ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 27.01 Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'Employeur reçoit une allocation de quarante-trois cents (0,43 \$) le kilomètre. L'allocation minimale ne peut être inférieure à neuf dollars et quatre-vingt-dix cents (9,90 \$) par jour. Les barèmes sont ajustés à la hausse de temps à autre selon les ajustements apportés par la Société d'habitation du Québec par le biais de sa politique administrative.
- 27.02 Un salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'Employeur, peut être remboursé du montant de cette prime annuelle et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes :
- a) Une fois par année financière, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers seize cents (1 600) kilomètres pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.
 - b) À la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins seize cents (1 600) kilomètres durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de trois cents (0,03 \$) du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.
- 27.03 L'employeur fournit au moins un (1) véhicule aux employés de l'entretien afin d'effectuer leur travail.
- Il s'engage à faire entretenir ce véhicule et à le garder en bon état. De plus, il fera l'installation des pneus adéquats en période hivernale.

ARTICLE 28 VACANCES ANNUELLES

28.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit :

- a) S'il a moins d'un (1) an de service continu, à une journée et quart (1 1/4) de vacances pour chaque mois entier de service continu jusqu'à un maximum de trois (3) semaines régulières de travail payées au taux régulier;
- b) Après un (1) an de service continu, à trois (3) semaines de vacances régulières;
- c) Après trois (3) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances régulières;
- d) Après dix (10) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances régulières;
- e) Après quinze (15) ans de service continu, à six (6) semaines de vacances régulières.

Les vacances se prennent dans l'année et sont obligatoires.

Il est permis de transférer un solde restant maximal d'une semaine de vacances dans l'année suivante.

28.02 La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année subséquente. Le salarié doit donner ses dates de vacances au minimum une semaine à l'avance, à défaut, elles pourraient être refusées par le Directeur.

28.03 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Office, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux paragraphes précédents.

28.04 Le salarié victime d'un accident ou de maladie peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure après entente avec le Directeur de l'Office.

Le solde de vacances restant à la fin d'une période annuelle peut être transféré à l'année suivante après autorisation de l'Employeur.

28.05 Les salariés faisant partie de l'unité de négociation expriment leur choix de vacances par ancienneté et par département, et ce, après entente avec le Directeur de l'Office.

28.06 Les salariés permanents à l'emploi de l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau à la date de la signature de la présente convention collective bénéficient de trois (3) jours de congé flottants par année civile sans perte de salaire. À compter de la vingtième année (20^e), les salariés bénéficient d'un congé flottant supplémentaire sans perte de salaire pour chaque cinq (5) ans de service additionnel (20 ans=1 congé flottant additionnel, 25 ans=2 congés additionnels, etc..).

Il est entendu que ces congés pourront être pris qu'après autorisation du Directeur.

De plus, les salariés bénéficient d'un jour de congé pour le Festival Folifret (fin février début mars), ce congé étant non transférable.

28.07 Les gains de vacances sont accumulés pendant toute absence résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle et pendant toute absence maladie ou accident rémunéré sur la base de l'invalidité court terme prévu au contrat d'assurance collective.

28.08 Le salarié reçoit une rémunération additionnelle en guise de boni de vacances de l'ordre de 4% de sa rémunération correspondant aux vacances annuelles qu'il a droit en fonction de son service continu. Ce montant est versé une fois par année au moment de la prise des vacances d'été.

ARTICLE 29 ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

29.01 À compter du premier jour de l'accident ou de la maladie, l'Office paie au salarié accidenté, la différence entre son plein salaire et le total des indemnités par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail (CSST). Le total des indemnités perçues ne doit en aucun cas être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire net du salarié.

29.02 L'employé victime d'un accident de travail ou maladie professionnelle continue d'accumuler du service continu aux fins d'accumulation des vacances annuelles.

L'employé qui ne revient pas au travail suite à un accident de travail ou maladie professionnelle reçoit le crédit des vacances accumulées jusqu'à un maximum d'un an de service continu à partir de la date du début de l'absence.

ARTICLE 30 VÊTEMENTS SPÉCIAUX

30.01 L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés, tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Il est entendu que le Directeur ne peut refuser ces vêtements à ses salariés sans raison valable.

L'Office fournit aux employés manuels quatre (4) pantalons, quatre (4) chemises de travail, un (1) couvre-chaussure d'hiver par année identifiés à l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau.

De plus, l'Office fournit aux employés manuels un manteau d'hiver, un manteau trois saisons, des gants chauds et un ensemble imperméable (manteau et pantalon) identifiés à l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau, par trois (3) ans ou moins avec preuve d'usure ou de bris. Ces vêtements devront être utilisés uniquement pour le travail.

30.02 L'Employeur fournit au salarié qui opère le souffleur à neige un habit de neige. Ledit habit de neige demeure la propriété de l'Office.

ARTICLE 31 ASSURANCES COLLECTIVES

- 31.01 Les parties partagent les coûts d'un régime d'assurance collective sur les objets et selon les modalités décrites aux contrats en vigueur au moment de la signature.
- 31.02 Le plan d'assurance est accepté par les deux (2) parties et tout changement au régime provincial est accepté par le comité paritaire administrant le régime.
- 31.03 L'Employeur est détenteur de la police d'assurance collective que le Syndicat pourra consulter en en faisant la demande au Directeur.

ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01 Les parties partagent les coûts d'un régime de retraite conforme à la Loi des Régimes supplémentaires de rentes du Québec, selon les modalités décrites au règlement du Régime de retraite des employés des Offices municipaux d'Habitation du Québec, numéro 52-82-1384.

ARTICLE 33 DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention entre en vigueur en date de sa signature pour se terminer le 31 décembre 2024.
- 33.02 À partir de l'expiration de la convention, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES DÛMENT REPRÉSENTÉES ONT SIGNÉ À CHIBOUGAMAU,

CE _____ 2020

**OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE CHIBOUGAMAU**

**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2183**

ANNEXE A

LISTE D'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS

NOM	DATE
CÉLINE LEMAY	23 MARS 2009
FRANÇOIS CARON	15 MAI 2011
CÉDRIC LECOMPTE	17 OCTOBRE 2011
VALÉRIE PICHÉ	20 AVRIL 2020

ANNEXE B-1

CLASSIFICATION AU 01-01-2015

NOM	ÉCHELON
VALÉRIE PICHÉ Technicienne intermédiaire en comptabilité	Échelon R-11
CÉLINE LEMAY Agente de bureau intermédiaire	Échelon R-5
FRANÇOIS CARON Préposé à l'entretien	Échelon R-6
CÉDRIC LECOYTE Préposé à l'entretien	Échelon R-6

ANNEXE B-2

EMPLOYÉE DE BUREAU

ÉCHELLE DE SALAIRES

	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024
MIN	31 919 \$				
MAX	35 031 \$				
4					

* Les augmentations des salaires bénéficieront de la même croissance potentielle que celle accordée aux employés de la fonction publique du Québec.

ANNEXE B-3

TECHNICIENNE EN COMPTABILITÉ

ÉCHELLE DE SALAIRES

	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024
MIN	35 235 \$				
MAX	47 278 \$				

* Les augmentations des salaires bénéficieront de la même croissance potentielle que celle accordée aux employés de la fonction publique.

ANNEXE B-4
PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN
ÉCHELLE DE SALAIRES

	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022	01-01-2023	01-01-2024
MIN	20,72 \$				
MAX	22,68 \$				

- * Les augmentations des salaires bénéficieront de la même croissance potentielle que celle accordée aux employés de la fonction publique du Québec.

ANNEXE C

PRIME DE DISPARITÉ RÉGIONALE

1. DÉFINITIONS :

Aux fins de l'application du présent article, les expressions et termes suivants signifient:

"Dépendant" : un dépendant au sens de la loi sur les Impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé.

Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

2. L'employé qui exerce ses fonctions à l'Office de Chibougamau reçoit l'allocation annuelle suivante :

	Taux 2020-04-01	Taux 2021-04-01	Taux 2022-04-01	Taux 2023-04-01	Taux 2024-04-01
Avec dépendants	8 552,81 \$				
Sans dépendants	5 979,20 \$				

3. Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation applicable à l'employé avec dépendants, s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à l'allocation sans dépendant.

4. L'allocation prévue au paragraphe 2 est payée hebdomadairement.

* Sous réserve des montants indiqués ci-haut au paragraphe 2, la prime sera augmentée s'il y a lieu de la même proportion que ce qui sera accordée aux employés de la fonction publique.

La convention collective SCFP, CHP du réseau des affaires sociales au chapitre de la prime de disparité régionale sert de comparable afin d'ajuster la prime à la hausse s'il y a lieu.

Dans tous les cas, la prime ne peut être inférieure aux montants indiqués au paragraphe 2 de la présente annexe.

ANNEXE D

PRIME DE DISPONIBILITÉ

À compter de la signature de la présente convention, les salariés « Préposés à l'entretien » bénéficient d'une prime de disponibilité de cent soixante dollars (160\$) par semaine de garde (par quart de travail de huit (8) heures). Du lundi au vendredi deux (2) quarts de huit (8) heures, samedi et dimanche trois (3) quarts de huit (8) heures.

Les préposés à l'entretien assurent leur tour de garde pendant sept (7) jours consécutifs, à tour de rôle. Ils doivent être disponibles, voir à maintenir leur cellulaire en fonction et demeurer aptes au travail durant ces périodes de sept (7) jours.

Frais de repas payé par l'Employeur au restaurant de notre choix lors des entretiens des logements à Chapais

Dîner : SELON LES BARÈMES DE LA SHQ

LETTRE D'ENTENTE # 1
RELATIVE AU CLASSEUR

Les parties conviennent que l'Employeur autorise le syndicat à remettre dans les locaux de l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau un classeur afin de permettre audit syndicat de classer et de conserver tous les documents.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES DÛMENT REPRÉSENTÉES ONT SIGNÉ À CHIBOUGAMAU,

CE _____ 2020

**OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE CHIBOUGAMAU**

**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2183**

LETTRE D'ENTENTE # 2
PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

Les parties conviennent d'instaurer un programme de préretraite suite à la signature de la présente convention, dont les modalités devront être convenues dans un délai de douze (12) mois.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES DÛMENT REPRÉSENTÉES ONT SIGNÉ À CHIBOUGAMAU,

CE _____ 2020.

**OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE CHIBOUGAMAU**

**SYNDICAT CANADIEN DE
LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2183**

LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), LOCAL 2183

OBJET : Règlement suite au dépôt d'une plainte en 12 CT

- CONSIDÉRANT les dispositions de la convention collective régissant les employés de l'Office municipal d'habitation, section locale 2183 (SCFP);
- CONSIDÉRANT que le syndicat a déposé une plainte le 23 septembre au tribunal administratif du travail;
- CONSIDÉRANT qu'une audience a été fixée le 17 octobre 2019 pour entendre les parties;
- CONSIDÉRANT que le syndicat a retiré sa plainte au tribunal le 15 octobre suite à l'entente survenue entre les parties;
- CONSIDÉRANT que le conseil d'administration n'a pas accepté l'entente telle que conclue entre les parties;
- CONSIDÉRANT qu'une seconde proposition a été soumise par le conseil d'administration le 6 novembre 2019;
- CONSIDÉRANT que le 6 novembre 2019 le syndicat, l'Employeur et le conseil d'administration sont parvenus à une entente.

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

Augmentations salariales

Augmentations salariales de 5,19 % rétroactives au 1^{er} janvier 2018 offertes aux 2 préposés à l'entretien. Cette augmentation est identique à celle offerte à Mme Céline Lemay.

Congé compensatoire (ajout d'une clause)

Ajout de 3 congés flottants compensatoires non transférables. Ces congés devront être utilisés la même année et s'appliquent seulement au personnel assigné à des tours de garde.

Article 20.08 (modification au texte)

Lorsqu'un salarié remplace le Directeur à la demande de l'Employeur, ce salarié reçoit le niveau de salaire équivalent à l'échelon où le Directeur se situe. L'employé qui remplace le Directeur est celui qui cumule le plus d'ancienneté dans le personnel de bureau.

Article 23. Temps supplémentaire (ajout de l'article 23.04)

23.04 Tout travail en temps supplémentaire doit être payé ou compensé par un congé d'une durée équivalente le taux ½ ou double.

À la mi-juin et à la fin septembre de chaque année, l'employeur peut monnayer aux salariés qui le désirent les heures qu'ils ont cumulées dans leurs banques de temps supplémentaires.

ANNEXE D (modification du texte)

Prime de disponibilité

À compter de la signature de la présente convention, les salariés « Préposés à l'entretien » bénéficient d'une prime de disponibilité de 160 \$ par semaine de garde (10 \$ par quart de travail de 8 h. Du lundi au vendredi 2 quarts de 8 h, samedi et dimanche 3 quarts de 8 h).

Les préposés à l'entretien assurent leur tour de garde pendant 7 jours consécutifs, à tour de rôle. Ils doivent être disponibles, voir à maintenir leur cellulaire en fonction et demeurer aptes au travail durant ces périodes de 7 jours.

Les modifications proposées seront en vigueur à la signature de la convention sauf le 1^{er} point qui concerne l'augmentation de 5,19 % (rétroactif).

Signée à Chibougamau, le _____ 2020

L'office municipale d'habitation

Syndicat SCFP, local 2183

Membre du conseil d'administration

Anny Gilbert, conseillère syndicale SCFP

Josée Bolduc, directrice générale

Cedric Lecompte, présidente, SCFP, local 2183