

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2020-7318

N° dossier d'accréditation : AQ-1005-5281

EMPLOYEUR OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUÉBEC 110, RUE DE COURCELETTE QUÉBEC QC G1N 4T4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DE L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE QUÉBEC, SECTION LOCALE 2441 SCFP 5050, BOULEVARD DES GRADINS, BUREAU 200 QUÉBEC QC G2J 1P8 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
Date signature : 2021-06-04	Nombre de salariés visés : 72	Date début : 2020-01-01
Date dépôt : 2021-06-09		Date d'expiration : 2024-12-31

Remarque :

(Employés manuels)

Stéphanie Gagné
Préposé(e) à l'émission

2021-07-06
Date

Registre des documents en relations de travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, local 105b

Québec (Québec) G1W 2K7

Téléphone : 418 643-4817

Sans frais : 1 800 643-4817

Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

Office municipal d'habitation de Québec



Et

**Syndicat des employé(es) de l'Office municipal
d'habitation de Québec**

**Section locale 2441 SCFP
(Employés manuels)**



**Pour la période du 1^{er} janvier 2020
au 31 décembre 2024**

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	4
ARTICLE 3 : DROITS DE L'EMPLOYEUR.....	5
ARTICLE 4 : DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 5 : NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	8
ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL.....	9
ARTICLE 7 : PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS.....	2
ARTICLE 8 : ARBITRAGE.....	3
ARTICLE 9 : MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE.....	3
ARTICLE 10 : ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 11 : SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	20
ARTICLE 12 : SALAIRES.....	20
ARTICLE 13 : CLASSIFICATION.....	22
ARTICLE 14 : HEURES DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 15 : A) HORAIRES PARTICULIERS.....	25
ARTICLE 15 : B) HORAIRES SPÉCIAUX.....	25
ARTICLE 16 : SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE.....	26
ARTICLE 17 : HEURES SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES.....	27
ARTICLE 18 : DISPONIBILITÉ.....	29
ARTICLE 19 : JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	31
ARTICLE 20 : VACANCES ANNUELLES.....	31
ARTICLE 21 : CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNEL, ET CONGÉS SOCIAUX.....	33
ARTICLE 22 : MESURES DISCIPLINAIRES.....	35
ARTICLE 23 : SÉCURITÉ ET SANTÉ.....	36
ARTICLE 24 : ASSURANCE COLLECTIVE.....	37
ARTICLE 25 : RÉGIME DE RETRAITE.....	37
ARTICLE 26 : JURÉ OU TÉMOIN.....	37
ARTICLE 27 : COMITÉS PARITAIRES.....	37
ARTICLE 28 : TRANSPORT.....	39
ARTICLE 29 : PERFECTIONNEMENT.....	40
ARTICLE 30 : PROTECTION JUDICIAIRE.....	40
ARTICLE 31 : DROITS PARENTAUX.....	41
ARTICLE 32 : CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	47
ARTICLE 33 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	48
ARTICLE 34 : VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	50

ARTICLE 35 : ANNEXES.....	50
ARTICLE 36 : VALIDITÉ.....	50
ARTICLE 37 : CLAUSE REMORQUE.....	51
ARTICLE 38 : DURÉE DE LA CONVENTION.....	51
ANNEXE « A » : SALAIRES	53
ANNEXE « B » : CLASSIFICATION.....	56
ANNEXE « C » : HORAIRE D'ÉTÉ.....	57
ANNEXE « D » : VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	58

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION

- 1.1 La présente convention collective a pour but de maintenir et promouvoir les bonnes relations entre l'OMHQ, le Syndicat et les employés de l'OMHQ, ainsi que d'établir des conditions de travail justes et équitables pour tous et de prévoir des mécanismes de règlement de problèmes d'application et d'interprétation qui pourraient en découler.
- 1.2 Les parties conviennent que tous travaillent en premier lieu pour réaliser la mission de l'OMHQ et servir la clientèle dans le respect des valeurs organisationnelles et conformément aux règles, normes et politiques en vigueur.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION, RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1 L'employeur reconnaît que le Syndicat est un partenaire privilégié et entend lui donner la place qui permet et favorise l'application de la présente entente.
- 2.2 L'employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur afin de représenter les employés et conclure toute entente en leur nom.
- 2.3 Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres entre les parties aux fins de l'application des présentes et ses résultantes. Chacune des parties peut s'adjoindre toute personne-ressource nécessaire.
- 2.4 L'employeur convient d'accorder libre entrée sur ses terrains et bâtiments au représentant accrédité du Syndicat canadien de la fonction publique, après que l'employeur en soit informé, afin de s'entretenir avec les membres du Syndicat, et ce, en tout temps jugé à propos par le Syndicat. Si besoin, les membres du syndicat devront se conformer à la procédure de la clause 6.6.
- 2.5 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, entre un employé et l'employeur, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.

Avant l'application d'une nouvelle politique ou la modification d'une politique devant s'appliquer aux employés, l'employeur rencontrera la partie syndicale pour échanger et informer ceux-ci avant la diffusion.
- 2.6 Toute personne qui n'est pas visée au certificat d'accréditation n'exécute pas normalement les tâches accomplies par les membres de l'unité de négociation, sauf dans une situation d'urgence.
- 2.7 Sous réserve des restrictions qui y sont prévues, la convention collective s'applique à tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 2.8 La convention collective ne s'applique pas à l'employé qui, après entente avec le syndicat est embauché sous l'égide d'un programme gouvernemental, d'un programme prévu pour parfaire sa formation ou faciliter son adaptation au travail, tel que le programme de formation avec la Commission scolaire des Premières-Seigneuries. Il est toutefois convenu que l'application de ces programmes n'aura pas pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention collective.

- 2.9 La convention collective ne s'applique pas à la personne qui réalise un stage dans le cadre d'un programme de formation d'une institution reconnue. L'utilisation des services d'une telle personne ne peut avoir pour effet de réduire le nombre de postes couverts par la présente convention collective.
- 2.10 L'employé à l'essai dans un poste régulier est couvert par les clauses de la convention collective, sauf celles concernant le droit à la procédure de griefs en cas de congédiement.
- 2.11 La convention collective s'applique à l'employé temporaire travaillant dans le cadre d'un projet spécifique, sauf en ce qui a trait à la sécurité d'emploi et à la procédure de griefs en cas de congédiement.
- 2.12 La convention collective s'applique à l'employé temporaire ne travaillant pas dans le cadre d'un projet spécifique, sauf en ce qui a trait aux bénéfices de la sécurité d'emploi, aux jours chômés et payés, aux vacances annuelles, aux congés de maladie et congés spéciaux, au régime de congé à traitement différé et à la procédure de griefs en cas de congédiement.

Nonobstant ce qui précède, un employé ayant 2 ans de service continu bénéficie aussi du droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

Les articles 24 (régime de retraite) et 25 (régime d'assurance collective) s'appliquent lorsque le régime le prévoit.

L'employé temporaire reçoit sur chacune de ses paies une majoration de 18 % de son salaire horaire pour tenir lieu de tous les avantages sociaux notamment ceux prévus aux articles 19 (jours chômés et payés), 20 (vacances annuelles), 21 (congés maladie et congés spéciaux).

- 2.13 La convention collective s'applique à l'employé à temps partiel, les clauses s'appliquant, lorsqu'il y a lieu, au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine normale de travail de son poste.

ARTICLE 3 : DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 3.1 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'employeur de gérer, diriger et administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 4 : DÉFINITIONS

Aux fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

- 4.1 **AFFECTATION** : Attribution de tâches à un employé dans un titre d'emploi dans une unité administrative.

- 4.2 ANCIENNETÉ D'EMPLOYÉ PERMANENT:** Période totale pendant laquelle un employé a été en service continu pour l'employeur dans des emplois couverts par l'unité d'accréditation à compter du premier jour de sa période d'essai ou la date établie en application de la clause 10.2. Entre deux employés possédant une même date d'ancienneté, la prédominance est déterminée par tirage au sort.
- 4.3 ANCIENNETÉ D'EMPLOYÉ TEMPORAIRE :** Période totale pendant laquelle un employé a été au service de l'employeur dans un titre d'emploi couvert par l'unité d'accréditation. Cette ancienneté est établie en application de la clause 10.2. Entre deux employés possédant une même ancienneté, la prédominance est déterminée par tirage au sort.
- 4.4 CLASSE D'EMPLOIS :** Regroupement de titres d'emploi qui comportent des qualifications et des responsabilités équivalentes, dans une même classe d'emplois; une classe d'emplois peut être constituée d'un seul titre d'emploi ou de plusieurs titres d'emploi.
- 4.5 CONJOINTS :**
- 4.5.1** Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
 - 4.5.2** Les personnes qui vivent maritalement et sont les parents d'un même enfant;
 - 4.5.3** Les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.
- 4.6 EMPLOYÉ :** Salarié couvert par le certificat d'accréditation AQ-1005-5281 émis par le Commissaire du travail en faveur du Syndicat des employé(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec, section locale 2441, du Syndicat canadien de la fonction publique.
- 4.7 EMPLOYÉ À L'ESSAI :** Employé titulaire d'un poste régulier ou un employé temporaire mais qui n'a pas complété la période d'essai telle que définie à l'article 4.22.
- 4.8 EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL :** Employé qui travaille un nombre d'heures inférieures à celles prévues pour une semaine normale de travail.
- 4.9 EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN :** Employé qui travaille habituellement le nombre d'heures prévues pour une semaine normale de travail.
- 4.10 EMPLOYÉ PERMANENT :** Employé titulaire d'un poste régulier ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective.
- 4.11 EMPLOYÉ TEMPORAIRE :** Tout employé embauché pour effectuer un ensemble de tâches lors d'un surcroît de travail ou pour suppléer à une absence ou à un congé accordé en vertu d'une disposition prévue à la convention collective.
- 4.12 EMPLOYÉ TEMPORAIRE TRAVAILLANT DANS LE CADRE D'UN PROJET SPÉCIFIQUE :** Employé embauché, pour une durée déterminée, dans le cadre d'un projet à caractère temporaire d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.
- Au terme de la période de vingt-quatre (24) mois, l'employeur peut mettre fin au projet, le prolonger après entente avec le syndicat ou créer un poste et le pourvoir en application de l'article 9.
- 4.13 EMPLOYEUR :** Office municipal d'habitation de Québec (OMHQ).

- 4.14 **GRIEF** : Toute mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective.
- 4.15 **JOUR** : Le mot jour signifie jour civil à moins qu'il ne soit spécifié autrement.
- 4.16 **LISTE DE DISPONIBILITÉ** : Liste sur laquelle apparaît le nom des employés en disponibilité, par période et par territoire.
- 4.17 **LISTE DE RAPPEL** : Liste sur laquelle le nom de l'employé temporaire apparaît à compter du 220^e jour effectivement travaillé dans un titre d'emploi. Un employé peut être inscrit sur plus d'un titre d'emploi à condition d'avoir 220 jours de travail dans chacun des titres d'emploi.
- Malgré ce qui précède, l'employeur pourra, lorsqu'il le juge à propos, inscrire un employé sur la liste de rappel d'un titre d'emploi même s'il n'a pas complété les 220 jours de travail.
- 4.18 **MISE À PIED** : Action d'interrompre temporairement le service d'un employé conformément aux dispositions de l'article 9.
- 4.19 **MOIS** : Un mois est considéré comme étant complet si un employé a travaillé un minimum de douze (12) jours ouvrables durant un mois de calendrier.
- 4.20 **MUTATION** : Nomination d'un employé dans un poste régi par cette convention collective dans un autre titre d'emploi de la même classe d'emplois ou dans un poste de son même titre d'emploi dans une autre unité administrative.
- 4.21 **NOMINATION** : Action de nommer un employé dans un poste vacant.
- 4.22 **PÉRIODE D'ESSAI** : Période de cent vingt (120) jours effectivement travaillés à compter du 1^{er} jour de prestation de travail dans un poste régulier vacant en application de la clause 9.2 ou de 220 jours s'il a occupé différents postes comme employé temporaire selon la plus courte des deux périodes.
- 4.23 **PLAN DE CLASSIFICATION** : Le plan de classification préparé par la partie patronale après consultation du syndicat pour l'ensemble des titres d'emploi couverts par l'accréditation et toute modification ou nouveau titre d'emploi qui pourra être ajouté conformément à la convention collective, et ce, pour la durée de la convention collective.
- 4.24 **POSTE** : Ensemble de tâches et responsabilités dans un titre d'emploi dans une unité administrative spécifique.
- 4.25 **POSTE RÉGULIER**: poste créé pour répondre aux besoins de l'employeur étant entendu que les employés temporaires et les employés sur des projets spécifiques ne détiennent pas de tel poste.
- 4.26 **PROMOTION** : Nomination d'un employé dans un poste régi par cette convention collective, dans un titre d'emploi d'une autre classe d'emplois dont la classe de rémunération est supérieure à celle de son poste antérieur.
- 4.27 **RAPPEL AU TRAVAIL** : Action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied.

- 4.28 **REMPLACEMENT** : Affectation temporaire d'un employé à un poste pour pourvoir l'absence pour un congé prévu à la présente convention collective de l'employé affecté à ce poste ou pour pourvoir l'absence d'un employé en remplacement d'un autre employé.
- 4.29 **RÉTROGRADATION** : Nomination d'un employé dans un poste régi par cette convention collective, dans un titre d'emploi d'une autre classe d'emplois dont la classe de rémunération est inférieure à celle de son poste antérieur.
- 4.30 **SUPÉRIEUR IMMÉDIAT** : Personne occupant un poste de premier niveau de supervision, ne relevant pas de la présente convention collective.
- 4.31 **SYNDICAT** : Le Syndicat des employés(es) de l'Office municipal d'habitation de Québec, section locale 2441 SCFP.
- 4.32 **TÂCHE** : Toute activité requise par l'employeur pour un titre d'emploi
- 4.33 **TITRE D'EMPLOI** : L'un ou l'autre des titres d'emploi apparaissant à l'Annexe B
- 4.34 **UNITÉ ADMINISTRATIVE** : Désigne un regroupement de postes sous la responsabilité directe du directeur général ou sous la responsabilité d'un directeur de service relevant directement du directeur général, conformément à l'organigramme établi par l'employeur.
- La direction générale
 - La gestion des immeubles
 - La gestion des milieux de vie
 - L'administration
 - Et toute autre unité administrative pouvant être créée.
- 4.35 **UNITÉ DE NÉGOCIATION** : L'unité de négociation décrite aux certificats d'accréditation AQ-1005-4893 (employés de bureau).

ARTICLE 5 : NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 5.1 L'employeur et le syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés, tel qu'affirmé dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q.).
- 5.2 L'employeur convient expressément de respecter dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par tout employé, en pleine égalité des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe 5.1.
- 5.3 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'il est une personne handicapée ou qu'il utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'il a un lien de parenté avec quelque employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

- 5.4 L'employeur et le syndicat s'entendent pour proscrire toute conduite se manifestant par des paroles ou des gestes non désirés qui seraient de nature à porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique ou physique d'un employé et qui serait de nature à compromettre un droit ou à entraîner des conditions de travail surchargées ou défavorables.
- 5.5 Le harcèlement sexuel constitue une manifestation fondée sur le sexe et une atteinte à l'intégrité morale et/ou physique d'une personne. Afin d'éliminer le harcèlement sexuel, l'employeur et le syndicat s'engagent à en éliminer la pratique, le cas échéant.
- 5.6 Sous réserve d'une exigence particulière pour un poste donné, les employés ne sont pas tenus de parler une autre langue que le français dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux dispositions de la Charte de la langue française.
- 5.7 Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de l'employé et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour l'employé.

ARTICLE 6 : RÉGIME SYNDICAL

- 6.1 L'employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la convention collective et celui qui le devient par la suite doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.2 Tout nouvel employé doit devenir membre du syndicat à l'embauche, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

Malgré ce qui précède, le fait pour l'employé d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas son lien d'emploi avec l'employeur.

Au moment de son embauche l'employeur, sur demande lui remet une copie de la convention collective et transmet au syndicat une copie de sa lettre d'embauche qui précise son nom, le titre d'emploi et le poste auquel il est affecté, son échelon et la durée prévue de son emploi

- 6.3 L'employeur déduit de la paie de tout employé régi par la convention collective un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat et le remet au trésorier de ce dernier, par dépôt direct, au cours de la troisième semaine de chaque mois, pour le mois précédent. Le syndicat donne un avis de trente (30) jours de tout changement du montant de cotisation.

L'employeur fournit mensuellement au trésorier du syndicat une liste des employés, indiquant le numéro de paie, le nom de l'employé, le titre de son emploi, le nombre de semaines de cotisation, la rémunération brute et le montant payé par chaque employé.

L'employeur transmet, sur demande écrite du syndicat, toutes les listes disponibles utiles au syndicat, telle que la liste des employés par ordre alphabétique comprenant les nom, prénom, adresse personnelle, numéro de téléphone, date d'entrée, d'ancienneté, le titre d'emploi et le poste occupé.

- 6.4 Le syndicat a le droit d'afficher dans les unités administratives de l'employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les communications relatives aux activités syndicales. De plus, l'employeur pourra autoriser sur demande écrite l'utilisation de ses équipements de communications électroniques sous réserve du respect de sa politique « Politique d'utilisation des technologies de l'information et des télécommunications ».
- 6.5 L'employeur transmet au syndicat, sur demande, une copie de tous les procès-verbaux approuvés du conseil d'administration de l'OMHQ.
- 6.6 Tout membre du syndicat, choisi pour participer à des activités syndicales ou pour voir à l'administration courante des affaires du syndicat, requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail sans perte de salaire, à la condition d'en aviser l'employeur dix (10) jours avant son départ. Ces congés peuvent être pris en demi-journée ou en journée complète.

Malgré le paragraphe précédent, aucune autorisation d'absence ne sera accordée pendant la période normale de vacances prévue à l'article 20 ni pendant la période des Fêtes.

- 6.6.1 Pas plus de deux (2) membres à la fois sont autorisés à s'absenter, sauf pour les rencontres du comité exécutif du syndicat.

L'employeur autorise un maximum de dix-sept (17) jours d'absence par année de convention collective pour le syndicat comprenant les jours d'absence accordés au syndicat en application de la convention collective des employés manuels, dont douze (12) jours payés par l'employeur et cinq (5) jours payés par le syndicat.

Lorsque le président du syndicat est issu de l'unité d'accréditation des employés manuels, treize (13) jours payés par l'employeur sont ajoutés aux jours de libération du paragraphe précédent.

- 6.6.2 L'employeur peut, après entente avec le syndicat, autoriser des libérations syndicales additionnelles.

Malgré le paragraphe précédent, aucune autorisation d'absence ne sera accordée pendant la période normale de vacances prévue à l'article 20 ni pendant la période des Fêtes, à l'exception de conditions hors de leur contrôle et en respectant les clauses 6.6.1 et 6.6.2.

- 6.7 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat, membres des comités, lorsqu'ils assistent aux séances d'un comité paritaire prévu à la convention collective.

- 6.8 L'employeur accorde un congé avec rémunération :

6.8.1 À un (1) représentant de l'unité de négociation et au président du syndicat pour assister aux rencontres avec les représentants de l'employeur lors de la négociation de la convention collective de travail. De plus, sur demande raisonnable et dans la mesure du possible, l'employeur libère avec rémunération les membres du comité de négociation pour préparation et étude au cours de la négociation de la convention collective de travail.

6.8.2 À un (1) représentant du syndicat et au président du syndicat pour discuter des griefs avec les représentants de l'employeur et pour assister aux séances d'arbitrage de grief, s'il y a lieu.

- 6.8.3 À un (1) représentant du syndicat pour accompagner un employé convoqué en vertu de l'article 22.
- 6.9 L'employé, dont la présence est requise lors d'une réunion d'un comité paritaire ou lors d'un arbitrage prévu à la convention collective, obtient un congé sans perte de rémunération pour le temps nécessaire à son audition ou comparution. S'il était présent au travail, Il obtient également un congé sans perte de rémunération pour le temps de son déplacement.
- 6.10 L'employeur accorde un congé avec rémunération aux représentants du syndicat convoqués pour participer ou assister aux auditions devant la Commission des relations du travail ou un de ses commissaires lorsque le syndicat est convoqué par l'une ou l'autre partie.
- 6.11 Les représentants syndicaux sur les comités prévus à la convention collective peuvent obtenir des permis d'absence sans rémunération pour étude et enquête. Ils ne peuvent toutefois en aucune circonstance discuter de ces questions avec les employés pendant leurs heures de travail.
- 6.12 Dans le cas d'un congé sans rémunération accordé en vertu du présent article, le salaire de l'employé est maintenu. Toutefois, le syndicat rembourse à l'employeur le salaire versé à l'employé concerné, plus un montant égal aux coûts réels pour la cotisation au fonds de pension, à l'assurance collective, pour les jours de maladie et les autres sommes que l'employeur serait appelé à verser en vertu d'une loi.
- 6.13 L'employé permanent en congé syndical prévu au présent article bénéficie des avantages prévus à la convention collective.
- 6.14 Le président ou, en son absence, un officier du syndicat peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission est accordée sur demande raisonnable et ne peut être refusée sans motif valable.
- 6.15 Le président ou l'officier syndical désigné peut, durant les heures de travail et sans perte de salaire, accompagner un employé lors de la présentation d'un grief ou pour discuter avec l'employeur en tout temps. Cependant, le président ou l'officier syndical doit préalablement obtenir la permission de son supérieur immédiat.
- 6.16 L'employé, seul ou accompagné d'un officier syndical, peut consulter son dossier personnel en s'adressant à l'employeur. Cette consultation s'effectue sur rendez-vous et en présence de l'employeur.
- 6.17 L'employeur consent à mettre à la disposition du syndicat, sans frais de location, un espace à bureau lui permettant de voir à ses activités syndicales ainsi qu'un local adéquat pour lui permettre de tenir ses assemblées, le tout sous réserve de ses disponibilités. Toutefois, il est convenu que les dépenses inhérentes à l'opération de ces locaux (ameublement, téléphone, entretien, etc.) sont à la charge du syndicat.

ARTICLE 7 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.1 Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés le plus promptement possible. Tout employé qui se croit lésé dans ses droits doit, avant de soumettre un grief, tenter de régler la mésentente avec son supérieur immédiat, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.
- 7.2 À défaut d'entente, un représentant désigné du syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article, au nom de tout employé ou groupe d'employés.
- 7.3 Après la soumission d'un grief, conformément au présent article, un représentant syndical peut, accompagné du plaignant ou non, rencontrer l'employeur afin d'étudier le grief et de tenter de le régler.
- 7.4 Dans tous les cas de grief, les parties conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :
- 7.4.1 Première étape :
- 7.4.1.1 Le syndicat soumet le grief par écrit à l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours de la date de l'événement à l'origine du grief ou de la connaissance qu'il en a eue. Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief de harcèlement psychologique, le délai est de deux (2) ans de la date de l'événement à l'origine du grief ou de la connaissance qu'il en a eue.
- 7.4.1.2 L'employeur avise l'employé et le syndicat de sa décision, par écrit, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la soumission du grief.
- 7.4.2 Deuxième étape :
- 7.4.2.1 Si la décision de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, le grief peut être soumis directement à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à l'article 8.
- 7.5 Le syndicat peut soumettre un grief au nom d'un ou de plusieurs employés en se conformant à la procédure prévue au présent article.
- 7.6 Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété du fait d'être impliqué dans un grief.
- 7.7 Les délais prévus par la présente convention collective sont de rigueur, mais peuvent être prolongés par un accord écrit et signé par l'employeur et un représentant mandaté par le syndicat.
- 7.8 Dans le calcul de tout délai stipulé à la présente convention collective, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.
- 7.9 Dans le cas d'un grief relatif à une suspension, un congédiement ou une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 7.10 Une erreur technique ou d'écriture dans la soumission écrite d'un grief ne l'invalide pas.

ARTICLE 8 : ARBITRAGE

- 8.1 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 7, le syndicat pourra recourir à l'arbitrage, dans les soixante (60) jours suivant l'expiration du délai prévu audit article. Dans ce cas, le syndicat signifie, par écrit, son intention à l'employeur.
- 8.2 Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, une demande est faite au ministre du Travail afin d'en nommer un d'office.
- 8.2.1 En matière de griefs, la juridiction de l'arbitre se limite strictement à l'application et à l'interprétation du texte de la convention collective, sans rien y ajouter, y supprimer, sans y suppléer ou le modifier.
- 8.2.2 Lorsque la décision de l'arbitre implique une compensation monétaire, cette somme porte intérêt au taux légal prévu au Code du travail et s'ajoute au montant réel dû, et ce, à compter du dépôt du grief.
- 8.2.3 Dans un tel cas, l'employeur doit verser ce montant à l'employé, dans les quarante-cinq (45) jours suivant la réception de la décision de l'arbitre.
- 8.3 Dans le cas d'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, l'arbitre peut :
- 8.3.1 rétablir les droits du ou des employés concernés avec pleine compensation;
- 8.3.2 maintenir la mesure disciplinaire;
- 8.3.3 réduire la sanction imposée en y substituant une mesure moindre qu'il juge plus juste ou plus équitable et déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation des dommages auxquels l'employé injustement traité pourrait avoir droit, suivant les termes de la convention collective, en tenant compte du salaire et de toute compensation que l'employé a pu recevoir entre-temps.
- 8.4 Dans la mesure du possible, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête dans les vingt-huit (28) jours de la date à laquelle le grief lui a été transmis et il doit, autant que possible, rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours suivant la date de la fin de l'audition. Cette décision est exécutoire et lie les parties.
- 8.5 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à cinquante pour cent (50 %) par l'employeur et cinquante pour cent (50 %) par le syndicat.

ARTICLE 9 : MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

9.1 Qualifications et exigences d'emplois

- 9.1.1 Les promotions et les mutations sont accordées au candidat qui s'est qualifié lors des tests d'évaluation et ayant le plus d'ancienneté parmi les employés permanents au sens de l'article 4.10.

- 9.1.2 Les affectations temporaires pour une période prévue pour plus de 3 mois sont accordées au candidat qui s'est qualifié lors des tests d'évaluation ayant le plus d'ancienneté et disponible à la date du début de l'affectation. En cas de désaccord, le litige est transmis au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2.
- 9.1.3 Reconnaissant l'importance de favoriser les opportunités de promotion et de cheminement de carrière des employés, l'employeur peut, pour pallier à un manque de scolarité, reconnaître à un employé permanent une ou des années d'expérience qu'il juge pertinentes comme équivalence aux fins d'évaluation des exigences de l'emploi.
- 9.1.4 Aux fins d'application du présent article, le candidat qualifié est le candidat qui, d'une part, répond aux exigences de l'emploi et qui, d'autre part, a réussi avec succès les tests de qualification administrés par l'employeur. Ces tests ont pour but de déterminer la valeur du candidat suivant sa formation, ses aptitudes professionnelles, ses connaissances théoriques et pratiques et son expérience, lui permettant d'occuper un poste précis.
- 9.1.5 Dans le cas où un employé est déclaré non qualifié pour un emploi donné, ce même employé ne peut se requalifier pour ce même emploi avant qu'un délai de six (6) mois ne se soit écoulé.
- 9.1.6 La surqualification ne peut être un critère pour disqualifier un employé de l'unité de négociation qui postule sur un poste.

9.2 Postes vacants

- 9.2.1 L'employeur informe, par écrit, le syndicat de chacun des départs et des implications qui en résultent.
- 9.2.2 Il y a un poste vacant au sens de la convention collective :
- 9.2.2.1 Lorsqu'un poste régulier est créé; ou
 - 9.2.2.2 Lorsqu'un employé permanent quitte de façon définitive son emploi par suite de sa démission, de sa destitution, de son invalidité présumée permanente, de sa retraite ou de son décès et que le poste n'est pas aboli dans les soixante (60) jours suivant la vacance du poste.
 - 9.2.2.3 En application de la présente clause, lorsqu'un projet spécifique devient un poste régulier ledit poste n'est pas un poste vacant.
- 9.2.3 L'employeur, s'il n'a pas l'intention de pourvoir le poste vacant, en informe le syndicat et, en cas de litige, le cas est transmis au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2.
- 9.2.4 Un poste vacant est affiché. Dans ce cas, l'employeur considère les candidatures en tenant compte de la qualification et de l'ancienneté dans l'ordre suivant :
1. Les employés permanents déclarés incapables de remplir leur emploi pour des raisons médicales ou physiques;

2. Les employés permanents;
3. Les employés temporaires et les employés travaillant dans le cadre d'un projet spécifique inscrits sur la liste de rappel.

9.2.5 Le fait de ne pas postuler sur un poste vacant n'affecte pas le droit d'un employé de postuler sur tout poste vacant dans le futur.

9.2.6 L'avis de concours interne est affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis indique le titre de l'emploi, les tâches et responsabilités, les qualifications requises, le salaire, les conditions particulières, les heures de travail et l'unité administrative.

Pendant cette période, tout employé permanent de ce titre d'emploi peut demander d'être affecté au poste vacant. L'employeur peut décider d'accorder cette affectation avant de procéder au comblement du poste.

Lorsqu'un employé est en absence autorisée par ladite convention collective, celui-ci peut, avant son départ, signifier son intérêt à l'employeur et sa candidature sera ainsi considérée.

9.2.7 Les exigences mentionnées à l'avis de concours sont déterminées par celles qui sont contenues à la description de l'emploi. En cas d'absence ou de mécontentement relativement aux exigences demandées, le litige est transmis au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2.

9.2.8 Lors de l'engagement de nouveaux employés, l'employeur peut reconnaître, après vérification, l'expérience antérieure pertinente ainsi que les années de scolarité additionnelles à celles exigées.

9.2.9 Le poste est attribué dans les trois (3) semaines qui suivent la fin de l'affichage. L'employeur informe le syndicat du candidat choisi.

9.3 Période de familiarisation

9.3.1 L'employé permanent nommé à un poste vacant est soumis à une période de familiarisation de quatre-vingt-dix (90) jours en cas de mutation et de cent vingt (120) jours en cas de promotion effectivement travaillés. Si, au cours ou à l'expiration de cette période, l'employé demande à retourner à son poste antérieur ou si l'employeur juge que l'employé ne remplit pas à sa satisfaction les tâches inhérentes à ce poste, l'employé réintègre son ancien poste et les employés déplacés, à la suite à ce mouvement de personnes, reprennent leur poste.

9.3.2 L'employé temporaire nommé à un poste vacant, qui a complété la période d'essai prévue à la clause 4.22, est soumis à la période de familiarisation prévue à la clause 9.3.1.

Cependant, si l'employé est nommé au poste qu'il occupait déjà, sa période de familiarisation de cent vingt (120) jours est réduite du nombre de jours effectivement travaillés dans ce poste, et ce, jusqu'à concurrence de la moitié de sa période de familiarisation. Si, au cours ou à l'expiration de cette période, l'employeur juge que l'employé ne remplit pas à sa satisfaction les tâches inhérentes à ce poste, l'employé reprend son statut d'employé temporaire.

9.4 Période d'essai

9.4.1 Tout employé nouvellement embauché dans un poste vacant ou à titre d'employé temporaire dans un titre d'emploi est soumis à la période d'essai prévue à l'article 4.22.

Si, au cours ou à l'expiration de cette période, l'employeur juge que l'employé ne remplit pas à sa satisfaction les tâches inhérentes à ce poste, l'employé est mis à pied.

9.5 Affectation temporaire à un poste de même classe d'emplois ou de classe d'emplois inférieure

9.5.1 L'employeur peut affecter temporairement un employé permanent à un poste dans un autre titre d'emploi de même classe ou de classe d'emplois inférieure s'il n'a pas de travail disponible dans son poste, et cela, sans diminution de salaire. Cette pratique ne doit pas constituer une rétrogradation indirecte et doit être soumise au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2.

9.5.2 Compte tenu des nécessités du service, l'employeur peut affecter temporairement un employé à un poste dans un autre titre d'emploi de même classe d'emplois pour une période d'au plus trente (30) jours. Cette affectation se fait en tenant compte des qualifications et de l'ancienneté. Dans l'éventualité où le lieu de travail est différent, l'employé affecté temporairement a droit aux frais de déplacement prévus à l'article 28.

9.5.2.1 Si le délai peut être supérieur à trente (30) jours, l'employeur en informe le syndicat et, en cas de litige, le cas est référé au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2.

9.5.3 L'employé permanent qualifié ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté. Dans le cas de refus, l'employeur choisit le ou les employés permanents ayant moins d'ancienneté, compte tenu de leurs qualifications en regard de l'affectation.

9.6 Affectation d'un employé permanent inapte à remplir son emploi

Advenant qu'un employé permanent soit trouvé inapte à remplir son emploi, son cas est soumis au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2. Le comité de relations de travail, nonobstant les autres dispositions de l'article 9.5, peut recommander l'affectation dudit employé à un emploi compatible avec son état médical et physique.

9.7 Remplacement de congé de maternité

9.7.1 L'employé affecté temporairement au remplacement d'une employée en congé de maternité a la priorité pour effectuer le remplacement lors du congé sans rémunération accordé en prolongation du congé de maternité si l'employeur juge nécessaire le remplacement pendant le congé sans rémunération.

9.8 Employés temporaires

9.8.1 Les rappels au travail des employés ayant le statut d'employés temporaires s'effectuent à partir de la liste de rappel, selon l'ordre d'ancienneté d'employé temporaire, tel que prévu à l'article 4.3, et les qualifications requises.

- 9.8.2 L'employé ayant le statut d'employé temporaire est mis à pied lorsque son emploi est terminé, et ce, sans égard à son ancienneté d'employé temporaire et est inscrit sur la liste de rappel. L'employeur est tenu de le rappeler au travail, et ce, conformément à la liste de rappel prévue à l'article 9.8.1.
- 9.8.3 Un employé temporaire, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe précédent, ne peut se servir de son ancienneté d'employé temporaire pour déplacer un autre employé temporaire déjà au travail.
- 9.8.4 L'employé temporaire peut demander à l'employeur de ne pas être rappelé pour une période maximale de trente (30) jours. Cette demande est faite par écrit avec copie au syndicat.
- 9.8.5 L'employé temporaire qui doit s'absenter du travail pour cause de maladie ou à la suite d'un accident de travail est rappelé au travail au début de la journée normale de travail qui suit le moment où il est apte au travail.
- 9.8.6 Les rappels au travail des employés temporaires se font par téléphone. L'employé doit informer le plus tôt possible l'employeur de tout changement de numéro de téléphone.

Si l'employé n'est pas disponible, le poste est rempli par l'employé temporaire qualifié suivant sur la liste de rappel et l'employé temporaire non au travail ayant le plus d'ancienneté d'employé temporaire conserve son droit de rappel pour le prochain poste disponible.

- 9.8.7 L'employé temporaire a droit à un préavis écrit d'au moins deux (2) jours ouvrables en cas de mise à pied, sauf dans les cas suivants :
- a. Si son embauche est de cinq (5) jours ouvrables ou moins et qu'il en est avisé;
 - b. Si, lors de son appel au travail, un avis écrit donnant la durée de son embauche lui est remis ou transmis.
- 9.8.8 Lorsqu'un employé temporaire accomplit l'équivalent de quarante (40) semaines normales de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, une analyse est faite par le comité de relations de travail prévu à l'article 27.2 relativement à la nécessité d'ouvrir un poste permanent. Ce poste est pourvu selon la procédure prévue à l'article 9.2. Toutefois, le travail effectué par l'employé temporaire pour suppléer à l'absence d'un employé en congé syndical, en congé de maladie ou d'accident de longue durée, en congé de maternité, en congé sans rémunération, en congé selon les termes du régime de congé à traitement différé, n'est pas inclus dans le calcul de la période de quarante (40) semaines prévue au présent paragraphe. Il en va de même pour l'employé temporaire qui remplace un employé déplacé à la suite d'une absence pour les raisons susmentionnées.

Le terme « congé de maladie ou de longue durée » signifie une maladie ou un accident empêchant l'employé d'exercer son emploi pendant plus de cinq (5) jours.

9.9 Employés travaillant dans le cadre d'un projet spécifique

- 9.9.1 L'utilisation d'un employé travaillant dans le cadre d'un projet spécifique pourra se faire uniquement s'il dépend d'une source de financement autre que les sources de financement usuelles de l'OMHQ.
- 9.9.2 Avant de procéder à l'implantation d'un projet spécifique, l'employeur doit consulter le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, l'objectif, les effectifs requis, les sources de financement et la durée du projet. L'employeur s'engage à remettre les documents pertinents au syndicat dès qu'ils sont portés à sa connaissance.
- 9.9.3 L'employeur s'engage à afficher pendant 5 jours le projet spécifique, sa nature, sa durée et à prendre en considération la candidature de toute personne possédant les exigences requises du projet spécifique.
- 9.9.4 L'employé permanent intéressé doit lui faire part de son intérêt par écrit dans le délai prescrit, la priorité de la clause 9.2.4 sera appliquée.

Dans le cas où le candidat choisi est un employé permanent, il conserve et accumule tous ses droits à titre d'employé permanent et reprend son poste lorsque le projet spécifique se termine.

- 9.9.5 Les employés temporaires travaillant dans le cadre d'un projet spécifique accumulent de l'ancienneté d'employé temporaire et sont intégrés à la liste de rappel, selon l'ordre d'ancienneté de temporaires, les qualifications requises et le titre d'emploi concerné.
- 9.9.6 L'employé travaillant dans le cadre d'un projet spécifique est mis à pied lorsque le projet spécifique se termine et est inscrit sur la liste de rappel des employés temporaires pour le titre d'emploi concerné.
- 9.9.7 Un employé travaillant dans le cadre d'un projet spécifique ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer un autre employé travaillant dans le cadre d'un projet spécifique déjà au travail.
- 9.9.8 Un employé travaillant dans le cadre d'un projet spécifique qui doit s'absenter du travail pour un des motifs prévus à la convention collective reprend son poste au terme de son absence, si la durée du projet spécifique le prévoit. À défaut, il est inscrit sur la liste de rappel des employés temporaires pour le titre d'emploi concerné.

ARTICLE 10 : ANCIENNETÉ

- 10.1 L'ancienneté d'un employé régulier ou temporaire est reconnue et acquise à l'expiration de la période d'essai définie à l'article 4.22, avec effet rétroactif au premier jour de sa période d'essai.

L'ancienneté continue de s'accumuler pendant toute période d'absence pour un motif prévu à la convention collective.

- 10.2 Le calcul de l'ancienneté se fait selon les dispositions suivantes :

- 10.2.1 L'ancienneté d'un employé permanent à temps plein est reconnue à l'expiration de la période d'essai définie à l'article 4.22 avec effet rétroactif au premier jour de sa période d'essai.
- 10.2.2 L'ancienneté d'un employé permanent à temps partiel correspond au premier jour de sa période d'essai et est calculée comme suit : une journée d'ancienneté équivaut au nombre d'heures de la journée normale de travail du poste concerné et les heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées. Lorsqu'un employé permanent à temps partiel obtient le statut d'employé à temps plein, l'ancienneté acquise comme employé à temps partiel lui est alors créditée.
- 10.2.3 L'ancienneté d'employé temporaire correspond au nombre de jours effectivement travaillés dans un ou des titres d'emploi, consécutif ou non, à titre d'employé temporaire.
- 10.2.4 La liste d'ancienneté des employés temporaires est mise à jour au fur et à mesure, et l'employeur s'engage à en remettre une copie au syndicat le 1^{er} février et le 1^{er} juillet de chaque année.
- 10.3 L'employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation après en avoir été exclu, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, conserve et accumule son ancienneté.
- 10.4 L'employé qui, sans avoir quitté le service de l'employeur, revient dans l'unité d'accréditation après en avoir été exclu plus de douze (12) mois et moins de vingt-quatre (24) mois pour toute autre cause conserve, mais n'accumule pas son ancienneté pour le temps excédant les douze (12) mois. Sa date de début d'ancienneté est modifiée en conséquence.
- 10.5 L'employé qui revient dans l'unité d'accréditation à l'intérieur d'une période de douze (12) mois reprend le poste qu'il avait au moment de son départ. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employé a droit aux conditions qu'il aurait eues s'il était demeuré dans l'unité.
- 10.6 Un employé perd son ancienneté :
- 10.6.1 S'il est congédié pour cause;
- 10.6.2 S'il quitte l'employeur de son plein gré;
- 10.6.3 S'il est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois ou la durée de son ancienneté, la plus courte des deux (2) périodes, à moins d'entente contraire entre les parties;
- 10.6.4 Si l'employé temporaire ne travaille pas pour l'employeur pour une période excédant douze (12) mois, à l'exception de l'absence pour cause d'accident ou de maladie imputable au travail;
- 10.6.5 Si l'employé ne reprend pas le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail adressé à la dernière adresse connue de l'employé. Le délai de huit (8) jours est prolongé d'une (1) semaine si l'employé est en mesure de prouver qu'il n'a pu prendre connaissance de cet avis.

- 10.7 L'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de mise à pied et de rappel. Toutefois, dans tous les cas, l'employé doit répondre aux exigences de l'emploi.
- 10.8 Le premier (1^{er}) février de chaque année, l'employeur affiche dans toutes les unités administratives la liste d'ancienneté contenant le nom de chaque employé, son ancienneté et son titre d'emploi.
- 10.9 La liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'employeur est celle remise dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective. L'employeur l'affichera conformément à l'article 10.8.

ARTICLE 11 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.1 Aucun employé permanent ne peut être mis à pied, congédié, ni subir une baisse de salaire par suite d'un manque de travail, de modifications apportées à son emploi ou à l'occasion de changements dans les procédés de travail, de changements techniques, technologiques ou de transformation dans les structures administratives ou constitutionnelles de l'employeur.

Malgré ce qui précède, dans les cas où la Société d'habitation du Québec ou la Ville de Québec retirerait un mandat à l'employeur, c'est la clause 11.2 qui s'appliquerait.

- 11.2 Dans le cas d'une fusion ou d'une défusion, d'une annexion ou d'un changement des structures juridiques de l'employeur, ce dernier convient, de concert avec le syndicat, de tout mettre en œuvre afin de protéger les droits des employés dans de telles nouvelles structures.
- 11.3 L'employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de diminuer le nombre d'employés régis par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat au moment de l'attribution de tels contrats.

Cependant, l'employeur pourra utiliser des contrats à forfait s'il ne trouve aucun candidat, interne ou externe pour pourvoir un poste temporaire, pour une durée maximum de trois (3) mois.

ARTICLE 12 : SALAIRES

- 12.1 La période de paie de deux (2) semaines est du dimanche au samedi de la semaine suivante inclusivement.
- 12.1.1 Les employés sont payés le jeudi avant-midi de la deuxième semaine qui suit la fin de la semaine de paie, par dépôt direct à l'institution financière de leur choix.
- 12.1.2 Si le jeudi est chômé, les employés sont payés le jour ouvrable précédent.

- 12.1.3 L'employeur remet à l'employé, avec son relevé de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes :
- a. La date de la paie;
 - b. Le nombre d'heures et le montant payé pour la semaine normale de travail;
 - c. Le nombre d'heures et le montant payé pour le travail supplémentaire;
 - d. Les primes;
 - e. Le montant détaillé des déductions;
 - f. Le montant net versé.
- 12.2 L'employeur inscrit sur l'état des revenus (relevé 1 ou T4) la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie ainsi que la prime payée par l'employé pour l'assurance médicaments.
- 12.3 Tout employé qui est mis à pied, congédié ou quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le salaire et les avantages qui lui sont dus lors de la paie suivant la période de paie en cours.
- 12.4 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- 12.4.1 Avant de réclamer à l'employé des montants qui lui ont été versés en trop, l'employeur lui transmet un état détaillé de ces montants et le consulte sur le mode de remboursement.
- 12.4.2 S'il n'y a pas entente entre l'employeur et l'employé sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de dix (10,00 \$) dollars par cent (100,00 \$) dollars de dette initiale, sans excéder trente pour cent (30 %) du traitement brut.
- Malgré ce qui précède, l'employeur peut récupérer toute avance de salaire faite à l'employé dans les meilleurs délais de même que toute cotisation payée afin de maintenir en vigueur l'assurance collective et le régime de retraite au nom de l'employé, et ce, tel que prévu au contrat.
- 12.5 L'employé régulier et l'employé temporaire travaillant sur un projet spécifique a droit à l'avancement d'échelon à sa date anniversaire d'ancienneté, à la condition qu'il n'ait pas atteint l'échelon maximum de sa classe d'emplois.

Conformément à l'ancienneté des employés temporaires prévu à la clause 10.2.4, l'avancement d'échelon se fait après deux cent quarante-neuf (249) jours effectifs de travail, qu'ils soient consécutifs ou non.

- 12.6 L'employé qui est promu à un emploi de classe d'emplois supérieure reçoit, à la date de sa promotion, le taux de salaire de cette classe d'emplois, à l'échelon de salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il touchait avant sa promotion. Par la suite, il a droit à l'avancement d'échelon selon les termes de l'article 12.5.
- 12.6.1 Le salaire de l'employé affecté, à sa demande, à une classe d'emplois inférieure, est déterminé en appliquant à l'inverse le principe de l'employé promu.
- 12.6.2 Le salaire de l'employé affecté temporairement à un poste d'une classe d'emplois supérieure, pour une affectation de plus de cinq (5) jours, est déterminé de la même façon que celui de l'employé promu, pour le temps effectivement travaillé à cet emploi.
- 12.6.3 L'employé permanent affecté temporairement à un emploi de classe inférieure conserve le taux de salaire de son emploi.
- 12.7 **Reclassement :**
- 12.7.1 L'employé permanent, affecté à une classe d'emplois inférieure pour cause de changements technologiques, structuraux, organisationnels ou de réévaluation d'emploi, conserve son taux de salaire et bénéficie de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe d'emplois.
- 12.7.2 L'employé permanent, affecté à une classe d'emplois inférieure pour cause d'inaptitudes physiques ou médicales, pour manque de travail, conserve son taux de salaire et bénéficie de 50 % de toute augmentation de salaire apportée à sa nouvelle classe d'emplois et 50 % en somme forfaitaire, jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à sa nouvelle classe d'emplois se rejoignent. Par la suite, il est rémunéré selon le salaire prévu à sa nouvelle classe d'emplois. L'employé bénéficie de l'autre partie de l'augmentation salariale sous forme d'un montant forfaitaire qui lui est versé à la fin de l'année.
- 12.8 L'employé qui remplace un cadre a droit à une indemnité forfaitaire de dix pour cent (10 %) de son salaire pendant la période de remplacement.
- 12.9 Les salaires sont ceux apparaissant à l'annexe « A ».
- 12.10 Chaque employé reçoit le salaire selon sa classe d'emplois prévue à l'annexe « B ».
- 12.11 L'employeur paie la carte de compétence annuelle pour l'employé dont il exige qu'il détienne cette carte de compétence.

ARTICLE 13 : CLASSIFICATION

- 13.1 La classification des titres d'emploi est celle apparaissant à l'annexe « B » de la présente convention collective.
- 13.2 L'évaluation des emplois est établie selon « Le Plan d'évaluation des emplois du Syndicat canadien de la fonction publique au Québec » sans égard au sexe, tel qu'il a été utilisé pour l'établissement de la classification en août 2020 et qui est considéré comme faisant partie intégrante de la présente convention collective et selon les règles pour l'application de la Loi sur l'équité salariale.

Création ou modification d'emploi

- 13.3 L'employeur a le droit de modifier, d'abolir ou de créer tout titre d'emploi, d'en définir les tâches et responsabilités et d'en déterminer les qualifications requises.
- 13.4 Lorsque l'employeur modifie ou crée un titre d'emploi, il en soumet la description du titre d'emploi au comité d'évaluation des emplois prévu à l'article 27.4 pour son évaluation.
- 13.5 L'employé qui constate que le travail qui lui est demandé est significativement différent de sa description de titre d'emploi peut soumettre une demande écrite de réévaluation de sa classe d'emploi au comité d'évaluation des emplois prévus à l'article 27.4 en précisant les éléments qui ne correspondent plus à sa description de titre d'emploi.
- 13.6 **En cas de mécontentement au comité d'évaluation des emplois prévu à l'article 27.4 :**
- 13.6.1 L'employeur peut mettre en vigueur la description de titre d'emploi proposée concernée.
- 13.6.2 Les parties conviennent de référer le cas à la procédure d'arbitrage des griefs, et cette demande d'arbitrage doit faire mention des points en litige et du règlement demandé, avec copie à l'autre partie.
- 13.7 Toute demande d'arbitrage doit être faite dans les quarante-cinq (45) jours d'un compte rendu établissant les réponses aux points soumis au comité.
- 13.8 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à l'application du plan quant aux facteurs en litige qui lui sont soumis, la preuve présentée et les règles du plan d'évaluation. Il n'a aucun pouvoir pour rendre des décisions qui diminuent, augmentent ou modifient le plan d'évaluation.
- 13.9 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties selon les modalités prévues à l'article 13.11 et aux suivants.
- 13.10 L'employé, dont l'emploi se situe dans une classe d'emplois supérieure à la suite de sa réévaluation, reçoit le salaire prévu à la nouvelle classe d'emplois, à l'échelon immédiatement supérieur au salaire payé avant la réévaluation.
- 13.11 La date de mise en vigueur de la classification d'un titre d'emploi créé, modifié ou réévalué est établie comme suit :
- 13.11.1 Dans le cas d'un nouveau titre d'emploi, la classification et le salaire s'y rattachant prennent effet à compter du moment où le poste est pourvu.
- 13.11.2 Dans le cas d'une description d'emploi modifiée :
- 13.11.2.1 Lorsque la modification est apportée par l'employeur, la classification et le salaire s'y rattachant prennent effet à la date de mise en application de la modification.

13.11.2.2 Lorsque la demande de modification provient d'un employé, la classification et le salaire s'y rattachant prennent effet à la date où la demande de modification est soumise au comité d'évaluation.

13.12 L'annexe « B » peut être mise à jour pour tenir compte des changements à la classification effectués par le comité d'évaluation des emplois à la suite de la création, de l'abolition, de la modification des titres d'emplois et de leur évaluation ou des changements provenant de la décision d'un arbitre.

ARTICLE 14 : HEURES DE TRAVAIL

14.1 La semaine normale de travail est de trente-huit (38) heures quarante-cinq (45) minutes réparties en cinq jours consécutifs de sept heures et 45 minutes (7,75) du lundi au vendredi.

La journée normale de travail est de 8 h 00 à 16 h 00.

14.2 L'employé bénéficie d'une période de repas de trente (30) minutes, sauf exception, prise entre 12 h 00 et 12 h 30 dont quinze (15) minutes sont payées à titre de période de repos de l'après-midi.

L'employé n'est pas tenu de prendre les appels durant la période de repas, soit entre 12 h 00 et 12 h 30. Malgré ce qui précède, si l'employé accepte de revenir au travail, sa période de repas de trente (30) minutes lui sera payée à cent cinquante pour cent (150 %).

Lors de circonstances exceptionnelles ou lors de situations d'urgence, l'employeur peut déplacer la période de repas d'un employé, mais cette période ne peut être retardée de plus d'une heure.

Que lors de situations d'extrême urgence l'ouvrier assigné à l'immeuble concerné sera appelé en premier. Dans le cas d'un refus d'intervenir (il est libre d'accepter ou non), un autre ouvrier du même secteur pourra être appelé. Si aucun employé du secteur ne répond par l'affirmative, le contremaître pourra faire intervenir une firme externe.

14.3 Pause-café

L'employé qui travaille sur une période de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75) consécutives a droit à une (1) pause-café de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi et à une (1) autre pause-café de quinze (15) minutes à 12 h 15.

14.4 Pour des raisons particulières et exceptionnelles, la pause-café du matin peut être annulée sur demande de l'employeur et acceptation des employés du groupe de travail concerné et, après entente, ce temps peut être repris.

14.5 L'employeur, après entente avec le syndicat, peut répartir les heures et les jours de travail de tout poste nouveau ou modifié. En cas de désaccord entre l'employeur et le syndicat, le litige est soumis au comité de relations de travail prévu à l'article 27.2.

14.6 Les employés doivent demeurer en disponibilité durant la pause-café du milieu de l'avant-midi.

ARTICLE 15 : A) HORAIRE PARTICULIERS

15.A.1 Malgré les dispositions des clauses 14.1 et 14.2, la semaine normale de travail des titulaires de poste de manutentionnaires, pour les tâches de sortie de conteneurs et de nettoyage de salles à déchets, est de soixante-dix-sept heures trente minutes (77 h 30) sur dix (10) jours de travail pendant une période de deux (2) semaines, du lundi au samedi, dont la répartition est établie par l'employeur, en consultation de la partie syndicale, des contraintes de service à la clientèle et des règles suivantes :

- Qu'une alternance dans les journées travaillées, soit du mardi au vendredi (1^{re} semaine) et du lundi au samedi pour la 2^e semaine, soit faite entre deux manutentionnaires, selon un calendrier élaboré et transmis aux employés concernés.
- D'assurer que chaque employé puisse avoir deux (2) jours de congés consécutifs par semaine

15.A.2 Malgré les dispositions de l'article 14.1, la semaine normale de travail du préposé à l'entretien affecté au 110, rue de Courcellette, est répartie de la façon suivant :

- Du lundi au jeudi de 14 h à 22 h et le vendredi de 12 h 00 à 20 h 00
- Du 24 juin au 2 septembre : du lundi au vendredi de 12 h 00 à 20 h 00
- Lors d'assemblée générale du syndicat, de 8 h 00 à 16 h 00

15.A.3 Malgré les dispositions des clauses 14.1 et 14.2., les employés de la classe d'emplois d'agent de liaison dont l'emploi impose souvent l'obligation de travailler de façon régulière et planifiée en dehors des horaires réguliers de travail, peuvent demander d'adapter leur horaire de travail et de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente en compensation des heures ainsi effectuées :

L'employé peut demander d'être rémunéré ou de recevoir un crédit de congé d'une durée équivalente, en compensation des heures effectuées excédant des heures normales de travail. Les congés accumulés peuvent être pris en jour, demi-journée ou en heure. Ceux qui ne sont pas pris sont payés.

L'article 17 s'appliquera pour le travail effectué les fins de semaines ou les jours fériés.

ARTICLE 15 : B) HORAIRES SPÉCIAUX

15.B.1 Les parties peuvent, par entente mutuelle écrite et signée, modifier les heures et les horaires de travail prévus à l'article 14.

15.B.2 Le changement d'horaire des employés se fait en tenant compte de leur ancienneté, de leur titre d'emploi et de leur capacité à répondre aux exigences de ce changement d'horaire.

L'employé ayant le plus d'ancienneté a le premier choix et ainsi de suite en suivant l'ordre d'ancienneté.

- 15.B.3 Dans le cas de refus, l'employeur choisit le ou les employés ayant le moins d'ancienneté, compte tenu de leur titre d'emploi et de leur capacité à répondre aux exigences du changement d'horaire.
- 15.B.4 À défaut d'entente entre les employés concernés, le travail du samedi et du dimanche est réparti également entre les employés d'un même titre d'emploi lorsque les besoins de l'unité administrative exigent que le travail soit effectué le samedi et le dimanche.
- 15.B.5 À l'occasion de la création de nouveaux titres d'emploi, les horaires de travail sont établis par entente entre l'employeur et le syndicat. En cas de désaccord, la procédure de griefs prévue aux articles 7 et 8 s'applique.
- 15.B.6 Compte tenu des circonstances et de la nature des travaux, l'employeur distribue le travail de telle manière que les employés effectuent une pleine journée de travail.

ARTICLE 16 : SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

- 16.1 L'employé permanent peut demander que sa semaine normale de travail soit réduite à quatre (4) jours par semaine pour une durée de trente et une (31) heures.
- 16.2 Cette demande est transmise à l'employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'employeur donne sa réponse dans un délai maximum de quatre (4) semaines. L'employeur ne peut refuser sans motifs valables tels que difficultés de trouver un remplaçant ou impact sur les services à la clientèle. L'employeur transmet une copie de la demande et de la réponse au syndicat.

La période de cette semaine de travail réduite ne peut être inférieure à une durée de six (6) mois. L'employeur et l'employé s'entendent sur le choix du ou des jours de la semaine où il sera absent.

16.3 Réduction du temps de travail préalable à la retraite

Le programme de réduction du temps de travail préalable à la retraite permet à un employé ayant atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et ayant une ancienneté d'au moins dix (10) ans, à la date de sa demande de réduire son temps de travail d'un (1) ou deux (2) jours par semaine.

Pour bénéficier de ce programme, la personne salariée s'engage à prendre sa retraite au terme de l'entente.

Sous réserve de situations exceptionnelles qui doivent être considérées par l'Employeur, la décision de la personne salariée de se prévaloir de la réduction du temps de travail préalable à la retraite est irrévocable. La personne salariée peut toutefois demander de réduire sa semaine régulière de travail de quatre (4) à trois (3) jours.

Le programme de réduction de temps de travail préalable à la retraite sera l'objet d'une entente écrite entre l'employeur et l'employé concerné déterminant entre autres :

- a. le nombre de jours de travail par semaine déterminé pour la durée de l'entente;
- b. la date du début de la participation au programme et la date de fin de l'entente;
- c. que les dispositions de la clause 2.13 s'appliquent à l'employé participant au programme.

Le programme prend fin lors de la prise de retraite de la personne salariée.

La personne salariée peut décider de prendre sa retraite en tout temps.

L'Employeur peut mettre fin à l'entente s'il décide de mettre l'employé à pied ou s'il le congédie pour cause juste et suffisante.

Dans des cas exceptionnels, l'Employeur pourra aussi mettre fin à l'entente pour des raisons d'opération du département. Il devra en donner l'avis, par écrit, à la personne salariée un (1) mois avant la fin de l'entente qui retournera à son emploi à temps plein.

ARTICLE 17 : HEURES SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES

- 17.1 Le travail requis par l'employeur exécuté en dehors des horaires normaux de travail ou en plus des heures normales de travail tel qu'établi à l'article 14 est considéré comme des heures supplémentaires.
- 17.2 Les heures supplémentaires sont facultatives, sauf en cas d'urgence.
- 17.3 Les heures supplémentaires sont rémunérées comme suit :
 - 17.3.1 du lundi au samedi, au taux et demi (150 %) pour les huit (8) premières heures de travail et au taux double (200 %) après les huit (8) premières heures, jusqu'au début de la journée normale suivante;
 - 17.3.2 le dimanche, au taux double (200 %);
 - 17.3.3 un jour férié, au taux double (200 %), et ce, en plus de l'indemnité de congé payable.
- 17.4.A À l'exception du travail qui précède ou qui suit immédiatement les heures normales de travail, le travail effectué en heures supplémentaire est réparti le plus équitablement possible parmi les employés permanents du titre d'emploi où le travail est requis et dans un même lieu de travail.

Nonobstant ce qui est prévu plus haut, l'employé en disponibilité selon l'article 18, dans le titre d'emploi où le travail est requis, est toujours demandé en premier lieu pour effectuer le travail en heures supplémentaires.

Le travail effectué en heures supplémentaire et qui précède ou qui suit immédiatement les heures normales de travail est effectué par l'employé qui commencerait ou qui a commencé ledit travail avant la fin de sa journée normale de travail.

17.4.B Malgré ce qui précède, lorsque du travail est requis, pour des projets spéciaux en dehors des heures normales de travail, l'employeur doit :

- Faire appel de candidatures, avec copie au syndicat selon le type de travail à faire, dans le secteur spécifiquement concerné;
- Octroyer, par volontariat et par ancienneté, le temps supplémentaire aux employés répondants aux besoins déjà identifiés qui ont soumis leurs candidatures;
- Tenir un registre des attributions pour permettre d'octroyer le temps supplémentaire de projets futurs, par rotation, lorsque les spécifications sont les mêmes.

17.5 Toute période supplémentaire de quatre (4) heures consécutives comprendra une période de repos de quinze (15) minutes. Après toute période de travail supplémentaire de quatre (4) heures, l'employé a droit à une période d'une demi-heure (1/2) pour manger, et ce, en autant qu'il soit tenu d'effectuer au moins deux (2) heures supplémentaires suivant les quatre (4) heures prévues.

Si le travail supplémentaire est effectué en continuité avec la fin de son horaire, la période de repas prévue au paragraphe précédent est prise après deux (2) heures de travail, en autant que l'employé soit tenu d'effectuer au moins une (1) heure supplémentaire après le repas.

Les périodes de repas et de pause-café prévues à cette clause sont rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable.

17.6 Les heures supplémentaires sont calculées en demi-heures pour la première heure, et toute fraction d'une demi-heure qui excède cinq (5) minutes est considérée comme une demi-heure, sauf si cette fraction de demi-heure est causée par un retard de l'employé et, par la suite, le temps est calculé en temps réel.

17.7 À l'exception du temps prévu pour le dîner, l'employé obligé de revenir au travail, sans avoir été avisé avant son départ, est rémunéré un minimum de trois (3) heures au taux applicable. Ces trois (3) heures incluent une demi-heure (1/2) pour le transport. Toutefois, si la présence de cet employé est de nouveau requise avant l'expiration de cette période de trois heures, ce dernier ne peut réclamer d'être à nouveau rémunéré pour un minimum de trois (3) heures, et ses heures supplémentaires comptent à partir du premier rappel, la demi-heure (1/2) pour le transport s'ajoutant.

L'employé obligé de revenir au travail et qui en a été avisé avant la fin de sa journée normale de travail est rémunéré pour un minimum de deux (2) heures au taux applicable, sauf si les heures effectuées sont en continuité avec le début ou la fin de sa journée normale de travail.

17.8 Un employé a droit de recevoir, en paiement des heures supplémentaires effectuées, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux des heures supplémentaires; il peut également fractionner une partie des heures supplémentaires effectuées en crédit de congé et l'autre partie sous forme de paiement au taux prévu à l'article 17.3.

Le crédit de ces congés et des congés prévus à l'article 18 ne peut dépasser la somme totale de deux (2) semaines normales de travail. Ces congés doivent être pris par demi-journée ou multiple de demi-journée, à une date choisie par l'employé et approuvée par l'employeur

Les jours de congé en compensation qui dépasse deux (2) semaines seront payés dans les trois (3) semaines qui suivent la fin de l'exercice financier. Si l'employé le désire, il peut se faire payer tous les jours de congés de compensation accumulés.

Le solde de ce crédit est payable au départ de l'employé.

- 17.9 L'employé devant travailler entre minuit et 6 h reçoit une prime d'inconvénient équivalente à 20 % du salaire brut.

ARTICLE 18 : DISPONIBILITÉ

- 18.1 Le titre d'emploi visé pour la disponibilité de service est celui d'ouvrier aux réparations.
- 18.2 Lorsque nécessaire, les électriciens et les plombiers seront appelés selon les modalités de rappel au travail définies aux articles 17 et suivants.
- 18.3 La disponibilité s'effectue en dehors des horaires normaux de travail, du vendredi 16 h 00 au vendredi suivant 8 h 00.
- 18.4 Le temps de disponibilité effectué sera rémunéré par un crédit de sept (7) heures quarante-cinq (45) minutes par semaine. Chaque journée fériée équivaut à un crédit supplémentaire d'une heure par journée.
- 18.5 La mise à jour de la liste de disponibilité sera effectuée deux fois par année, soit en avril et octobre, permettant ainsi l'attribution équitable des semaines de disponibilité.
- 18.6 La liste de disponibilité sera établie périodiquement et équitablement par l'employeur.
- Au moment de la signature de la convention, la liste de disponibilité est établie en deux territoires : territoire Centre-ville et territoire Couronnes Est et Ouest.
- 18.7 Lorsqu'un employé désire échanger l'une de ses gardes, il doit trouver un volontaire parmi les autres employés de son titre d'emploi et informer l'employeur de l'identité de celui avec qui il a convenu d'échanger sa garde au moins quarante-huit (48) heures avant le début de sa garde. Advenant qu'il n'y ait aucun volontaire, l'employé devra effectuer sa garde.
- 18.8 Pour la période de disponibilité, il n'y aura aucune modification à la liste, à moins de situations exceptionnelles. Les cas exceptionnels seront soumis à l'employeur et rapportés au comité de relations de travail en cas de situation litigieuse.

18.9 Établissement de la liste

- 18.9.1 L'établissement de la liste de disponibilité se fait par ordre d'ancienneté. La liste est faite pour une période de six (6) mois. Des échanges du moment de leur période de disponibilité pourront être effectués entre les employés participants. Les nouveaux employés permanents seront intégrés à la liste de disponibilité.
- 18.9.2 Le suivi administratif du dossier sera effectué par l'employeur, et toute modification à la liste devra être rapportée dans les plus brefs délais.
- 18.9.3 Lorsqu'un employé est en congé et n'est pas disponible pour sa semaine de disponibilité pour des raisons acceptées par l'employeur et qu'il ne peut trouver un collègue avec qui échanger sa semaine de disponibilité, il en avise l'employeur. L'employeur offrira le temps de disponibilité à tous les employés du même titre d'emploi faisant partie de la période de disponibilité, et ce, à tour de rôle par ordre d'ancienneté et selon les règles à convenir en comité de relations de travail. Dans le cas de refus, une entreprise externe assurera le service d'urgence.

18.10 Processus d'appel

- 18.10.1 L'employé en disponibilité, dont le fonctionnement de l'appareil de communication éprouve des problèmes techniques, doit aviser le service d'urgence qui validera auprès du responsable technique la procédure à suivre.
 - 18.10.2 Lorsqu'un employé est appelé, il doit communiquer avec le service d'urgence, par téléphone, dans les plus brefs délais, afin d'obtenir les informations pertinentes et confirmer l'heure d'arrivée approximative sur les lieux.
 - 18.10.3 Lors de la signification d'un appel d'urgence sur, l'appareil de communication, après un délai de cinq (5) minutes sans retour d'appel, l'employeur fait appel à une ressource de son choix.
 - 18.10.4 L'appareil de communication devra être en fonction dans les plus brefs délais après la réception d'un appel afin d'obtenir une communication directe et rapide avec d'autres intervenants de l'employeur.
 - 18.10.5 L'employé devra arriver sur les lieux de travail dans les plus brefs délais. Dans le cas de situations particulières ou de contraintes, l'employé doit informer le service d'urgence de son heure d'arrivée sur les lieux. Lorsque les délais donnés sont considérés trop importants pour la situation d'urgence, le responsable s'assurera qu'une ressource soit appelée pour intervenir en urgence.
 - 18.10.6 L'employé en disponibilité aura la responsabilité de contacter le service d'urgence pour tout cas majeur l'empêchant de poursuivre sa disponibilité.
 - 18.10.7 La personne qui effectue un remplacement de disponibilité conserve son rang de disponibilité selon la liste en vigueur.
- 18.11 **Outillage et équipements** : L'employeur s'engage à fournir l'outillage et l'équipement nécessaires pour effectuer un service de qualité (localisateur de route de type GPS, entre autres).

ARTICLE 19 : JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

19.1 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés :

1. Premier de l'An
2. Lendemain du Premier de l'An
3. Vendredi saint
4. Lundi de Pâques;
5. Journée nationale des Patriotes
6. Fête nationale du Québec
7. Fête du Canada
8. Fête du Travail
9. Jour de l'Action de Grâce
10. Veille de Noël
11. Jour de Noël
12. Lendemain de Noël
13. Veille du Premier de l'An.

19.2 Lors des jours fériés et chômés, l'employé reçoit le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au travail.

19.3 Lorsqu'un jour férié et chômé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant ou précédent.

19.4 En plus des jours fériés et chômés prévus à la clause 19.1, les employés permanents bénéficient de congés fériés supplémentaires à être utilisés entre le jour de Noël et le premier de l'An lorsque ces services ne sont pas requis par l'employeur pendant cette période.

Si l'employeur requiert les services d'un employé pendant cette période, lesdits jours de congés sont pris à un moment convenu avec l'employeur.

ARTICLE 20 : VACANCES ANNUELLES

20.1 À compter de la signature de la présente convention collective, le nombre de jours de vacances annuelles payés auquel un employé a droit chaque année est basé sur le nombre d'années et de mois de service depuis la date d'embauche de l'employé. La période de référence est du 1^{er} mai au 30 avril de l'année précédente. Les jours de vacances acquis sont alloués le 1^{er} mai.

20.2 Un employé ayant moins d'une (1) année de service accumule les jours de vacances annuelles selon la formule suivante :

Nombre de jours rémunérés, excluant les jours fériés X 20

249

Lorsque le calcul du nombre de jours de vacances annuelles donne une fraction de journée, cette fraction est arrondie à une demi-journée si elle est égale ou supérieure à 0,25 et à une journée si elle est égale ou supérieure à 0,75 (0,00 à 0,244 = 0,0 jour ; 0,25 à 0,744 = 0,5 jour ; 0,75 à 0,999 = 1 jour).

20.3 Un employé ayant une (1) année de service a droit à vingt (20) jours de vacances annuelles ; des congés additionnels s'ajoutent après un certain nombre d'années de service :

Nombre de jours de vacances additionnels	Nombre d'années de service requis
1 jour	13 et 14 ans
2 jours	15 et 16 ans
3 jours	17 et 18 ans
4 jours	19 et 20 ans
5 jours	21 ans et plus

20.4 Le salaire pour chaque jour de vacances auquel l'employé a droit en vertu du présent article consiste en une somme équivalente à la paie d'une journée normale de travail au taux normal en vigueur au moment de ses vacances.

20.5 L'employé ou ses ayants droit, à son départ ou à son décès, a droit au montant dû pour les vacances non prises à ce moment, y compris les vacances acquises durant l'exercice financier en cours.

20.6 L'employé désirant prendre des vacances durant les mois de juin, juillet et août doit choisir ses dates de vacances et en aviser l'employeur au plus tard le premier (1^{er}) avril. Ce dernier doit confirmer les dates de vacances avant le trente (30) avril.

L'employé désirant prendre des vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier doit choisir ses dates de vacances et en aviser l'employeur au plus tard le 15 novembre. Ce dernier doit confirmer les dates de vacances avant le 1^{er} décembre.

20.7 L'employeur détermine les dates des vacances des employés pendant ces périodes en tenant compte :

- a. de leur ancienneté, à l'intérieur de chaque unité administrative;
- b. du choix exprimé par eux, compte tenu de la bonne marche des opérations;
- c. du nombre d'employés déterminés par l'employeur qui peuvent prendre leurs vacances en même temps;
- d. en dehors des deux périodes prévues à la clause 20.6, l'employé prend ses vacances au moment convenu avec l'employeur selon la règle du premier arrivé, premier servi, tout en respectant les paragraphes a, b et c précédent.

20.8 L'employé prend ses vacances par période d'au moins une (1) semaine à la fois. Cependant, après entente avec le directeur de l'unité administrative, l'employé peut prendre un maximum de dix (10) jours de vacances, par année civile, par période moindre qu'une semaine. Toutefois, cette période moindre qu'une semaine ne doit en aucun cas être inférieure à une demi-journée. Ces demi-journées ou multiples de demi-journées doivent être autorisés au préalable par le directeur de l'unité administrative.

20.9 Les vacances doivent être prises au cours des douze (12) mois commençant le premier (1^{er}) mai de chaque année.

Cependant, un solde de vacances de cinq (5) jours est automatiquement reporté à l'année suivante.

20.10 Un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté pour choisir plus de trois (3) semaines de vacances entre le 15 mai et le 15 septembre.

20.11 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 19 coïncide avec un (1) jour de vacances d'un employé, cette journée demeure au solde des vacances de l'employé.

Si des jours de congés sociaux mentionnés à l'article 21 coïncident avec des jours de vacances d'un employé, ces journées demeurent au solde des vacances de l'employé.

À l'exception du congé sans solde et du congé parental, l'accumulation de vacances est maintenue lors des congés prévus à la présente convention.

20.12 Maladie ou hospitalisation :

20.12.1 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et qui ne reprend pas le travail avant la période fixée pour ses vacances peut déplacer celles-ci à une date ultérieure convenue avec l'employeur.

20.12.2 L'employé absent pour cause de maladie, qui a épuisé ses crédits en maladie, peut, s'il le désire, pour une absence pour cause de maladie, prendre ses vacances annuelles acquises.

20.12.3 L'employé qui est hospitalisé pendant trente-six (36) heures et plus durant ses vacances bénéficie d'un crédit de vacances équivalent au nombre de jours de vacances qu'il a perdu durant son hospitalisation, sous réserve de production de pièces justificatives.

20.13 Employé à temps partiel :

20.13.1 Le nombre de jours de vacances auxquels un employé à temps partiel a droit est établi conformément aux dispositions de l'article 20.2 de la convention collective.

20.13.2 La durée d'une journée de vacances est égale à la durée moyenne d'une journée normale établie selon l'horaire normal du poste que l'employé à temps partiel occupe au moment où il prend ses vacances.

20.13.3 Le salaire pour chaque jour de vacances auquel l'employé à temps partiel a droit consiste en une somme correspondant au nombre d'heures moyennes effectuées au cours d'une journée normale de travail pendant l'année de référence, en tenant compte des affectations temporaires, s'il y a lieu, multipliée par le taux de salaire horaire normale que l'employé touche au moment où il prend ses vacances.

ARTICLE 21 : CONGÉS DE MALADIE OU PERSONNEL, ET CONGÉS SOCIAUX

21.1 Tout employé a droit à quatre (4) jours d'absence par année pour cause de maladie et à six (6) jours de congés spéciaux, et ce, sans perte de salaire. Ces congés se cumulent dans deux banques distinctes.

L'employeur créditera à 100 % à chaque employé en service au 1^{er} janvier les quatre jours de congés de maladie et les six jours de congés spéciaux.

Pour les employés qui ne sont pas au service pendant toute l'année, ledit congé s'acquiert à raison de 0,83 jour par mois.

Pour les employés embauchés en cours d'année, l'employeur créditera de la même façon que ci-haut, au prorata des mois travaillés, à raison de :

0,83 jour X le nombre de mois de service

Les employés qui quittent en cours d'année et qui auraient épuisé en tout ou en partie les jours de congé prévus ci-dessus devront rembourser à l'employeur les jours pris auxquels ils n'avaient pas droit à raison de :

0,83 jour X le nombre de mois de service

- 21.2 Dans le cas où un employé quitte son emploi à la suite à sa démission volontaire, à son décès ou à son congédiement, l'employeur rembourse à l'employé ou à ses ayants droit, selon le cas, le solde des crédits non utilisés au moment du départ.
- 21.3 Les jours non utilisés dans l'année sont cumulables ou payables jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- 21.4 Toute absence pour plus de trois (3) jours en vertu du présent article doit être préalablement autorisée par l'employeur, sauf s'il s'agit d'une absence pour raison de maladie, dans lequel cas l'employeur pourra exiger un certificat médical.
- 21.5 Après une absence pour cause de maladie de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, les dispositions de l'article 24 s'appliquent.
- 21.5 Après une absence pour cause de maladie de quatre (4) jours ouvrables consécutifs, les dispositions de l'article 24 s'appliquent.
- 21.6 Les absences sont débitées minimalement par demi-heures.
- 21.7 Jours de congés sociaux

Tout employé a droit à des congés sociaux, sans perte de salaire, selon les modalités suivantes :

- 1) Cinq (5) jours consécutifs à compter du jour suivant le décès :
 - de son conjoint
 - de son enfant
 - de l'enfant de son conjoint
 - de son père ou de sa mère
 - de son frère ou de sa sœur.

Malgré ce qui précède, l'employé pourra se réserver un (1) jour parmi les cinq (5) jours octroyés dans le cas où les funérailles ou la crémation devaient avoir lieu à une date ultérieure.

2) Un (1) jour lors des funérailles :

- de son gendre ou de sa bru
- de ses grands-parents
- d'un de ses petits-enfants
- du père ou de la mère de son conjoint
- du frère ou de la sœur de son conjoint.

ARTICLE 22 : MESURES DISCIPLINAIRES

22.1 Lorsqu'un acte posé par l'employé entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur ne peut appliquer que l'une ou l'autre des quatre (4) mesures qui suivent :

1. Avertissement ou blâme verbal;
2. Avertissement ou blâme écrit;
3. Suspension sans solde;
4. Congédiement.

À moins de circonstances graves, l'employeur procédera par gradation dans les mesures disciplinaires.

22.2 L'employé dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement ou un blâme écrit est avisé de cette sanction et de ses motifs par écrit, au plus tard quinze (15) jours ouvrables après que l'employeur ait pris connaissance de l'acte. Le syndicat doit être avisé au même moment.

22.3 Lorsque sa conduite peut être sujette à une sanction comportant la suspension ou le congédiement, l'employé doit avoir l'occasion d'être entendu. L'employeur convoque l'employé concerné et le syndicat par un avis préalable de soixante-douze (72) heures à une audition à cet effet. Préalablement à l'audition, l'employé et ses représentants syndicaux sont informés des motifs.

22.4 Dans le cas d'une sanction comportant la suspension ou le congédiement, la sanction disciplinaire et les motifs de la sanction sont communiqués à l'employé et au syndicat, par écrit, et ce, avant l'imposition de la sanction. Cette disposition ne s'applique pas si l'employé doit être suspendu immédiatement pour des raisons de nature sécuritaire ou préventive.

22.5 Une sanction disciplinaire envers un employé, après un (1) an de bonne conduite soutenue, ne peut être invoquée contre lui à l'arbitrage.

22.6 Seuls les motifs donnés à l'avis de sanction peuvent être invoqués contre un employé lors de l'arbitrage.

22.7 La suspension d'un employé pour raison disciplinaire ne constitue pas une interruption de service.

ARTICLE 23 : SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 23.1 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 23.2 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés au travail.
- 23.3 L'employeur doit fournir les articles et l'outillage de protection et de sécurité afin de protéger les employés contre les maladies et les accidents de travail. Cependant, ces articles et l'outillage de protection et de sécurité demeurent la propriété de l'employeur, et l'employé s'engage à les utiliser.
- 23.4 Dans les cas d'accident, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et, le cas échéant, à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- Advenant qu'un salarié doive avec l'accord de l'employeur accompagner le blessé, celui-ci maintient son traitement.
- 23.5 Dans les cas d'accident de travail, l'employé reçoit son plein salaire le jour de l'accident. L'employeur avance à l'employé le montant à verser par la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour toute absence de quatorze (14) jours consécutifs ou moins, et ce, sans affecter les crédits prévus à l'article 21.1.
- 23.6 Lorsqu'une enquête officielle est tenue à la suite d'un accident de travail, un représentant syndical peut, sans perte de salaire, s'absenter du travail pour y assister.
- 23.7 L'employeur remet aux membres du comité de santé et sécurité prévu à l'article 27.3 toutes les statistiques déclarées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec ainsi que toute autre statistique permettant d'établir le portrait complet de la sécurité au niveau de l'employeur.
- 23.8 Toute inspection gouvernementale ou enquête sur la sécurité et la santé au travail doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical choisi par le syndicat. Tous les rapports de ces inspections ou enquêtes sont remis aux deux (2) parties.

Conditions dangereuses :

- 23.8.1 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- 23.8.2 L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'alinéa précédent que si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il effectue.

ARTICLE 24 : ASSURANCE COLLECTIVE

24.1 L'employeur s'engage à maintenir en vigueur les protections prévues au régime d'assurance collective en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective et ce pendant la durée de la présente convention collective, au bénéfice des employés, aux mêmes conditions de participation en autant qu'ils y aient normalement droit en vertu du contrat d'assurance.

Sous réserve d'un vote majoritaire des salariés à l'effet d'ajouter la protection relative au Programme d'aide aux employés à l'ensemble des salariés, l'Employeur y contribuera à raison de cinquante pourcent (50%) de la prime.

24.2 L'employeur fournit au syndicat tous les détails pertinents au plan en vigueur. Une copie de la police est fournie au syndicat et aux employés.

ARTICLE 25 : RÉGIME DE RETRAITE

25.1 Les parties partagent les coûts du Régime complémentaire de retraite des employés des offices municipaux d'habitation du Québec, conformément aux dispositions du règlement dudit régime.

Les coûts du régime sont ajustés conformément à la politique de la Société d'habitation du Québec à ce titre.

ARTICLE 26 : JURÉ OU TÉMOIN

26.1 Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité ou les honoraires qu'il reçoit à titre de juré ou de témoin et son salaire normal

26.2 L'employé qui bénéficie d'un congé prévu au présent article reçoit, pour ce congé, le taux de salaire normal de son dernier jour de travail.

ARTICLE 27 : COMITÉS PARITAIRES

Les comités paritaires suivants sont maintenus ou formés :

27.1 Comité de négociation

Le comité de négociation est formé d'un (1) membre de l'unité de négociation ainsi que du président du syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur et a pour tâche la négociation de la convention collective. L'employeur libère avec solde les membres du comité lors de la période de négociation, au besoin des rencontres du comité. Les parties peuvent s'adjoindre des conseillers techniques en tout temps.

Le comité se dote de toute règle de fonctionnement qu'il juge à propos de se donner.

27.2 Comité de relations de travail

Le comité de relations de travail est formé de deux (2) membres de l'unité de négociation ainsi que du président du syndicat et d'au plus deux (2) représentants de l'employeur. Ce comité a pour objet de discuter toute question qu'une partie soumet à l'autre partie en plus d'exercer les pouvoirs que lui confèrent les articles prévus à cet effet. Il a pour tâches, entre autres, la surveillance et l'application de la convention collective. Il se réunit sur demande écrite de l'une ou l'autre des parties, qui communique à l'avance l'ordre du jour proposé.

Le comité se dote de toute règle de fonctionnement qu'il juge à propos de se donner.

27.3 Comité de santé et sécurité

Le comité de santé et sécurité est formé de deux (2) membres de l'unité de négociation et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité de santé et sécurité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. L'ordre du jour doit accompagner la demande de rencontre.

27.3.1 Le comité de santé et sécurité a pour fonctions, en conformité avec l'article 78 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, de lui-même ou sur demande du syndicat ou de l'employeur :

- a. d'étudier les accidents de travail ;
- b. d'examiner l'équipement des services ;
- c. d'examiner les conditions d'accomplissement du travail ;
- d. d'étudier et de recommander des normes de sécurité ;
- e. de surveiller l'application des normes de sécurité, dont les normes provinciales ;
- f. de recommander les mesures propres à assurer la sécurité des employés ;
- g. de recommander la mise sur pied de programmes de formation en prévention des accidents et maladies industriels pour les employés. Cette formation est donnée aux employés durant les heures normales de travail, et ce, sans perte de salaire.

Le comité se dote de toute règle de fonctionnement qu'il juge à propos de se donner.

27.4 Comité d'évaluation des emplois

27.4.1 Le comité d'évaluation des emplois est formé de deux (2) membres de l'unité de négociation et de deux (2) représentants de l'employeur. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

27.4.2 Le rôle du comité d'évaluation des emplois est de considérer les descriptions des titres d'emplois nouvelles ou modifiées qui lui sont soumises, de les évaluer selon le plan d'évaluation prévu à l'article 13.2.

27.4.3 Le comité a aussi comme mandat de maintenir l'équité salariale.

- 27.4.4 Le comité peut rencontrer un employé et un représentant de l'employeur pour obtenir des précisions et des clarifications sur les descriptions, nouvelles ou modifiées, qui lui sont soumises.
- 27.5 Les recommandations ou les décisions des comités paritaires ne peuvent ni être mises en application ni publiées avant l'approbation des comptes rendus de rencontres par les membres.
- 27.6 Le syndicat fournit à l'employeur la liste des membres de ces comités.
- 27.7 Le syndicat désignera, dans la mesure du possible, un représentant par unité d'accréditation sur un même comité.

Le comité se dote de toute règle de fonctionnement qu'il juge à propos de se donner.

ARTICLE 28 : TRANSPORT

- 28.1 L'employeur peut exiger qu'un véhicule automobile soit utilisé par un employé dans l'exécution de ses fonctions si ce dernier a besoin de se transporter d'une bâtisse à une autre et s'il ne détient pas de véhicule fourni par l'employeur. L'employé qui utilise son automobile dans l'exécution de ses fonctions a droit à une indemnité selon les modalités prévues au Guide de gestion sur le logement social. De plus, une allocation minimale telle qu'inscrite dans le Guide de gestion sur le logement social est versée pour les sorties en dehors des heures régulières selon les mêmes modalités que les heures régulières.

Lorsque l'employeur exige qu'un employé utilise son véhicule dans le cadre de ses fonctions, il doit payer le stationnement.

- 28.2 L'employé qui présente la preuve du paiement d'une prime annuelle d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle lors de déplacements autorisés par l'employeur peut demander le remboursement du montant de cette prime.
- 28.3 Un montant additionnel de 0,10 \$ le kilomètre est versé lorsque l'employé doit transporter du matériel d'un poids de 25 kilogrammes ou plus, ou encore une ou plusieurs personnes.
- 28.4 Pour recevoir ou continuer de recevoir une indemnité hebdomadaire de base pour l'utilisation d'une automobile, tout employé doit :
- a. y être autorisé par l'employeur ;
 - b. être détenteur d'une assurance de classe plaisir ou affaires et avoir remis une copie du certificat d'assurance à l'employeur ;
 - c. aviser l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance des modifications ou de l'annulation qu'il entend apporter à sa police d'assurance en ce qui concerne sa couverture pour responsabilité civile ;
 - d. être couvert pour au moins une somme de 1 000 000 \$ en ce qui concerne sa responsabilité civile.

- 28.5 L'indemnité couvre toute dépense afférente à l'usage d'une automobile par un employé dans l'exercice de ses fonctions, et aucune autre réclamation non prévue au présent article n'est recevable à cette fin.
- 28.6 L'indemnité pour utilisation d'une automobile et le taux par kilomètre prévu à l'article 28.1 sont ajustés en fonction des directives émises par la Société d'habitation du Québec à cet effet.
- 28.7 Les déplacements admis dans un relevé de kilométrage sont ceux qui sont nécessaires et qui sont effectivement parcourus par l'employé dans l'exécution de son travail.
- 28.8 L'employé qui se voit retirer son permis de conduire pour un temps limité peut être affecté pendant cette période à un emploi compatible avec ses qualifications. Il reçoit alors le salaire attaché à l'emploi de son affectation temporaire.

ARTICLE 29 : PERFECTIONNEMENT

- 29.1 L'employé peut acquérir, sur une base volontaire, une plus grande compétence professionnelle en poursuivant des études par correspondance ou autrement. Les études ou formation en question peuvent porter sur des sujets qui sont en relation directe ou indirecte avec le travail que l'employé accomplit ou sur toute autre matière qui est susceptible de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure.
- 29.2 Les employés qui suivent une formation prévue au paragraphe précédent se voient accorder un remboursement de cent pour cent (100 %) des frais d'inscription, payables sur preuve de réussite.
- Les remboursements ne sont possibles que si la formation est suivie à la demande de l'employeur ou si l'employeur a accepté de la rembourser.
- 29.3 Les employés désirant se prévaloir du remboursement prévu à l'article 29.2 doivent présenter une demande écrite à cet effet à l'employeur, qui l'accepte ou la refuse dans un délai maximum de dix (10) jours suivant la présentation de la demande.
- 29.4 L'employeur rembourse cent pour cent (100 %) des frais d'études, de déplacement à partir du lieu de travail et de repas, si l'employé suit un cours à sa demande. Durant ce cours, les heures de formation et les heures normales de travail par l'employé ne devraient pas excéder le nombre total d'heures de travail prévu à la présente convention collective.
- 29.5 L'employé désirant participer à des activités professionnelles ou à des congrès doit présenter une demande écrite ou verbale à cet effet à l'employeur, qui l'accepte ou la refuse dans un délai maximum de dix (10) jours suivant la présentation de la demande.

ARTICLE 30 : PROTECTION JUDICIAIRE

- 30.1 L'employeur s'engage à assurer, à ses frais, une défense pleine et entière à l'employé qui est poursuivi par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions en tant qu'employé.

- 30.2 L'employeur convient d'indemniser l'employé de toute obligation que la loi impose à cet employé en raison de la perte ou du dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde, posés par lui dans l'exercice et les limites de ses fonctions.
- 30.3 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par l'employeur.

ARTICLE 31 : DROITS PARENTAUX

31.1 Dispositions générales

- 31.1.1 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, aucune disposition du présent article, ne peut avoir pour effet de conférer à un employé un avantage, monétaire ou autre, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.
- 31.1.2 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 31.1.3 S'il est établi devant un arbitre qu'une employée temporaire s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé parental en prolongation d'un congé de maternité et que l'employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé un droit prévu au présent article.

31.2 Congé de maternité

31.2.1 Principe

- 31.2.1.1 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de l'article 31.2.1.3, doivent être consécutives.

L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux articles 31.2.4.1 et 31.2.4.2, selon le cas.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

L'employé dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 31.2.1.2 L'étalement du congé de maternité, avant ou après l'accouchement, est déterminé par l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

- 31.2.1.3 L'employée qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance. Le congé ne peut être fractionné qu'une seule fois et il doit se poursuivre lorsque l'enfant intègre la résidence familiale. Dans ce cas, l'employeur ne verse à l'employée que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas fractionné son congé.
- 31.2.1.4 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre son travail.
- 31.2.1.5 Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

L'employée peut, en outre, bénéficier d'une prolongation de congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

- 31.2.1.6 L'employée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 31.2.1 et 31.2.1.5, n'est plus considérée comme étant en congé de maternité mais comme étant absente pour cause de maladie et, de ce fait, est assujettie aux dispositions de l'article 21.

31.2.2 Préavis de départ

Pour obtenir le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins (2) semaines avant son départ.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son emploi plus tôt que prévu.

En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle doit quitter son emploi sans délai.

31.2.3 Indemnités et avantages

Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 31.2.4 et 31.2.4.1 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance-emploi.

31.2.4 Sous réserve de l'article 31.2.4.2 et 31.2.4.1, l'employée permanente et l'employée travaillant dans le cadre d'un projet spécifique qui a complété 120 jours de travail et qui reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance-emploi durant son congé de maternité et son congé parental, reçoit de l'employeur, pour chacune des vingt et une (21) premières semaines de ses congés, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement et la prestation du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime de l'assurance-emploi qu'elle reçoit, jusqu'à la fin de la vingt et unième (21^e) semaine de congé.

31.2.4.1 L'employée temporaire qui a complété une période de cent vingt (120) jours reçoit de l'employeur une indemnité pour maternité pour une durée de vingt et une (21) semaines, à raison de trente-huit pour cent (38 %) de ses gains hebdomadaires moyens au cours du mois précédant son congé de maternité.

31.2.4.2 L'allocation de congé de maternité versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les articles 31.2.4 et 31.2.4.1.

31.2.5 Dispositions particulières

Dans les cas visés aux articles 31.2.4 et 31.2.4.1 :

31.2.5.1 Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

31.2.5.2 L'indemnité due par l'employeur est versée à intervalles de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves soit les renseignements fournis par Emploi-Québec à l'employeur au moyen d'un relevé, soit le talon de mandat ou l'état ou relevé des prestations fourni par l'employée.

31.2.5.3 Le traitement hebdomadaire servant à calculer l'indemnité de congé de maternité de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant ce congé.

31.2.6 Avantages

Durant le congé de maternité, l'employée bénéficie, pour autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a. assurance collective, à condition qu'elle verse sa part ;
- b. régime de retraite, à condition qu'elle verse sa part ;
- c. accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu ;
- d. accumulation des congés de maladie ;
- e. accumulation de l'ancienneté.

L'employée peut reporter ses semaines de vacances si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si elle avise l'employeur de la date de report au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé.

La date du report doit se situer à la suite du congé de maternité ou être soumise, dès le retour au travail de l'employée, à l'approbation de l'employeur qui tiendra compte des nécessités du service.

31.2.7 Retour au travail

- 31.2.7.1 L'employée doit faire parvenir à l'employeur, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de son congé de maternité.
- 31.2.7.2 L'employée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci par un congé parental, ou un congé selon l'article 32.1.
- 31.2.7.3 L'employée qui ne se présente pas à l'expiration des congés sus mentionnés est réputée avoir abandonné son emploi.
- 31.2.7.4 Au retour du congé de maternité, l'employée reprend son emploi. Dans l'éventualité où l'emploi aurait été aboli, déplacé ou cédé, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

31.3 Dispositions particulières à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

31.3.1 Affectation provisoire et congé spécial

L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre emploi de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois, qu'elle est en mesure d'accomplir, dans les cas suivants :

- a. Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b. Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de l'employée et les motifs à l'appui de la demande de ce retrait préventif.

Telle affectation provisoire est prioritaire à tout autre mouvement de personnel.

L'employée affectée provisoirement à un autre emploi conserve les droits et privilèges rattachés à son emploi habituel.

Si l'affectation provisoire n'est pas effectuée immédiatement, l'employée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation temporaire ne survienne ultérieurement et y mette fin, le congé spécial se termine, pour une employée enceinte, à la date de son accouchement et, pour l'employée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu au présent article, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

31.3.2 Congés spéciaux

L'employée a droit à un congé spécial dans les cas suivants :

- a. Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical ; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;

- b. **Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;**
- c. **Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.**

Durant un des congés spéciaux visés à l'article 31.3, l'employée bénéficie des avantages prévus à l'article 31.2.6, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à l'article 31.5.

De plus, durant ces congés, l'employée peut se prévaloir des dispositions de l'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) concernant les visites reliées à la grossesse chez un professionnel de la santé, l'employée peut, au préalable, bénéficier d'un congé spécial avec traitement pour des examens reliés à sa grossesse. Ce congé est discontinu et doit s'utiliser en heures.

31.3.3 Congés pour adoption

L'employé a droit, à la suite d'une demande écrite présentée à l'employeur, au moins un (1) mois à l'avance, à l'un des congés sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines. Ledit congé est assujéti aux dispositions de l'article 32 de la présente.

31.3.4 Congé de paternité

L'employé a droit au congé de paternité prévu à l'article 81.2 de la Loi sur les normes du travail.

31.4 Congé parental

31.4.1 L'employé a droit au congé parental prévu à l'article 81.10 de la Loi sur les normes du travail.

31.4.2 Durant ce congé, l'employé bénéficie, pour autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :

- a. assurance collective, à condition qu'il verse sa part;
- b. régime de retraite, à condition qu'il verse sa part;
- c. accumulation de l'ancienneté.

31.5 Congés pour responsabilités parentales

L'employé a droit au congés pour raison familiale ou parentale prévus à la section V.1 de la Loi sur les normes du travail.

ARTICLE 32 : CONGÉ SANS TRAITEMENT

- 32.1 L'employé comptant au moins sept (7) ans d'ancienneté et l'employée en congé de maternité obtiennent, sur demande, un congé sans solde d'au plus un (1) an.

L'employé qui veut bénéficier d'un tel congé doit en aviser l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours avant son départ ; un maximum d'un (1) employé par unité administrative en même temps peut se prévaloir d'un tel congé.

L'employée dont la demande est consécutive à un congé de maternité doit présenter sa demande trente (30) jours avant le début du congé.

- 32.2 Malgré ce qui précède, dans le cas d'un employé ayant au moins trois (3) ans d'ancienneté, l'employeur peut, sur entente individuelle avec cet employé, lui accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an, pour lui permettre de compléter des études en relation avec son travail.

- 32.3 Pour chaque période du 1^{er} janvier au 31 décembre, l'employé a droit à un congé sans traitement qu'il pourra utiliser en quatre (4) périodes, dont le total n'excède pas vingt (20) jours ouvrables, sous réserve de l'approbation de l'employeur.

La demande doit être faite, par écrit, à l'employeur, au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. L'employeur ne peut refuser sans motif qu'il juge valable.

L'acceptation de cette demande ne doit pas avoir pour effet de réduire le service à la clientèle ou de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

- 32.4 L'employé peut, après entente avec l'employeur, obtenir un congé partiel sans traitement à la suite d'une absence pour invalidité. Le congé ne doit pas se prolonger sur une période excédant un (1) an.

Le congé prévu à l'alinéa précédent peut être renouvelé après avoir fait l'objet d'une nouvelle entente entre l'employé et l'employeur.

- 32.5 Au retour du congé, l'employé reprend le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve de tout mouvement de personnel ayant pu intervenir conformément aux dispositions de la convention collective.

32.5.1 L'employé conserve le crédit de tous les congés accumulés.

32.5.2 L'employé peut, durant un congé sans traitement, maintenir le bénéfice de son régime d'assurance collective et de son régime de retraite, pour autant qu'il paie la pleine contribution, soit sa part et celle de l'employeur.

32.5.3 L'employé qui le désire reçoit la rémunération correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

- 32.6 L'employé bénéficiant d'un congé sans solde maintient son lien d'emploi et retrouve son statut à son retour.
- 32.7 En cas de désaccord sur les conditions entourant l'exercice de ce droit, l'employé peut se faire accompagner de son représentant syndical.

ARTICLE 33 : RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 33.1 Le congé à traitement différé constitue un congé, d'une durée déterminée, pris à l'intérieur d'une période d'étalement du traitement de l'employé. Ce congé est considéré comme un congé sans traitement aux fins d'application des conditions de travail.
- 33.2 L'employeur peut octroyer un congé à traitement différé à l'employé qui lui en fait la demande par écrit.
- 33.3 L'employé en congé sans traitement, en assurance salaire de courte durée, absent en raison d'une lésion professionnelle ou en congé parental peut adresser une telle demande, mais la date d'entrée en vigueur de l'entente ne peut être antérieure à la date effective de son retour au travail.
- 33.4 La demande doit indiquer les dates du début et de la fin de la période d'étalement du traitement, de même que celles de la prise du congé à traitement différé. Il appartient à l'employeur d'accepter l'une ou l'autre de ces dates, ces dernières pouvant différer selon les circonstances et les modalités prévues à la présente section. Le congé à traitement différé peut se situer à tout moment au cours de la durée de l'entente, mais ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit. Il doit se prendre en mois entiers et consécutifs, et ce, sans exception.
- 33.5 L'entente de congé à traitement différé doit être écrite et peut être conclue pour une durée de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans. Le tableau suivant détermine le pourcentage de traitement à verser à l'employé selon la période d'étalement du traitement prévue à l'entente et la durée du congé qui peut varier de six (6) à douze (12) mois, en mois entiers et consécutifs.

POURCENTAGE DE TRAITEMENT À VERSER AU COURS DE L'ENTENTE EN FONCTION DE LA DURÉE DU CONGÉ

DURÉE DU CONGÉ	PÉRIODE D'ÉTALEMENT DU TRAITEMENT			
	2 ANS	3 ANS	4 ANS	5 ANS
6 MOIS	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 MOIS	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 MOIS	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 MOIS		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 MOIS		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 MOIS		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 MOIS		66,67 %	75,00 %	80,00 %

- 33.6 L'entente écrite à intervenir entre l'employeur et l'employé doit indiquer que le régime de congé à traitement différé ne vise pas à fournir des prestations au moment de la retraite ou à différer de l'impôt.

Le congé à traitement différé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date du début de l'entente.

- 33.7 Au cours du congé à traitement différé, l'employé ne peut recevoir aucun autre traitement ou rémunération que le montant correspondant au pourcentage de son traitement pour la durée de l'entente, et ce, de la part de l'employeur, d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance.
- 33.8 L'employé n'accumule pas de crédits de vacances ni de congés spéciaux ni de congés de maladie pendant le congé à traitement différé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieurs à son congé à l'année budgétaire suivant le congé.
- 33.9 Aux fins d'application du présent article, les jours fériés et chômés sont rémunérés selon le pourcentage du traitement prévu à l'entente, y compris pendant le congé à traitement différé.
- 33.10 Sous réserve des dispositions concernant le régime d'assurance salaire de courte durée, la contribution de l'employeur et la cotisation de l'employé sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé par l'employé avant le début de l'entente.
- 33.11 Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, les dispositions suivantes s'appliquent :
- 33.11.1 Si l'employé devient totalement invalide pendant le congé à traitement différé, le congé se poursuit et l'employé peut bénéficier du régime d'assurance salaire de courte durée.
- 33.11.2 Si l'employé est encore totalement invalide à la date prévue de retour au travail, l'invalidité est présumée débuter à cette date, et l'employé bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement prévu à l'entente, pour la période restante de l'entente.
- 33.11.3 Si l'employé devient totalement invalide pendant la durée de l'entente, mais après avoir pris son congé à traitement différé, il bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du pourcentage de traitement de l'entente.
- 33.11.4 Si l'employé devient totalement invalide avant le congé à traitement différé et que l'invalidité totale se poursuit jusqu'à la date où le congé à traitement différé a été planifié, il peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes, soit :
- a. Maintenir sa participation à l'entente et reporter le congé à traitement différé à un moment où il ne sera plus totalement invalide;
- Si l'invalidité totale se poursuit au cours de la dernière année de l'entente, l'entente peut alors être suspendue à compter du début planifié du congé à traitement différé jusqu'à la fin de l'invalidité totale. Durant cette période, l'employé bénéficie du régime d'assurance salaire de courte durée, et le congé à traitement différé peut débuter le jour où cesse l'invalidité totale.
- b. Annuler l'entente et recevoir le traitement qu'il n'a pas reçu pour la période écoulée de l'entente mais sans intérêt.

ARTICLE 34 : VÊTEMENTS DE TRAVAIL

34.1 Vêtements fournis par l'employeur

34.1.1 L'employeur fournit l'habillement à tous les employés régis par la présente convention collective. Ces vêtements portent l'insigne de l'employeur et demeurent sa propriété en tout temps.

34.1.2 L'Annexe « D » indique la liste des vêtements que chaque catégorie d'employés reçoit.

34.2 Lorsque requis dû à l'usure normale, bris ou autre, l'employeur remplace les pièces de vêtement. L'employé doit retourner à l'employeur toute pièce de vêtements qu'il désire remplacer.

34.3 Le port de l'habillement complet et des équipements fournis est obligatoire au travail. En tout temps, l'employeur peut demander à un employé de respecter un standard de qualité et de propreté. Les salariés sont responsables de l'entretien de leurs vêtements et équipements qu'ils doivent utiliser avec diligence et de manière raisonnable dans le cadre du travail.

34.4 Au moment de la retraite, l'employé peut conserver les vêtements en sa possession. L'employé congédié ou démissionnaire remet à l'employeur toute pièce de vêtement en sa possession appartenant à l'employeur.

34.5 L'employeur consulte le syndicat en comité des relations de travail sur le choix des vêtements.

34.6 L'employeur doit fournir les vêtements de protection pour protéger l'employé lorsque celui-ci doit intervenir dans des endroits insalubres.

ARTICLE 35 : ANNEXES

35.1 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 36 : VALIDITÉ

36.1 Tout article ou partie d'article de la présente convention collective qui est ou devient en contradiction avec la législation est nul et non avenu, sans pour cela affecter la validité des autres articles ou parties d'articles. Les parties s'entendent pour négocier tout article ou partie d'article ainsi invalidé.

ARTICLE 37 : CLAUSE REMORQUE

- 37.1 Advenant une entente entre le gouvernement provincial et ses salariés syndiqués concernant un pourcentage d'augmentation des échelles de salaires, représentant au global, pour la durée de la convention, un pourcentage supérieur aux augmentations des échelles salariales acceptées dans l'entente de principe intervenue, l'employeur s'engage à faire les ajustements à la hausse pour permettre la parité des pourcentages d'augmentation entre les employés de l'OMHQ et les employés syndiqués du gouvernement.
- 37.2 Cet ajustement est fait le 1^{er} janvier suivant l'entente intervenue entre le gouvernement et ses employés syndiqués.
- 37.3 Si ladite entente est d'une durée moindre que la convention collective, il y aura une actualisation des années de convention.

ARTICLE 38 : DURÉE DE LA CONVENTION


- 38.1 La convention est en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et le demeure jusqu'au 31 décembre 2024.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention collective continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature d'une nouvelle convention collective.

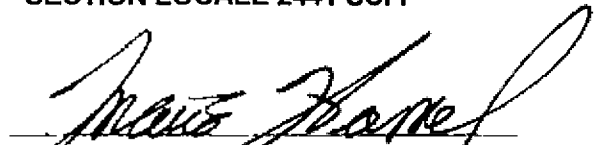
Signée à Québec, ce 4^e jour de juin 2021

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE QUÉBEC

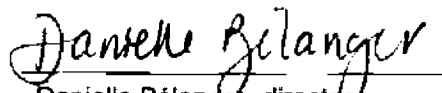
SYNDICAT DES EMPLOYÉ(ES) DE
L'OFFICE MUNICIPAL
D'HABITATION DE QUÉBEC,
SECTION LOCALE 2441 SCFP



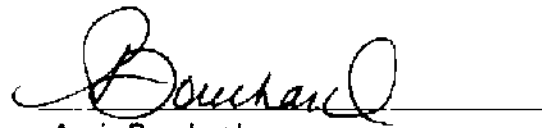
Claude Foster, Ing.
Directeur général



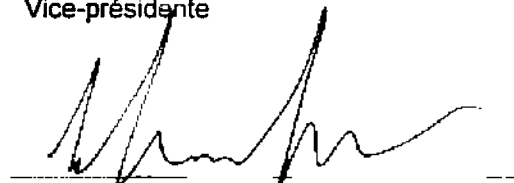
Mario Hamel
Président



Danielle Bélanger, directrice
Service des ressources humaines



Annie Bouchard
Vice-présidente



Mario Jean
Conseiller syndical SCFP

ANNEXE « A » : SALAIRES

Préposé à l'entretien (classe 1)

Échelons		01-janv-20 au 31-déc-20	01-janv-21 au 31-déc-21	01-janv-22 au 31-déc-22	01-janv-23 au 31-déc-23	01-janv-24 au 31-déc-24
		1,5% + IPC maximum 2%	1,75% + IPC maximum 2%	2%	2%	2%
6	Taux horaire	20,48 \$	20,89 \$	21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$
	Salaire annuel	41 378 \$	42 207 \$	43 055 \$	43 924 \$	44 793 \$
5	Taux horaire	19,46 \$	19,85 \$	20,25 \$	20,66 \$	21,07 \$
	Salaire annuel	39 317 \$	40 105 \$	40 914 \$	41 742 \$	42 570 \$
4	Taux horaire	18,53 \$	18,90 \$	19,28 \$	19,67 \$	20,06 \$
	Salaire annuel	37 438 \$	38 186 \$	38 954 \$	39 742 \$	40 530 \$
3	Taux horaire	17,63 \$	17,98 \$	18,34 \$	18,71 \$	19,08 \$
	Salaire annuel	35 620 \$	36 327 \$	37 055 \$	37 802 \$	38 550 \$
2	Taux horaire	16,75 \$	17,09 \$	17,43 \$	17,78 \$	18,14 \$
	Salaire annuel	33 842 \$	34 529 \$	35 216 \$	35 923 \$	36 651 \$
1	Taux horaire	15,92 \$	16,24 \$	16,56 \$	16,89 \$	17,23 \$
	Salaire annuel	32 165 \$	32 812 \$	33 458 \$	34 125 \$	34 812 \$

Manutentionnaire (classe 2)

Échelons		01-janv-20 au 31-déc-20	01-janv-21 au 31-déc-21	01-janv-22 au 31-déc-22	01-janv-23 au 31-déc-23	01-janv-24 au 31-déc-24
		1,5% + IPC maximum 2%	1,75% + IPC maximum 2%	2%	2%	2%
6	Taux horaire	21,82 \$	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$
	Salaire annuel	44 086 \$	44 975 \$	45 884 \$	46 793 \$	47 722 \$
5	Taux horaire	20,75 \$	21,17 \$	21,59 \$	22,02 \$	22,46 \$
	Salaire annuel	41 924 \$	42 772 \$	43 621 \$	44 490 \$	45 379 \$
4	Taux horaire	19,76 \$	20,16 \$	20,56 \$	20,97 \$	21,39 \$
	Salaire annuel	39 924 \$	40 732 \$	41 540 \$	42 368 \$	43 217 \$
3	Taux horaire	18,77 \$	19,15 \$	19,53 \$	19,92 \$	20,32 \$
	Salaire annuel	37 923 \$	38 691 \$	39 459 \$	40 247 \$	41 055 \$
2	Taux horaire	17,86 \$	18,22 \$	18,58 \$	18,95 \$	19,33 \$
	Salaire annuel	36 085 \$	36 812 \$	37 539 \$	38 287 \$	39 055 \$
1	Taux horaire	16,99 \$	17,33 \$	17,68 \$	18,03 \$	18,39 \$
	Salaire annuel	34 327 \$	35 014 \$	35 721 \$	36 428 \$	37 156 \$

Agent de liaison (classe 5)

Échelons		01-janv-20 au 31-déc-20 1,5% + IPC maximum 2%	01-janv-21 au 31-déc-21 1,75% + IPC maximum 2%	01-janv-22 au 31-déc-22 2%	01-janv-23 au 31-déc-23 2%	01-janv-24 au 31-déc-24 2%
6	Taux horaire	25,89 \$	26,41 \$	26,94 \$	27,48 \$	28,03 \$
	Salaire annuel	47 247 \$	48 196 \$	49 163 \$	50 148 \$	51 152 \$
5	Taux horaire	24,60 \$	25,09 \$	25,59 \$	26,10 \$	26,62 \$
	Salaire annuel	44 893 \$	45 787 \$	46 699 \$	47 630 \$	48 579 \$
4	Taux horaire	23,39 \$	23,86 \$	24,34 \$	24,83 \$	25,33 \$
	Salaire annuel	42 684 \$	43 542 \$	44 418 \$	45 312 \$	46 225 \$
3	Taux horaire	22,26 \$	22,71 \$	23,16 \$	23,62 \$	24,09 \$
	Salaire annuel	40 622 \$	41 443 \$	42 265 \$	43 104 \$	43 962 \$
2	Taux horaire	21,17 \$	21,59 \$	22,02 \$	22,46 \$	22,91 \$
	Salaire annuel	38 633 \$	39 400 \$	40 184 \$	40 987 \$	41 808 \$
1	Taux horaire	20,11 \$	20,51 \$	20,92 \$	21,34 \$	21,77 \$
	Salaire annuel	36 699 \$	37 429 \$	38 177 \$	38 943 \$	39 728 \$

Ouvrier aux réparations (classe 6)

Échelons		01-janv-20 au 31-déc-20 1,5% + IPC maximum 2%	01-janv-21 au 31-déc-21 1,75% + IPC maximum 2%	01-janv-22 au 31-déc-22 2%	01-janv-23 au 31-déc-23 2%	01-janv-24 au 31-déc-24 2%
6	Taux horaire	27,23 \$	27,77 \$	28,33 \$	28,90 \$	29,48 \$
	Salaire annuel	55 016 \$	56 107 \$	57 239 \$	58 390 \$	59 562 \$
5	Taux horaire	25,90 \$	26,42 \$	26,95 \$	27,49 \$	28,04 \$
	Salaire annuel	52 329 \$	53 380 \$	54 450 \$	55 541 \$	56 653 \$
4	Taux horaire	24,62 \$	25,11 \$	25,61 \$	26,12 \$	26,64 \$
	Salaire annuel	49 743 \$	50 733 \$	51 743 \$	52 774 \$	53 824 \$
3	Taux horaire	23,40 \$	23,87 \$	24,35 \$	24,84 \$	25,34 \$
	Salaire annuel	47 278 \$	48 228 \$	49 197 \$	50 187 \$	51 198 \$
2	Taux horaire	22,27 \$	22,72 \$	23,17 \$	23,63 \$	24,10 \$
	Salaire annuel	44 995 \$	45 904 \$	46 813 \$	47 743 \$	48 692 \$
1	Taux horaire	21,18 \$	21,60 \$	22,03 \$	22,47 \$	22,92 \$
	Salaire annuel	42 793 \$	43 641 \$	44 510 \$	45 399 \$	46 308 \$

Plombier / Électricien (classe 8)

Échelons		01-janv-20 au 31-déc-20	01-janv-21 au 31-déc-21	01-janv-22 au 31-déc-22	01-janv-23 au 31-déc-23	01-janv-24 au 31-déc-24
		1,5% + IPC maximum 2%	1,75% + IPC maximum 2%	2%	2%	2%
6	Taux horaire	29,95 \$	30,55 \$	31,16 \$	31,78 \$	32,42 \$
	Salaire annuel	60 512 \$	61 724 \$	62 956 \$	64 209 \$	65 502 \$
5	Taux horaire	28,47 \$	29,04 \$	29,62 \$	30,21 \$	30,81 \$
	Salaire annuel	57 521 \$	58 673 \$	59 845 \$	61 037 \$	62 249 \$
4	Taux horaire	27,06 \$	27,60 \$	28,15 \$	28,71 \$	29,28 \$
	Salaire annuel	54 673 \$	55 764 \$	56 875 \$	58 006 \$	59 158 \$
3	Taux horaire	25,76 \$	26,28 \$	26,81 \$	27,35 \$	27,90 \$
	Salaire annuel	52 046 \$	53 097 \$	54 168 \$	55 259 \$	56 370 \$
2	Taux horaire	24,47 \$	24,96 \$	25,46 \$	25,97 \$	26,49 \$
	Salaire annuel	49 440 \$	50 430 \$	51 440 \$	52 470 \$	53 521 \$
1	Taux horaire	23,28 \$	23,75 \$	24,23 \$	24,71 \$	25,20 \$
	Salaire annuel	47 035 \$	47 985 \$	48 955 \$	49 925 \$	50 915 \$

ANNEXE « B » : CLASSIFICATION

CLASSIFICATION	
Classe	Titre de l'emploi
1	Préposé à l'entretien
2	Manutentionnaire
3	
4	
5	Agent de liaison
6	Ouvrier aux réparations
7	
8	Plombier
	Électricien
9	
10	
11	
12	

ANNEXE « C » : HORAIRE D'ÉTÉ

1. Durée

- 1.1 L'horaire d'été débutera le dimanche de la semaine qui suit la fête Nationale, pour se terminer le samedi précédant la fête du Travail.

2. Application

- 2.1 Les employés intéressés, doivent signifier leur désir de participer à l'horaire d'été avant la fin du mois d'avril. Exceptionnellement pour l'année de signature de la convention collective de travail, les employés devront signifier leur intérêt dans les quinze (15) jours suivant l'acceptation officielle de celle-ci.
- 2.2 Les employés seront sur l'horaire d'été par alternance, maximum cinquante pourcent (50 %) des employés présent au travail à la fois.
- 2.3 Tous les employés sont admissibles, à l'exception des manutentionnaires.
- 2.4 L'horaire des employés sur l'horaire d'été débutera à 7 h 30 à chaque jour, pour se terminer à 16 h 00.
- 2.5 L'employé sur l'horaire d'été du paragraphe précédent sera en congé à partir du vendredi 12 h 00 à chaque deux semaines.
- 2.6 Une alternance entre les employés participant à l'horaire d'été sera établie.

3. Validation

- 3.1 Une validation des résultats des horaires d'été sera faite au cours du mois d'octobre suivant cette période.
- 3.2 Cette validation sera faite en comité de relation de travail (CRT) et les parties pourront s'adjoindre des personnes externes, conseiller ou autres, pour analyser les impacts positifs et négatifs reliés au travail, aux coûts et au service à la clientèle.
- 3.3 Le comité CRT, aura le pouvoir de reconduire l'entente tel quel pour une autre année, de la modifier et de l'améliorer autant en termes de clauses ou de durée.

ANNEXE « D » : VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Vêtements de travail

L'employeur fournit à chaque salarié temporaire les items ci-après énumérés :

- Trois (3) pantalons;
- Cinq (5) chandails ou chemises ou polo;
- Une (1) casquette;
- Une (1) veste;

L'employeur fournit à chaque salarié régulier les items ci-après énumérés :

- Cinq (5) pantalons;
- Cinq (5) chandails ou chemises ou polo;
- Une (1) casquette;
- Une (1) veste;
- Un (1) manteau 3 dans 1 (3 saisons);
- Une (1) ceinture.

De plus pour l'hiver :

- Une (1) tuque.

Bottes de sécurité

Tout salarié doit se munir de bottes de sécurité conformes.

L'employeur accorde un montant de 0,10 \$/heure travaillée pour couvrir le coût des bottes et les couvre-chaussures.