

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-2020-5162

N° dossier d'accréditation : AQ-2000-6880

<b>EMPLOYEUR</b>  OFFICE D'HABITATION DE LA VILLE DE SEPT-ÎLES 74, PLACE MINGAN , SEPT-ÎLES QC G4R 5B1  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2589 126, RUE VIMY, BUREAU 202 , RIMOUSKI QC G5L 1A2  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 1041, RUE DE MINGAN, BUREAU 201 BAIE-COMEAU QC G5C 3W1		
Date signature : 2020-12-21 Date dépôt : 2021-01-14	Nombre de salariés visés : 7	Date début : 2020-12-21 Date d'expiration : 2025-07-11

Remarque :

Patrick Poulin  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2021-01-19  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 528-0559

# CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**L'OFFICE D'HABITATION DE LA VILLE DE SEPT-ÎLES**  
(ci-après appelé : l'Employeur)



ET

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SECTION LOCALE 2589**  
(ci-après appelé : le Syndicat)



**du 12 juillet 2019 au 11 juillet 2025**

## TABLE DES MATIÈRES

---

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	5
ARTICLE 3	DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION.....	6
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION.....	9
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL.....	10
ARTICLE 6	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	11
ARTICLE 7	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL .....	12
ARTICLE 8	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE .....	14
ARTICLE 9	CONGÉS SOCIAUX.....	16
ARTICLE 10	CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL ET/OU D'ADOPTION .....	18
ARTICLE 11	CONGÉ SANS SOLDE.....	19
ARTICLE 12	VACANCES PAYÉES.....	20
ARTICLE 13	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	22
ARTICLE 14	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE .....	23
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ.....	24
ARTICLE 16	POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS .....	25
ARTICLE 17	SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATION POUR AUTOMOBILE.....	26
ARTICLE 18	VERSEMENT DES SALAIRES.....	28
ARTICLE 19	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES .....	29
ARTICLE 20	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	30
ARTICLE 21	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL .....	31
ARTICLE 22	SÉCURITÉ D'EMPLOI / SOUS-TRAITANCE .....	32

## TABLE DES MATIÈRES (suite)

---

ARTICLE 23	ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE.....	33
ARTICLE 24	PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL.....	34
ARTICLE 25	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS .....	35
ARTICLE 26	MESURES DISCIPLINAIRES.....	37
ARTICLE 27	FUSION, ANNEXION, REGROUPEMENT.....	38
ARTICLE 28	ANNEXES .....	39
ARTICLE 29	DURÉE DE LA CONVENTION .....	40

### LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A	LISTE DES SALARIÉS.....	41
ANNEXE B	GRILLE SALARIALE .....	42
ANNEXE C	AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES.....	44
ANNEXE D	RÉTROACTIVITÉ SALARIALE.....	45
ANNEXE E	CALCUL DU QUANTUM DE VACANCES POUR LA PÉRIODE SE TERMINANT LE 30 AVRIL 2021.....	46

**ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION**

- 1.1 Le but de la convention est de maintenir et de promouvoir des relations les plus harmonieuses possibles entre l'Employeur et le Syndicat.

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

- 2.1 L'Employeur reconnaît que le Syndicat représentant tous les salariés de l'Office municipal d'habitation de la Ville de Sept-Îles est le seul et unique agent négociateur en matière de salaire et de conditions de travail pour tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis au nom du Syndicat par le ministère du Travail portant le numéro de dossier AQ-2000-6880.
- 2.2 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la signature de la présente convention entre un salarié et l'Employeur et touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation écrite du Syndicat.

## ARTICLE 3 DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

3.1 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, l'expression « salarié », appartient à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- a) L'expression « salarié régulier à temps complet » désigne tout salarié qui a complété une période d'essai de mille quarante (1040) heures effectivement travaillées, qui détient un poste et qui travaille selon la semaine de travail.
- b) L'expression « salarié à l'essai » désigne tout salarié qui n'a pas complété la période d'essai de mille quarante heures (1040) heures effectivement travaillées et qui a été embauché dans le but de devenir un salarié régulier.
- c) L'expression « salarié régulier à temps partiel » désigne tout salarié qui a terminé sa période d'essai, qui détient un poste et dont la durée de la semaine de travail est inférieure au total des heures d'une semaine normale de travail.

Le salarié régulier à temps partiel bénéficie des avantages et des bénéfices de la convention collective au prorata de son temps travaillé par rapport à la semaine normale de travail.

- d) L'expression « salarié temporaire » désigne tout salarié embauché pour effectuer des surcroîts de travail d'une durée maximum de six (6) mois consécutifs ou pour remplacer un salarié absent pour toutes causes d'absences prévues à la convention collective. Toute période de travail d'un salarié temporaire ne peut être comptabilisée pour une période d'essai prévue à l'article 3.01 b) de la convention collective.

La période de six (6) mois d'un salarié temporaire embauché pour effectuer des surcroîts de travail peut être prolongée après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

Le salarié temporaire est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective sauf en ce qui a trait au régime syndical, au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées ainsi que pour le temps supplémentaire. La procédure de grief est applicable que pour les dispositions susmentionnées. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un salarié temporaire et cette terminaison d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage.

- e) L'expression « salarié étudiant » désigne tout salarié qui est engagé pour la période estivale ou autre congé scolaire et qui fréquente une institution d'enseignement à temps plein ou qui participe à un stage de formation en milieu de travail prévu par un régime pédagogique.

Le salarié étudiant n'a pas droit à l'ensemble des bénéfices et avantages prévus à la convention collective pour les salariés sauf en ce qui a trait au régime syndical. L'étudiant est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé. L'étudiant ne peut se prévaloir de la procédure de grief pour quelque disposition de la convention collective et l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un étudiant et cette terminaison d'emploi ne peut faire l'objet d'un grief ni être soumise à l'arbitrage.

- f) Dès son embauche, l'Employeur informe tout nouveau salarié de son statut. Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements concernant le statut des salariés.

### 3.2

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions et termes suivants ont la signification qui apparaît ci-dessous :

- a) Le terme « mutation » signifie le transfert d'un salarié d'une fonction dont la rémunération est la même.
- b) Le terme « promotion » signifie le transfert d'un salarié d'une fonction à une autre fonction dont la rémunération est plus élevée.
- c) Le terme « rétrogradation » signifie le transfert d'un salarié d'une fonction à une autre fonction moins rémunérée.
- d) Le terme « supérieur immédiat » désigne le représentant de l'Employeur.
- e) Le terme « Employeur » désigne l'Office municipal d'habitation de Sept-Îles, ses mandataires et ses représentants dûment autorisés.
- f) Le terme « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2589.
- g) Le terme « Employés de bureau » désigne les classifications telles qu'énumérées à l'annexe B-1, soit :
- commis de bureau;
  - secrétaire-réceptionniste;
  - technicienne à la comptabilité;
  - technicienne sélection / location.
- h) Le terme « Employés de métier » désigne les classifications telles qu'énumérées à l'annexe B-1, soit :
- concierge ;
  - préposé à l'entretien;
  - préposé certifié à l'entretien (menuisier).

## 3.3

**Champ d'application**

La présente convention collective s'applique à tous les salariés assujettis à l'accréditation émise le 1<sup>er</sup> décembre 2005.

**ARTICLE 4 DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.1 L'Employeur conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la convention collective contient une disposition contraire.
- 4.2 Tout article des présentes qui est ou deviendrait en contradiction avec la législation du pays ou de la province, est nul et non avenu, sans toutefois, pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

**ARTICLE 5            RÉGIME SYNDICAL**

- 5.1            Tout salarié doit consentir à la retenue par l'Employeur sur son salaire hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat telles que fixées par règlement dudit Syndicat et signer l'autorisation de retenue syndicale de l'annexe C.
- 5.2            Le Syndicat a le droit d'afficher au tableau fourni par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées ainsi qu'à ses autres activités régulières. Ces affichages ne peuvent porter préjudice à l'Employeur.
- 5.3            L'Employeur s'engage à fournir une (1) fois par année, au mois de mars, au secrétariat du Syndicat, la liste des salariés actuels et nouveaux, comprenant leur nom, leur prénom, leur salaire, leur fonction et leur date d'entrée en service. L'Employeur transmet aussi les changements de fonctions et la liste des salariés qui ont quitté le service de l'Employeur.

**ARTICLE 6            AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES**

- 6.1            a)    Quarante-huit (48) heures à l'avance, un représentant autorisé du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peut après en avoir demandé l'autorisation au supérieur immédiat, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requis, sans perte de salaire, à l'occasion :
- 1)    de discussions des griefs;
  - 2)    d'audition de griefs pour l'arbitrage pour la durée de leur témoignage et doivent retourner au travail dès que leur témoignage est complété;
  - 3)    d'auditions devant les tribunaux administratifs dont la juridiction découle des lois du travail du Québec.
- b)    Deux (2) salariés, l'un représentant les salariés de bureau, l'autre représentant les salariés de métier, sont libérés sans perte de salaire pour les rencontres de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.
- 6.2            Un représentant autorisé du Syndicat peut, après autorisation par le supérieur immédiat, au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, session de formation et préparation de la négociation de la convention collective.
- L'Employeur accorde une banque de cinq (5) jours, dont deux (2) jours sans perte de salaire, par année civile aux fins des activités syndicales ci-haut énumérées.

## ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

7.1

a) Salariés réguliers à temps complet :

- **Employés de bureau** : la semaine régulière de travail est de 35 heures par semaine, réparties comme suit :

- du lundi au jeudi : 8 h à 12 h et 13 h à 16 h 30  
vendredi : 8 h à 13 h

- **Employés de métiers** : la semaine régulière de travail est de 40 heures par semaine, réparties pour une durée d'un an, débutant le 1<sup>er</sup> janvier 2021, à titre d'essai, comme suit :

- du lundi au jeudi : 7 h 30 à 12 h et 13 h à 17 h 30  
vendredi : 7 h 30 à 11 h 30

Il est convenu que si l'Employeur ne désire pas maintenir la répartition de la semaine régulière de travail des employés de métiers sur 4,5 jours, il en informera le Syndicat avant le 30 novembre 2021 et, dans un tel cas, la semaine régulière de travail sera répartie, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme suit :

- 8 h 00 à 12 h 00 et 13 h 00 à 17 h 00, du lundi au vendredi.

b) Salariés réguliers à temps partiel

La semaine de travail est établie selon les besoins de l'Employeur, à l'intérieur de la période de travail de la semaine régulière.

c) Modification d'horaire et horaire variable

Afin de satisfaire au besoin de la clientèle, l'Employeur peut établir pour les salariés un horaire de travail différent et ce, après avoir donné aux salariés concernés un préavis écrit de dix (10) jours ouvrables. Tout nouvel horaire de travail doit commencer un lundi.

Toujours dans le respect des services à offrir, il est possible d'obtenir un horaire variable après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Par contre, si le changement d'horaire est pour une durée de plus de cinq (5) jours, une entente avec le Syndicat doit intervenir.

## 7.2 Pause semi-journalière

L'Employeur accorde une pause de 15 minutes à chaque salarié par demi-journée de travail sans perturber les opérations. Habituellement, les pauses se prennent en milieu de la demi-journée et sont prises sur les lieux du travail.

Durant la période estivale, il sera permis aux employés de bureau de prendre leur pause dehors, mais toujours sur le terrain de l'Employeur.

## 7.3 Période des fêtes

Pour la période des fêtes, le bureau administratif est fermé, soit entre le 24 décembre et le 2 janvier. La présente disposition ne signifie pas que les salariés sont en congé par défaut. Les parties conviennent que les modalités d'application de la fermeture du bureau administratif se feront de la façon suivante :

- Deux (2) employés de métier dont au moins un préposé à l'entretien sont nécessaires pour assurer les besoins du service durant cette période. À chaque année, le tout est établi de manière à assigner le travail à tour de rôle entre les salariés.
- Sous réserve des dispositions applicables en vertu de l'alinéa précédent, le salarié qui désire travailler sur son horaire normal de travail durant ladite période des fêtes a la possibilité de convenir avec l'employeur de travailler la totalité ou une partie des journées ouvrables.
- Le salarié qui désire être en congé partiellement ou en totalité durant ladite période des fêtes doit utiliser soit ses heures de vacances, ses heures de récupération ou encore un congé sans solde.

## **ARTICLE 8 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

8.1 Tout travail requis du salarié par son supérieur immédiat en dehors de la semaine régulière de travail est considéré comme travail supplémentaire.

8.2 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) Au taux et demi (150 %) du salaire horaire du salarié concerné pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la semaine régulière de travail.

b) Au taux de 100 % du salaire horaire du salarié concerné pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés énumérés à l'article 13 des présentes, et ce, en plus de la fête payée.

8.3 Le salarié rappelé au travail, sans avoir été avisé préalablement avant son départ et qui a quitté son travail, reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures au taux de surtemps applicable ou le taux des heures supplémentaires, selon le calcul le plus avantageux pour l'employé.

Si le salarié effectue d'autres appels de service alors qu'il est toujours sur l'appel de service initial, il n'est pas rémunéré en sus, sauf si le temps supplémentaire total requis dépasse trois heures de travail.

8.4 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel le travail supplémentaire est requis. Le travail supplémentaire est réparti équitablement entre les salariés réguliers d'abord et ensuite entre les salariés temporaires.

Par ailleurs, le travail supplémentaire exécuté en continuité de la journée régulière de travail est exécuté par le salarié qui accomplissait le travail à la fin de la journée régulière. Il en est de même pour du travail supplémentaire qui précède immédiatement le début de la journée régulière de travail d'un salarié.

8.5 Il est loisible à un salarié de convertir dans une banque de temps, le surtemps effectué au taux de temps supplémentaire et ce jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) heures. Toutefois, ces heures sont utilisées après entente avec le supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.

Le moment de la prise de temps compensatoire est déterminé après entente entre le salarié et l'Employeur.

Il est loisible et de la responsabilité du salarié au début décembre de chaque année, d'indiquer à l'Employeur s'il veut se faire monnayer ses heures. Si le salarié désire se faire monnayer ses heures, elles seront payées sur la période de paie de la deuxième semaine de décembre. Dans le cas contraire, la banque de temps compensatoire demeure active pour l'année suivante et elle est administrée selon les mécanismes prévus aux paragraphes précédents.

8.6

Salariés affectés à la cueillette des vidanges le samedi et les jours fériés

Le salarié de garde effectue la cueillette des vidanges entre 8h00 et 11h00 le samedi et les jours fériés. En compensation, le salarié est rémunéré pour trois (3) heures, selon l'article 8.3 de la convention collective en vigueur.

Il est entendu que si, à l'intérieur de la même période de temps, le salarié répond à un ou des appels de service, il n'est pas rémunéré en sus, à moins que la durée de l'appel de service dépasse le minimum rémunéré, soit trois (3) heures, l'article 8.3 s'applique à ce moment.

Tous les appels de service reçus en dehors de la période identifiée précédemment sont rémunérés conformément à l'article 8.3 de la présente convention collective.

## ARTICLE 9      CONGÉS SOCIAUX

9.1                    Tout régulier, régi par la présente, peut s'absenter de son travail, sans retenue de salaire, dans les cas suivants :

a)    Mariage

Lors du mariage du salarié : un (1) jour ouvrable.

b)    Décès

Décès du conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs incluant la journée des funérailles; lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs incluant la journée des funérailles.

Lors du décès d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de la bru, du gendre ou des grands-parents : un (1) jour ouvrable pour la journée des funérailles.

Si les décès ou funérailles mentionnés ci-haut ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence du salarié, un (1) jour ouvrable sans solde de plus est accordé.

Pour les fins d'application des dispositions qui précèdent, on entend par conjoints, les personnes :

- qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins (1) an.

La présente définition de conjoints ne vaut que pour les dispositions du présent article et ne peut être opposable à la définition que l'on retrouve dans les régimes d'assurances collectives et du régime complémentaire de retraite des salariés de l'OMH.

c) Naissance ou adoption

Deux jours ouvrables sont accordés lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Dans le cas de la naissance d'un enfant, ces jours sont pris soit à la naissance de celui-ci ou à la sortie de l'hôpital, de la mère et/ou de l'enfant. Dans le cas d'adoption, ces jours sont pris de façon concomitante à l'adoption.

9.2 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur avant son départ; sur demande, le salarié précité doit fournir une déclaration écrite attestant de l'événement.

9.3 Sauf dans les cas de mariage du salarié régulier et des décès prévus au premier paragraphe de l'article 9.01b), les autres journées prévues à l'article 9.01 ne sont pas accordées lorsqu'elles coïncident avec un congé, des vacances ou pendant une absence pour maladie ou accident de travail.

**ARTICLE 10            CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, PARENTAL  
ET/OU D'ADOPTION**

- 10.1                    L'Employeur accorde à tout salarié qui en fait la demande, un congé de maternité, de paternité, parental et/ou d'adoption et cela en conformité avec le régime québécois d'assurance parentale.
- 10.2                    Le salarié doit alors aviser l'Employeur par écrit, au moins trente (30) jours ouvrables avant le début de son congé. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 10.3                    L'Employeur verse au salarié en congé de maternité, paternité, parental et/ou d'adoption, l'équivalent de 10% de son salaire régulier, pour une période maximale de quarante (40) semaines.
- 10.4                    La salariée enceinte qui doit s'absenter de son travail pour une visite chez son médecin ou pour tout autre examen en relation avec sa grossesse, reçoit son plein salaire pour un maximum de douze (12) heures, pour toute la durée de la grossesse.

**ARTICLE 11      CONGÉ SANS SOLDE**

11.1            L'Employeur peut accorder, sur demande formulée par écrit au moins trente (30) jours ouvrables à l'avance, à un salarié à la fois, un congé sans solde d'un (1) an ou moins, à tout salarié qui le désire, dans les cas suivants :

- a)    pour fins d'étude;
- b)    pour cause de maladie personnelle;
- c)    pour exercer une fonction à la demande du Syndicat;
- d)    en cas de transfert du conjoint;
- e)    pour exercer une fonction élective;
- f)    lorsqu'un salarié est appelé à se présenter devant un tribunal.

11.2            Au retour de son congé sans solde, le salarié est réintégré au poste qu'il occupait au moment de son départ avec tous ses droits et privilèges, si le poste habituel du salarié existe encore à son retour.

Sinon, le salarié peut se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté, à la condition qu'il rencontre les exigences du poste.

À défaut, le salarié est mis en disponibilité sur la liste de rappel.

11.3            Un salarié conserve mais cesse d'accumuler son ancienneté dans un cas de congé sans solde de plus d'un mois.

## ARTICLE 12 VACANCES PAYÉES

- 12.1 Tout salarié a droit à des vacances payées, selon la durée de service comme salarié régulier, établies chaque année au 1<sup>er</sup> mai, conformément aux dispositions ci-après énoncées :

<b>ANNÉES DE SERVICE ACCUMULÉES</b>	<b>Jours de vacances accordés</b>
1 à 15 ans	20 jours
16 à 17 ans	21 jours
18 à 19 ans	22 jours
20 à 22 ans	23 jours
23 à 24 ans	24 jours
25 ans	25 jours
26 ans	26 jours
27 ans	27 jours
28 ans	28 jours
29 ans	29 jours
30 ans	30 jours

- 12.2 Le salarié en vacances reçoit une rémunération équivalente à la rémunération de base qu'il recevrait s'il était au travail.
- 12.3 La rémunération pour la période de vacances est versée à chaque semaine par dépôt bancaire à moins que le salarié fasse la demande de recevoir le montant total de ses vacances avant son départ.
- 12.4 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit au bénéfice des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

- 12.5 Si un salarié est absent par maladie et/ou accident non couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avant le début d'une période de vacances prévue, il peut reporter sa période de vacances après son retour au travail à une date convenue entre le salarié et l'Employeur. Cependant, si le salarié ne peut reporter ses vacances à une période ultérieure avant le 31 décembre de l'année en cours, il reçoit alors l'indemnité de vacances à laquelle il a droit. Dans un tel cas, les vacances annuelles ne peuvent être reportées à une année subséquente.
- 12.6 Si un jour férié survient au cours de la période de vacances du salarié, ce dernier a le loisir de prendre immédiatement à la fin de ses vacances ou de reporter à une date ultérieure la ou les journées additionnelles de vacances qui lui reviennent. Cependant, le salarié concerné doit au préalable en aviser son supérieur immédiat.
- 12.7 Aucune absence prévue par la convention collective ou autorisée par l'Employeur, incluant maladie ou accident, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la compilation du temps ou de vacances pour les dix-sept (17) premières semaines d'absences consécutives ou non dans l'année de référence.
- 12.8 La rémunération des vacances pour les salariés qui ont été absents et couverts par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est basée sur les gains normaux qu'ils auraient reçus s'ils avaient été au travail.
- 12.9 Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'Employeur affiche le quantum de vacances de chaque salarié. Entre le 1<sup>er</sup> avril et le 15 avril, les salariés font connaître leur choix de période de vacances. Au plus tard le 1<sup>er</sup> mai, l'Employeur fait connaître à chaque salarié sa ou (ses) période(s) de vacances.
- L'Employeur accorde les dates de vacances des salariés en tenant compte du choix exprimé par le salarié par ordre d'ancienneté et des besoins de l'Employeur.
- Nonobstant ce qui précède, l'Employeur permet uniquement à un concierge et un préposé d'entretien de s'absenter en même temps.

**ARTICLE 13      JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS**

- 13.1                    L'Employeur accorde à chaque année, avec plein salaire, aux salariés régis par la présente convention, les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer:
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Vendredi Saint
  - Lundi de Pâques
  - Fête des patriotes (lundi qui précède le 25 mai)
  - Fête Nationale (St-Jean Baptiste) 24 Juin
  - Confédération (1<sup>er</sup> juillet)
  - Fête du travail (1<sup>er</sup> lundi de septembre)
  - Action de Grâce (2<sup>e</sup> lundi d'octobre)
  - Veille de Noël
  - Noël
  - Lendemain de Noël
  - Veille du Jour de l'An
- 13.2                    Tout salarié requis de travailler l'un de ces jours de fête est rémunéré selon les dispositions de l'article 8.2.
- 13.3                    Si l'un ou l'autre des jours mentionnés coïncide avec un samedi ou un dimanche, ils sont fixés le jour précédent ou suivant. L'Employeur affiche en début d'année, les dates effectives des congés.
- 13.4                    Pour avoir droit au maintien de son salaire à l'occasion des congés prévus au présent article, un salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour de fête chômé et payé, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours, il ne soit absent avec salaire, absent pour maladie ou pour une autre raison jugée valable.

**ARTICLE 14      CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE**

- 14.1                    Il est accordé à tout salarié régulier à temps complet ou à temps partiel, une fois sa période d'essai complétée, et au prorata de sa prestation de travail, l'équivalent de huit (8) jours de congé de maladie par année de calendrier. Ces huit (8) jours sont portés au crédit du salarié le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et sont payés au taux horaire régulier du salarié jusqu'à la limite des jours accumulés à son crédit. Si un salarié entre en fonction en cours d'année, les heures sont créditées en tenant compte des mois restants dans l'année.
- En fin d'année civile, le solde des congés maladie non utilisé est cumulable l'année suivante, sans toutefois dépasser le maximum cumulable de vingt-quatre (24) jours.
- 14.2                    Pour une absence de trois (3) jours ou plus, ou pour toute absence jugée abusive par l'Employeur, ce dernier peut exiger un certificat médical attestant de son incapacité d'accomplir son travail et de la date probable de retour au travail.
- 14.3                    Un salarié peut utiliser ses congés de maladie en raison de la maladie d'un membre de sa famille immédiate (enfant, conjoint(e), père, mère, beau-père, belle-mère, petit-enfant).

**ARTICLE 15 ANCIENNETÉ**

- 15.1 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié depuis la date de son embauche. L'ancienneté s'exprime en années, en mois et en jours et à cet effet, une liste d'ancienneté est présentée au Syndicat à chaque année. Le Syndicat, ou tout salarié, a trente (30) jours pour demander la correction de la liste d'ancienneté.
- L'ancienneté s'acquiert après qu'un salarié régulier a accumulé mille quarante (1040) heures travaillées au service de l'Employeur à titre de salarié à l'essai.
- Après cette période, le droit d'ancienneté est rétroactif à la date du début de la période d'essai qui a permis au salarié de se qualifier.
- 15.2 Un salarié perd son emploi dans les cas suivants :
- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
  - 2) s'il est congédié;
  - 3) s'il est absent pour maladie autre qu'un accident de travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
  - 4) s'il est mis à pied pour une période égale à l'ancienneté accumulée au moment de la mise à pied avec un maximum de douze (12) mois;
  - 5) s'il ne se présente pas au travail pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans autorisation de son Employeur et sans aucun motif valable dont la preuve lui incombe ou dans les trois (3) jours qui suivent son appel à la suite d'une mise à pied.
- 15.3 Les deux parties conviennent que l'annexe A de la présente convention indique, à la date de la signature des présentes, la liste officielle de la date d'embauche des salariés au service de l'Employeur à cette même date.
- 15.4 Lorsque l'Employeur procède à une mise à pied, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi visé.
- 15.5 Le salarié affecté par la mise à pied peut être déplacé dans un autre titre d'emploi, un salarié ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il puisse exécuter immédiatement le travail à accomplir selon les exigences des tâches à exécuter.
- 15.6 Le salarié qui est effectivement mis à pied doit recevoir un avis d'au moins deux (2) semaines. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Le salarié mis à pied est inscrit sur la liste de rappel.
- 15.7 Dans le cas de rappel au travail, l'Employeur procède par ancienneté.

**ARTICLE 16 POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS**

- 16.1 Si l'Employeur décide de combler un poste vacant, soit à l'une ou l'autre des fonctions régies par les présentes ou à une nouvelle fonction, il doit, dans les trente (30) jours ouvrables, afficher un avis à cet effet à l'endroit convenu entre lui et le Syndicat pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés intéressés peuvent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au supérieur immédiat de l'Employeur et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Les salariés étudiants et temporaires ne sont pas assujettis aux mécanismes du présent article.
- 16.2
- a) Dans le cas de promotion ou de nomination soit à une nouvelle fonction, soit à une fonction vacante, au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage, l'Employeur attribue le poste au candidat qui a le plus d'ancienneté et qui remplit les exigences normales de la tâche.
  - b) Le salarié qui obtient le poste a droit à une période d'essai de trente (30) jours ouvrables. Si, au terme de cette période, le salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, il est retourné à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Durant la même période, le salarié peut décider de ne pas conserver ce nouveau poste.
  - c) Au cas où aucun salarié ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur peut alors embaucher une personne de l'extérieur.
- 16.3 L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, la description sommaire du poste, le taux de salaire et les exigences du poste.
- 16.4 Le nom du salarié qui remplit un poste vacant est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 16.5 Le salarié absent conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, y compris les vacances annuelles, peut appliquer ses droits d'ancienneté par l'entremise d'un représentant du Syndicat.

**ARTICLE 17 SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATION POUR AUTOMOBILE**

17.1 Les classifications et les taux de salaire des salariés régis par la présente convention collective sont ceux apparaissant aux annexes B-1 et B-2 qui font partie intégrante de la présente convention collective.

17.2 Le salarié qui exerce temporairement une autre fonction que son occupation régulière, à la demande de son Employeur, reçoit, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée à la condition qu'il exerce cette autre fonction pour une durée minimale d'une journée.

17.3 Avancement des échelons

Pour le salarié régulier à temps complet, l'avancement d'échelon est appliqué à un (1) an d'intervalle à compter de la date d'embauche jusqu'à concurrence du taux maximum de la classification.

Pour les salariés réguliers à temps partiel, l'avancement d'échelon se fait selon la formule suivante :

- Après 2 080 heures pour les employés d'entretien ;
- Après 1 820 heures pour les employés de bureau.

L'Employeur peut engager un salarié à un échelon supérieur à l'échelon 1 pour des motifs d'expertise, de pénurie de main-d'œuvre ou de conditions concurrentielles du marché.

17.4 Allocation pour automobile

Le salarié requis par l'Employeur d'utiliser son véhicule personnel dans le cadre de son travail, reçoit une allocation forfaitaire de 11,75 \$ par jour d'utilisation, et ce jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) kilomètres parcourus. Pour tout kilomètre supplémentaire, le taux applicable du kilomètre sera celui décrété par la Société d'habitation du Québec.

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un salarié occupant l'un des postes suivants est requis par son Employeur d'utiliser son véhicule personnel pour son travail, il reçoit une allocation journalière de 28,00 \$ par jour de travail, incluant les congés fériés et les congés de maladie :

- Préposé à l'entretien.
- Préposé certifié à l'entretien (menuisier).

Il est convenu que les allocations ci-haut mentionnées seront ajustées à la hausse de façon à obtenir minimalement celles accordées par la Société d'habitation du Québec.

17.5

Semaine de garde

Une prime de garde est versée aux salariés de métier à temps complet lorsque ceux-ci doivent demeurer disponibles pour répondre aux appels de service à l'extérieur des heures normales de travail.

La garde est effectuée à tour de rôle et le salarié qui effectue la garde reçoit en compensation une prime journalière de 15,00 \$ par jour sur semaine et 25,00 \$ par jour la fin de semaine et lors d'un congé férié au salarié de garde.

**ARTICLE 18 VERSEMENT DES SALAIRES**

18.1 Les salariés sont payés par dépôt bancaire tous les jeudis à l'institution bancaire de leur choix. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour qui précède la fête.

18.2 Les détails suivants doivent être fournis à chaque paie :

- nom et prénom;
- la date et la période de paie;
- le nombre d'heures régulières;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le montant brut;
- les déductions faites;
- le montant net payé;
- le taux horaire, le cas échéant.

**ARTICLE 19      CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES**

- 19.1                    Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif de l'Employeur ou dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur facilite, de concert avec le Syndicat, l'adaptation du salarié aux dites améliorations, modifications ou transformations.

## **ARTICLE 20 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

20.1 L'Employeur doit prendre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires et raisonnables à la protection, la santé et le bien-être de ses salariés.

20.2 L'Employeur et le Syndicat conviennent de créer un comité santé-sécurité paritaire, aux fins d'assurer la participation des salariés quant à l'application des mesures de choix d'équipements (vêtements) et des modalités de leur remplacement, de prévention en santé-sécurité et de toute problématique relative à santé-sécurité des salariés.

Le comité est créé au plus tard dans les 60 jours suivant la signature de la convention collective. Ce comité se réunit au moins 2 fois par année ou sur demande de l'une des deux parties. La réunion du comité doit se tenir dans les 10 jours ouvrables suivants sa convocation.

Le comité est composé de 2 représentants de l'employeur et de 2 représentants syndicaux. Les décisions du comité paritaire sont prises de façon unanime et sont exécutoires.

20.3 L'Employeur fournit au besoin aux employés de métier :

- des chaussures ou bottes de sécurité, des claques;
- des lunettes de sécurité;
- des gants de travail;
- des chemises afin que les salariés aient en main 2 chemises pour l'été et 2 chemises pour l'hiver ainsi que 4 paires de pantalons;
- une veste d'hiver d'une valeur maximale de 250,00 \$.

Les salariés doivent porter les vêtements et les équipements fournis lorsqu'ils sont au travail. Les salariés sont responsables de l'entretien des vêtements et des équipements et le salarié, en cas de terminaison d'emploi, doit remettre à l'Employeur les vêtements et les équipements qui lui ont été fournis.

La distribution des vêtements et des chaussures se fait selon une formule déterminée par le comité paritaire.

20.4 Dans la mesure du possible, toute inspection et toute enquête sur la sécurité et la santé s'effectuent en présence d'un représentant du Syndicat. L'Employeur remet au Syndicat copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'elles sont disponibles.

20.5 L'Employeur fournit aux salariés de métier tous les outils nécessaires requis dans le cadre de leur travail.

**ARTICLE 21 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL**

21.1

Les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident de travail, du lieu de travail jusqu'au bureau du médecin ou jusqu'à l'hôpital, sont à la charge de l'Employeur.

**ARTICLE 22      SÉCURITÉ D'EMPLOI / SOUS-TRAITANCE**

- 22.1                    L'attribution de contrat en sous-traitance ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le licenciement, la mise à pied ou la diminution de la semaine régulière de travail des salariés réguliers dont les noms apparaissent à l'annexe A pour tout travail normalement accompli par ces salariés.

**ARTICLE 23      ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE**23.1            Assurance groupe

L'Employeur maintient les bénéfices tels qu'ils existent en date de la signature de la convention collective. Le coût de l'assurance groupe est réparti sur une base égale (50 % pour les salariés et 50 % pour l'Employeur).

23.2            Régime de retraite

L'Employeur s'engage à maintenir le régime complémentaire de retraite de la Ville de Sept-Îles et ses amendements.

Tous les salariés réguliers, lorsqu'ils répondent aux critères d'admissibilité du régime de retraite, ont l'obligation d'adhérer au dit régime.

**ARTICLE 24 PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL**

- 24.1 Le salarié régulier qui est appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où l'Employeur est partie, reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée par la Cour.

**ARTICLE 25 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

- 25.1 Le salarié ou le Syndicat peut formuler un grief en suivant la procédure décrite au présent article.
- 25.2 Advenant une mésentente sur l'application ou l'interprétation de la convention collective, le salarié concerné peut rencontrer le représentant de l'Employeur pour discuter de la situation prévalant. De plus, le représentant syndical peut, au besoin, rencontrer l'employeur sur rendez-vous pour discuter de la mésentente. Il peut se prévaloir de rencontrer le salarié concerné pendant les heures normales de travail après en avoir convenu avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 25.3 Si le désaccord persiste, la procédure prévue subséquemment au présent article s'applique.
- 25.4 Le fait que le salarié ne discute pas du grief avec son supérieur immédiat n'invalide pas la procédure de grief.
- 25.5 Tout grief est soumis par écrit au supérieur immédiat au plus tard dans les 30 jours ouvrables suivant la connaissance du fait à l'origine du grief, mais dans un délai maximum de 6 mois de calendrier suivant ledit fait.
- À partir de ce moment, l'Employeur peut convoquer et réunir le représentant syndical (et/ou le salarié au besoin) pour discuter du grief.
- 25.6 Si dans un délai de 2 mois de calendrier suivant la date de dépôt du grief, le salarié ou le Syndicat n'a pas reçu de réponse ou qu'il la juge insatisfaisante, le grief est considéré comme étant automatiquement référé à l'arbitrage.
- 25.7 Nonobstant ce qui précède, les griefs portant sur des cas de suspension ou de congédiement pourront être acheminés directement à l'arbitrage.
- 25.8 Sur demande, l'Employeur communique au Syndicat les renseignements pertinents au grief, qui se trouve dans le dossier du ou des salariés concernés.
- 25.9 **Arbitrage**
- De façon générale, les griefs sont soumis à un arbitre unique et les deux parties s'entendent sur le choix de cet arbitre.
- À défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sera prié de le désigner.

- 25.10 Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans l'emploi qu'il occupait avec tous les droits reliés à la fonction et décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu. L'arbitre a aussi juridiction pour rendre toute autre décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.
- 25.11 L'arbitre n'a pas juridiction pour ajouter de nouvelles dispositions à cette convention, ni pour changer en totalité ou en partie l'une quelconque des dispositions de cette convention. Il aura cependant le pouvoir de maintenir, de modifier ou de rescinder une décision de l'Employeur. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties à cette convention.
- 25.12 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés également entre les parties.
- 25.13 L'Employeur peut référer directement à l'arbitrage, soit un différend ou un grief patronal relativement à l'interprétation et l'application de la convention collective. Dans un tel cas, l'Employeur n'est pas assujéti aux étapes prévues à la procédure de grief. De plus, une copie du différend ou du grief est acheminée au Syndicat.
- Dans de tels cas, les frais d'arbitrage seront entièrement à la charge de l'Employeur.

**ARTICLE 26 MESURES DISCIPLINAIRES**

- 26.1 Lorsqu'un acte posé par un salarié entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur ou le supérieur immédiat prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :
- a) l'avertissement écrit;
  - b) la suspension;
  - c) le congédiement.
- 26.2 Lors de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 26.3 Le salarié dont la conduite est sujette à une sanction disciplinaire consistant en un avertissement écrit, en reçoit une copie de son supérieur immédiat au plus tard dans les quinze (15) jours de la connaissance de tous les faits reliés à l'infraction ; une copie est envoyée au Syndicat. Malgré ce qui précède, si le salarié est absent du travail durant cette période, le délai est prolongé à quinze (15) jours à partir du retour au travail du salarié.
- 26.4 Dans le cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur doit convoquer le salarié selon les modalités suivantes :
- a) Le salarié reçoit un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures et au même moment, l'Employeur avise le président du Syndicat ou son représentant que le salarié a été convoqué.
  - b) Cette rencontre doit être faite dans les dix (10) jours de la connaissance de l'ensemble des faits par l'Employeur. Si le salarié est absent durant cette période, les délais sont prolongés jusqu'à dix (10) jours à partir de la date du retour au travail du salarié.
  - c) Le préavis adressé au salarié doit indiquer la ou les raisons qui motivent cette sanction disciplinaire.
  - d) Le salarié doit être accompagné d'un représentant syndical.
- Le présent article ne s'applique pas lors d'une faute grave.
- 26.5 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un salarié est retirée de son dossier après douze (12) mois. Cependant, toutes infractions de même nature demeurent au dossier tant qu'il ne s'est pas écoulé douze (12) mois depuis la dernière infraction de même nature.

**ARTICLE 27 FUSION, ANNEXION, REGROUPEMENT**

- 27.1 Advenant le cas d'une fusion, annexion ou 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 telles nouvelles structures.
- 27.2 À cet effet, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai raisonnable, avant telle fusion, annexion ou changement des structures juridiques.

**ARTICLE 28      ANNEXES**

28.1                Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante des présentes.

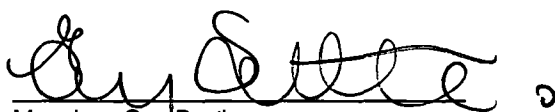
**ARTICLE 29 DURÉE DE LA CONVENTION**

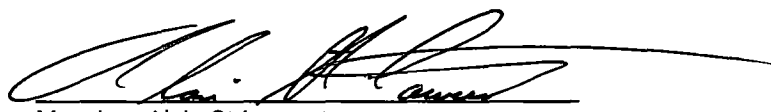
- 29.1 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 11 juillet 2025.
- 29.2 Tous les salariés à l'emploi à la date de la signature de la convention collective reçoivent un salaire rétroactif, tel qu'établi à l'annexe D de la présente convention collective.
- 29.3 La rétroactivité au 12 juillet 2019 s'applique sur les salaires payés par l'Employeur.
- 29.4 À son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sept-Îles, ce 21 jour du mois de décembre 2020.

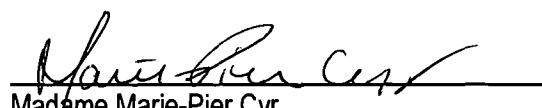
**OFFICE D'HABITATION DE  
LA VILLE DE SEPT-ÎLES**


**SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE  
Section locale 2589**

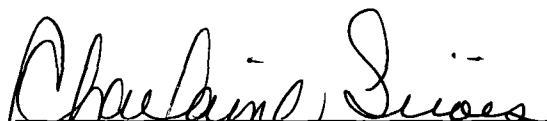
  
Monsieur Guy Berthe,  
Président du Conseil d'administration

  
Monsieur Alain St-Laurent,  
Délégué syndical

  
Madame Marie-Claude Quessy  
Vice-présidente du Conseil d'administration

  
Madame Marie-Pier Cyr,  
Déléguée syndicale

  
Madame Nicole Guérault,  
Directrice générale

  
Madame Charlaïne Sirois,  
Conseillère syndicale SCFP (FTQ)

**ANNEXE A**  
**LISTE DES SALARIÉS**

NOM	POSTE OCCUPÉ	DATE D'ANCIENNETÉ
	Préposé à l'entretien	2003-05-15
	Préposé à l'entretien	2003-11-24
	Concierge	2005-04-18
	Technicienne en comptabilité	2013-01-07
	Technicienne sélection/location	2017-11-13
	Concierge	2019-07-04
	Secrétaire-réceptionniste	2020-01-13

**ANNEXE B**  
**GRILLE SALARIALE**  
**Employés de bureau**

Classification	Échelon	Intégration signature convention	Augmentation	Augmentation	Augmentation	Augmentation
			salariale au 12 juillet 2021	salariale au 12 juillet 2022	salariale au 12 juillet 2023	salariale au 12 juillet 2024
			2%	2%	2%	2,0%
<b>Commis de bureau</b>	1	20,26 \$	20,67 \$	21,08 \$	21,50 \$	21,93 \$
	2	20,43 \$	20,84 \$	21,26 \$	21,68 \$	22,12 \$
	3	20,59 \$	21,00 \$	21,42 \$	21,85 \$	22,29 \$
	4	20,75 \$	21,16 \$	21,59 \$	22,02 \$	22,46 \$
	5	20,92 \$	21,34 \$	21,76 \$	22,20 \$	22,64 \$
	6	21,08 \$	21,50 \$	21,93 \$	22,37 \$	22,82 \$
	7	21,26 \$	21,68 \$	22,12 \$	22,56 \$	23,01 \$
	8	21,42 \$	21,85 \$	22,28 \$	22,73 \$	23,18 \$
	9	21,60 \$	22,03 \$	22,47 \$	22,92 \$	23,38 \$
	10	21,77 \$	22,20 \$	22,65 \$	23,10 \$	23,56 \$
<b>Secrétaire-réceptionniste</b>	1	21,24 \$	21,67 \$	22,10 \$	22,54 \$	22,99 \$
	2	21,71 \$	22,14 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,50 \$
	3	22,18 \$	22,62 \$	23,07 \$	23,53 \$	24,00 \$
	4	22,67 \$	23,13 \$	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$
	5	23,17 \$	23,64 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$
	6	23,68 \$	24,16 \$	24,64 \$	25,13 \$	25,63 \$
	7	24,20 \$	24,69 \$	25,18 \$	25,68 \$	26,20 \$
	8	24,73 \$	25,23 \$	25,73 \$	26,25 \$	26,77 \$
	9	25,28 \$	25,79 \$	26,31 \$	26,83 \$	27,37 \$
	10	25,85 \$	26,36 \$	26,89 \$	27,43 \$	27,98 \$
<b>Technicienne en comptabilité</b>	1	22,52 \$	22,97 \$	23,43 \$	23,90 \$	24,38 \$
	2	23,68 \$	24,16 \$	24,64 \$	25,13 \$	25,64 \$
	3	24,50 \$	24,99 \$	25,49 \$	26,00 \$	26,52 \$
	4	25,34 \$	25,84 \$	26,36 \$	26,89 \$	27,43 \$
	5	26,20 \$	26,73 \$	27,26 \$	27,81 \$	28,36 \$
	6	27,10 \$	27,64 \$	28,20 \$	28,76 \$	29,34 \$
	7	28,04 \$	28,60 \$	29,17 \$	29,76 \$	30,35 \$
	8	29,01 \$	29,59 \$	30,18 \$	30,78 \$	31,40 \$
	9	30,01 \$	30,61 \$	31,22 \$	31,85 \$	32,48 \$
	10	31,06 \$	31,68 \$	32,31 \$	32,96 \$	33,62 \$
<b>Technicienne Sélection / location</b>	1	24,24 \$	24,72 \$	25,21 \$	25,72 \$	26,23 \$
	2	25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$	26,59 \$	27,12 \$
	3	25,90 \$	26,42 \$	26,94 \$	27,48 \$	28,03 \$
	4	26,78 \$	27,31 \$	27,86 \$	28,41 \$	28,98 \$
	5	27,68 \$	28,24 \$	28,80 \$	29,38 \$	29,97 \$
	6	28,63 \$	29,20 \$	29,79 \$	30,38 \$	30,99 \$
	7	29,62 \$	30,21 \$	30,82 \$	31,43 \$	32,06 \$
	8	30,64 \$	31,25 \$	31,88 \$	32,52 \$	33,17 \$
	9	31,70 \$	32,34 \$	32,98 \$	33,64 \$	34,32 \$
	10	32,79 \$	33,45 \$	34,12 \$	34,80 \$	35,50 \$

**ANNEXE B**  
**GRILLE SALARIALE (suite)**

**Employés de métier**

Classification	Échelon	Intégration signature convention	Augmentation	Augmentation	Augmentation	Augmentation
			salariale au 12 juillet 2021	salariale au 12 juillet 2022	salariale au 12 juillet 2023	salariale au 12 juillet 2024
			2%	2%	2%	2%
<b>Concierge</b>	1	19,11 \$	19,49 \$	19,88 \$	20,27 \$	20,68 \$
	2	19,72 \$	20,11 \$	20,52 \$	20,93 \$	21,35 \$
	3	19,99 \$	20,39 \$	20,79 \$	21,21 \$	21,63 \$
	4	20,24 \$	20,64 \$	21,06 \$	21,48 \$	21,91 \$
	5	20,51 \$	20,92 \$	21,33 \$	21,76 \$	22,20 \$
	6	20,78 \$	21,20 \$	21,62 \$	22,05 \$	22,49 \$
	7	21,05 \$	21,47 \$	21,90 \$	22,33 \$	22,78 \$
	8	21,31 \$	21,74 \$	22,17 \$	22,62 \$	23,07 \$
	9	21,60 \$	22,03 \$	22,47 \$	22,92 \$	23,38 \$
	10	21,87 \$	22,31 \$	22,76 \$	23,21 \$	23,68 \$
<b>Préposé à l'entretien</b>	1	21,30 \$	21,73 \$	22,16 \$	22,60 \$	23,06 \$
	2	21,59 \$	22,02 \$	22,46 \$	22,91 \$	23,37 \$
	3	21,86 \$	22,30 \$	22,75 \$	23,20 \$	23,67 \$
	4	22,15 \$	22,59 \$	23,04 \$	23,51 \$	23,98 \$
	5	22,44 \$	22,88 \$	23,34 \$	23,81 \$	24,29 \$
	6	22,73 \$	23,19 \$	23,65 \$	24,12 \$	24,61 \$
	7	23,03 \$	23,49 \$	23,96 \$	24,44 \$	24,93 \$
	8	23,33 \$	23,79 \$	24,27 \$	24,75 \$	25,25 \$
	9	23,63 \$	24,11 \$	24,59 \$	25,08 \$	25,58 \$
	10	23,94 \$	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$	25,92 \$
<b>Préposé certifié à l'entretien (menuisier)</b>	1	23,48 \$	23,95 \$	24,42 \$	24,91 \$	25,41 \$
	2	23,77 \$	24,25 \$	24,73 \$	25,23 \$	25,73 \$
	3	24,09 \$	24,57 \$	25,06 \$	25,57 \$	26,08 \$
	4	24,40 \$	24,89 \$	25,38 \$	25,89 \$	26,41 \$
	5	24,72 \$	25,21 \$	25,72 \$	26,23 \$	26,75 \$
	6	25,05 \$	25,55 \$	26,06 \$	26,58 \$	27,11 \$
	7	25,36 \$	25,87 \$	26,39 \$	26,92 \$	27,45 \$
	8	25,69 \$	26,21 \$	26,73 \$	27,27 \$	27,81 \$
	9	26,02 \$	26,54 \$	27,07 \$	27,61 \$	28,17 \$
	10	26,36 \$	26,89 \$	27,43 \$	27,97 \$	28,53 \$

**ANNEXE C****AUTORISATION DE RETENUES SYNDICALES****SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
SECTION LOCALE 2589****AUTORISATION**

Je, soussigné(e), autorise l'Employeur à déduire de chaque versement de mon salaire, le montant établi dans les règlements et la constitution du Syndicat des salarié(es) de la Ville de Sept-Îles, section locale 2589 du Syndicat canadien de la fonction publique, pour mes cotisations syndicales.

De plus, j'autorise l'Employeur à remettre copie du présent document au Syndicat, conformément à la convention collective.

**Informations personnelles**

Nom:	_____
Adresse :	_____ _____
Code postal:	_____
Numéro de téléphone :	_____
Adresse courriel:	_____

Signature : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Témoïn : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## ANNEXE D

### RÉTROACTIVITÉ SALARIALE

**Pour les postes visés par un redressement salarial, soit :**

- Commis de bureau
- Secrétaire-réceptionniste
- Concierge
- Préposé à l'entretien
- Préposé certifié à l'entretien (menuisier)

2% sur tous les salaires payés par l'Employeur depuis le 12 juillet 2019 est versée à tous les salariés en poste en date de la signature de la convention collective ainsi qu'un boni de signature au montant de 500,00 \$.

**Pour les postes non visés par un redressement salarial, soit :**

- Technicienne en comptabilité
- Technicienne sélection/location

4% sur tous les salaires payés par l'Employeur depuis le 12 juillet 2019 est versée à tous les salariés en poste en date de la signature de la convention collective ainsi qu'un boni de signature au montant de 500,00 \$.

La rétroactivité est versée dans les quinze (15) jours suivant la signature de la convention collective.

**ANNEXE E****CALCUL DU QUANTUM DE VACANCES  
POUR LA PÉRIODE SE TERMINANT LE 30 AVRIL 2021**

- Considérant** qu'en vertu des dispositions de la convention collective précédente, les vacances à prendre pour l'année civile 2021 étaient calculées sur les douze mois précédant le 31 décembre 2020;
- Considérant** que de telles vacances seront créditées aux salariés en début janvier 2021 selon la formule illustrée précédemment;
- Considérant** que la période de calcul des vacances dans la présente convention collective est dorénavant du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril de chaque année;

**Il est convenu** qu'à titre de période transitoire pour l'année 2021 seulement, et ce pour éviter un chevauchement de deux périodes de calcul des vacances, celles-ci seront calculées sur quatre (4) mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 avril 2021.