

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-2020-5971

N° dossier d'accréditation : AM-2001-2899

EMPLOYEUR OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE ROUYN-NORANDA 214, RUE NOTRE-DAME, CASE POSTALE 403, ROUYN-NORANDA QC J9X 5C4 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5066 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE, MONTREAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 201, RUE DU TERMINUS OUEST, BUREAU 2500 ROUYN-NORANDA QC J9X 2P7		
Date signature : 2021-03-11 Date dépôt : 2021-04-01	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2021-03-11 Date d'expiration : 2025-12-31

Remarque :

Anne Francoeur
Préposé(e) à l'émission

(418) 643-3080
Téléphone

2021-04-14
Date

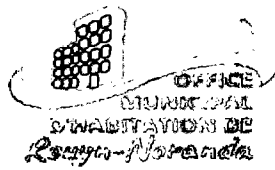
Jusqu'au 12 mars 2021 :

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 : Anne.Francoeur@mtess.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 643-3080
Télécopieur : (418) 528-0559

À compter du 15 mars 2021 :

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 ROUYN-NORANDA

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 5066

Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	3
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	3
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION.....	7
ARTICLE 5 - RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES.....	8
ARTICLE 7 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	9
ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	10
ARTICLE 9 - CONGÉS SOCIAUX	12
ARTICLE 10 - CONGÉS DE MATERNITÉ, PATERNITÉ, PARENTAL ET/OU D'ADOPTION .	14
ARTICLE 11 - CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES	14
ARTICLE 12 - CONGÉS SPÉCIAUX	15
ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES	16
ARTICLE 14 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES.....	18
ARTICLE 15 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE.....	19
ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ.....	20
ARTICLE 17 - POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS.....	22
ARTICLE 18 - SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATIONS POUR AUTOMOBILE	23
ARTICLE 19 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES	25
ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	25
ARTICLE 21 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL	26
ARTICLE 22 - SÉCURITÉ D'EMPLOI/SOUS-TRAITANCE	26
ARTICLE 23 - ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE.....	26
ARTICLE 24 - PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL	26
ARTICLE 25 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	27
ARTICLE 26 - MESURES DISCIPLINAIRES.....	28
ARTICLE 27 - ANNEXES	28
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	29
ANNEXES.....	30
ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ ET STATUTS DES SALARIÉS	31
ANNEXE B - GRILLE SALARIALE.....	32
ANNEXE C - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	33
ANNEXE D - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE	34

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 Le but de la présente convention collective est de maintenir et de promouvoir des relations les plus harmonieuses possibles entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat représentant tous les salariés de l'Office municipal d'habitation de Rouyn-Noranda 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, portant le numéro AM-2001-2899, émis le 26 octobre 2011 au nom du Syndicat par le *ministère du Travail*.
- 2.02 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la signature de la présente convention collective 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

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

a) **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) **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) **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) **Salarié temporaire**

Désigne tout salarié embauché pour effectuer des surcroûts 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 surcroûts de travail peut être prolongée après entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Le salarié temporaire n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et est assujéti aux dispositions de la convention collective.

e) **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 n'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) **Salariés de projets gouvernementaux** (ex. intégration au travail, d'organismes publics et de travaux communautaires)
Désigne tout salarié qui est affecté pour une période limitée afin d'effectuer des travaux spéciaux (conciergerie, entretien de terrain, déneigement).

L'employeur s'engage à rencontrer le syndicat lors de l'implantation de projets gouvernementaux, d'organismes publics et sociaux et de travaux communautaires, afin de l'informer du type et de la durée du projet, du nombre de salariés qui y seront affectés et du travail qu'ils auront à effectuer.

Ces salariés ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention collective.

Cependant, le fait d'embaucher des salariés de projets gouvernementaux, d'organismes publics et de travaux communautaires ne peut avoir pour effet de créer des mises à pied directes ou indirectes parmi les salariés de l'unité de négociation.

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.

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

- a) **Mutation**
Signifie le transfert d'un salarié d'une fonction dont la rémunération est la même.
- b) **Promotion**
Signifie le transfert d'un salarié d'une fonction à une autre fonction dont la rémunération est plus élevée.

- c) **Rétrogradation**
Signifie le transfert d'un salarié d'une fonction à une autre fonction moins rémunérée.
- d) **Supérieur immédiat**
Désigne le représentant de l'employeur.
- e) **Employeur**
Désigne l'Office municipal d'habitation de Rouyn-Noranda, ses mandataires et ses représentants dûment autorisés.
- f) **Syndicat**
Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5066.
- g) **Salarié cols bleus**
Désigne les classifications telles qu'énumérées à l'annexe « A », soit :
 - Préposé à l'entretien;

3.03 Champ d'application

La présente convention collective s'applique à tous les salariés assujettis à l'accréditation émise le 26 octobre 2011.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

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

5.01 Tout salarié doit consentir à la retenue par l'employeur sur son salaire hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du syndicat, tel que fixé par règlement dudit syndicat et signer l'autorisation de retenue syndicale de l'annexe « D ».

5.02 Au 1^{er} février de chaque année, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés régis par la présente convention collective, au 31 décembre précédent. Cette liste contient, sous réserve de l'autorisation de la personne salariée, le nom de chaque salarié, son emploi et sa date d'embauche, selon l'annexe « A ».

5.03 Dans le cadre de son programme d'accueil, l'employeur prévoit une période de soixante (60) minutes pendant laquelle le nouveau salarié rencontre un représentant syndical afin que ce dernier lui fasse signer la carte d'adhésion syndicale et lui remette différents documents concernant le syndicat.

ARTICLE 6 - AFFAIRES SYNDICALES

6.01 a) Après en avoir demandé l'autorisation au supérieur immédiat quarante-huit (48) heures à l'avance, un représentant autorisé du syndicat dont la présence est nécessaire peut s'absenter de son travail pour la période de temps requis et sans perte de salaire, à l'occasion :

1. De discussion des griefs;
2. D'audition de griefs en 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 sont libérés, sans perte de salaire, pour les rencontres de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.

6.02 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, session de formation et préparation de la négociation de la convention collective.

L'employeur accorde une banque de sept (7) jours rémunérés par année civile aux fins des activités syndicales ci-haut mentionnées.

ARTICLE 7 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

7.01 a) Salariés réguliers

La journée régulière de travail est de 7 h 45 et la semaine régulière de travail est de 38 h 45 par semaine, répartie comme suit :

7 h 45 à 12 h et 13 h à 16 h 30, du lundi au vendredi;

b) Modification d'horaire

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

7.02 Pause

L'employeur accorde à chaque salarié une pause de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

ARTICLE 8 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

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

8.02 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 effectué en dehors de la journée et semaine régulière de travail.
- b) Aux taux et demi (150 %) 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.

8.03 Excepté durant l'heure précédant la journée régulière de travail ou les heures consécutives suivant immédiatement la journée régulière de travail, toute personne salariée qui est rappelée au travail en dehors de ses heures régulières de travail, a droit, hormis le cas de force majeure, à une rémunération minimale équivalente à trois (3) heures de travail calculées au taux de son salaire habituel sauf si l'application des autres paragraphes de l'article 8 lui assure un montant supérieur.

Le minimum de paiement de trois (3) heures ne s'applique pas lorsque les heures supplémentaires effectuées précèdent immédiatement ou est accolé à l'horaire régulier de travail du salarié.

8.04 Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel le travail supplémentaire est requis. S'il peut être exécuté indifféremment par les salariés, il est réparti équitablement entre les salariés réguliers d'abord et ensuite entre les salariés temporaires.

Pour le travail supplémentaire à faire en continuité de la journée régulière de travail, il 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.

8.05 Il est loisible à un salarié de convertir dans une banque de temps, les heures supplémentaires effectuées, et ce, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) 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.

Début décembre de chaque année, il est loisible et de la responsabilité du salarié 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.

ARTICLE 9 - CONGÉS SOCIAUX

9.01 Tout salarié 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 : Deux (2) jours ouvrables.

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 : Deux (2) jours ouvrables, qui seront pris au choix de la personne salariée.

Le salarié a le droit de s'absenter une (1) journée supplémentaire, sans réduction de traitement, lorsqu'il assiste à l'un des événements prévus par le paragraphe b) et que l'événement a lieu à plus de deux cinquante (250) kilomètres de son lieu de résidence.

Aux 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.

Pour toute absence de travail liée à un décès, le salarié doit fournir un certificat de décès à l'employeur.

c) **Naissance ou adoption**

Deux (2) 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.

- 9.02 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.
- 9.03 Sauf dans les cas de mariage du salarié régulier et des décès prévus au premier paragraphe de l'article 9.01 b), 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, PATERNITÉ, PARENTAL ET/OU D'ADOPTION

10.01 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*.

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.

ARTICLE 11 - CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

11.01 Le travailleur qui a déjà droit à deux (2) semaines de vacances peut demander un congé supplémentaire pour un maximum de cinq (5) jours sans salaire pour ~~des~~ raisons personnelles, par année financière. Ces journées sont non cumulables et non monnayables.

ARTICLE 12 - CONGÉS SPÉCIAUX

12.01 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) Aux 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 employé est appelé à se présenter devant un tribunal.

12.02 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.

12.03 Un salarié conserve, mais cesse d'accumuler son ancienneté dans un cas de congé sans solde de plus d'un (1) mois.

ARTICLE 13 - VACANCES PAYÉES

13.01 Aux fins du calcul des vacances, l'année de référence s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Tout salarié régi par la présente convention collective a droit, chaque année, à la période de vacances ci-après prévue en fonction du service continu accumulé au 31 décembre de l'année précédente :

- a) S'il a moins d'un (1) an de service, à une (1) journée par mois de service, jusqu'à concurrence de dix (10) jours;
- b) À trois (3) semaines de vacances après douze (12) mois de service;
- c) À quatre (4) semaines de vacances, après cinq (5) ans de service;
- d) À quatre (4) semaines de vacances et deux (2) jours après dix (10) ans de services;
- e) À quatre (4) semaines de vacances et trois (3) jours après onze (11) ans de services;
- f) À quatre (4) semaines de vacances et quatre (4) jours après douze (12) ans de services;
- g) À cinq (5) semaines de vacances après treize (13) ans de services.

Les vacances peuvent être fractionnées par entente mutuelle entre le salarié et l'employeur.

13.02 La rémunération est versée à chaque période de quatorze (14) jours selon les mêmes périodes que la paie régulière, à moins que le salarié fasse la demande écrite de recevoir le montant total de ses vacances au moins vingt-et-un (21) jours ouvrables avant son départ.

13.03 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 accumulées à la date de son départ.

13.04 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.

- 13.05** 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.

- 13.06** Aucune absence payée 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 douze (12) premières semaines d'absences consécutives ou non dans l'année de référence.

- 13.07** Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'employeur affiche le quantum de vacances de chaque salarié. Entre le 1^{er} avril et le 15 avril, les salariés font connaître leur choix de période de vacances. Au plus tard le 1^{er} 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.

ARTICLE 14 - JOURS DE FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES

14.01 L'employeur accorde chaque année, avec plein salaire, aux salariés régis par la présente convention collective, les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer :

1. Le jour de l'An;
2. Le lendemain du jour de l'An;
3. Le Vendredi saint;
4. Le lundi de Pâques;
5. La Journée nationale des patriotes (lundi qui précède le 25 mai);
6. La Fête nationale des Québécois (24 juin);
7. La fête du Canada (1^{er} juillet);
8. La fête du Travail (1^{er} lundi de septembre);
9. La fête de l'Action de grâces (2^e lundi d'octobre);
10. La veille de Noël;
11. Le jour de Noël;
12. Le lendemain de Noël;
13. La veille du jour de l'An.

14.02 Tout salarié requis de travailler l'un de ces jours de fête est rémunéré selon les dispositions de l'article 8.02.

14.03 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.

14.04 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 15 - CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 15.01 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, une accumulation de (0,833 jour) mensuellement ne dépassant pas dix (10) jours de congés de maladie par année de calendrier. Ces dix (10) jours sont portés au crédit du salarié le 1^{er} 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. Les congés maladie non utilisés ne sont pas monnayables. Dix (10) jours de maladies monnayables en fin d'année.
- 15.02 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.
- 15.03 Un salarié peut utiliser ses congés de maladie en raison de la maladie d'un enfant.

ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

16.01 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 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.

16.02 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 du 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.

16.03 Les deux (2) parties conviennent que l'annexe « A » de la présente convention collective indique, à la date de la signature des présentes, la liste officielle de la date d'embauché des salariés au service de l'employeur à cette même date.

16.04 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.

16.05 Le salarié affecté par la mise à pied peut déplacer dans un autre titre d'emploi, un salarié ayant moins d'ancienneté, pourvu qu'il puisse exécuter immédiatement le travail à accomplir selon les exigences des tâches à exécuter.

16.06 Le salarié qui est effectivement mis à pied doit recevoir un avis d'au moins deux (2) semaines ou selon la *Loi sur les normes du travail* aux articles 82 et 83. Copie de cet avis est envoyé au syndicat. Le salarié mis à pied est inscrit sur la liste de rappel.

16.07 Dans le cas de rappel au travail, l'employeur procède par ancienneté.

ARTICLE 17 - POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS

17.01 Si l'employeur décide de pourvoir 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 à l'employeur et en transmettre copie au secrétaire du syndicat. Les salariés temporaires sont assujettis aux mécanismes du présent article.

17.02 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.

17.03 L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, la description sommaire du poste, le taux de salaire et les exigences du poste.

17.04 Le nom du salarié qui remplit un poste vacant est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.

17.05 Le salarié absent conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention collective, y compris les vacances annuelles, peut appliquer ses droits d'ancienneté par l'entremise d'un représentant du syndicat.

ARTICLE 18 - SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATIONS POUR AUTOMOBILE

18.01 Les classifications et les taux de salaire des salariés régis par la présente convention collective sont ceux apparaissant à l'annexe « B » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

18.02 Le salarié requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, recevra :

- Un montant de 0,43 ¢ du kilomètre parcouru;
- Un minimum 10,75 \$ par jour pour une distance totale parcourue inférieure à vingt-cinq (25) kilomètres;
- Une distance admissible est celle parcourue, autorisée par l'employeur et mesurée à partir de son lieu de travail;
- Un montant de 0,10 ¢ du kilomètre parcouru s'ajoute, au taux régulier lorsque l'employé transporte deux (2) collègues de travail à bord de son véhicule ou lorsqu'il transporte de gros outils ou matériaux en lien avec son travail ou lorsqu'il effectue un déplacement sur des routes non asphaltées.
- Et n'est pas admissible le trajet quotidien, lorsqu'il est connu à l'avance, pour se rendre à l'emplacement de travail pour la journée.

18.03 De plus, la prime supplémentaire d'assurance pour « affaire » est remboursée selon les modalités suivantes :

- La preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour les fins du travail pour l'employeur;
- Le remboursement est dû dès que le salarié a parcouru 1 600 kilomètres durant l'année financière en cours;
- Si le salarié n'a pas parcouru 1 600 kilomètres durant cette année financière, il peut demander une indemnité de 0,03 ¢ du kilomètre effectué pendant cette année financière, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires;
- L'échéance de son assurance affaires doit survenir ou être survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

18.04 L'employeur doit assurer un service d'urgence 24 h/jour. Le salarié qui a l'obligation de garder un cellulaire de l'employeur en permanence recevra une prime de disponibilité de 25 \$ par semaine, du lundi au dimanche plus une compensation équivalente trente (30) minutes au taux horaire de la personne salariée par semaine.

VERSEMENT DES SALAIRES

18.05 Les salariés sont payés par dépôt bancaire tous les deux (2) jeudis à l'institution bancaire de leur choix. Si le jeudi est fête, les salariés sont payés le jour qui précède la fête.

18.06 Les détails suivants doivent être fournis à chaque paie :

1. Le nom et prénom;
2. La date et la période de paie;
3. Le nombre d'heures régulières;
4. Le nombre d'heures supplémentaires;
5. Le montant brut;
6. Les déductions faites;
7. Le montant net payé;
8. Le taux horaire, le cas échéant.

ARTICLE 19 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

19.01 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 lieu 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 DU TRAVAIL

20.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaire et raisonnable à la protection, la santé et le bien-être de ses salariés.

Les travailleurs doivent également se conformer aux obligations prévues par la loi.

20.02 L'employeur fournit annuellement aux salariés cols bleus :

- Des chaussures ou bottes de sécurité pour l'été et l'hiver;
- Des lunettes de sécurité au besoin;
- Des gants de travail;
- Un montant forfaitaire d'un maximum de 225 \$ par année sera accordé à chaque salarié pour l'achat de chemise d'été, chemise d'hiver, pantalons, gilet polo, et ce, sur réception de la facture remise à l'employeur.

Les salariés doivent porter les vêtements et les équipements fournis lorsqu'ils sont au travail et uniquement dans le cadre de leurs fonctions. 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 se fait à la demande selon le besoin et l'usure et à des périodes fixes et sur l'autorisation de l'employeur.

20.03 Sur demande, l'employeur rencontre un représentant du syndicat, au moment convenu entre les deux (2), pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les solutions appropriées pour éliminer les dangers d'accident.

20.04 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'ils sont disponibles.

ARTICLE 21 - MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

21.01 Les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident du 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

22.01 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

23.01 Assurance groupe

L'employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention collective, le régime d'assurance collective mis en place à l'intention de tous les salariés réguliers admissibles.

L'adhésion au régime d'assurance collective est obligatoire pour tous les salariés réguliers admissibles, et ce, en conformité avec l'assurance collective du *Regroupement des Offices d'Habitation du Québec (ROHQ)*.

La prime du régime d'assurance collective est répartie entre l'employeur et le salarié, selon les modalités prescrites par le Régime et selon les protections choisies.

23.02 Régime de retraite

L'employeur s'engage à maintenir en vigueur, pour la durée de la convention collective, le régime mis en place à l'intention des salariés réguliers.

La contribution de l'employeur est égale à la contribution du salarié, majorée de 1 %. La contribution du salarié peut aller de 6 % à 8,5 % de son salaire brut.

ARTICLE 24 - PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL

24.01 Le salarié régulier qui est appelé à agir comme témoin dans une cause où l'employeur est parti reçoit la différence entre son salaire et l'indemnité versée par la Cour.

ARTICLE 25 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

25.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux salaires et conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective. En conséquence, l'employeur et le syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

Première étape

Le syndicat ou le salarié soumet par écrit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'incident ou la connaissance qu'il en a eue, le grief au représentant de l'employeur. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date du grief.

Deuxième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, le syndicat peut alors référer le cas à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la décision de l'employeur en l'avisant de son intention.

25.02 L'employeur et le syndicat assument conjointement et à parts égales, le paiement des honoraires, frais, allocations et indemnités de l'arbitre de grief.

Un salarié qui présente un grief ne doit être aucunement importuné ou inquiété à ce sujet par le représentant de l'employeur.

Dans la présente procédure, les délais sont de rigueur. L'employeur et le syndicat peuvent d'un commun accord, et par écrit, s'éloigner de la présente procédure.

Faute d'avoir été portés aux différentes étapes ou à l'arbitrage dans les délais ci-haut mentionnés, les griefs sont considérés comme prescrit et définitivement abandonnés.

ARTICLE 26 - MESURES DISCIPLINAIRES

26.01 Lorsque l'employeur impose toute mesure disciplinaire à un salarié, il doit fournir par écrit au syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables du manquement commis par le salarié ou de la connaissance par l'employeur du manquement, les raisons de toute mesure disciplinaire qu'il impose.

La progression des sanctions s'applique de la façon suivante :

1. Avis verbal;
2. Avis écrit;
3. Suspension de courte durée;
4. Suspension de longue durée;
5. Congédiement.

26.02 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs.

26.03 En matière disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, il substitue la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

26.04 Lors de congédiement et de suspension, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

26.05 Lorsque l'employeur décide de convoquer un salarié pour lui remettre un avis disciplinaire, un avis de suspension ou un avis de congédiement, le salarié peut être accompagné d'un représentant syndical, s'il le désire.

26.06 Le salarié ou un représentant du syndicat autorisé par écrit au nom du salarié peut, sur demande écrite transmise vingt-quatre (24) heures à l'avance, consulter le dossier du salarié pendant les heures régulières de bureau, et ce, après avoir pris rendez-vous avec le représentant de l'employeur. Cette consultation est effectuée en présence du représentant de l'employeur.

26.07 Toute mesure ou tout avis disciplinaire est retiré du dossier d'un salarié et ne peut plus être invoqué contre lui après douze (12) mois travaillés, sauf s'il y a eu récidive.

ARTICLE 27 - ANNEXES

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

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2025.

28.02 La grille salariale prévue à l'annexe « B » entrera en vigueur dans les trente (30) jours ouvrables suivants la date de la signature de la convention collective. La rétroactivité sur les salaires est calculée au 1^{er} janvier 2021.

Entre le 1^{er} janvier 2021 et la date de signature, la rétroactivité se calculera sur le nombre d'heures travaillées dans cette période avec le nouveau taux salarial décrit à l'annexe « B ».

28.03 À son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties, sauf pendant la période d'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A ROUYN-NORANDA (Québec), ce 11^e jour de MARS 2021.

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE ROUYN-NORANDA



Annie Duquette, directrice générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE, section locale 5066



André Dubois, président SCFP 5066



Marjolaine Boutin, conseillère SCFP

ANNEXES

ANNEXE A - LISTE D'ANCIENNETÉ ET STATUTS DES SALARIÉS

En date du 1^{er} janvier 2021 et par ordre d'embauche

Nom du salarié	Fonction	Statuts	Date d'embauche
	Préposé à l'entretien	Temporaire	2010-10-11
	Préposé à l'entretien	Contractuel	2016-11-22
	Préposé à l'entretien	Temps partiel	2019-01-31
	Préposé à l'entretien	Régulier	2020-05-11
	Préposé à l'entretien	Temporaire	2020-10-19
	Préposé à l'entretien	Régulier	2020-11-23

ANNEXE B - GRILLE SALARIALE

Salaires versés aux salariés réguliers à partir du 1^{er} janvier 2021.

Échelons	2021	2022	2023	2024	2025
		2,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
1	19,96 \$	20,36 \$	20,77 \$	21,19 \$	21,61 \$
2	20,60 \$	21,01 \$	21,43 \$	21,86 \$	22,30 \$
3	21,24 \$	21,66 \$	22,09 \$	22,53 \$	22,98 \$
4	21,74 \$	22,17 \$	22,61 \$	23,06 \$	23,52 \$

N.B. Si la fonction publique reconnaît un taux d'indexation supérieur applicable à la rémunération des employés du secteur public, le taux payé aux employés concernés par la présente convention collective sera ajusté à la hausse jusqu'au même taux consenti.

ANNEXE C - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le travail supplémentaire inclut, sans se limiter, aux tâches suivantes :

- Toute situation d'urgence nécessitant la présence d'un membre de l'équipe;
- Le déneigement des voies d'accès et des allées piétonnières lors d'accumulation de neige de plus de cinq (5) centimètres dans un délai de seize (16) heures après la cessation des précipitations;
- Lorsque la personne salariée responsable du téléphone d'appels d'urgence hors des heures d'ouverture du bureau;

ANNEXE D - AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je soussigné, _____, autorise l'employeur, à prélever sur mon salaire mensuel, un montant égal à la cotisation syndicale courante du local 5066 du Syndicat canadien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me représenter aux fins de négociations collectives de travail avec l'Office municipal d'habitation.

J'autorise également l'employeur à verser le montant des prélèvements prévus aux présentes, au secrétaire-trésorier dudit syndicat.

J'autorise également l'employeur à fournir les informations suivantes : mon nom, titre d'emploi, mon taux horaire, mon ancienneté, ma date d'entrée en fonction, mon adresse, mon numéro de téléphone, ainsi que mon adresse courriel.

Je conviens par la présente de ne pas tenir l'employeur responsable de tout prélèvement et de tout versement effectués en vertu de la présente autorisation.

La présente autorisation ne pourra être révoquée ou annulée qu'entre le soixantième (60^e) et le trentième (30^e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective de travail.

ET J'AI SIGNÉ À Rouyn-Noranda, ce ____ jour du mois de _____ 20____.

Signature du salarié

Témoin

Adresse