

No.

18408-01

NOM

Office Municipal d'Habitat  
de Châteauguay

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 07 05  
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE  
DE  
TRAVAIL.

INTERVENUE  
ENTRE

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION  
DE CHIBOUGAMAU

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2183

92 SEP 10 11 29

TABLE DES MATIERES

	<u>Page</u>
ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES	10
ACCIDENT DE TRAVAIL OU MALADIE	33
AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT	9
ALLOCATION D'AUTOMOBILE	27
ANCIENNETE	22
APPLICATION DE L'ANCIENNETE	23
ANNEXE "A"	37
ANNEXE "B"	38
ANNEXE "C"	39
ANNEXE "D"	40
ANNEXE "E"	41
ANNEXE "F"	42
<i>Annexe "G"</i>	43
ASSURANCES COLLECTIVES	35
BUT DE LA CONVENTION	1
CONGE DE MATERNITE	20
CONGE SANS SOLDE	21
CONGES SOCIAUX OU DE SYMPATHIE	18
CONGES SPECIAUX	19
DEFINITION DES TERMES	5
DROIT DE LA DIRECTION	4
DUREE DE LA CONVENTION	36
FETES CHOMEES ET PAYEES	12
LETTRE D'ENTENTE	43
MESURES DISCIPLINAIRES	15
NON-DISCRIMINATION	3

TABLE DES MATIERES (SUITE)

	<u>Page</u>
PERFECTIONNEMENT	16
PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	13
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
RAPPEL AU TRAVAIL	28
REGIME DE CONGES DE MALADIE	30
REGIME SYNDICAL	7
RETENUE SYNDICALE	8
SECURITE D'EMPLOI	17
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	26
TACHES NOUVELLES OU MODIFIEES - SOUS-CONTRATS	25
TEMPS SUPPLEMENTAIRE	27
TRAITEMENT	29
VACANCES ANNUELLES	28
VETEMENTS SPECIAUX	34

Article 1.

BUT DE LA CONVENTION

1.01

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

Article 2. RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 La présente convention s'applique à tous les employés salariés au sens du Code du travail à l'emploi de l'Office municipal d'habitation de Chibougamau, 466, 3ième Rue, suite 9, Chibougamau tel qu'il appert au certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat par le service du droit d'association du ministère du Travail en date du 28 juillet 1978.

2.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif autorisé à négocier avec lui, au nom des salariés régis par la convention, pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail.

2.03 La présente convention ne s'applique pas à tout salarié embauché par l'Office municipal d'habitation de Chibougamau conformément à des programmes financés par différents paliers de gouvernement, tels que, et sans limiter cette énumération, PROGRAMME CANADA AU TRAVAIL, PROGRAMME JEUNESSE CANADA AU TRAVAIL, PROGRAMME D'AIDE AUX HANDICAPES, etc.

L'embauche de salariés sous de tels programmes ne devra pas avoir pour effet de restreindre le nombre de salariés permanents et à l'essai de l'employeur.

Article 3. NON-DISCRIMINATION

3.01

Ni l'Office municipal d'habitation de Chibougamau, ni ses représentants, ni le syndicat, ni les salariés ne doivent faire de distinction à l'égard de quelque salarié que ce soit en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses ou politiques ou de ses activités syndicales; les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre.

Article 4. DROIT DE LA DIRECTION

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

Article 5. DEFINITION DES TERMES

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

- 5.01 Employeur: Le terme employeur désigne l'Office municipal d'habitation de Chibougamau.
- 5.02 Syndicat: Le terme syndicat désigne le Syndicat des salariés de l'Office municipal d'habitation de Chibougamau.
- 5.03 Salarié permanent: Le terme salarié permanent signifie et comprend tout salarié ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective, conformément à l'article 5.04 de la présente convention.
- 5.04 Le terme "salarié à l'essai" désigne un salarié affecté à un poste régulier mais qui n'a pas complété sa période d'essai de trois (3) mois au service de l'employeur, et ce, dans une période de douze (12) mois. Ce salarié est assujéti à la convention, sauf en ce qui a trait aux bénéfices d'assurance collective, à l'utilisation et au paiement d'absence pour maladie, et à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.
- 5.05 Salarié temporaire: Le terme salarié temporaire désigne:
- a) tout salarié embauché de façon irrégulière et intermittente pour la réalisation de travaux de type saisonnier ou pour répondre à des travaux de nature irrégulière.
  - b) tout salarié employé et affecté à un travail non requis au fonctionnement normal des services assumés par l'Office municipal d'habitation de Chibougamau.
  - c) tout salarié embauché pour remplacer un employé permanent absent pour une raison prévue à la convention collective ou pour pallier à un surplus de travail que ne peut absorber le personnel permanent.
  - d) ce salarié n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la présente convention sauf en ce qui a trait au régime syndical et au salaire prévu par la ou les fonctions exécutées.

- 5.05 e) un salarié employé par l'Office municipal d'habitation de Chibougamau conformément à l'article 2.04 de la présente convention, ne peut pas et ne doit pas être considéré comme un salarié temporaire.
- 5.06 Afin de faciliter l'application du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé lors de son embauche. Copie de tel avis doit être expédiée au syndicat.
- 5.07 Directeur général:
- Le terme directeur général désigne la personne nommée par le conseil d'administration de l'Office municipal d'habitation de Chibougamau comme directeur général de toutes les opérations dudit Office et comme responsable du personnel couvert par la présente convention collective.

Article 6. REGIME SYNDICAL

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

Article 7. RETENUE SYNDICALE

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

Article 8. AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

8.01 Le syndicat, après l'avoir préalablement soumis au directeur général, peut afficher sur le tableau désigné à cet effet par l'employeur:

- a) tout avis de convocation d'assemblée du syndicat signé par un représentant autorisé de ce dernier;
- b) tout autre document de nature syndicale signé par un représentant autorisé du syndicat.

8.02 L'employeur transmet au syndicat copie de tout document relatif à la présente convention qui doit être affiché à l'intention des salariés.

Article 9. ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire, jusqu'à concurrence de quatre (4) jours ouvrables, pour la durée de la convention pour l'ensemble des salariés choisis par le Syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que congrès, cours éducatifs. De plus, l'employeur s'engage à libérer pour une période de un (1) jours sans solde un salarié pour activités syndicales, pour la durée des présentes (deux ans), et ce sans permis d'absence.
- 9.02 Le délégué syndical pourra sur demande écrite du syndicat reçue par l'employeur au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter conformément à la clause 9.01. Dans le cas où pour une raison imprévue ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu au paragraphe 9.02 ne peut être respecté, le syndicat communiquera par écrit la raison pour laquelle l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté. Cependant, si la demande de libération n'est pas faite dans le délai de cinq (5) jours de calendrier à l'avance, l'employeur n'est pas tenu de libérer le délégué.
- 9.03 Le directeur général peut à sa discrétion changer les cédules de travail, autres que celles du délégué, dans les cas d'absences relatifs aux articles 9.01 et 9.02 de la présente convention.
- 9.04 Un membre du syndicat choisi comme délégué à des séances d'arbitrage est autorisé à laisser son emploi, sans perte de salaire, sur production au directeur général d'un certificat à cet effet.

- 9.05 Une absence au travail avec salaire et sans perte d'ancienneté est accordée aux représentants du Syndicat lorsqu'ils ont à rencontrer l'Employeur ou ses représentants pour la négociation d'une convention collective ou pour défendre les griefs durant les heures de travail. Le Comité de négociation est formé de deux (2) membres.
- 9.06 L'employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du Syndicat dûment mandaté par ce dernier à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 10      FETES CHOMEES ET PAYEES

- 10.01      Les jours de fêtes suivants sont considérés comme étant des jours de fêtes chômés et payés; le salarié recoit pour ces jours de congé, le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler;
1. le Jour de l'An,
  2. le lendemain du Jour de l'An,
  3. le Vendredi Saint,
  4. le lundi de Pâques,
  5. la Fête de la Reine,
  6. la Saint-Jean Baptiste,
  7. le Jour du Canada,
  8. la Fête du Travail,
  9. le Jour de l'Action de Grâces,
  10. le deuxième lundi de novembre
  11. la veille de Noël
  12. le Jour de Noël,
  13. le lendemain du Jour de Noël,
  14. la veille du Jour de l'An.
- 10.02      Le salarié n'a pas droit au paiement des jours chômés et payés en vertu de la présente convention s'il est absent de son travail, soit le dernier jour ouvrable précédant ladite fête chômée et payée. Cependant, le salarié a droit au paiement de cette fête si son absence résulte de l'application d'une disposition de la présente convention.
- 10.03      Lorsque les congés mentionnés à l'article 10.01, surviennent le samedi ou le dimanche, le jour ouvrable suivant et/ou le jour ouvrable précédent, après entente entre les parties, devient un jour férié et chômé sans réduction de traitement.
- 10.04      Si un de ces jours chômés et payés tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit d'ajouter cette journée à ses vacances.

Article 11. PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

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

11.02 Tout salarié prétendûment lésé relativement à son salaire, heures de travail ou autres conditions de travail prévues dans la présente convention ou par l'application de différentes clauses de cette convention, peut soumettre un grief pour étude et règlement selon la procédure ci-après établie:

- a) Le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou le Syndicat comme tel, doit le soumettre par écrit au Directeur Général de l'Office Municipal d'Habitation de Chibougamau. Les salariés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe selon leur désir.
- b) dans les dix (10) jours de calendrier suivant la réception du grief, le Directeur Général ou son représentant dûment mandaté doit donner sa réponse. Toutefois, il est possible que la période de dix (10) jours de calendrier soit extensionnée s'il y a entente mutuelle entre les deux parties pour ce faire.
- c) Si le Directeur Général n'a pas rendu de décision dans les dix (10) jours ou si cette décision n'est pas satisfaisante pour la partie syndicale, le Syndicat ou le salarié peut recourir à la procédure d'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier, suivant le dernier délai ci-haut mentionné.

- 11.03 Le syndicat doit formuler cette demande par écrit sous forme d'avis qu'il doit faire parvenir à l'autre partie par courrier recommandé ou par voie de signification, et il doit, en même temps, suggérer un arbitre.
- Si les deux (2) parties ne parviennent pas à une entente sur le choix d'un arbitre dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la réception de l'avis, le cas pourra être référé, par l'une ou l'autre des parties, au ministère du Travail afin que ce dernier en nomme un d'office.
- Toutefois, il est possible que la période de quatorze (14) jours de calendrier soit prolongée s'il y a entente mutuelle entre les parties pour ce faire.
- 11.04 Aucun cas ne pourra être porté à l'arbitrage sans au préalable avoir été soumis conformément aux étapes précitées de la procédure de grief.
- 11.05 L'arbitre chargé de l'audition du grief doit fixer dans les plus brefs délais la date de la première audition.
- 11.06 A la suite de sa dernière rencontre avec les parties, l'arbitre aura jusqu'à soixante (60) jours de calendrier pour rendre sa sentence. Sur demande de l'arbitre aux parties, le délai peut être prolongé.
- 11.07 La décision de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties et elle doit être appliquée au plus tard dans les trente (30) jours suivant la communication de celle-ci aux parties. L'arbitre n'a, en aucun cas, l'autorité d'ajouter, soustraire ou amender les dispositions de la présente convention.
- 11.08 Chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de son procureur, de ses témoins et représentants, et doit défrayer, à parts égales, les honoraires et les dépenses de l'arbitre, ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitre. Les honoraires de l'arbitre peuvent être déterminés d'avance.

Article 12. MESURES DISCIPLINAIRES

- 12.01 a) Les parties conviennent que la réprimande écrite, la suspension et le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées suivant la gravité, la nature ou la fréquence de l'offense reprochée.
- b) Cependant, la réprimande écrite, la suspension, le congédiement d'un salarié ainsi que toute autre mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief arbitrable. Si l'arbitre trouve que la mesure disciplinaire n'est pas pour juste cause, il a le pouvoir de réduire, de modifier ou d'annuler la mesure disciplinaire.
- 12.02 Toute mesure disciplinaire qui date de plus de douze (12) mois ne peut être invoquée par l'employeur sauf s'il y a récidive pendant cette période. Dans tous les cas, l'employeur doit transmettre par écrit au salarié, dont copie au syndicat, les raisons de toute réprimande écrite, tout congédiement ou suspension.
- 12.03 Tout avis écrit expédié par l'employeur au salarié et/ou au syndicat doit être fait sous pli recommandé.

Article 13. PERFECTIONNEMENT

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

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

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

ARTICLE 14    SECURITE D'EMPLOI

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

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX OU DE SYMPATHIE

- 15.01 Tout salarié couvert par la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de salaire dans les cas suivants:
- A) Lors du décès de son conjoint ou de son enfant: quatre (4) jours;
  - B) Lors du décès de son père, de sa mère, de ses beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, frères ou sœurs: trois (3) jours;
  - C) Lors du décès des grands-parents de l'un ou l'autre des conjoints: un (1) jour;
  - D) Lors de la naissance ou du mariage de son enfant: un (1) jour;
  - E) Lors de son mariage: deux (2) jours ouvrables;
  - F) Lors du décès d'un salarié: une demie ( $\frac{1}{2}$ ) journée, le jour des funérailles pour les salariés de département, sauf en cas d'urgence.
  - G) Dans les cas de mortalité nécessitant un déplacement d'une distance excédant cent soixante (160) kilomètres, une journée additionnelle de plus que le barème établi à l'article 15.01 a), b), c), est accordée.
- 15.02 Les congés mentionnés aux articles 15.01 a), b), c), et d), sont accordés en autant que le salarié ait été normalement requis de travailler. Les congés mentionnés à l'article 15.01 a) doivent être pris à compter de la date du décès, et ceux mentionnés à l'article 15.01 b) et c) doivent être consécutif et pris entre la date du décès et celle des funérailles.
- 15.03 Avant son départ, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat.
- 15.04 S'ils coïncident avec l'un ou l'autre des jours de fête chômés et payés accordés par cette convention, le ou les jours de fête chômés et payés sont reportés à une date ultérieure convenu entre le salarié et l'Employeur.
- 15.05 Pour bénéficier des congés prévus dans le présent article, le salarié doit fournir sur demande du Directeur Général de l'Office la preuve de l'attestation des faits.

Article 16. CONGES SPECIAUX

- 16.01 Le salarié permanent appelé à agir comme juré ou comme témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées, reçoit pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée par la Cour.

Article 17.      CONGE DE MATERNITE

17.01            Sur demande écrite d'une salariée, un congé de maternité de cinq (5) mois sans solde est accordé par l'employeur. Durant cette absence, le service continu n'est pas interrompu et la salariée conserve son ancienneté et ses privilèges déjà acquis.

Article 18. CONGE SANS SOLDE

18.01 L'employeur peut accorder sur demande formulée par écrit, à un (1) salarié à la fois, un congé sans solde d'un (1) au ou moins, à tout salarié qui le désire dans les cas suivants:

- a) pour fins d'études de perfectionnement;
- b) pour cause de maladie personnelle;
- c) pour exercer une fonction à la demande du syndicat;
- d) en cas de transfert du conjoint;
- e) pour exercer une fonction électorale.

18.02 A son retour, l'employeur offre au salarié un poste au moins équivalent à celui qu'il détenait à son départ, à condition qu'il en avise l'employeur au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé.

18.03 Pendant son congé sans solde, le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective. A son retour, il reprend l'ancienneté qu'il avait au départ.

Article 19. ANCIENNETE

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

Article 20. APPLICATION DE L'ANCIENNETE

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

- 20.03 f) Si un salarié, à la demande de l'employeur, remplace temporairement un autre salarié dont la fonction comporte un salaire moins élevé que le sien, il maintient son salaire.
- 20.04 Dans le cas de mise à pied, l'employeur procède selon l'ordre d'ancienneté, pourvu que celui qui demeure puisse remplir les exigences normales de la fonction.
- 20.05 Le salarié qui est effectivement mis à pied doit recevoir un avis écrit d'au moins deux (2) semaines. Copie de cet avis est envoyée au syndicat.
- 20.06 Dans le cas de réembauchage, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.
- 20.07 Aux fins d'interprétation de l'article 20, les définitions suivantes doivent s'appliquer:
- a) promotion: désigne l'accession d'un salarié à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaires dont le maximum est plus élevé.
  - b) transfert: désigne la mutation d'un salarié avec ou sans changement de titre d'emploi à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables de même qu'une échelle de salaires dont le maximum est identique.
  - c) poste: désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévues à la convention et assumées à l'intérieur d'une unité de travail.
- 20.08 a) Si un salarié remplace le directeur à la demande de l'employeur, ce salarié reçoit une prime de 1 100 \$ par année.
- b) La prime de remplacement journalière s'établit à 1/260e du montant prévu en a).

Article 21. TACHES NOUVELLES OU MODIFIEES - SOUS-CONTRATS

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

Article 22. SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

22.01 La semaine régulière de travail des salariés est ainsi répartie:

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

De huit heures trente (8 h 30) à midi (12 h)  
et de treize heures trente (13 h 30) à dix-sept heures (17 h).

b) De juin à septembre les horaires du personnel de bureau seront modifiés de la façon suivante:

- de 8 h à 12 h
- de 13 h 30 à 16 h 30

22.02 La semaine régulière de travail pour les autres salariés est de quarante (40) heures, réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures chacun du lundi au vendredi inclusivement, travaillant de 8 heures (8 h) à midi (12 h) et d'une heure (1 h) à cinq heures (5 h).

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

Article 23. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

ARTICLE 24 RAPPEL AU TRAVAIL

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

- a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure au taux simple;
- b) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps et demi, à l'exception des dimanches et des jours fériés chômés, où il est rémunéré au taux de temps double.

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

Article 25.      TRAITEMENT

- 25.01            L'employeur convient de payer les salaires apparaissant à l'annexe "B" et les primes apparaissant à l'annexe "C", qui font partie intégrante de la présente convention, ainsi que de toute annexe dont les parties pourraient convenir.
- 25.02            Tout salarié régi par la présente convention est payé par chèque le jeudi de chaque semaine. En cas d'empêchement sérieux, la paye peut n'être remise que le vendredi. Cependant, si le jeudi est un jour de fête chômé et payé, la paye est remise le jour ouvrable précédent.
- 25.03            Toute erreur dans le calcul de la paye d'un salarié est corrigée lors de la remise de la paye subséquente au salarié.
- 25.04            Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'employeur, reçoit les argents qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin de son emploi.
- 25.05            Lors du décès d'un salarié au service de l'employeur, celui-ci verse à ses héritiers légaux ou ayants droit les montants qu'il avait accumulés avant son décès.

- Article 26. REGIME DE CONGES DE MALADIE
- 26.01 a) L'employeur verse à tout salarié qui entre à son service en cours d'année une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois à titre de crédit de congé de maladie. Ledit crédit s'acquiert de façon rétroactive dès que le salarié est confirmé à titre de salarié permanent.
- b) Le crédit de six (6) jours est périmé le 31 décembre de chaque année, lorsqu'il n'est pas utilisé par le salarié.
- 26.02 Le salaire du salarié absent en maladie est payé au taux régulier jusqu'à la limite des jours de maladie ainsi accumulés à son crédit.
- 26.03 a) Un (1) mois complet de travail signifie un (1) mois de calendrier pendant lequel le salarié a travaillé tous les jours ouvrables.
- b) L'absence causée par un accident subit ou par maladie contractée dans l'exercice des fonctions du salarié ou à l'occasion de son travail, l'absence par maladie ou toute autre absence prévue par la présente convention collective n'interrompt pas le service continu, sauf pour le salarié à l'essai.
- 26.04 Pour mil neuf cent quatre-vingt-deux (1982), l'employeur consent douze (12) jours de congés de maladie qui seront ajoutés à la caisse de chaque salarié.
- 26.05 Dans tous les cas, l'Office peut faire examiner le salarié malade par un médecin de son choix, à ses frais, et aussi souvent qu'il le désire. Le médecin peut décider si l'absence est motivée et il peut déterminer la date à laquelle le malade peut reprendre son travail. S'il y a conflit d'opinions entre le médecin de l'Office et le médecin traitant, le cas est réglé de la façon suivante:
- les deux médecins recommandent la nomination d'un troisième médecin dont la décision est finale. Les honoraires du troisième médecin sont payés par l'Office et le Syndicat à parts égales.
- 26.06 Dans tous les cas, l'Office ne peut exiger un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours consécutifs.

Article 27. ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 27.01 Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0,21 \$ le kilomètre, avec une allocation minimale de 2,95 \$ par jour.
- 27.02 Tout salarié appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,025 \$ du kilomètre.
- 27.03 Un salarié qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:
- i) une fois par année financière, le salarié peut demander le remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;
  - ii) à la fin d'une année financière, le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière peut demander le paiement d'une indemnité de 0,03 \$ du kilomètre pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.
- 27.04 Un salarié n'est pas tenu de mettre à la disposition de l'employeur son automobile.

Article 28. VACANCES ANNUELLES

- 28.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit:
- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu, à une (1) journée de vacances pour chaque mois entier de service continu jusqu'à un maximum de deux (2) semaines régulières de travail payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
  - b) après un (1) an de service continu, à deux (2) semaines de vacances régulières.
  - c) après trois (3) ans de service continu, à trois (3) semaines de vacances régulières.
  - d) après cinq (5) ans de service continu, à quatre (4) semaines de vacances régulières.
  - e) après quinze (15) ans de service continu, à cinq (5) semaines de vacances régulières.
  - f) après vingt (20) ans de service continu, à six (6) semaines de vacances régulières.
- 28.02 La période de service donnant droit à de telles vacances s'établit du premier (1er) juin d'une année au trente et un (31) mai de l'année subséquente.
- 28.03 Si pour une raison ou pour une autre, un salarié vient à quitter le service de l'Office, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ conformément aux paragraphes précédents.
- 28.04 Le salarié victime d'un accident ou de maladie peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure après entente avec le chef de département et/ou le gérant de l'Office.
- 28.05 Les salariés faisant partie de l'unité de négociation expriment leur choix de vacances par ancienneté et par département, et ce, après entente avec le Directeur général de l'Office.

ARTICLE 29      ACCIDENT DE TRAVAIL OU      MALADIE

29.01            A compter du premier (1er) jour de l'accident ou de la maladie, l'Office paie au salarié malade ou accidenté, à même la banque de jours de maladie accumulés, la différence entre son plein salaire et le total des indemnités prévues par une assurance-salaire et par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail (CSST). Le total des indemnités perçues ne doit en aucun cas être supérieur à pour cent (100%) du salaire régulier du salarié.

Article 30. VETEMENTS SPECIAUX

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

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

ARTICLE 31 ASSURANCES COLLECTIVES

- 31.01 Il est entendu que l'Office paie cent pour cent (100%) du coût de la prime exigible en vertu d'une assurance.
- 31.02 Il est convenu que l'émission du contrat d'assurance est émis conjointement au nom de l'office et du syndicat.
- 31.03 Il est convenu que l'office doit fournir au Syndicat une copie de l'expérience de la police d'assurance

Article 32

DUREE DE LA CONVENTION

32.01

La présente convention entre en vigueur en date de signature pour se terminer le 31 décembre 1983.

32.02

A partir de l'expiration de la convention, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective.

32.03

Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de l'Office Municipal d'habitation de Chibougamau bénéficient d'une rétroactivité sur le salaire ainsi que sur les bénéfices monétaires de façon rétroactive au premier janvier 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à Chibougamau, ce *7<sup>e</sup> jour de juillet 82*

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION  
DE CHIBOUGAMAU

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 2183

*De Jure*

*Danielle Larue, présidente*

*Ballard Michit*

*Raymond Simac*

\_\_\_\_\_

*Louis Denis Lafontaine*

Article 32

DUREE DE LA CONVENTION

32.01

La présente convention entre en vigueur en date de signature pour se terminer le 31 décembre 1983.

32.02

A partir de l'expiration de la convention, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective.

32.03

Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation à l'emploi de l'Office Municipal d'habitation de Chibougamau bénéficient d'une rétroactivité sur le salaire ainsi que sur les bénéfices monétaires de façon rétroactive au premier janvier 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties dûment représentées ont signé à Chibougamau, ce 7<sup>e</sup> jour de juillet 82

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION  
DE CHIBOUGAMAU

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 2183

[Signature]

[Signature]

\_\_\_\_\_

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ANNEXE "A"

LISTE D'ANCIENNETE DES SALARIES

	<u>DATE</u>
LAVOIE, Danièle	30 mai 1977
LAFLAMME, Louis-Marie	29 octobre 1979
SIMARD, Raymond	11 décembre 1973

ANNEXE "B"

SALAIRES

		<u>1982</u>
LAVOIE, Danièle	- employée de bureau échelon 8	14 524 \$ (annuel)
LAFLAMME, Louis-Marie	- préposé à l'entretien échelon 3	8,78 \$/heure
SIMARD, Raymond	- préposé à l'entretien échelon 3	8,78 \$/heure

ANNEXE "C"

PRIME DE DISPARITE REGIONALE

1- Définitions

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

- a) "Dépendant": Un dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé.

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

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

Avec dépendants: 4 008 \$

Sans dépendants: 2 803 \$

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

- 4- L'allocation prévue au paragraphe 2 est payée mensuellement.

PRIME DE RESIDANT

Une prime de 600 \$ est accordée aux préposés à l'entretien qui doivent demeurer comme condition de travail dans un logement propriété de l'Office.

ANNEXE "D"

- Les parties s'engagent à négocier les contenus énumérés ci-dessous pour l'année 1983:
  - l'article 20.08 paragraphe a)
  - l'annexe B sur les salaires
  - l'annexe C sur la prime de disparité régionale
- Les prescriptions de l'article 107 du Code du travail ne s'appliqueront pas avant le 1er janvier 1983.

ANNEXE "E"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je, soussigné(e), Raymond Simard  
..... autorise l'Office municipal d'habitation de  
Chibougamau à prélever sur mon salaire hebdomadaire un montant égal  
à la cotisation syndicale courante du local 2183 du Syndicat cana-  
dien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me  
représenter aux fins de négociations collectives de travail avec  
l'Office municipal d'habitation de Chibougamau.

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

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

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente  
que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-  
vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date  
d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Office  
et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

ET J'AI SIGNE A CHIBOUGAMAU, CE 7<sup>e</sup> JOUR  
DU MOIS DE juillet 198 2

Bellefleur Mailhot  
Témoïn

Raymond Simard  
Signature du ou de la salarié(e)

292, Lacetôt  
Adresse

ANNEXE "E"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je, soussigné(e), Danielle Lavoie  
..... autorise l'Office municipal d'habitation de  
Chibougamau à prélever sur mon salaire hebdomadaire un montant égal  
à la cotisation syndicale courante du local 2183 du Syndicat cana-  
dien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me  
représenter aux fins de négociations collectives de travail avec  
l'Office municipal d'habitation de Chibougamau.

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

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

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente  
que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-  
vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date  
d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Office  
et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

ET J'AI SIGNE A CHIBOUGAMAU, CE 7<sup>e</sup> JOUR  
DU MOIS DE juillet 198 2

Ballard Mailhot  
Témoïn

Danielle Lavoie  
Signature du ou de la salarié(e)

303, Lacotôt, Chibougamau  
Adresse

ANNEXE "E"

AUTORISATION DE RETENUE SYNDICALE

Par la présente, je, soussigné(e), *Louis-Marie Laflamme*  
..... autorise l'Office municipal d'habitation de  
Chibougamau à prélever sur mon salaire hebdomadaire un montant égal  
à la cotisation syndicale courante du local 2183 du Syndicat cana-  
dien de la fonction publique qui est légalement reconnu pour me  
représenter aux fins de négociations collectives de travail avec  
l'Office municipal d'habitation de Chibougamau.

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

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

J'ai signé cette demande et autorisation avec entente  
que j'ai le droit de révoquer cette autorisation entre le quatre-  
vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date  
d'expiration de toute convention collective de travail entre l'Office  
et le Syndicat mais non en dehors de cette période.

ET J'AI SIGNE A CHIBOUGAMAU, CE 7<sup>e</sup> JOUR  
DU MOIS DE juillet 1982

*Dalland, maichant*  
Témoïn

*Louis-Marie Laflamme*  
Signature du ou de la salarié(e)

250, Lantôt  
Adresse

ANNEXE "F"

REVOCATION DE RETENUE SYNDICALE

Je, soussigné(e), .....  
adresse .....,  
par la présente, révoque et annule l'autorisation que j'ai signée  
permettant à l'employeur de déduire de mes gains un montant égal  
à la cotisation syndicale, et à remettre ledit montant au syndi-  
cat.

La présente révocation est assujettie aux dispositions de  
la présente convention collective de travail.

Signé à ..... le ..... jour  
de ..... 19.....

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Signature du ou de la salarié(e)

LETTRE D'ENTENTE

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

Signé à ..... *Chibougamau* ..... le ..... *7<sup>e</sup>* ..... jour du mois  
de ..... *juillet* ..... 19. *82* .....

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE  
CHIBOUGAMAU

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2183

*J. G. D. ...*  
*Ballard Mailhot*

*Danielle Larocq*  
*Raymond Simard*

LETTRE D'ENTENTE

Les parties consentent que M. Raymond Simard reçoive une allocation fixe de \$100.00 par mois pour l'utilisation de son véhicule, pour les fins de l'O.M.H..

La présente a pour effet de rendre inapplicable les dispositions de la convention collective quant à la clause pour l'utilisation de l'automobile.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signées ce 7<sup>e</sup> jour de  
juillet 1982.

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION  
DE CHIBOUGAMAU

*J. Corbeil*

*Pauline Mailhot*

\_\_\_\_\_

SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION  
LOCALE 2183

*Janyse Lavoie*

*Raymond Simard*

\_\_\_\_\_