

No.

22017-02

NOM

Office Municipal d'Habitat
de Charlesbourg.

12-045

~~228-~~
22017-02.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE CHARLESBOURG
(ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES MUNICIPAUX
DE CHARLESBOURG
Section locale 2441 SCFP
(ci-après appelé "LE SYNDICAT")



12 JUL 15 13 35

PAR MESSAGEUR

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	But de la convention	1
2	Reconnaissance du syndicat	2
3	Fonctions de la direction	3
4	Définitions des termes	4
5	Discrimination à l'emploi	8
6	Régime syndical	9
7	Procédure de grief, mésentente, arbitrage	13
8	Ancienneté	16
9	Mouvement de main-d'oeuvre	17
10	Sécurité d'emploi	18
11	Salaires	19
12	Heures et semaine de travail	21
13	Temps supplémentaire	22
14	Congés fériés, chômés	24
15	Vacances annuelles	25
16	Congés spéciaux	27
17	Mesures disciplinaires	29
18	Sécurité et santé	31
19	Contrats à forfait	33
20	Perfectionnement	34

TABLE DES MATIERES

2.-

<u>Article</u>		<u>Page</u>
21	Fusion ou annexion	35
22	Régime de retraite	36
23	Congé sans solde	37
24	Allocation automobile	38
25	Régime d'assurance collective	39
26	Durée de la convention	40
	Annexe "A" - Les salaires	41
	Annexe "B" - Liste d'ancienneté	42

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01

La convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'Office Municipal d'Habitation de Charlesbourg et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir et de maintenir des conditions de travail qui soient justes et équitables pour tous et chacun, et de régler à l'amiable de la façon qu'elle détermine les mésententes qui peuvent surgir de temps à autre.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

2.01

a) L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur unique et exclusif de tous les employés visés par le certificat d'accréditation émis le 24 février 1981.

b) Les conseillers techniques du Syndicat canadien de la fonction publique peuvent assister à toutes les rencontres ayant pour fin l'application des présentes

2.02

Les personnes ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne rempliront pas les emplois régis par la convention

ARTICLE 3 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

ARTICLE 4 - DEFINITIONS

4.01

Aux fins de la convention, les mots et expressions suivants signifient:

- a) Ancienneté: La période totale pendant laquelle un employé a été au service de l'Employeur dans des emplois couverts par la convention à compter du premier jour de sa période d'essai;
- b) Emploi: Poste ou groupe de postes de travail dont les tâches les plus importantes et les plus significatives sont équivalentes;
- c) Employé: Le salarié couvert par le certificat d'accréditation émis par le Commissaire du Travail en faveur du Syndicat des Employés Municipaux de la Ville de Charlesbourg, section locale 2441, du Syndicat Canadien de la Fonction Publique;
- d) Employé permanent: Le terme employé permanent signifie et comprend tout employé ayant complété la période d'essai prévue à la convention collective, conformément au paragraphe "g" de la convention et après résolution à cet effet de la part du Conseil d'administration de l'Office.

e) Employé à l'essai: Le terme employé à l'essai désigne un employé affecté à un poste régulier mais qui n'a pas complété la période d'essai tel que définie au paragraphe "g". Cet employé est assujetti à la convention, sauf en ce qui a trait aux bénéficiaires du régime de retraite et à la procédure de grief en cas de cessation d'emploi;

f) Employé temporaire: Le terme employé temporaire désigne:

i) tout employé embauché de façon irrégulière et intermittente pour la réalisation de travaux de type saisonnier ou pour répondre à des travaux de nature irrégulière

ii) tout employé affecté à un travail non requis au fonctionnement normal des services assumés par l'Office Municipal d'Habitation de Charlesbourg

iii) tout employé embauché pour remplacer un salarié 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

iiii) cet employé n'est rémunéré que pour le temps effectivement travaillé et n'est pas assujéti aux dispositions de la convention sauf en ce qui a trait au régime syndical et au salaire prévu pour la ou les fonctions exécutées.

- g) Période d'essai: Période de travail continu de six (6) mois et une semaine
- h) Poste: L'affectation particulière de l'employé dans le cadre général d'un emploi
- i) Promotion: Nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention, appartenant à un grade de rémunération supérieur à celui de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé par l'Office Municipal d'Habitation de Charlesbourg
- j) Rappel: Action de rappeler au travail un employé ayant fait l'objet d'une mise à pied
- k) Rétrogradation: Nomination d'un employé à un emploi régi par cette convention, appartenant à un grade de rémunération inférieur à celui de l'emploi auquel il avait été antérieurement nommé par l'Office Municipal d'Habitation de Charlesbourg

ARTICLE 1 - DESCRIPTION A L'EMPLOI

1.01

- l) Tâche: Toute activité afférente à un emploi qui requiert un effort d'ordre physique ou mental en vue d'atteindre un but déterminé
- m) Titularisation: Action d'attribuer à un employé régulier un titre d'emploi par nomination de l'Office Municipal d'Habitation de Charlesbourg
- n) Syndicat: Le Syndicat des Employés Municipaux de la Ville de Charlesbourg, section locale 2441 du Syndicat Canadien de la Fonction Publique
- o) Supérieur immédiat: La personne non régie par la convention, de qui l'employé prend régulièrement ses directives de travail; cette personne constitue, à l'égard d'un employé, le premier palier d'autorité
- p) Employeur: Le terme employeur désigne l'Office Municipal d'Habitation de Charlesbourg
- q) Grief: Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective et toute mésentente concernant les conditions de travail non prévues à la convention
- r) Mise à pied: Action d'interrompre temporairement le service d'un employé.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION A L'EMPLOI

5.01

L'Employeur, ses représentants, le Syndicat et les employés ne doivent faire aucune distinction à l'égard de quelque employé que ce soit, en raison de sa race, de son sexe, de sa nationalité, de sa langue, de ses convictions religieuses, politiques ou syndicales ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi; et les deux parties doivent s'opposer activement à toute distinction de cet ordre, en conformité avec la charte des droits et libertés de la personne.

5.02

La langue de travail est le français.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01

a) L'employé membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la convention, et tous ceux qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

b) Tout nouvel employé doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

6.02

Advenant des poursuites contre l'employeur résultant du congédiement ou autrement d'un employé pour le non-respect des exigences de l'article 6.01, paragraphe a) ou b), le Syndicat s'engage à rembourser à l'employeur les honoraires de ses procureurs, ainsi que tous les frais connexes, ceci sans droit de grief de la part du Syndicat sur le choix des procédures, procureurs, de même que sur le quantum des frais et honoraires.

6.03

a) L'employeur déduit à chacune des paies des employés régis par la présente le montant de la cotisation syndicale. Il doit remettre mensuellement, au plus tard le 15 du mois, les sommes ainsi déduites au secrétaire-trésorier du Syndicat.

6.03

- b) L'employeur fournit au trésorier du Syndicat une liste des employés indiquant le numéro de paie, le nom, le nombre de semaines de cotisation pour chacun des employés et le montant payé par chaque employé.
- c) L'employeur fournit au syndicat les informations pertinentes à l'application des présentes.

6.04

Affichage:

- a) Le syndicat a le droit d'afficher dans les services de l'employeur, sur les tableaux fournis par ce dernier, les communications relatives aux activités syndicales
- b) L'employeur autorise le syndicat à mettre à la disposition des employés à leur sortie du lieu de travail, pour une période de vingt-quatre (24) heures, les journaux du Syndicat Canadien de la Fonction Publique et de la Fédération des Travailleurs du Québec

6.05

Tout membre du syndicat, choisit pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences, est autorisé à quitter son travail, sans perte d'ancienneté, à la condition, cependant, qu'il produise à cet effet, dans les

- 6.05 sept (7) jours avant son départ, un certificat du président ou du secrétaire-trésorier du syndicat à son supérieur.
- 6.06 L'employeur permet un maximum de huit (8) jours d'absence par année financière, pour des activités syndicales. Les trois premières journées sont avec solde et les cinq autres sont sans solde.
- 6.07 L'employeur accorde un congé sans perte de salaire à un membre à la fois pour participer à la négociation ou à la conciliation.
- 6.08 Les témoins ou représentants des parties lorsque leur présence est requise devant l'un des comités ou arbitres prévus à la convention, le seront sans perte de salaire pour la durée de leur comparution.
- 6.09 Le représentant syndical peut, durant les heures de travail au moment où les conditions du service le permettent et sans perte de salaire, accompagner un employé lors de la présentation d'un grief ou discuter avec le supérieur immédiat de tout grief.

6.10

Une entente concernant les conditions de travail entre un employé ou un groupe d'employés et son supérieur n'est valide que si elle est ratifiée par le syndicat et l'employeur.

Article 7. PROCEDURE DE GRIEF, DE MESENTENTE ET D'ARBITRAGE

7.01

Tout employé prétendument lésé relativement à son salaire, ses heures de travail ou autres conditions de travail prévues dans la 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) Première étape:

L'employé, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, doit, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait, soumettre par écrit son grief au directeur général de l'Office municipal d'habitation de Charlesbourg.

Les employés sont libres de présenter les griefs individuellement ou en groupe, selon leur désir. De plus, le syndicat peut exercer tous les recours que la convention collective accorde à chacun des employés qu'il représente sans avoir à justifier une cession de créance de la part d'un ou plusieurs employés.

b) Deuxième étape:

Dans les quinze (15) 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 quinze (15) jours de calendrier soit prolongée s'il y a entente mutuelle entre les parties pour ce faire.

c) Troisième étape:

Si la décision de l'employeur n'est pas jugée satisfaisante ou n'est pas rendue dans un délai de quinze (15) jours, le syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage dans les trente (30) jours qui suivent la réponse ou l'expiration du délai. Les délais ci-haut mentionnés sont de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit de les prolonger.

- 7.02 La partie qui désire l'arbitrage signifie son intention à l'autre partie en l'avisant par écrit.
- 7.03 Les arbitres qui agissent à tour de rôle sont:
Monsieur Rodrigue Blouin
Monsieur Laurent Bélanger
- 7.04 Si un mois après la présentation du cas à l'arbitre, la cause n'a pas commencé à être entendue ou si ce dernier annonce par écrit aux parties, lors de la réception du cas, qu'il ne prévoit pas l'entendre dans les soixante (60) jours, le dossier est transmis immédiatement à un autre arbitre dans l'ordre mentionné à l'article précédent.
- 7.05 Compte tenu de ce qui précède, l'arbitre fixe, sans délai, la date de la première audition.
- 7.06 L'arbitre peut procéder même si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'arbitrage, à moins qu'elle ait des raisons jugées valables par l'arbitre.
- 7.07 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition.
- 7.08 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 7.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties. Une telle sentence est exécutée dans les quatorze (14) jours de calendrier de sa réception.
- 7.10 a) L'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention et il n'a pas le pouvoir de la modifier, d'y ajouter, d'y soustraire et d'y suppléer.
- b) En cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
- 1- maintenir ou annuler la sanction;
 - 2- convertir un congédiement en suspension ou réprimande;
 - 3- réduire la période de suspension ou convertir la suspension en réprimande.

- 7.10 c) Lorsqu'une mécontente est soumise à l'arbitre, celui-ci a mandat de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience, compte tenu du contexte de cette convention, s'il y a lieu.
- 7.11 Les frais de l'arbitre sont payés à parts égales.

- Article 8. ANCIENNETE
- 8.01 L'ancienneté d'un employé est reconnue et acquise à l'expiration de sa période d'essai.
- 8.02 La liste d'ancienneté des employés au service de l'employeur apparaît à l'annexe "B" de la convention. Cette liste contient le nom de chaque employé, son ancienneté et son titre d'emploi. En cas d'erreur, le droit au grief est acquis à partir de l'affichage de la liste.
- 8.03 Un employé conserve son droit d'ancienneté, mais cesse de l'accumuler lorsque:
- a) il est en congé sans solde;
 - b) il est absent pour plus de vingt-six semaines en raison de maladie ou d'accident ne résultant pas du travail.
- 8.04 Un employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire du travail;
 - b) congédiement pour cause;
 - c) absence du travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner d'avis ou sans cause raisonnable;
 - d) mise à pied pour une période excédant douze (12) mois;
 - e) refus de reprendre le travail dans les huit (8) jours de calendrier de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel au travail à la dernière adresse connue de l'employeur.
- 8.05 Tout employé nommé à un emploi non régi par la convention collective conserve son ancienneté au moment de sa nomination. Il a le privilège, pour une période de six (6) mois, de revenir à son ancienne fonction.

- Article 9. MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE
- 9.01 L'ancienneté est le facteur déterminant dans le cas de nomination, promotion, affectation temporaire, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel; toutefois, dans tous les cas, l'employé doit pouvoir satisfaire aux exigences normales de l'emploi. S'il y a arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 9.02 L'employé permanent a toujours la préséance sur tous les autres employés, en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi.
- 9.03 a) Il y a un poste vacant au sens de la convention:
- 1- lorsqu'un poste régulier est créé, ou
- 2- lorsque le ratio d'un employé à l'entretien par 100 logements est respecté.
- b) L'employeur informe le syndicat de chacun des départs et des implications qui en résultent.
- 9.04 Lorsqu'un poste vacant doit être comblé, la procédure suivante s'applique:
- a) Un avis est affiché au moins une semaine dans tous les services et transmis au syndicat. Les employés absents en raison de maladie ou de vacances annuelles recevront, par courrier recommandé ou autrement, l'avis lorsqu'un poste vacant doit être comblé. Après cet affichage, l'employeur fait parvenir au syndicat le nom des employés qui ont posé leur candidature.
- b) Si aucun employé ayant posé sa candidature ne satisfait aux exigences normales de l'emploi, ou si aucun employé ne pose sa candidature, l'employeur continue le processus à son gré.
- c) Nonobstant toute autre disposition, l'employé nommé à un poste vacant l'est à titre d'employé à l'essai. La période d'essai sera d'une durée de six mois et une semaine.
- 9.05 Les rappels au travail et les mises à pied des employés autres que les permanents s'effectuent selon l'ordre de la liste d'ancienneté.

Article 10. SECURITE D'EMPLOI

- 10.01 Pendant la durée de la convention, aucun employé régulier ne peut être renvoyé, mis à pied, ni subir de baisse du taux de salaire, par suite ou à l'occasion d'améliorations techniques ou technologiques, ou de transformations ou de modifications dans la structure ou dans le système administratif de l'employeur, ainsi que dans les procédés de travail, ou par suite de l'attribution d'ouvrage à contrat, ou manque de travail, sauf si le manque de travail est dû à la destruction des logements par incendie ou autres catastrophes,
- 10.02 Lorsque l'employeur crée un poste ou achète de nouveaux instruments de travail, l'employé susceptible d'être affecté par ces changements pourra, après entente avec l'employeur, suivre les cours nécessaires ou l'entraînement requis, afin qu'il puisse se qualifier, le tout conformément aux dispositions de la clause d'ancienneté.

Article 11. SALAIRES

- 11.01 a) La semaine ou période s'étend du mercredi d'une semaine au jeudi de la semaine suivante inclusivement.
- b) Les employés sont payés tous les mercredis, autant que possible avant midi, pour la semaine précédente.
- c) Si le mercredi est chômé, les employés sont payés la veille.
- d) En cas de maladie ou d'accident, le chèque de paie ou de prestation est transmis par la poste au domicile de l'employé absent ou à toute autre adresse indiquée par lui, à condition que l'employé le demande au moins deux (2) jours à l'avance à la section de la paie.
- 11.02 L'employeur remet à l'employé, avec son chèque de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes:
- nom et prénom de l'employé
 - date et période de la paie
 - le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire
 - les primes
 - le montant détaillé des déductions
 - le montant net versé
- L'employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 et TP4) de l'employé la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire.
- 11.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié, ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le plus rapidement possible le salaire et les bénéfices qui lui sont dus.
- 11.04 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- 11.05 a) L'employé régulier reclassé à un grade inférieur pour cause de changements technologiques, structureaux ou organisationnels, conserve son grade de rémunération et bénéficie des hausses de salaire s'y rapportant, pouvant changer de grade selon la convention.

Article 11. SALAIRES

- 11.01 a) La semaine ou période s'étend du mercredi d'une semaine au jeudi de la semaine suivante inclusivement.
- b) Les employés sont payés tous les mercredis, autant que possible avant midi, pour la semaine précédente.
- c) Si le mercredi est chômé, les employés sont payés la veille.
- d) En cas de maladie ou d'accident, le chèque de paie ou de prestation est transmis par la poste au domicile de l'employé absent ou à toute autre adresse indiquée par lui, à condition que l'employé le demande au moins deux (2) jours à l'avance à la section de la paie.
- 11.02 L'employeur remet à l'employé, avec son chèque de paie, un état du salaire et des retenues sur lequel on trouve les mentions suivantes:
- nom et prénom de l'employé
 - date et période de la paie
 - le nombre d'heures et le montant payé pour le travail régulier et pour le travail supplémentaire
 - les primes
 - le montant détaillé des déductions
 - le montant net versé
- L'employeur inscrit sur l'état des revenus (T4 et TP4) de l'employé la cotisation syndicale fixée par le syndicat et retenue sur la paie hebdomadaire.
- 11.03 Tout employé qui est mis à pied, congédié, ou qui quitte son emploi de son plein gré, doit recevoir le plus rapidement possible le salaire et les bénéfices qui lui sont dus.
- 11.04 La correction des erreurs dans la paie de tout employé se fait au plus tard à la paie suivante, sans préjudice au droit de l'employeur de retenir ou de recouvrer en tout temps, de façon raisonnable, les montants payés en trop.
- 11.05 a) L'employé régulier reclassé à un grade inférieur pour cause de changements technologiques, structureaux ou organisationnels, conserve son grade de rémunération et bénéficie des hausses de salaire s'y rapportant, pouvant changer de grade selon la convention.

- 11.05 b) L'employé régulier rétrogradé pour cause d'inaptitude physique ou médicale dans une autre fonction, si disponible, conserve son taux de salaire et bénéficie de cinquante pour cent (50%) de toute hausse apportée à son nouveau grade jusqu'à ce que son salaire et celui attaché à son nouveau grade se rejoignent; l'autre cinquante pour cent (50%) lui est donné en montant forfaitaire; par la suite, il est rémunéré selon le salaire attaché à son nouveau poste.
- 11.06 Les employés assujettis à la convention reçoivent les salaires prévus à l'annexe "A" des présentes qui en fait partie intégrante.

Article 12. HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

- 12.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, de 8 h à 12 h et de 13 h à 17 h. L'employé a droit à une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- 12.02 Le samedi et le dimanche sont les deux (2) jours de congé hebdomadaire.
- 12.03 L'employé a droit à une pause café de quinze (15) minutes sans perte de salaire vers le milieu de chaque moitié de sa journée de travail.
- 12.04 A l'occasion de la création de nouvelles fonctions, les heures de travail seront établies par entente entre l'employeur et le syndicat. Tout désaccord sera considéré comme un grief et soumis directement à l'arbitre unique, par l'une ou l'autre des parties, de la façon prévue à l'article 7.
- 12.05 Durant la période d'été, le début de la journée de travail peut être modifié, s'il y a accord entre l'employeur et le syndicat.

Article 13. TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 Tout travail requis à la demande expresse de l'employeur, en sus des heures normales de la journée, est considéré comme du surtemps.
- 13.02 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, ou s'il n'est pas disponible, par tout autre employé.
- 13.03 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré comme suit :
- a) du lundi au samedi
à raison d'une fois et demie le taux prévu à l'annexe "A".
 - b) le dimanche
au double du taux de salaire prévu à l'annexe "A".
 - c) jour férié
comme un dimanche, sauf que l'employé reprend son congé ou les heures à une date ultérieure après entente avec l'employeur.
- 13.04 Le temps supplémentaire est calculé en demi-heure ($\frac{1}{2}$), toute fraction d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) étant considérée comme une demi-heure ($\frac{1}{2}$).
- 13.05 L'employé tenu de faire un minimum de deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement après la journée régulière de travail a droit à une période de trente (30) minutes payées au tarif horaire régulier pour prendre son repas.
- 13.06 L'employé qui n'a pas été requis au préalable de revenir travailler et qui est rappelé pour effectuer du travail reçoit une rémunération minimale de trois heures à temps simple.
- 13.07
- a) Un employé a droit de recevoir, en paiement du temps supplémentaire effectué, un crédit de congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux du temps supplémentaire.
 - b) Le crédit de ces congés ne peut pas dépasser quarante (40) heures. Ces congés peuvent être pris par journée ou multiple de journées à une date choisie par l'employé et approuvée par son supérieur.

- 13.07 c) Le solde de ce crédit est payable au départ de l'employé.
- 13.08 L'employeur ne peut exiger d'un employé d'effectuer plus de six (6) heures de travail en temps supplémentaire en plus de sa journée régulière de travail.
- 13.09 L'employé qui a effectué vingt-quatre (24) heures de temps supplémentaire durant la semaine pourra refuser de faire du temps supplémentaire.
- 13.10 Le travail supplémentaire est réparti aussi également que possible parmi les employés. L'employé ayant le plus d'ancienneté est choisi le premier et ainsi de suite, par ordre d'ancienneté.
- 13.11 Dans une situation d'urgence, un employé ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé dans le groupe, qui satisfait aux exigences du travail et qui est disponible, consente à effectuer ce travail.

Article 14. CONGES FERIES ET CHOMES

14.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés et chômés avec solde:

- Le Premier de l'An
- Le lendemain du Premier de l'An
- Le Vendredi-Saint
- Le lundi de Pâques
- La Fête de Dollard
- La Fête Nationale des Québécois
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- Le Jour d'Action de Grâce
- La veille de Noël
- Le Jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An

14.02 Lorsqu'un jour férié mentionné à 14.01 coïncide avec un samedi, le congé est pris le vendredi. S'il coïncide avec un dimanche, il est reporté au lundi.

14.03 Si l'un des jours énumérés à l'article 14.01 coïncide avec un jour de vacances prévu à l'article 15 de cette convention, l'employé reçoit une journée additionnelle de vacances, à son choix.

- Article 15. VACANCES ANNUELLES
- 15.01 Tout employé régi par la convention a droit aux vacances annuelles payées suivantes au taux de son salaire régulier:
- a) s'il a moins d'un (1) an de service continu: une (1) journée par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables;
 - b) après un (1) an de service: quinze (15) jours ouvrables;
 - c) après cinq (5) ans de service: vingt (20) jours ouvrables.
- 15.02 Le premier avril de chaque année, l'employeur affiche une liste indiquant combien de semaines de vacances sont acquises par chaque employé. Ces derniers ont jusqu'au 30 avril pour exprimer leur choix. En cas de conflit entre deux employés, l'ancienneté prime. L'employé peut décider de faire son choix de vacances plus tard, mais il ne peut à ce moment déplacer un autre employé qui a fait son choix avant le 30 avril.
- 15.03 La période comprise entre le 24 juin et la Fête du Travail est considérée comme la période normale pour prendre des vacances. Cependant, un employé peut prendre ses vacances en tout ou en partie en dehors de cette période, après entente avec son supérieur immédiat quant aux dates.
- 15.04 Si un employé quitte le service de l'employeur, il a droit aux bénéfices des jours accumulés à la date de son départ. En cas de décès, les ayants droit reçoivent cette somme.
- 15.05 Lorsque la période de vacances annuelles d'un employé coïncide avec un congé de maladie, l'employé, s'il le désire, peut reporter sa période de vacances à une date postérieure, après entente avec l'employeur quant au choix de la date.
- 15.06 L'allocation de vacances est basée sur le taux régulier de l'employé.
- 15.07 Tout employé a droit de recevoir son salaire pour la période de ses vacances, avant son départ.

- 15.08 L'employé peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Il peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'il le désire. Il peut également fractionner au maximum une (1) semaine de vacances en journées ou demi-journées.
- 15.09 Les vacances se prennent entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année.

Article 16. CONGES SPECIAUX

- 16.01 Tout employé peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, dans les cas suivants:
- a) à l'occasion de son mariage: cinq (5) jours ouvrables;
 - b) lors du décès du conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours ouvrables;
 - c) lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: de la date du décès au jour des funérailles inclusivement, avec un maximum de trois (3) jours;
 - d) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: deux (2) jours ouvrables;
 - e) Lorsqu'un employé est appelé comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie, cet employé peut s'absenter le nombre de jours ou d'heures requis. L'employeur verse alors à l'employé la différence entre l'indemnité prévue à titre de juré et son salaire régulier.
- 16.02 Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la convention.
- 16.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, à sa demande, la preuve de l'événement.

CONGE DE MALADIE

- 16.04
- a) L'employeur accorde, au 1er janvier de chaque année, un crédit de six (6) jours de congés pour fin de maladie à chaque employé.
 - b) Tout employé qui entre au service de l'employeur en cours d'année bénéficie d'une demi-journée (1/2) par mois à titre de crédit de congé de maladie. Ledit crédit s'acquiert de façon rétroactive dès que l'employé est confirmé à titre d'employé permanent.
- 16.05
- a) Pour toute période d'absence pour cause de maladie, un employé pourra utiliser les crédits des jours de maladie prévus à l'article 16.04a. L'employeur s'engage à payer la totalité du salaire de l'employé pendant cette période.

16.05

- b) A la discrétion de l'employeur un certificat médical peut être exigé, pour toute absence de trois jours ou plus.
- c) Le crédit de six (6) jours est périmé le 31 décembre de chaque année, lorsqu'il n'est pas utilisé par l'employé.
- d) Dans le cas où l'absence de l'employé pour cause de maladie excède le nombre de jours déterminés, il lui est loisible après entente avec l'employeur d'utiliser ses vacances annuelles.

Article 17. MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Dans les cinq (5) jours ouvrables d'une infraction ou, dans le cas de fraude, de vol ou de fausses représentations, dans les cinq (5) jours ouvrables du moment où les faits sont connus de l'employeur, ce dernier avise par écrit l'employé concerné qu'il entend lui imposer une mesure disciplinaire en lui indiquant les faits reprochés et il transmet une copie de cet avis au syndicat.

L'employeur doit alors convoquer l'employé dans un délai maximum de quinze (15) jours ouvrables suivant la date indiquée sur l'avis mentionné à l'alinéa précédent.

17.02 Lorsque, suite à un avis donné suivant les dispositions du paragraphe 17.01, l'employeur a décidé d'imposer une mesure disciplinaire à un employé, il doit, avant de la lui appliquer, lui fournir l'occasion de se faire entendre en le convoquant à cette fin, au moyen d'un avis écrit lui indiquant l'heure et l'endroit du rendez-vous. Il doit s'écouler au moins quatre (4) heures entre le moment de la convocation et celui du rendez-vous. L'employé peut être accompagné d'un représentant syndical lors du rendez-vous.

Dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables suivant la réunion prévue au premier alinéa du présent paragraphe, l'employeur doit faire connaître à l'employé la mesure disciplinaire qu'il a arrêtée dans son cas en y indiquant les motifs. Seuls les motifs invoqués dans cet avis peuvent être opposés à l'employé en arbitrage et le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Dans les cas graves nécessitant un congédiement immédiat ou la suspension immédiate de l'employé, la mesure peut être appliquée en même temps que l'envoi de l'avis.

17.03 Tout avis ou rapport disciplinaire versé au dossier d'un employé ne peut être invoqué contre lui et est retiré de son dossier si, au cours des douze (12) mois suivants, il n'y a eu aucune inscription disciplinaire de même nature enregistrée à son dossier. De plus, tout avis ou rapport disciplinaire que l'employeur accepte d'annuler ou est tenu d'annuler par voie de négociation, d'arbitrage ou autrement, est considéré rayé de son dossier.

17.04

Lorsque les conditions de travail le permettent et sur les heures normales d'ouverture des bureaux, l'employé peut consulter son dossier, seul ou accompagné d'un représentant syndical. Le représentant syndical seul, avec autorisation écrite de l'employé, peut le faire également.

- Article 18. SECURITE ET SANTE
- 18.01 L'employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés au travail.
- 18.02 Les deux parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé des employés.
- 18.03 L'employeur doit fournir les équipements de protection exigés par la loi.
- 18.04 Dans les cas d'accidents, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à les faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à les payer pour le reste de leur journée de travail.
- 18.05 L'employeur s'engage à verser à l'employé l'équivalent de la prestation à lui être versée par la CSST. L'employé subroge l'employeur dans ses droits. Advenant le refus de la CSST de compenser, l'employé remboursera à l'employeur les avances reçues.
- 18.06 Un employé dont l'état de santé nécessite, suite à une maladie ou à un accident, une période de réadaptation pourra bénéficier, si possible, d'un allègement de sa tâche pour une période de réadaptation en emploi d'une durée maximale de trois mois. L'allègement de la tâche pourra nécessiter des modifications de tâche d'un ou plusieurs autres employés et de telles modifications ne pourront donner droit à grief.
- 18.07 Un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat pourra se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 18.08 Conditions dangereuses
- a) Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

18.08

b) L'employé ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît l'alinéa précédent si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

Article 19. CONTRATS A FORFAIT

19.01 L'employeur ne se servira pas de contrats à forfait comme moyen de limiter le nombre d'employés régis par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

Article 20. PERFECTIONNEMENT

- 20.01 L'employeur s'engage à défrayer cent pour cent (100%) du coût des frais d'inscription, des volumes obligatoires, des frais de scolarité, de stationnement et des cours d'études de formation professionnelle ou spécialisée que l'employé suit, si tel cours est suivi à la demande de l'employeur.
- 20.02 Si un employé désire suivre des cours dans le but de se perfectionner, l'employeur, s'il consent à une telle demande, en paiera les frais de scolarité sur preuve de réussite.
- 20.03 L'employeur peut, compte tenu de ses besoins, accorder à l'employé qui en fait la demande, un congé avec solde lorsque des périodes de cours coïncident avec ses heures normales de travail.

Article 21. FUSION OU ANNEXION

21.01 Dans le cas de transfert de compétence à un autre organisme, l'employeur s'engage à intervenir auprès de cet organisme pour que tous les employés affectés puissent être transférés et recevoir des traitements et des avantages sociaux non inférieurs à ceux reçus de l'employeur et à faire des représentations pour que soient respectés tous leurs droits et privilèges.

Article 22. REGIME DE RETRAITE

22.01 Les parties s'engagent à instaurer, conformément à la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec, un régime enregistré d'épargne-retraite selon les modalités ci-dessous.

22.02 L'Admissibilité

- a) Tous les salariés permanents détenant un poste régulier sont admissibles au régime.
- b) Les salariés actuels sont admissibles à la date de mise en vigueur du régime.
- c) Les salariés engagés à compter de la date de mise en vigueur sont admissibles le jour suivant la date où ils ont complété une période de 6 mois de service auprès de l'employeur.

22.03 La participation

- a) Tous les salariés admissibles à la date d'entrée en vigueur du régime peuvent y adhérer de manière facultative.
- b) Tous les salariés qui entrent au service de l'employeur après la date de mise en vigueur peuvent y adhérer à compter de la date à laquelle ils deviennent admissibles.
- c) Un salarié ne peut discontinuer sa participation au régime ni retirer ses contributions régulières alors qu'il est employé par l'employeur.
- d) Les contributions prévues par les présentes sont payables en cas de cessation temporaire de travail quelle qu'en soit la cause si le salaire ne subit pas d'interruption. S'il y a interruption de salaire, le versement des contributions peut être suspendu.
- e) Le salarié doit remplir, signer et remettre à l'employeur la formule préparée à cette fin autorisant ce dernier à retenir et à verser des contributions au fiduciaire du régime.

- 22.04 Contribution
- a) La contribution régulière que doit verser un salarié dans son régime de retraite est d'un minimum d'un (1) pourcent de son salaire.
 - b) La contribution de l'employeur est égale à celle du salarié jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) pourcent.
 - c) Le salarié doit fixer sa contribution pour l'année qui vient avant le 15 septembre.
- 22.05 Les salariés ne peuvent retirer leurs contributions régulières tant qu'ils sont à l'emploi de l'employeur.
- 22.06 a) L'administration du régime est faite par l'employeur et par un comité nommé par les participants.
- b) La tenue des dossiers, la gestion de la caisse de retraite et des placements sont confiées à une compagnie de fiducie ou à une société d'assurance dont le siège social est situé au Québec.
- 22.07 Les frais de gestion de la caisse et de gestion du régime sont prélevés mensuellement à même les contributions des participants.

Article 23. CONGE SANS SOLDE

- 23.01 L'employeur peut accorder sur demande formulée par écrit, à un (1) employé à la fois, un congé sans solde d'un (1) an ou moins, à tout employé qui le désire dans les cas suivants:
- a) pour fins d'études de perfectionnement;
 - b) pour exercer une fonction à la demande du syndicat;
 - c) en cas de transfert du conjoint;
 - d) pour exercer une fonction électorale.
- 23.02 A son retour, l'employeur offre à l'employé 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.
- 23.03 Pendant son congé sans solde, l'employé n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective. A son retour, il reprend l'ancienneté qu'il avait au départ.

Article 24. ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 24.01
- a) Tout employé appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0,21 \$ le kilomètre.
 - b) Un employé qui utilise son automobile reçoit une compensation journalière minimale de 2,95 \$ par jour.
 - c) L'allocation prévue au paragraphe b) n'est pas concurrente de a), mais s'applique seulement si le kilométrage ne permet pas le minimum prévu au paragraphe b).

24.02 Tout employé appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,05 \$ le kilomètre.

24.03 Un employé qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) une fois par année financière, l'employé 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;
- b) à la fin d'une année financière, l'employé 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.

24.04 Les indemnités versées en vertu des articles précédents seront réajustées, conformément à la politique du gouvernement du Québec à ce titre.

Article 25. REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

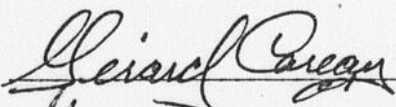
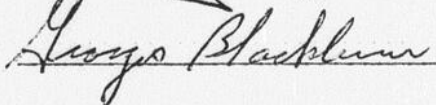
- 25.01 Les parties partagent les coûts d'un régime d'assurance collective, sur les objets et selon les modalités décrites au contrat numéro 2335-2336S de la Mutuelle La Laurentienne.
- 25.02 Le plan d'assurance est accepté par les deux parties et tout changement ou modification à ce même plan doit être accepté par le comité paritaire administrant le régime.
- 25.03 L'employeur est détenteur de la police d'assurance collective que le syndicat pourra consulter en faisant demande au Directeur général.

Article 26. DUREE DE LA CONVENTION



- 26.01 La convention entre en vigueur en date de signature, sauf les titres 11 et 13 qui sont rétroactifs au 1er janvier 1982 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 décembre 1983.
- 26.02 a) Les conditions de travail prévues aux présentes demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
b) Les salaires 1983 seront négociés à partir du 30 octobre 1982.
- 26.03 Les annexes A et B font partie intégrante de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Charlesbourg, ce
14⁰ jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux

LE SYNDICAT DES EMPLOYES
MUNICIPAUX DE CHARLESBOURG,
SECTION LOCALE 2441, SCFP,
PAR

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE CHARLESBOURG

ANNEXE "A"

LES SALAIRES (TAUX HORAIRE)

	1982
BLACKBURN, Georges, préposé à l'entretien	8,78 \$
CHAREST, Daniel, préposé à l'entretien	8,78 \$
DROLET, Gustave, préposé à l'entretien	8,78 \$
GILBERT, Hervé, préposé à l'entretien	8,78 \$
PICARD, Roger, préposé à l'entretien	8,78 \$
TREMBLAY, Omer, préposé à l'entretien	8,78 \$

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

	Date
PICARD, Roger	74-10-08
TREMBLAY, Omer	77-02-28
GILBERT, Hervé	77-03-28
CHAREST, Daniel	77-06-20
DROLET, Gustave	78-10-09
BLACKBURN, Georges	80-03-17

[Faint handwritten signatures]

[Faint handwritten signatures]

Lettre d'entente

L'employeur s'engage à transférer les fonds cumulés au régime de retraite (contrat numéro RG-134, Mutuelle S.S.Q.) dans des délais raisonnables et conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention.

En foi de quoi les parties signent à Charlesbourg ce mil
neuf cent quatre vingt deux.

Le Syndicat

Georges Caron
et

Georges Blackburn

L'Office municipal

[Signature]

Fernand Séguin

12-045

B. G. S. T.
QUÉBEC

22017-02

'83 JUL 12 14:14

ANNEXE "A"

Taux de salaire 1983 applicable à partir du 1er janvier 1983
et jusqu'à renouvellement des présentes.

	<u>TAUX HORAIRE</u>
BLACKBURN, Georges	9,34 \$
DROLET, Gustave	9,34 \$
GILBERT, Hervé	9,34 \$
PICARD, Roger	9,34 \$
TREMBLAY, Omer	9,34 \$



EN FOI DE QUOI LES PARTIES SIGNENT A CHARLESBOURG CE 29

JOUR DE juin 1983

Alain Casau
Président
Syndicat des employés municipaux
de Charlesbourg

[Signature]
Président
Office municipal d'habitation
de Charlesbourg

Georges Blackburn
Secrétaire

[Signature]
Secrétaire