

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-2019-6707

N° dossier d'accréditation : AM-2000-0795

<b>EMPLOYEUR</b>  OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE JOLIETTE 315, RUE FLAMAND JOLIETTE QC J6E 7H7  Secteur d'activité : Secteur municipal		
<b>ASSOCIATION</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4608 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2019-07-05	Nombre de salariés visés : 6	Date début : 2019-07-05
Date dépôt : 2019-09-09		Date d'expiration : 2022-12-31

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365      2019-09-12  
Téléphone              Date

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

9 SEP 19 14 202

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4608**

**ET**

**L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE JOLIETTE**

**2018-2022**

**SCFP**

Mh  
2022  
Uth  
R

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION .....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION .....	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
ARTICLE 4	MAINTIEN DES DROITS .....	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL .....	5
ARTICLE 6	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES.....	6
ARTICLE 7	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	7
ARTICLE 8	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE.....	8
ARTICLE 9	CONGÉS SOCIAUX.....	9
ARTICLE 10	CONGÉS SPÉCIAUX.....	10
ARTICLE 11	VACANCES PAYÉES .....	11
ARTICLE 12	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS.....	14
ARTICLE 13	CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE.....	15
ARTICLE 14	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 15	ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 16	POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS .....	17
ARTICLE 17	MESURES DISCIPLINAIRES .....	18
ARTICLE 18	SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATION POUR AUTOMOBILE.....	19
ARTICLE 19	VERSEMENT PÉRIODIQUE.....	20
ARTICLE 20	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.....	20
ARTICLE 21	ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL .....	20
ARTICLE 22	TRAVAIL À FORFAIT .....	21
ARTICLE 23	ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE.....	22
ARTICLE 24	PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL .....	22
ARTICLE 25	ANNEXES.....	22
ARTICLE 26	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS.....	23
ARTICLE 27	SÉCURITÉ D'EMPLOI .....	24
ARTICLE 28	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL .....	25
ARTICLE 29	RETROACTIVITÉ.....	25
ARTICLE 30	DURÉE DE LA CONVENTION.....	26
ANNEXE « A »	— LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS AVEC ANCIENNETÉ.....	27
ANNEXE « B »	— FONCTIONS ET SALAIRES .....	28
LETTRE D'ENTENTE 2019-01 .....		29
ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE 2019-01.....		31

am 4h  
B Mb

## ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure possible la sécurité et le bien-être des employés.

## ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Employeur est le seul et unique agent négociateur en matière de traitement et de conditions de travail pour tous les employés régis par le certificat d'accréditation émis au nom du Syndicat par le ministre du Travail et de la Main-d'œuvre portant le numéro de dossier AM-2000-0795.
- 2.02 Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la signature de la présente convention entre un employé 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 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions l'employé, les employés sont « toutes les personnes salariées au sens du Code du travail » qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes :
- a) l'expression « employé régulier à temps plein » désigne tout employé qui a complété une période d'essai de cent trente (130) jours effectivement travaillés et qui détient un poste.
  - b) l'expression « employé à l'essai » désigne tout employé qui n'a pas complété la période d'essai cent trente (130) jours effectivement travaillés et qui a été embauché dans le but de devenir un employé régulier.
  - c) L'expression « employé régulier à temps partiel » désigne tout employé 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.

L'employé 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.

*du* *Mh*  
*R* *UH*

- d) L'expression « employé temporaire » désigne tout employé embauché pour effectuer des surcroûts de travail d'une durée maximum de six (6) mois consécutifs ou pour remplacer un employé absent pour toutes causes d'absences prévues à la convention collective. Toute période de travail d'un employé temporaire ne peut être calculée pour une période d'essai prévue à l'article 15.01 de la convention collective.

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

L'employé temporaire n'a pas droit à tous les bénéfices prévus à la convention collective pour un employé permanent et n'a droit qu'à ceux qui y sont spécifiquement prévus.

- e) L'expression « employé étudiant » désigne tout employé qui est engagé pour une période temporaire 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.

L'employé étudiant n'a généralement pas droit à l'ensemble des bénéfices et avantages prévus à la convention collective pour les employés réguliers.

- f) Afin de faciliter l'application de la présente clause, l'Employeur informe tout nouvel employé, dès son engagement, de son statut quant aux définitions ci-haut décrites et lui remet, ainsi qu'au Syndicat, toute résolution ou document concernant son engagement.

Sur demande, l'Employeur fournit au Syndicat tous les renseignements concernant le statut des employés et l'application des susdites définitions.

3.02

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

- a) le terme « mutation » signifie le transfert d'un employé d'une fonction dont la rémunération est la même.
- b) le terme « rétrogradation » signifie le transfert d'un employé d'une fonction à une autre fonction moins rémunérée.
- c) le terme « supérieur immédiat » désigne le représentant de l'Employeur.
- d) le terme « Employeur » désigne l'Office municipal d'habitation de Joliette, ses mandataires et/ou ses représentants.
- e) le terme « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4608.

*Handwritten signatures and initials:*  
Mh  
201  
P  
46

**Champ d'application**

La présente convention collective s'applique à tous les employés assujettis à l'accréditation émise le 14 mai 2003.

Cependant :

1. Les employés étudiants ne sont pas assujettis à la convention collective sauf en ce qui a trait aux articles concernant l'horaire de travail, le temps supplémentaire et les cotisations syndicales. Ils ont également droit à la procédure de règlement des griefs dans le cas des articles précités. Les employés étudiants reçoivent comme salaire horaire, le taux du salaire minimum majoré d'un dollar (1 \$).
2. Les personnes qui font du travail pour l'Employeur dans le cadre du programme de travaux compensatoires ne sont pas régies par la présente convention.

**ARTICLE 4 MAINTIEN DES DROITS**

- 4.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort de l'Employeur de gérer, de diriger, d'administrer ses affaires en conformité avec ses obligations et de façon compatible avec les stipulations de la présente convention.
- 4.02 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 Le Syndicat a le droit d'afficher au tableau fourni par l'Employeur, les avis de convocation à ses assemblées ainsi qu'à ses autres activités régulières.
- 5.02 L'Employeur s'engage à fournir, une (1) fois par année, au mois de mars, au secrétariat du Syndicat, la liste des employés actuels et nouveaux, comprenant leur nom, leur prénom, leur âge, leur traitement, leur fonction assignée, leur date d'entrée en service ainsi que la dernière adresse déclarée à l'Employeur. L'Employeur transmet aussi les changements de fonctions et la liste des employés qui ont quitté le service de l'Employeur.

---

5.02  
MLH  
MLH  
MLH

## ARTICLE 6 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

6.01 Après autorisation du supérieur immédiat, l'Employeur reconnaît à un représentant du Syndicat le droit de s'occuper des affaires internes syndicales. Avant de quitter son poste, l'employé doit obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat, laquelle autorisation n'est pas refusée sans raison valable et est accordée aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le faire.

La durée de l'absence de l'employé de son poste de travail doit être limitée le plus possible et ne pas entraîner de perturbation des opérations de l'Employeur. Le représentant du Syndicat ne perd aucun droit quant aux traitements, avantages et privilèges prévus par la présente convention collective.

6.02 a) Un représentant autorisé du Syndicat, dont la présence est nécessaire, peut après en avoir avisé le supérieur ou son représentant autorisé, quarante-huit (48) heures à l'avance, si possible, s'absenter de son travail, et ce, pour la période de temps requis, sans perte de traitement, à l'occasion :

- 1) de discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
- 2) d'audition de griefs ou de mécontentes pour l'arbitrage y compris les témoins nécessaires (incluant l'employé concerné, s'il y a lieu) le ou les témoins sont libérés uniquement pour la durée de leur témoignage et doivent retourner au travail dès que leur témoignage est complété;
- 3) de rencontres convenues entre les parties;

b) Deux (2) employés sont libérés sans perte de salaire pour les rencontres de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective.

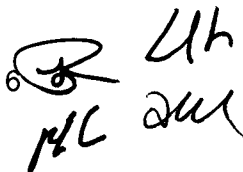
6.03 Tout membre du Syndicat peut être accompagné d'un représentant du Syndicat local et/ou du conseiller du Syndicat, lors d'une convocation ou d'une rencontre chez un représentant de l'Employeur au cours de laquelle une mesure disciplinaire est remise à l'employé.

Cette rencontre se tient sur les heures de travail, à l'heure et à la date convenues entre les parties à moins que celles-ci en décident autrement.

6.04 Un représentant autorisé du Syndicat peut, après avis donné au supérieur immédiat, au moins dix (10) jours à l'avance, s'absenter pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux, session de formation et préparation de la négociation de la convention collective.

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

---

 Uh  
ML  
du

## ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

### 7.01 Employés de bureau

- a) La semaine régulière de travail est de trente-trois heures soixante-quinze (33 h 75) pour les employés réguliers temps plein.

Du lundi au jeudi : 8 h 30 à 12 h — 13 h à 17 h  
Vendredi : de 8 h 15 à 12 h.

- b) La semaine régulière de travail est de vingt-sept heures (27 h) pour les employés réguliers temps partiel.

Du mardi au jeudi : 8 h à 12 h et 13 h 15 à 17 h  
Vendredi : 8 h 15 à 12 h

### Employés de métiers

- c) La semaine régulière de travail est de quarante heures (40 h) pour les employés de métiers, réparties comme suit :

Du lundi au vendredi : 8 h à 12 h – 13 h à 17 h

- d) Pour un employé régulier à temps partiel, la semaine de travail est établie selon les besoins de l'Employeur, à l'intérieur de la période de travail de la semaine régulière.

- e) Les surcroûts de travail sont offerts, en priorité, aux employés à temps partiel jusqu'à concurrence de la semaine normale des employés réguliers temps plein avant de faire appel à un employé temporaire. Ce surcroût de travail n'a pas pour effet de libérer l'employé à temps partiel de ses tâches habituelles.

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


### 7.02 Pause semi-journalière

L'Employeur accorde une pause de 15 minutes à chaque employé par demi-journée de travail. Habituellement, les pauses se prennent dans les plages suivantes :

De 10 h à 10 h 15  
De 15 h à 15 h 15.

L'employé prend la pause à l'endroit où il se trouve au moment de la pause.

---

  
Mh 2004

7.03

### Horaire d'été

Pour la période couvrant le premier lundi du mois de juin jusqu'au vendredi précédant la fête du travail, l'horaire d'été suivant s'applique :

#### Employés de métier :

La semaine régulière de travail est de 40 heures, réparties comme suit :

- du lundi au jeudi :       de 7 h à 12 h  
                                      de 13 h à 17 h
- le vendredi :               de 8 h à 12 h

## ARTICLE 8 TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

8.01            Tout travail requis de l'employé par son supérieur immédiat en dehors de la journée régulière de travail, telle que définie à l'article précédent, est considéré comme travail supplémentaire.

8.02            Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

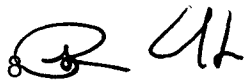
- a)    au taux et demi (150 %) du salaire horaire de l'employé concerné pour toutes les heures de travail effectuées en dehors de la journée régulière de travail établie à l'article 7 qui précède;
- b)    au taux et demi (150 %) du salaire horaire de l'employé concerné pour toutes les heures de travail accomplies en dehors de la semaine régulière de travail spécifié à l'article 7 des présentes;
- c)    au taux et demi (150 %) du salaire horaire de l'employé concerné, pour tout travail exécuté au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés énumérés à l'article 12 des présentes, et ce, en plus de la fête payée, sauf pour les congés de Noël et du lendemain de Noël et du Jour de l'An et du lendemain du Jour de l'An qui sont payés au taux double (200 %) et ce, en plus de la fête payée.

8.03            Pour les fins d'application des dispositions de la clause 8.02, le calcul du travail supplémentaire est basé sur le taux horaire du poste occupé ou de l'employé concerné, soit celui qui est le plus rémunérateur.

8.04            Tout employé obligé de revenir sur les lieux du travail pour effectuer du temps supplémentaire à la demande du supérieur immédiat est payé suivant les dispositions de la clause 8.02 s'appliquant dans son cas pour un minimum de deux (2) heures. De plus, dans un tel cas, l'Employeur peut exiger que l'employé reste disponible pour cette période minimale de deux (2) heures aux fins d'effectuer d'autres travaux.

Le minimum de paiement de deux (2) heures ne s'applique pas lorsque le temps supplémentaire effectué précède immédiatement ou est accolé à l'horaire régulier de travail de l'employé.

---

  
Mh 201

8.05 Le travail supplémentaire est exécuté par l'employé qui accomplit normalement le travail pour lequel le travail supplémentaire est requis. S'il peut être exécuté indifféremment par les employés, il est réparti équitablement entre les employés permanents.

Par ailleurs, le travail supplémentaire exécuté en continuité de la journée régulière de travail est exécuté par l'employé 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 employé.

8.06 Nonobstant les dispositions de l'article 8.02 prévoyant la rémunération du travail supplémentaire, les heures de travail supplémentaire peuvent, après entente avec l'Employeur, être accumulées en temps équivalent au taux applicable pour fins de reprise en congé rémunéré.

Le moment de la prise de congé compensatoire est déterminé après entente entre l'employé et son supérieur immédiat.

Un employé ne peut au cours d'une année accumuler plus de quarante (40) heures de temps supplémentaire à reprendre.

Le temps supplémentaire accumulé à la fin de l'année ne peut être reporté à l'année suivante et doit être monnayé et cela avant le 30 novembre.

## ARTICLE 9 CONGÉS SOCIAUX

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

a) **Mariage**

Lors du mariage de l'employé : trois (3) jours ouvrables consécutifs dans les deux (2) mois suivants la date du mariage

b) **Décès**

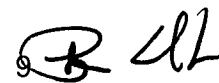

Lors du décès du conjoint, d'un enfant de l'employé ou d'un enfant du conjoint: cinq (5) jours ouvrables;

Lors du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur : trois (3) jours ouvrables.

Une de ces journées, prévues aux paragraphes précédents, peut être utilisée plus tard afin de permettre à l'employé d'assister à la cérémonie d'incinération ou d'inhumation.

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 ou d'un petit-enfant : un (1) jour ouvrable.

Si les décès mentionnés ci-haut ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence de l'employé, un (1) jour ouvrable de plus est accordé.

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

Les personnes :

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

c) **Naissance ou adoption**

Lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant : deux (2) jours ouvrables durant l'année suivant la naissance ou l'adoption.

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

9.03 Sauf dans le cas du mariage de l'employé permanent, les journées prévues à la clause 9.01 ne sont pas accordées lorsqu'elles coïncident avec les jours de congés stipulés dans la présente convention, ou pendant une absence pour maladie ou accident de travail.

## ARTICLE 10 CONGÉS SPÉCIAUX

### 10.01 Congé sans solde

Un employé qui compte sept (7) années d'ancienneté au service de l'Employeur obtient un congé sans traitement s'il en fait la demande au directeur avec un préavis d'un mois franc. Ce congé est d'une durée minimale de quinze (15) jours ouvrables et d'une durée maximale de six (6) mois et l'employé peut mettre fin à son congé sans traitement par un préavis d'un (1) mois. Par la suite, l'employé, à tous les cinq (5) ans, pourra, s'il le désire, obtenir un congé sans traitement selon les modalités précédemment décrites.

À la date du préavis de la demande de congé sans traitement, le congé est accordé par ancienneté selon le quantum suivant : un employé à la fois par service.

10.02

### Programme de préretraite

L'Employeur peut, après entente, accorder une préretraite à l'employé régulier qui le demande, et ce, aux conditions suivantes :

- a) L'employé doit être âgé d'au moins cinquante-cinq (55) ans et posséder un minimum de douze (12) ans de service continu auprès de l'Employeur;
- b) La préretraite prend la forme d'une diminution de la semaine normale de travail et les heures manquantes seront comblées par un employé régulier à temps partiel;
- c) Toute préretraite accordée devra obligatoirement être suivie de la retraite normale et définitive de l'employé, lequel ne peut survenir plus de cinq (5) années suivant le début de la préretraite;
- d) Tous les bénéfices d'ordre monétaire, quels qu'ils soient (incluant, et ce, non limitativement les vacances, sauf les jours fériés) prévus à la convention collective, sont au prorata selon la nouvelle semaine normale de travail, selon le cas.
- e) L'employé doit convenir avec l'Employeur des jours travaillés et ces jours devront être consécutifs.
- f) L'employé régulier doit adresser, par écrit, une demande au directeur général. Celui-ci doit répondre dans les quarante-cinq (45) jours suivants la demande. Une lettre d'entente devra être signée à cet effet afin d'établir les détails du nouvel horaire de travail.

### ARTICLE 11 VACANCES PAYÉES



11.01

Pour les fins du calcul des vacances, l'année de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Tout employé régi par la présente convention a droit, à 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 continu au 31 décembre, à une (1) journée de vacances pour chaque mois entier travaillé au cours de la période de référence avec un maximum de dix (10) jours et il a droit à une indemnité égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- b) S'il a un (1) an de service continu au 31 décembre, à deux (2) semaines de vacances et il a droit à une indemnité égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- c) S'il a trois (3) ans de service continu au 31 décembre, à trois (3) semaines de vacances et il a droit à une indemnité égale à six pour cent (6%) du salaire gagné pendant la période de référence;

---

14   
Mh 

- d) S'il a cinq (5) ans de service continu au 31 décembre, à quatre (4) semaines de vacances et il a droit à une indemnité de huit pour cent (8%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- e) S'il a onze (11) ans de service continu au 31 décembre, à vingt et un (21) jours de vacances et il a droit à une indemnité de huit virgule quatre pour cent (8,4%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- f) S'il a douze (12) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-deux (22) jours de vacances et il a droit à une indemnité de huit virgule huit pour cent (8,8%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- g) S'il a treize (13) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-trois (23) jours de vacances et il a droit à une indemnité de neuf virgule deux pour cent (9,2%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- h) S'il a quatorze (14) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-quatre (24) jours de vacances et il a droit à une indemnité de neuf virgule six pour cent (9,6%) du salaire gagné pendant la période de référence;
- i) S'il a quinze (15) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-cinq (25) jours de vacances et il a droit à une indemnité de dix pour cent (10 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
- j) S'il a vingt-trois (23) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-six (26) jours de vacances et il a droit à une indemnité de dix virgule quatre pour cent (10,4 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
- k) S'il a vingt-cinq (25) ans de service continu au 31 décembre, à vingt-sept (27) jours de vacances et il a droit à une indemnité de dix virgule huit pour cent (10,8 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
- l) S'il a vingt-six (26) à trente-quatre (34) ans de service continu au 31 décembre, trente (30) jours de vacances et il a droit à une indemnité de douze pour cent (12 %) du salaire gagné pendant la période de référence;
- m) S'il a trente-cinq (35) ans et plus de service continu au 31 décembre, à trente-cinq (35) jours de vacances et il a droit à une indemnité de quatorze pour cent (14 %) du salaire gagné pendant la période de référence;

11.02 La rémunération pour la période de vacances est versée à chaque semaine par dépôt bancaire à moins que l'employé fasse la demande de recevoir le montant total de ses vacances avant son départ.

11.03 Si pour une raison ou pour une autre, un employé quitte le service de l'Employeur, il a alors droit au paiement d'une indemnité pour les vacances accumulées à la date de son départ.

---

12  
HL  
AL  
su

- 11.04 Si un employé est absent par maladie et/ou accident non couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au moment du début d'une période de vacances programmée, il peut reporter sa période de vacances après son retour au travail à une date convenue entre l'employé et l'Employeur. Cependant, si l'employé 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.
- 11.05 Si un jour férié survient au cours de la période de vacances de l'employé, 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, l'employé concerné doit au préalable en aviser son supérieur immédiat.
- 11.06 Aucune absence payée prévue par la convention ou autorisée par l'Employeur, incluant maladie ou accident, ne constitue en aucun temps une interruption de service quant à la compilation de temps ou de vacances.
- 11.07 Choix des vacances et nombre d'employés absents en même temps :
- Au cours de la période du 1<sup>er</sup> avril au 30 avril, chaque employé fait connaître son choix des dates de ses vacances en précisant les dates auxquelles il désire prendre sa première, sa deuxième et/ou sa troisième semaine de vacances.
- Après que le premier tour soit terminé, les employés qui ont droit à d'autres semaines de vacances peuvent signifier leur choix pour le résidu de leurs vacances parmi les semaines encore disponibles. Ce choix se fait également par ordre d'ancienneté.
- Les horaires de vacances complétés sont affichés le 1<sup>er</sup> mai et dans la préparation des horaires, l'Employeur n'est pas tenu de permettre à plus de deux employés de métier de s'absenter en même temps.
- Deux employés de bureau peuvent prendre au moins deux (2) semaines de vacances par année, en même temps.
- Pour les vacances qui doivent être prises en dehors de la période estivale (1<sup>er</sup> juin au 31 août), l'employé peut choisir, dès le premier tour plus de trois (3) semaines consécutives de vacances.

## ARTICLE 12 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

- 12.01 L'Employeur accorde à chaque année, avec plein salaire, aux employés régis par la présente convention, les jours fériés suivants ou tout autre jour devant les remplacer:
- 1<sup>er</sup> janvier
  - 2 janvier
  - Vendredi Saint
  - Lundi de Pâques
  - Lundi qui précède le 25 mai
  - 24 Juin
  - 1<sup>er</sup> juillet
  - Fête du travail
  - 2<sup>e</sup> lundi d'octobre
  - 24 décembre
  - 25 décembre
  - 26 décembre
  - 31 décembre
- Les bureaux seront fermés du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, sans ajouts de jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 12.01.
- 12.02 Tout employé requis de travailler l'un de ces jours de fête est rémunéré selon les dispositions de la clause 8.02.
- 12.03 Si l'un ou l'autre des jours mentionnés coïncide avec un samedi ou un dimanche, ils sont fixés à une autre date, après entente entre le Syndicat et l'Employeur.
- 12.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des congés prévus à la clause 12.01, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiatement et celui qui suit immédiatement le jour de fête chômé et payé, à moins que pour l'un ou l'autre de ces jours, il ne soit absent avec traitement, absent pour maladie, avec pièce justificative ou absent pour une autre raison jugée valable.
- 12.05 Si l'un des jours de fête chômés et payés prévus à l'article 12.01 coïncide à un vendredi durant la période où l'employé a un horaire se terminant le vendredi à midi (12 h), celui-ci aura droit d'accumuler la différence des heures qu'il aurait travaillées durant sa journée régulière de travail.
- 12.06 L'Employeur accorde, à chaque année, un (1) jour de congé mobile fractionnable à chaque employé régulier. Ce congé sera pris, sur demande de l'employé, à une date convenue avec l'Employeur. Ce congé est non reporté et non remboursé.

## ARTICLE 13 CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE

- 13.01 a) Il est accordé à tout employé permanent qui possède plus d'un (1) an d'ancienneté, neuf (9) jours de congé de maladie par année de calendrier. Ces neuf (9) jours sont portés au crédit de l'employé le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Si l'employé permanent obtient une année d'ancienneté au cours de l'année de calendrier, à compter de l'obtention de cette année d'ancienneté, et jusqu'à la fin de l'année de calendrier, l'employé accumule une demi-journée de maladie par mois entier de service.
- b) Le salaire régulier de l'employé absent pour maladie lui est payé jusqu'à la limite des jours de maladie accumulés à son crédit.
- c) Pour un employé régulier à temps partiel, qui possède une année d'ancienneté, les journées de maladie lui sont payées au prorata, soit en fonction du nombre hebdomadaire d'heures de travail de l'employé régulier à temps partiel par rapport au nombre hebdomadaire d'heures de travail d'une semaine régulière.
- d) Le 15 décembre de chaque année, le solde des jours de congés de maladie accumulés pendant l'année courante au dossier d'un employé, lui sera payé au taux du salaire en vigueur à la date susmentionnée et ce, avant le 31 décembre de l'année en cours.
- 13.02 Un mois entier de service signifie un mois de calendrier pendant lequel l'employé a travaillé la majorité des jours ouvrables. L'absence causée par un accident ou par une maladie et/ou toute autre absence prévue par la présente convention collective autorisée par l'Employeur pour un mois complet ou pour la majorité des jours ouvrables du mois, réduit le nombre de jours de maladie de l'employé.
- 13.03 Pour une maladie entraînant une absence de trois (3) jours ou moins, l'attestation écrite de l'employé suffit pour établir la maladie.
- 13.04 Sur demande, pour une absence de quatre (4) jours ou plus, l'employé doit fournir un certificat médical indiquant la nature exacte de la maladie et de la date probable du retour au travail.
- 13.05 Lors de la prise de sa retraite, de sa démission, de son renvoi ou de son décès, tout employé (ou ses ayants-droit) bénéficie du solde des jours ouvrables de maladie accumulés à son crédit au taux du traitement alors en vigueur, mais n'excédant jamais le nombre de jours prévus à l'article 13.01 a).

---

15  
MH  
92  
du

## ARTICLE 14 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

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

## ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

15.01 L'ancienneté s'acquiert après qu'un employé a accumulé cent trente (130) jours effectivement travaillés au service de l'Employeur à titre d'employé 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 à l'employé de se qualifier.





15.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est congédié pour cause;
- 3) s'il est absent pour maladie, maladie professionnelle ou accident de travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- 4) s'il est mis à pied pour une période égale à l'ancienneté accumulée au moment de la mise à pied avec un maximum de douze (12) mois;
- 5) s'il ne se présente pas au travail pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans autorisation de son Employeur et sans aucun motif valable dont la preuve lui incombe;
- 6) s'il ne se présente pas au travail sans raison valable dont la preuve lui incombe dans les cinq (5) jours suivants la fin d'un congé autorisé en vertu de la présente convention ou dans les cinq (5) jours qui suivent son rappel à la suite d'une mise à pied.

15.03 Les deux parties conviennent que l'annexe « A » de la présente convention indique, à la date de la signature des présentes, la liste officielle d'ancienneté des employés au service de l'Employeur à cette même date.

15.04 Un employé régulier à temps plein ou un employé régulier à temps partiel qui s'absente de son travail conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ne perd aucun de ses droits d'ancienneté, sous réserves de ce qui est prévu à l'article 15.02.

---

16    
 

## ARTICLE 16 POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS

- 16.01 Dans tous les cas où il se produit une vacance, soit à l'une ou l'autre des fonctions régies par les présentes ou à une nouvelle fonction, l'Employeur doit, s'il désire combler la vacance, 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 et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination au supérieur immédiat de l'Employeur et en transmettre copie au secrétaire du Syndicat.
- 16.02
- a) Dans le cas de promotion ou de nomination soit à une nouvelle fonction, soit à une fonction vacante, au plus tard cinq (5) jours 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) L'employé qui obtient le poste a droit à une période d'essai de vingt (20) jours ouvrables. Si, au terme de cette période, l'employé 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, l'employé peut décider de ne pas conserver ce nouveau poste.
  - c) Au cas où aucun employé ne peut remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur peut alors embaucher une personne de l'extérieur.
  - d) Pendant la période d'affichage prévue à l'article 16.02 et la période d'essai prévue au présent article, l'Employeur n'est pas tenu d'afficher le poste laissé vacant par l'employé promu et il peut combler temporairement le poste par un employé de son choix.
- 16.03 Tout employé peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat selon une procédure établie à l'avance entre les parties. L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, le taux de salaire et les heures de travail et les exigences du poste.
- 16.04 Le nom de l'employé qui remplit un poste vacant est affiché au tableau d'affichage durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.
- 16.05 L'employé absent conformément à l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, y compris les vacances annuelles, peut appliquer ses droits d'ancienneté par l'entremise d'un représentant du Syndicat.
- 16.06 L'employé n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

16.07 L'Employeur peut combler tout poste temporairement vacant en y affectant temporairement un autre employé et/ou en utilisant les services d'un employé temporaire.

S'il s'agit d'un poste temporairement vacant pour une durée prévue supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, l'Employeur offre ce poste, par ordre d'ancienneté parmi les employés pour lesquels ce poste constitue une promotion, pourvu que l'employé satisfasse aux exigences normales de la fonction. A défaut de candidat, il peut alors utiliser un employé temporaire qui remplit les exigences normales de la fonction.

## ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 L'Employeur doit fournir par écrit au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition d'une mesure, les raisons de toute mesure disciplinaire qu'il impose. Une mesure disciplinaire ne peut être imposée après trente (30) jours de la connaissance des faits.

17.02 Tout employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

17.03 Dans les cas de suspension et de renvoi, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension et le renvoi ou ordonner la réinstallation de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du traitement perdu.

17.04 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

17.05 Lorsque l'Employeur, par ses représentants autorisés, décide de convoquer un employé pour lui remettre un avis disciplinaire, un avis de suspension ou un avis de congédiement, l'employé doit être accompagné d'un représentant syndical.

17.06 L'employé ou un représentant du Syndicat autorisé par écrit au nom de l'employé peut, sur demande écrite consulter le dossier de l'employé 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.

17.07 Toute mesure ou tout avis disciplinaire est retiré du dossier d'un employé et ne peut plus être invoqué après douze (12) mois de son imposition sauf s'il y a eu récidive pour un geste de même genre, auquel cas, les mesures ou les avis sont retirés après douze (12) mois de l'imposition du dernier avis ou de la dernière mesure.

## ARTICLE 18 SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATION POUR AUTOMOBILE

18.01 Les salaires payés à chaque employé sont ceux apparaissant à l'annexe « B » des présentes pour chacune des fonctions mentionnées. Les employés sont classifiés en regard de leur nom respectif à l'annexe « A » à moins que des changements n'y soient apportés selon les dispositions de la présente.

18.02 L'employé qui exerce temporairement une autre fonction que sa fonction régulière, à la demande de son Employeur, reçoit, pour tout le temps de l'accomplissement de ce travail temporaire, le salaire fixé pour celle des deux fonctions qui est la mieux rémunérée à la condition qu'il exerce cette autre fonction pour une durée minimale d'une demi-journée.

18.03 Si, pendant la durée de la présente convention, l'Employeur décide de créer de nouvelles fonctions ou d'apporter des modifications dans une fonction existante, il doit au préalable consulter le Syndicat au sujet du salaire projeté. En cas de désaccord, le cas est soumis pour règlement selon la procédure de griefs. Pendant la période de la procédure de grief, l'Employeur peut mettre en place la nouvelle fonction ou la fonction modifiée et verser à l'employé le salaire établi par l'Employeur.

18.04 L'employé promu à une classe supérieure, conformément aux dispositions applicables à l'article 16.02, reçoit le salaire de cette classe.

### 18.05 Allocation pour automobile

Tout employé appelé à se servir de son véhicule dans ses déplacements pour l'Employeur reçoit une allocation forfaitaire d'un minimum de neuf dollars et onze dollars et trente-huit cents (11,38 \$) par jour jusqu'à concurrence de 25 kilomètres parcourus. Pour tout kilomètre supplémentaire, le taux payable sera de quarante-cinq cents et demi (0,455 \$) du kilomètre. Le paiement de cette allocation ne s'applique pas lorsque l'employé se déplace d'un immeuble à un autre dont il est responsable. Pour avoir droit au montant forfaitaire, l'employé doit regrouper, le plus possible, ses déplacements au cours d'une même journée. Les montants prévus au présent alinéa sont indexés annuellement selon la politique de la Société d'habitation du Québec applicable aux offices municipaux d'habitation.

Le montant forfaitaire est payable lorsque le déplacement a été effectué à la demande ou avec l'autorisation du directeur. La distance du déplacement est mesurée à compter du lieu de travail de l'employé. Le montant d'allocation dû à un employé lui est versé au plus tard le 10<sup>e</sup> jour du mois suivant le mois au cours duquel le déplacement a été effectué.

## **ARTICLE 19 VERSEMENT PÉRIODIQUE**

- 19.01 Les employés sont payés par dépôt bancaire tous les jeudis. Si le jeudi est fête, les employés sont payés le jour qui précède la fête. L'employé choisit l'institution bancaire.
- 19.02 Les détails suivants doivent être fournis à chaque paie :
- a) ses nom et prénom;
  - b) la date et la période de paie;
  - c) le nombre d'heures régulières;
  - d) le nombre d'heures supplémentaires;
  - e) le montant brut;
  - f) les déductions faites;
  - g) le montant net payé;
  - h) le taux horaire, le cas échéant.

## **ARTICLE 20 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES**

- 20.01 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 lieux de travail, l'Employeur facilite, de concert avec le Syndicat, l'adaptation de l'employé aux dites améliorations, modifications ou transformations.
- 20.02 Dans l'éventualité d'une division, d'une fusion ou d'un regroupement de l'Office municipal, partiel ou total, les employés conservent leurs droits, privilèges et avantages dont ils bénéficient en vertu de la présente convention.

## **ARTICLE 21 ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ, SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL**

- 21.01 L'Employeur doit prendre toutes les mesures d'hygiène et de sécurité nécessaires et raisonnables à la protection, la santé et le bien-être de ses employés.
- 21.02 L'Employeur verse annuellement aux employés permanents occupant les fonctions de : préposé à l'entretien ou concierge et préposé aux immeubles, deux cent cinquante dollars (250 \$) sur présentation d'une facture pour l'achat de chaussures ou de bottes de sécurité.

L'Employeur fournit annuellement aux employés réguliers occupant les fonctions de : préposé à l'entretien, concierge et préposé aux immeubles :

- des lunettes de sécurité (goggles);
- des gants de sécurité (été et hiver) qui seront remplacés sur présentation des gants usés;
- trois (3) chemises ou polos à manches courtes ou longues, au choix de l'employé;
- trois (3) paires de pantalon;
- un (1) chandail d'hiver ou un polard, au choix de l'employé;
- un (1) imperméable;
- un (1) manteau d'hiver avec pantalon;
- une (1) paire de bottes d'hiver aux deux ans;

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

La distribution des vêtements et des chaussures se fait au cours du mois de septembre de chaque année.

21.03 Sur demande, l'Employeur rencontre un représentant du Syndicat, au moment convenu entre les deux, pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les solutions appropriées pour éliminer les dangers d'accident.

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

De la même façon, il remet au comité copie de toute déclaration d'accident ou de maladie du travail.

## ARTICLE 22 TRAVAIL À FORFAIT

22.01 L'attribution de contrat en sous-traitance, l'octroi de programmes spéciaux ou de travaux compensatoires ne doit pas avoir pour effet d'entraîner le licenciement ou la mise à pied des employés réguliers dont les noms apparaissent à l'Annexe A de la convention collective ou de les priver de leur semaine régulière de travail.

## ARTICLE 23 ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE

### Assurance groupe

23.01 Le ou les régimes d'assurance collectif(s) en vigueur le 14 mai 2003 est (sont) maintenu(s) pour la durée de la convention collective.

### 23.02 Régime de retraite

- a) Il est convenu que le régime de retraite et/ou REER actuellement en vigueur est maintenu pour la durée de la présente convention.
- b) L'Employeur s'engage à cotiser selon les dernières modifications apportées au Règlement concernant le régime de retraite des personnes salariées des OMH, soit entre 6 % et 8,5 % du salaire brut, au choix du salarié pour sa contribution et une contribution égale à celle de l'employé plus 1 % pour l'Employeur.

## ARTICLE 24 PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL

24.01 Lorsque l'employé est appelé à se présenter devant un tribunal, il est considéré comme étant en congé sans solde. Cependant, ce dernier conserve tous les droits et privilèges prévus à la convention collective.

24.02 Lorsque l'employé est appelé à se présenter devant un tribunal pour une cause l'impliquant à titre d'employé de l'Employeur ou comme témoin, ou comme juré, cet employé est considéré comme étant en congé autorisé par l'Employeur sans perte de traitement, droits et privilèges prévus à la convention. Cependant, dans le cas où l'employé est rémunéré (taxe de témoin) pour telle présence, il doit remettre à l'Employeur tout montant ainsi reçu. Cependant, dans le cas où l'employé a droit de recevoir une rémunération (taxe de témoin) pour telle présence, il doit prendre les mesures pour obtenir le montant qui lui est dû et remettre ce montant à l'Employeur. De plus, dès que sa présence n'est plus requise à la cour, l'employé doit se présenter au travail.

A moins de dispositions contraires dans la convention collective, l'employé qui doit se présenter devant un tribunal pour une cause qui l'implique et pour laquelle il a des intérêts opposés avec l'Employeur, est considéré comme étant en congé sans solde autorisé par l'Employeur.

## ARTICLE 25 ANNEXES

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

## ARTICLE 26 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

26.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible, toute différence, grief ou mécontentement relatif aux salaires et conditions de travail, pouvant survenir au cours de la durée des présentes. En conséquence, l'Employeur et le Syndicat doivent se conformer à la procédure qui suit.

Le Syndicat soumet par écrit dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant l'incident ou la connaissance qu'il en a eu, le grief ou la mécontentement au directeur de service concerné. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la date du grief.

### Deuxième étape

Si le grief ou la mécontentement 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.

26.02 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les samedi et dimanche, les jours fériés et le jour de la présentation du grief ou mécontentement.

26.03 Un employé qui présente un grief ou mécontentement ne doit être aucunement importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.

26.04 Les parties, l'Employeur et le Syndicat, peuvent, d'un commun accord, par écrit, s'éloigner de la présente procédure.

26.05 Faute d'avoir été porté aux différentes étapes ou à l'arbitrage dans les délais ci-haut mentionnés, le grief est tenu pour définitivement abandonné.

26.06 L'Employeur et le Syndicat paieront chacun 50 % des honoraires et dépenses de l'arbitre.

## ARTICLE 27 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 27.01 Les employés réguliers dont les noms apparaissent à l'Annexe « A » de la convention collective ne subissent aucune mise à pied, aucun licenciement ou aucune réduction de leurs heures régulières de travail pendant la durée de la convention collective, à moins que l'Employeur ne subisse une diminution du financement gouvernemental des ressources humaines ou une diminution du parc immobilier actuel. Si une telle diminution se produit, la réduction d'heures ou la réduction du nombre d'employés sera proportionnelle à telle diminution.
- 27.02 L'Employeur s'engage à assurer à ses frais une défense pleine et entière à l'employé et à protéger l'employé dès que sa responsabilité civile est mise en cause en raison d'acte posé dans l'exercice et les limites de ses fonctions.
- L'engagement pris par l'Employeur au présent article ne s'applique pas pour toute situation où l'employé a causé volontairement des dommages ou a été trouvé coupable ou s'avoue coupable d'une infraction au pénal ou au criminel.
- L'employé est soumis, à l'égard de l'Employeur, aux obligations d'un assuré à l'endroit de son assureur quant à la bonne foi, la collaboration, la communication, en temps utile, d'un événement ou d'une réclamation. Il ne peut admettre sa responsabilité ni préjudicier à la défense que l'Employeur veut opposer à sa réclamation.
- Le défaut de se conformer à ses obligations peut entraîner un refus de couverture ou d'indemnisation.
- 27.03 Le titulaire d'un poste que l'Employeur décide d'abolir a le privilège d'être nommé à un autre poste régi par les présentes et il est alors rémunéré suivant le nouveau poste qu'il occupe. Cependant, l'employé ne subit aucune perte ou baisse de salaire et est alors considéré comme hors échelle. De ce fait, l'Employeur ne peut mettre à pied un employé régulier visé par les présentes.
- La présente clause ne s'applique qu'aux employés réguliers au service de l'Employeur.

## ARTICLE 28 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 28.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un comité de relations de travail composé d'un membre désigné par l'Employeur et d'un membre désigné par le Syndicat, chaque partie pouvant d'adjoindre le soutien d'un conseiller externe.
- 28.02 La fonction du comité de relations de travail est de discuter de toute question qui préoccupe le Syndicat ou l'Employeur en relation avec l'interprétation et l'application de la convention collective de travail, notamment en favorisant la discussion de questions relatives à divers aspects de l'application de la convention collective dans un contexte non litigieux ou afin d'éviter toute mésentente relative à l'application de la présente convention. Le mandat du comité de relations de travail inclut les questions reliées à la santé et la sécurité.
- 28.03 L'une ou l'autre des parties peut demander que soit tenu une réunion du comité de relations de travail pendant les heures de travail, en précisant le ou les sujets à discuter.

## ARTICLE 29 RETROACTIVITÉ

- 29.01 Malgré les dispositions de l'article 30.01, les employés présents au moment de la signature de la convention collective, auront droit de recevoir, pour toutes les heures payées entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et la date de la signature de la convention collective, la différence de salaire hebdomadaire ou horaire, selon le cas, entre ce qui leur a été payé et les taux de salaire apparaissant à l'Annexe « B » de la convention collective.
- Le montant de la rétroactivité sera payé sur un paiement séparé dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective.

**ARTICLE 30 DURÉE DE LA CONVENTION**

30.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022.

30.02 À son expiration, la présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

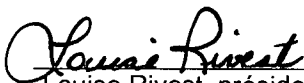
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Joliette, ce 5 ° jour du mois de juillet 2019.

**OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE JOLIETTE**

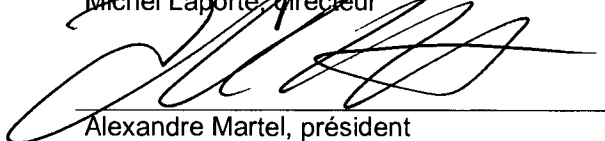
**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4608**



Michel Laporte, directeur



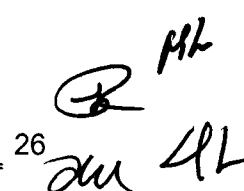
Louise Rivest, présidente



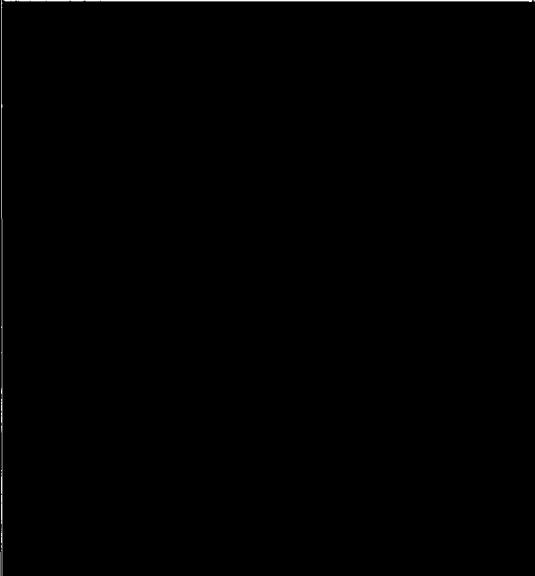
Alexandre Martel, président  
Conseil d'administration





Mario Lamontagne, conseiller syndical

  
26  
MK  
du 4L

ANNEXE « A » — LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS AVEC ANCIENNETÉ

NOM	DATE DE PERMANENCE
	22-10-1984
	25-05-1992
	29-05-1995
	06-11-2008
	27-05-2013
	08-07-2013

  
27  


## ANNEXE « B » — FONCTIONS ET SALAIRES

### Employées de bureau

NOM	FONCTION	TAUX HORAIRE				
		01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022
	Préposée comptabilité	32,05 \$	32,69 \$	33,34 \$	34,01 \$	34,69 \$
	Préposée location*	30,02 \$	31,13 \$	32,26 \$	32,91 \$	33,56 \$

\* La préposée location recevra cinquante cents (0,50 \$) de l'heure, en plus de l'augmentation de deux pour cent (2 %), et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020.

### Employés de métier



FONCTION	TAUX HORAIRE				
	01-01-2018	01-01-2019	01-01-2020	01-01-2021	01-01-2022
Préposé à l'entretien	26,00 \$	26,52 \$	27,05 \$	27,59 \$	28,14 \$
Concierge et préposé aux immeubles	23,13 \$	23,59 \$	24,06 \$	24,54 \$	25,04 \$

Pour les futurs employés :

- 0 – 1 an : 85 % du taux de salaire prévu
- 1 – 2 ans : 90 % du taux de salaire prévu
- 2 – 3 ans : 95 % du taux de salaire prévu
- 3 et plus : 100 % du taux de salaire prévu

**Salaire des étudiants** : 1,00 \$ de plus que le salaire minimum.

L'augmentation prévue est de deux pour cent 2 % des taux de salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, s'ajoutera, s'il y a lieu, tout autre montant qui pourrait être versé par le gouvernement du Québec, à titre d'augmentation de salaire de la fonction publique du Québec, en vertu de l'entente intervenue avec les principaux groupes de fonctionnaires québécois pour la période entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2022.

  
 28  


**LETTRE D'ENTENTE 2019-01**

INTERVENUE ENTRE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4608**

ci-après appelé : le Syndicat

ET

**L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE JOLIETTE**

ci-après appelée : l'Employeur



**OBJET : MADAME** [REDACTED]

- 
- CONSIDÉRANT l'intention de l'Employeur d'améliorer la qualité de vie de ses locataires;
- CONSIDÉRANT l'intention de l'Employeur d'offrir un meilleur service à ses usagers;
- CONSIDÉRANT l'expérience de Mme [REDACTED] à titre de préposée au Service à la clientèle;

**LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. De se revoir le ou vers le 15 octobre 2019 afin de regarder si ledit projet-pilote a eu les effets recherchés par l'Employeur.
3. De revoir les conditions salariales de Mme Laliberté qui se retrouvent à l'annexe.

---

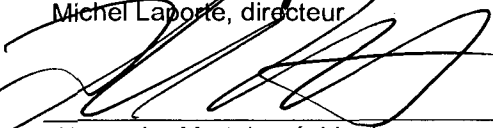
 ML  
29  
 ML

4. Ceci est un cas d'espèce et ne pourra être invoqué par l'une ou l'autre des parties.

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE  
JOLIETTE

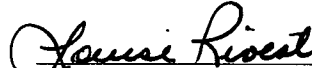


Michel Laporte, directeur

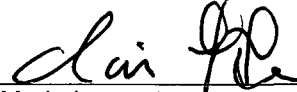


Alexandre Martel, président  
Conseil d'administration

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE,  
SECTION LOCALE 4608



Louise Rivest, présidente



Mario Lamontagne, conseiller syndical

ph

2021 SEP 19 PM 2:02

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE 2019-01

CONDITIONS DE TRAVAIL DE MADAME [REDACTED]

Titre d'emploi : Préposée au Service à la clientèle

Statut : Salariée régulière à temps partiel

Date d'embauche : 1<sup>er</sup> mai 2019


Horaire de travail : De 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h

Semaine de travail : Du lundi au vendredi (horaire variable défini par le directeur général, mais obligatoirement le vendredi)

Nombre d'heures : De 14 à 21 heures/semaine

Fin de la période de probation : 15 octobre 2019

Salaire : À déterminer

  
31  
MK  
AK