

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2024-5572

N° dossier d'accréditation : AM-1005-1585

EMPLOYEUR OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DU HAUT-RICHELIEU 145, RUE LATOUR, SUITE 100 SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU QC J3B 7T8 Secteur d'activité : Secteur municipal		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5465 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS LANGLOIS AVOCATS, S.E.N.C.R.L. 1250, BOULEVARD RENÉ-LÉVESQUE OUEST, 20E ÉTAGE MONTRÉAL QC H3B 4W8		
Date signature : 2025-10-23 Date dépôt : 2025-11-17	Nombre de salariés visés : 5	Date début : 2025-01-01 Date d'expiration : 2029-12-31

Remarque

V/Ref.: 344383.6.

Yao Aimé Goli
Préposé(e) à l'émission

2025-11-24
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817 Sans frais : 1 800 643-4817

Courriel: service.clientele@travail.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION 5465

ET

L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION HAUT-RICHELIEU

1^{ER} JANVIER 2025 AU 31 DÉCEMBRE 2029



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 3	DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION	4
ARTICLE 4	MAINTIEN DES DROITS	7
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	7
ARTICLE 6	AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	7
ARTICLE 7	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL	8
ARTICLE 8	TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	9
ARTICLE 9	CONGÉS SOCIAUX AVEC PLEIN TRAITEMENT	11
ARTICLE 10	CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES	12
ARTICLE 11	CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES OU PARENTALES	12
ARTICLE 12	VACANCES PAYÉES	13
ARTICLE 13	JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS	14
ARTICLE 14	CONGÉ PAYÉ EN CAS DE MALADIE	15
ARTICLE 15	MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL	16
ARTICLE 16	ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 17	POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS	17
ARTICLE 18	MESURES DISCIPLINAIRES	19
ARTICLE 19	SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATION POUR AUTOMOBILE	20
ARTICLE 20	VERSEMENT PÉRIODIQUE	22
ARTICLE 21	ABOLITION DE POSTES	23
ARTICLE 22	PERFECTIONNEMENTS	23
ARTICLE 23	CHANGEMENT DE STRUCTURE DE L'OFFICE	23
ARTICLE 24	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	23
ARTICLE 25	HYGIÈNE ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ	24
ARTICLE 26	TRAVAIL À FORFAIT	25
ARTICLE 27	ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE	25
ARTICLE 28	PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL	26
ARTICLE 29	DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES	27
ARTICLE 30	ANNEXES	27

ARTICLE 31	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS	27
ARTICLE 32	PROGRAMME DE PRÉRETRAITE	28
ARTICLE 33	DURÉE DE LA CONVENTION	29
ARTICLE 34	RÉTROACTIVITÉ	29
ANNEXE A		32
ANNEXE B		33
ANNEXE C		34
ANNEXE D		35
ANNEXE E		36

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 est le seul et unique agent négociateur et représentant en matière de traitement et de conditions de travail pour tous les salariés régis par le certificat d'accréditation émis au nom du Syndicat par le ministre du Travail portant le n° dossier AM-1005-1585.

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 des fins d'application des dispositions de la présente convention, les expressions l'employé, les employés, le salarié, les salariés, sont tous des employés « cols bleus (manuels) » qui appartiennent à l'une ou l'autre des catégories suivantes :

- a) L'expression « employé permanent » désigne tout employé qui a complété une période d'essai de cent trente (130) jours effectivement travaillés; tout employé dès qu'il a complété cette période d'essai, est considéré comme étant un employé permanent de l'Annexe « B ».
- b) L'expression « employé à l'essai » désigne tout employé qui n'a pas complété la période d'essai de cent trente (130) jours effectivement travaillés. Les jours d'absence, pour cause de maladie ou d'accident de travail, de suspension ou d'une absence autorisée (à l'exception des jours fériés ou des vacances) interrompent la période d'essai; cependant, à la fin de la période d'absence de l'employé, l'Employeur doit reprendre l'employé concerné pour lui permettre de continuer sa période d'essai pour fins d'obtention de ses droits d'ancienneté, s'il y a lieu. Le délai permis pour ce faire ne doit pas excéder douze (12) mois à compter de la date du début de la période d'absence autorisée de l'employé à la date du retour au travail pour continuer la période d'essai.
- c) L'expression « employé à temps partiel » désigne tout employé dont la semaine de travail est inférieure à celle établie à l'article 7.01. L'employé à temps partiel bénéficie des mêmes droits et avantages qu'un employé à temps plein, au prorata des jours et/ou des heures travaillés.

L'embauche d'un employé à temps partiel ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied, l'abolition de poste ou le congédiement d'un employé à temps plein.

À compter de la signature de la présente convention, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat avant de procéder à une nouvelle embauche pour un poste à temps partiel. Les parties conviennent d'en discuter, le cas échéant.

- d) L'expression « employé temporaire » désigne tout employé embauché pour effectuer un travail saisonnier ou pour parer à un surcroît de travail d'une durée maximum de six (6) mois consécutifs, ou pour remplacer un employé temporairement absent pour maladie, accident, suspension ou congé autorisé, avec avis préalable de le licencier lorsque le travail pour lequel il a été embauché est terminé.

La période de six (6) mois d'un employé temporaire peut être prolongée après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat. Cependant, si l'Employeur décide de créer un poste en gardant l'employé à son service après cette période de prolongement, le temps effectué comme employé temporaire compte pour la période d'essai, selon le nombre de jours effectivement travaillés durant cette période.

- e) L'expression « employé étudiant » désigne tout employé 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.
- f) Afin de faciliter l'application de la présente clause, l'Employeur informe tout nouvel employé temporaire ou à l'essai, 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.

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 « catégorie d'emploi » signifie les fonctions de concierge et de préposé à l'entretien. Les parties conviennent cependant que l'Employeur peut embaucher des employés qui occupent un poste hybride effectuant des tâches de conciergerie et de préposé à l'entretien. L'employé qui occupe un poste hybride est considéré comme exerçant la fonction de concierge pour les fins de l'application de la présente convention collective, à moins d'une mention spécifique le concernant. À moins d'entente avec le Syndicat, l'Employeur devra maintenir un minimum de quatre (4) postes de préposés à l'entretien, et il devra toujours avoir au moins un préposé à l'entretien de plus que le nombre d'hybrides. En contrepartie, l'Employeur ne se verra imposé aucune limite de postes hybrides.

- b) L'expression « personne de garde » signifie l'employé qui est de garde à l'aide d'un cellulaire fourni par l'Employeur qu'il portera pendant la durée de la période visée. La nomination de la personne de garde et les modalités rattachées à cette fonction sont définies à la présente convention collective.
- c) Le terme « port d'attache » signifie le lieu de travail ou le point de travail habituel déterminé par l'Employeur où l'employé reçoit régulièrement ses instructions, rend compte de ses activités et à partir duquel il effectue habituellement ses déplacements. À moins d'entente à l'effet contraire entre les parties, de déménagement de locaux dans les limites de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu ou d'indication contraire par l'Employeur au moment de l'embauche d'un nouvel employé, le port d'attache des employés présentement à l'emploi de l'Employeur au moment de la conclusion de la présente convention collective, est l'établissement de l'Employeur situé au 145 rue Latour, à Saint-Jean-sur-Richelieu.
- d) Le terme « promotion » signifie le transfert d'un employé à une autre fonction mieux rémunérée.
- e) Le terme « mutation » signifie le transfert d'un employé d'une fonction dont la rémunération est la même.
- f) Le terme « rétrogradation » signifie, le transfert d'un employé d'une fonction à une autre fonction moins rémunérée.
- g) Le terme « Employeur » désigne l'Office municipal d'habitation Haut-Richelieu, ses mandataires et/ou ses représentants.
- h) Le terme « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5465.

3.03

Champ d'application

La présente convention collective s'applique à tous les salariés assujettis à l'accréditation émise le 14 mai 2021, en faveur du Syndicat pour représenter :

« Tous les salariés cols bleus (manuels) au sens du Code du Travail » de l'Office municipal d'habitation Haut-Richelieu.

Cependant :

- 1. Les employés temporaires ne sont pas assujettis à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles « Régime syndical », « Semaine et heures de travail », « Travail supplémentaire » et « Salaire ». Ils ont également droit à la procédure de règlement des griefs dans le cas des articles précités. De plus, l'employé temporaire qui, pendant une période de douze (12) mois, travaille depuis plus de six (6) mois bénéficie d'un (1) jour de crédit maladie par mois,

cumulatif, mais non monnayable.

Les employés temporaires reçoivent un salaire conforme à la *Loi sur les normes du travail* et en accord avec la grille salariale de sa fonction et catégorie.

2. Les employés étudiants ne sont pas assujettis à la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles « Régime syndical », « Semaine et heures de travail » et « Travail supplémentaire ». Ils ont également droit à la procédure de règlement des griefs dans le cas des articles précités. Les employés étudiants reçoivent un salaire horaire conforme à la *Loi sur les normes du travail*.
3. 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 avenue, sans toutefois, pour cela affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 Tout employé doit consentir à la retenue par l'Employeur sur son traitement hebdomadaire, d'une somme équivalente aux cotisations régulières du Syndicat, telles que fixées par règlement dudit Syndicat.
- 5.02 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.
- 5.03 Le Syndicat répond au lieu et place de l'Employeur à toute poursuite qui pourrait être intentée contre l'Employeur, suite à la retenue des cotisations régulières prélevées conformément aux dispositions du présent article.

ARTICLE 6 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

- 6.01 Le Syndicat avisera par écrit des noms de ses représentants parmi les employés. Après autorisation du supérieur immédiat, l'Employeur reconnaît aux représentants du Syndicat le droit de s'occuper des affaires syndicales durant les heures de travail. De ce fait, les représentants du Syndicat ne perdent aucun droit quant au traitement, avantages et privilèges prévus par les présentes et ne doivent être nullement importuné

ou subir de tort pour ces activités comme telles. Ladite autorisation n'est pas refusée sans raison valable.

6.02 Les représentants peuvent être accompagnés par un autre membre du Syndicat pour discuter de tout sujet professionnel ou syndical avec l'Employeur ou ses représentants.

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

1. de la négociation et la conciliation de la convention collective;
2. des discussions relatives à des griefs ou à des mécontentes;
3. d'auditions de griefs ou de mécontentes pour l'arbitrage y compris les témoins nécessaires (incluant l'employé concerné, s'il y a lieu);
4. des rencontres convenues entre les parties;
5. d'auditions devant les tribunaux administratifs, dont la juridiction découle des lois du travail (incluant l'employé concerné, s'il y a lieu).

6.04 Tout membre du Syndicat peut être accompagné du représentant du Syndicat et/ou du conseiller du Syndicat, lors d'une convocation ou d'une rencontre avec 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.

6.05 Le représentant du Syndicat, peut, après avis donné à l'Employeur, au moins cinq (5) jours à l'avance, s'absenter afin de participer à des congrès professionnels ou syndicaux, session de formation et préparation de la négociation de la convention collective et ce, sans retenue de salaire. Cependant, ces congés ne doivent pas dépasser un total de cinq (5) jours par année non cumulatif. De plus, si des jours additionnels s'avéraient nécessaires il devra y avoir entente entre les parties. Si des jours additionnels sans solde sont consentis, ces jours ne seront pas déduits des dix (10) jours prévus à l'article 11.01. En cas de litige on référerà au comité de relations de travail (CRT) et à la lettre d'entente pour la médiation préventive.

ARTICLE 7 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

7.01 La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) pour tous les employés. L'horaire quotidien de travail est :

Lundi au mercredi : 7h00 à 12h00 et 12h45 à 16h00

Jeudi : 7h00 à 12h00 et 13h00 à 16h00

Vendredi : 7h00 à 11h45

La personne salariée qui est de garde assume la garde à compter du lundi.

7.02 Pause semi-journalière : L'Employeur accorde une pause de quinze (15) minutes à chaque salarié par demi-journée de travail. La pause se prend près ou sur les lieux de travail. À moins de situations d'exception, les pauses se prennent dans les plages suivantes :

- De 9h30 à 10h30
- De 14h00 à 15h00

L'employé qui se déplace pour prendre sa pause doit le faire à l'intérieur de cette période de quinze (15) minutes. À l'expiration de cette période de quinze (15) minutes, l'employé doit reprendre le travail

7.03 Afin de répondre aux besoins de la clientèle, l'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, établir 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.

7.04 Communications : Dans le cadre de leurs responsabilités au travail, l'Employeur fournit un téléphone cellulaire aux préposés à l'entretien et aux concierges. Ce téléphone doit être utilisé exclusivement pour les fins du travail (sauf pour des appels personnels ponctuels) de sorte que l'Employeur peut y installer des applications pour les besoins de ses opérations et qu'il peut restreindre l'installation de certaines applications. L'Employeur accédera aux données de ces cellulaires pour assurer l'efficacité de ses opérations et en cas d'urgence. L'accès à ces données sera limité à l'employé qui l'utilise et aux personnes autorisées par la direction générale, et ces données ne peuvent en aucun temps servir à des fins disciplinaires ou pour de la surveillance. En cas d'urgence, l'Employeur peut, si l'employé y consent, contacter les concierges et les préposés à l'entretien sur leurs téléphones cellulaires personnels pour les fins liées au travail.

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, et excluant la fonction de personne de garde, 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 effectuées en dehors de la semaine régulière de travail spécifié à l'article 7 des présentes;

- c) au taux du salaire horaire double (200%) pour toutes les heures de travail effectuées entre 21h et 6h00 et le dimanche;
- d) au taux double (200%) du salaire horaire de l'employé concerné, pour tout travail effectué au cours de l'un ou l'autre des congés chômés et payés énumérés à l'article 13 des présentes ainsi que pour les congés pour affaires personnelles;
- e) au taux double (200%) du salaire horaire de l'employé concerné, pour tout travail exécuté au cours d'une période de vacances payées et ce, en plus des vacances payées.

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 de l'employé concerné.

8.04 Tout employé obligé de revenir sur les lieux du travail pour effectuer un travail supplémentaire est payé suivant les dispositions de la clause 8.02 s'appliquant dans son cas pour un minimum de trois (3) heures. Pour tout travail supplémentaire, l'allocation pour automobile prévue à l'article 19.08 s'applique. S'il désire être rémunéré plutôt que de se prévaloir de congés compensés, l'employé devra joindre la demande à la fin du mois en même temps que sa réclamation pour les frais de déplacements.

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, si possible, 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 le travail supplémentaire qui précède immédiatement le début de la journée régulière de travail de l'employé. Cependant, si personne n'est disponible pour effectuer le travail supplémentaire, l'Employeur peut l'imposer à l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la fonction concernée (ordre inverse). L'employé apte à accomplir le travail requis et qui refuse du travail supplémentaire est débité du même nombre d'heures que celui qui l'a effectué.

8.06 Nonobstant les dispositions de l'article 8.02 prévoyant la rémunération du travail supplémentaire, les heures de travail supplémentaire peuvent, au choix de l'employé, 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.

Le temps sera remis en temps complémentaire, et le temps accumulé au 1^{er} décembre doit être écoulé avant le 31 décembre de chaque année.

ARTICLE 9

CONGÉS SOCIAUX AVEC PLEIN TRAITEMENT

9.01 Tout employé permanent régi par la présente peut s'absenter de son travail, sans retenue de salaire, aux dates de l'événement selon le barème suivant :

a) MARIAGE OU UNION CIVILE

Lors du mariage ou de l'union civile de l'employé : un (1) jour ouvrable.

b) DÉCÈS

9.02 Pour les employés permanents : 1) cinq (5) jours consécutifs à l'occasion du décès de son conjoint ou de ses enfants; 2) trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, ou d'un petit enfant (une bonification de deux (2) jours supplémentaires est accordée si l'employé est exécuteur testamentaire); 3) un (1) jour à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père ou de sa grand-mère.

9.03 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. Dans le cas où l'incinération ou l'inhumation est reportée, l'employé peut reporter le ou les jours pour lui permettre d'assister à la cérémonie.

Pour fins d'application des dispositions qui précèdent, conjoint désigne les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) qui résident ensemble depuis un (1) an et sont publiquement représentées comme conjoints.

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.

9.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur le plus tôt possible et, sur demande, l'employé précité doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement.

9.05 Sauf dans le cas du mariage ou de l'union civile de l'employé permanent, les journées prévues à la clause 9.01 ne sont pas accordées lorsqu'elles coïncident avec des jours pour lesquels l'employé est déjà en congé, en vacances ou absent du travail.

9.06 Sauf disposition contraire à la loi, l'employé temporaire ou l'employé à l'essai peut s'absenter de son travail sans retenue de salaire, pour les cas mentionnés à la clause 9.01 et ce, en autant qu'il a accompli cent trente

(130) jours de travail effectif pour l'Employeur, précédant l'événement et qu'il participe audit événement

ARTICLE 10

CONGÉS POUR AFFAIRES PERSONNELLES

10.01

À partir du 1^{er} janvier de chaque année, l'employé permanent dispose d'une banque d'heures de vingt-deux heures et demie (22,5 h) payées au cours de l'année pour raison personnelle, à la condition que la prise de ce congé n'occasionne pas de coût additionnel. De plus, deux (2) employés de même catégorie d'emploi ne peuvent être absents en même temps. Ces heures de congés sont non monnayables et non cumulables d'une année à l'autre et pourront être prises en demi-journées ou en journées complètes, selon le nombre d'heures prévu à l'horaire de la journée de congé. La balance des heures peut être prise en heures, dans la mesure où elles sont prises de manière consécutive au cours d'une même journée. L'employé concerné devra aviser son supérieur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et obtenir son approbation quant au choix de ces journées

L'employé qui acquiert le statut d'employé permanent durant l'année a droit, à la date où il obtient ce statut, à un crédit d'heures pour congés personnels selon le prorata du nombre de jours qui reste à écouler jusqu'à la fin de l'année.

Pour tout congé personnel, l'employé bénéficie du salaire régulier qu'il aurait normalement reçu n'eût été du congé.

ARTICLE 11

CONGÉS POUR OBLIGATIONS FAMILIALES OU PARENTALES

11.01

Tout employé a droit à dix (10) jours ouvrables, dont les deux (2) premiers sont avec solde si l'employé justifie trois (3) mois de service continu auprès de l'Employeur :

Pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;

En raison de l'état de santé d'un parent, ou d'une personne pour laquelle l'employé agit à titre de proche aidant, comme cela doit être attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions*.

L'employé peut fractionner un congé familial ou parental en demi-journées.

L'employé doit aviser l'Employeur le plus tôt possible, prendre les moyens pour limiter la prise et la durée des congés, et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits.

De plus, sauf pour les deux (2) premiers jours lorsqu'ils sont défrayés par l'Employeur, l'employé qui s'absente pour une raison familiale ou parentale doit d'abord utiliser ses congés personnels, ses congés pour

maladie, ou puiser dans sa banque de temps cumulé, le cas échéant, pour combler son absence. En l'absence de tels congés payés ou de temps cumulé, l'employé s'absente sans traitement.

ARTICLE 12

VACANCES PAYÉES

12.01

L'employé régi par les présentes a droit :

- a) S'il a moins d'un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année en cours, à une (1) journée de vacances payée selon son salaire gagné pour chaque mois entier de service, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables;
- b) S'il a un (1) an de service continu au 31 décembre de l'année en cours, à vingt (20) jours ouvrables payés selon son salaire gagné;
- c) S'il a au 31 décembre de l'année en cours :
 - 8 ans de service continu : un (1) jour additionnel;
 - 9 ans de service continu : deux (2) jours additionnels;
 - 10 ans de service continu : trois (3) jours additionnels;
 - 11 ans de service continu : quatre (4) jours additionnels;
 - 12 ans et plus de service continu : cinq (5) jours additionnels;
 - 20 ans de service continu : six (6) jours additionnels;
 - 21 ans de service continu : sept (7) jours additionnels;
 - 22 ans de service continu : huit (8) jours additionnels;
 - 23 ans de service continu : neuf (9) jours additionnels;
 - 24 ans et plus de service continu : dix (10) jours additionnels.

L'employé qui a 24 ans et plus de service continu au 31 décembre de l'année en cours, a donc droit à un total de trente (30) jours de vacances annuellement.

12.02

Les employés procèdent au choix des périodes de vacances annuelles entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Les vacances annuelles sont attribuées en groupes de semaines ; soit cinq (5) jours à la fois avec un maximum de deux (2) semaines consécutives en rotation et en respectant l'article 12.08. Par la suite, les employés peuvent choisir une semaine de vacances additionnelle; si celle-ci est consécutive aux deux (2) autres, elle sera accordée si aucun autre employé du même titre d'emploi n'est en vacances à ce moment ou, si l'Employeur considère que l'employé a une raison spéciale et justifiée. Cette semaine peut être placée immédiatement avant ou après les vacances déjà choisies lors du premier

tour. L'Employeur affiche les périodes de vacances avant le 15 mai de chaque année. Les dates de vacances ne peuvent être changées qu'après entente entre les parties.

- 12.03 L'employé reçoit automatiquement la rémunération de vacances avant son départ pour ses vacances.
- 12.04 Si pour une raison ou pour une autre, un employé vient à quitter le service, il a droit à une indemnité proportionnelle aux jours de vacances accumulés à la date de son départ.
- 12.05 L'employé victime d'un accident ou d'une maladie et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date ultérieure convenue entre lui et l'Employeur.
- 12.06 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 doit, au préalable en aviser l'Employeur.
- 12.07 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. L'employé ne peut recevoir en aucune circonstance plus qu'il ne recevrait s'il était au travail.
- 12.08 Afin de garantir un service minimum, au moins cinquante pourcent (50%) des employés par catégorie d'emploi sera au travail en tout temps.

ARTICLE 13 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS

- 13.01 L'Employeur accorde chaque année, avec plein salaire, aux employés régis par la présente convention, les jours fériés suivants, ou tout autre jour devant les remplacer, ainsi que tout jour proclamé fête civique par les autorités provinciales :
- Jour de l'An
 - lendemain du Jour de l'An
 - Vendredi saint
 - lundi de Pâques
 - Journée nationale des Patriotes
 - Fête nationale du Québec
 - Fête du Canada

- Fête du Travail
- Action de grâces
- veille de Noël
- jour de Noël
- lendemain de Noël
- veille du Jour de l'An

13.02 Tout employé requis de travailler l'un de ces jours fériés est rémunéré selon les dispositions de la clause 8.02.

13.03 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 l'employé et son supérieur immédiat.

13.04 Pour avoir droit au maintien de son traitement à l'occasion des congés prévus à la clause 13.01, un employé ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'Employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. Si l'employé est absent pour maladie le jour qui précède ou qui suit un congé férié, l'Employeur peut lui demander de fournir un certificat médical.

ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ EN CAS DE MALADIE

14.01

- a) Il est accordé, à tout employé régi par la présente convention, un congé maladie calculé à raison de sept (7) jours par année. Ces sept (7) jours de congés sont portés au crédit de l'employé le premier (1^{er}) décembre de chaque année. Tout employé qui entre au service de l'Employeur en cours d'année a droit à virgule six (0,6) jour par mois entier de service à titre de congé de maladie.
- b) Le salaire régulier de l'employé absent par la maladie lui est payé jusqu'à la limite des jours de maladie accumulés à son crédit.
- c) Au trente 30 novembre de chaque année, le solde des jours de congés maladie accumulés pendant l'année courante, au dossier de l'employé, lui sera payé, au taux du salaire en vigueur à la date susmentionnée et ce, le plus tard, à la deuxième paie du mois de décembre de la même année. Le maximum de jours de congés maladie monnayables annuellement est de sept (7) jours.

14.02 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 contractée dans l'exercice des fonctions de l'employé ou à l'occasion de son travail, l'absence en maladie

et ou toute autre absence prévue par la présente convention collective autorisée par l'Employeur n'interrompt pas les services.

- 14.03 Normalement, pour une maladie entraînant une absence de trois (3) jours ou moins, l'attestation écrite de l'employé suffit pour établir la maladie.
- 14.04 Sur demande, pour une absence de quatre (4) jours ou plus, l'employé doit fournir dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la demande, si possible, un certificat médical indiquant la nature exacte de la maladie et de la date probable du retour au travail.
- 14.05 Le paiement effectué en vertu des dispositions de l'article 12 des présentes n'affecte pas les crédits de jours accumulés en faveur de l'employé.
- 14.06 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 plus de sept (7) jours.
- 14.07 En cas de maladie, l'Employeur avance, sur demande de l'employé, à compter du cinquième (5^e) jour d'absence, un montant équivalent à celui de la prestation d'assurance-salaire, et ce, jusqu'à ce que l'employé reçoive lesdites prestations. Cependant, l'employé doit, au préalable, signer une autorisation en vertu de laquelle l'Employeur peut, sous réserve de tous ses autres recours, se rembourser des sommes ainsi avancées à même les prestations d'assurance-salaire ou par retenue sur le salaire de l'employé quand il revient au travail après entente écrite avec l'employé

ARTICLE 15

MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

- 15.01 Les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve des droits et obligations découlant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, RLRQ c A-3.001
- 15.02 Tant qu'un employé a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, mais au plus tard jusqu'à la date de la décision de la Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) statuant sur la capacité à exercer l'emploi chez l'Employeur, celui-ci a droit à la rémunération qu'il recevrait s'il était au travail
- 15.03 La CNESST rembourse à l'Employeur le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qu'elle a fixée. L'employé doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement.
- 15.04 L'employé a droit aux soins de l'établissement de son choix. Les services de premiers soins, incluant le transport par taxi ou ambulance sont payés par l'Employeur.
- 15.05 L'employé qui a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

ne peut en plus bénéficier d'un congé payé prévus à la présente convention collective ou d'une indemnité en tenant lieu pendant cette période

15.06 L'Employeur ne peut déduire les jours de maladie accumulés d'un employé qui a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

15.07 Lorsqu'un employé ne peut réintégrer son emploi pré-lésionnel en raison de limitations fonctionnelles à la suite d'une absence en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et qu'il obtient un emploi équivalent ou convenable chez l'Employeur, il est rémunéré selon le nouveau poste qu'il occupe et a le droit de recevoir le même salaire que celui dont il bénéficiait dans son emploi pré-lésionnel. En cas de différend quant à la détermination de l'emploi convenable, il incombe à l'Employeur de démontrer qu'il subirait une contrainte excessive en réintégrant l'employé dans son emploi pré-lésionnel.

ARTICLE 16 ANCIENNETÉ

16.01 Cent trente (130) jours effectivement travaillés auprès de l'Employeur sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, le droit d'ancienneté est rétroactif au jour d'entrée en service au compte de l'Employeur.

16.02 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans les cas suivant :

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. s'il est congédié pour cause;
3. s'il est absent pour maladie autre qu'un accident de travail, pour une période excédant vingt-sept (27) mois consécutifs.

16.03 Les deux parties conviennent que l'annexe « B » 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.

16.04 Un employé 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.

ARTICLE 17 POSTES VACANTS ET NOUVELLES FONCTIONS

17.01 Coordonnateur entretien et inventaires : Parmi les préposés à l'entretien, l'Employeur désignera, après entente, un coordonnateur à l'entretien et aux inventaires. À ce titre, cet employé, en plus de ses tâches habituelles, coordonnera quotidiennement l'exécution des travaux d'entretien et bons de commandes en collaboration avec son superviseur immédiat, le responsable aux immeubles. Il aidera également au maintien des

inventaires des pièces à l'entretien. Pour ces tâches additionnelles son salaire à la date de sa prise de fonction sera majoré de 10 %.

17.02 Dans 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, dans les trente (30) jours ouvrables, afficher un avis à cet effet au babillard des employés pendant cinq (5) jours ouvrables et en transmettre copie au représentant du Syndicat. L'affichage doit indiquer le titre de la fonction, les échelons salariaux minimum et maximum et les heures de travail. Les employés intéressés doivent faire part, par écrit, de leur demande de promotion ou de nomination à l'Employeur, et en transmettre copie au représentant du Syndicat.

17.03

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 à l'employé qui a le plus d'ancienneté, s'il rencontre les qualifications requises et croit pouvoir accomplir les tâches exigées de la fonction.

b) L'employé qui obtient le poste a droit à une période d'essai de six (6) mois. 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.

c) Dans le cas où aucun employé ne pourrait remplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur peut alors embaucher une personne de l'extérieur.

17.04 Tout employé peut, à l'occasion de l'affichage de l'avis, se porter candidat, par écrit ou par courriel, selon une procédure établie à l'avance entre les parties.

17.05 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 du représentant du Syndicat.

17.06 L'employé n'est pas tenu d'accepter un poste vacant et son refus n'affecte pas ses droits d'ancienneté pour l'avenir.

17.07 L'Employeur doit combler tout poste temporairement vacant pour une durée supérieure à vingt (20) jours ouvrables, à l'exception des vacances annuelles. Un poste temporairement vacant ou temporairement créé est accordé 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. S'il s'agit d'un poste prévu pour une durée supérieure à quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, il est affiché et comblé comme un poste vacant (art. 17.02). En cas d'urgence, l'Employeur n'est

pas tenu de respecter le présent article. En cas de grief, l'Employeur a le fardeau de prouver le cas d'urgence.

ARTICLE 18 MESURES DISCIPLINAIRES

- 18.01 Avant de décider de remettre une mesure disciplinaire, l'Employeur rencontre l'employé concerné pour obtenir sa version des faits.
- 18.02 Lorsque l'Employeur convoque un employé pour lui remettre une mesure disciplinaire de suspension ou de congédiement, l'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat à moins qu'il y renonce par écrit.
- 18.03 L'Employeur doit fournir par écrit au représentant du Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables de toute mesure disciplinaire qu'il impose, les raisons de cette mesure.
- 18.04 Toute mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure de règlement des griefs, et s'il y a lieu, à l'arbitrage. Aucune mesure disciplinaire n'est imposée au-delà de vingt-cinq (25) jours ouvrables de la connaissance de l'événement par l'Employeur. Sauf en cas de faute grave, une mesure disciplinaire ne peut être imposée au-delà de neuf (9) mois de l'événement.
- 18.05 Si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de l'employé, le délai de neuf (9) mois court depuis le dernier événement fautif.
- 18.06 Dans les cas de suspension et de congédiement, l'arbitre a juridiction pour maintenir la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration de l'employé dans tous ses droits et son emploi, à la fonction qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité. L'arbitre a aussi juridiction pour prendre toute autre décision qui peut lui sembler juste dans les circonstances.
- 18.07 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 18.08 Les délais et procédures prévus au présent article sont de rigueur et leur non-respect rend la mesure nulle et sans effet. Dans le cas d'une mesure disciplinaire, le délai pour déposer un grief prévu à la procédure d'arbitrage est de rigueur, à l'expiration de celui-ci, le Syndicat ne peut contester la mesure imposée. Les parties peuvent convenir de prolonger les délais après entente.
- 18.09 Tout avis ou mesure disciplinaire ne peut être invoqué après douze (12) mois effectivement travaillés de son imposition, sauf s'il y a eu récidive pour une infraction de nature similaire, ou de même nature durant cette période, auquel cas le délai de douze (12) mois est comptabilisé à compter de cette récidive.
- 18.10 L'employé ou le représentant du Syndicat autorisé par écrit par l'employé peut, en tout temps sur demande écrite, consulter son dossier pendant les

heures régulières de bureau, et ce, après avoir pris rendez-vous avec le représentant de l'Employeur.

ARTICLE 19 SALAIRE, PRIMES ET ALLOCATION POUR AUTOMOBILE

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

19.02 Tous les salaires sont augmentés du même pourcentage d'augmentation générale des salaires accordée par le Conseil du trésor du Québec aux employés des secteurs publics et parapublics selon les directives de la Société d'habitation du Québec, et ce, pour la durée de la présente convention. Le cas échéant, l'Employeur verse aux employés toute rétroactivité salariale découlant de telles directives.

19.03 L'employé qui exerce temporairement une autre fonction que son occupation régulière 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.

19.04 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.

19.05 L'employé promu à une catégorie supérieure reçoit le salaire de cette catégorie, et occupe l'échelon qui correspond à son salaire avec majoration.

19.06 A) Prime de disponibilité / *Personne de garde*

La tâche de la personne de garde incombe à tous les employés régis par la présente convention. La personne de garde assure la garde sur appel, après les heures ouvrables pour l'ensemble des immeubles sous la gestion de l'Employeur. Ce dernier désignera cette tâche à tour de rôle aux employés pour des périodes d'une (1) semaine, soit du lundi 07h00 au lundi 07h00, sept (7) jours plus tard.

La personne de garde reçoit une rémunération de deux-cent vingt-cinq dollars (225,00 \$) (en 2025) par semaine et a droit à une allocation automobile de vingt-huit dollars et trente-neuf cents (28,39 \$) (en 2025) par jour lorsqu'il est appelé à sortir. Ces montants suivront les indexations salariales annuelles.

S'il doit se déplacer pour effectuer une tâche dite « urgente », il sera

rémunéré ou crédité d'un minimum de-deux (2) heures en temps compensé de travail. Pour des sorties de nuit soit entre 21h00 et 06h00, et les jours fériés (para 13.01) il sera rémunéré ou crédité pour trois (3) heures de travail. S'il reçoit un deuxième appel à l'occasion d'une sortie et qu'il est en direction ou sur le lieu de travail, il poursuit le travail. S'il a complété le travail du premier appel et qu'il est de retour à sa voiture au moment où il reçoit un deuxième appel, il s'agit alors d'une seconde sortie.

Si l'intervention nécessite sa présence pour une période supérieure à deux (2) heures, il sera compensé en temps au taux et demi (150%) pour le temps travaillé. Cette compensation sera du double (200%) le dimanche et les jours fériés. Le temps ainsi accumulé sera pris en congé en consultation avec l'Employeur ou rémunéré à la fin du mois en même temps que sa réclamation pour les frais de déplacements (article 8.04).

B) Prime de disponibilité / Personne de seconde garde

La seconde garde constitue un appui à la première garde et vise à offrir un soutien technique à celle-ci. Cette tâche est confiée aux employés ayant les compétences techniques requises. La participation à la seconde garde se fait sur une base volontaire parmi les employés qualifiés. Dans l'éventualité où aucun employé ne se porte volontaire, l'Employeur désigne temporairement un ou plusieurs employés compétents pour assurer la seconde garde, jusqu'à ce que les parties puissent se réunir afin de convenir d'une solution durable. Si plus d'un employé se porte volontaire ou est désigné, l'Employeur affectera les employés à cette tâche à tour de rôle, dans un souci d'équité.

La personne de seconde garde reçoit une rémunération de cent trente dollars (130,00\$) par semaine et a droit à une allocation automobile de vingt-huit dollars et trente-neuf cents (28,39 \$) (en 2025) par jour lorsqu'il est appelé à sortir. Ces montants suivront les indexations salariales annuelles.

19.07 Chef d'équipe: Le salaire du chef d'équipe est majoré de dix pour cent (10%) à la date de sa prise de fonction. Un supplément pourra être consenti par l'Employeur, après entente en cas de responsabilités accrues. Le chef d'équipe doit également être de garde. Cependant, celui qui est chef d'équipe à la signature de la présente convention possède un droit acquis et n'est pas tenu d'accomplir cette tâche. Il peut être appelé à assister les hommes de garde; il pourra néanmoins le faire afin de remplacer un homme de garde indisposé pour des raisons personnelles.

19.08 ALLOCATION POUR AUTOMOBILE

Les concierges. Les concierges qui sont appelés à se servir de leur véhicule à partir de leur lieu de travail dans leurs déplacements pour l'Employeur, sous réserve du droit de l'Employeur de mettre à leur disposition un véhicule pour leur déplacement, reçoivent une allocation statutaire en accord avec le règlement (dix-neuf dollars et six cents (19,06 \$ - en 2025) par jour travaillé). L'allocation suivra les indexations

annuelles. Les kilomètres effectués à l'extérieur de la Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu sont payés au tarif prévu par le règlement (En 2025, 0,76 \$ le kilomètre sans transport d'équipement et 0,94 \$ le kilomètre avec transport d'équipement).

Les préposés à l'entretien et les hybrides. Les préposés à l'entretien et les hybrides qui sont appelés à se déplacer souvent entre les bâtiments, en plus de transporter des outils et du matériel de réparation pour l'Employeur, reçoivent cent seize dollars et soixante-cinq cents (116,65 \$) par semaine (en 2025), et ce, douze (12) mois par année, sous réserve du droit de l'Employeur de mettre à leur disposition un véhicule pour leur déplacement et sous réserve de ce qui suit. Ce montant suivra les indexations annuelles.

Cette allocation n'est pas versée pendant les absences de longue durée, ni lors d'absences personnelles non prévues à la convention collective. Pour les employés à temps partiel, le montant est versé au prorata du temps travaillé.

19.09 **Assurances.** Si l'employé désire ajouter à sa police d'assurance personnelle annuelle, la clause « affaires », l'Employeur s'engage à lui rembourser, sur présentation de preuves de paiement, la différence entre la prime « affaires » et celle de son assurance personnelle annuelle. Si l'employé est victime d'un accident dans le cadre de son travail et reconnu non responsable de l'accident, rapport de police ou de l'assureur à l'appui, l'Employeur s'engage à lui rembourser sur présentations de preuves justificatives l'augmentation découlant de cette réclamation et la franchise relative. Le montant maximum alloué pour la franchise est de cinq cents dollars (500 \$) par événement. La présente clause ne s'applique pas à l'employé à qui l'Employeur met en tout temps à sa disposition, pendant ses heures de travail, un véhicule pour ses déplacements dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, le cas échéant.

19.10 **Assignment au lieu de travail.** Au début et à la fin de sa journée de travail, l'employé se rapporte à son port d'attache. Si par la suite son supérieur l'assigne ailleurs, il reçoit l'allocation prévue à l'exception des préposés à l'entretien.

ARTICLE 20 VERSEMENT PÉRIODIQUE

20.01 Les employés sont payés tous les jeudis de chaque semaine. Si un de ces jeudis est férié, la paie doit être faite la veille. Toutefois, dans tous les cas, la paie couvre le temps complété au dimanche soir précédent la semaine de paie

20.02 Les détails suivants doivent être fournis à chaque paie :

- a) ses noms et prénoms;
- 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.

ARTICLE 21 ABOLITION DE POSTES

21.01 L'abolition d'un poste doit se faire selon l'ancienneté dans la catégorie d'emploi concernée. 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, à condition qu'il possède les compétences et les qualifications requises pour exercer les fonctions du poste convoité. À cette fin, il peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail. Il est alors rémunéré suivant le nouveau poste qu'il occupe ou, selon le cas, ne subit aucune perte ou baisse de salaire et est alors considéré comme hors échelle.

21.02 La présente clause ne s'applique qu'aux employés permanents.

ARTICLE 22 PERFECTIONNEMENTS

22.01 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. L'employé peut être appelé à suivre des cours de perfectionnement afin d'être en mesure de rencontrer les besoins identifiés par l'employeur.

ARTICLE 23 CHANGEMENT DE STRUCTURE DE L'OFFICE

23.01 Dans l'éventualité d'une division, d'une fusion ou d'un regroupement d'offices municipaux, partiel ou total, les employés conservent leurs droits, privilèges et avantages dont ils bénéficient en vertu de la présente convention.

ARTICLE 24 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

24.01 Un CRT sera formé et se réunira au besoin. Ce comité est formé d'un membre du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur. Ce comité aura pour objet de discuter de toute question qu'une partie soumet à l'autre partie; notamment en matière de charge du travail, de structure des emplois et des salaires, de qualification du travail, des règles d'ancienneté applicables et d'information à transmettre au Syndicat. Chaque

représentant des parties peut s'adjoindre un conseiller technique de son choix.

ARTICLE 25 HYGIÈNE ET ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

25.01 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.

25.02 L'EMPLOYEUR FOURNIT AUX EMPLOYÉS PERMANENTS :

- Un manteau d'hiver aux logo et couleur de l'Office, au besoin;
- Un imperméable aux logo et couleur de l'Office, au besoin
- Chaussures ou bottes de sécurité et semelle (au choix du salarié) d'une valeur maximale de deux cent cinquante dollars (250 \$) plus taxes, annuellement et au besoin, à la discrétion de l'Employeur;
- Des lunettes de sécurité (goggles), au besoin;
- Des gants de sécurité, au besoin;
- Neuf (9) vêtements dont au moins trois (3) chemises et trois (3) pantalons et des polos, annuellement.

Pour des raisons de sécurité et d'identification auprès des locataires, le costume, soit la chemise, le pantalon et le manteau, doivent être portés durant les heures de travail. Il est de plus recommandé et souhaitable pour les mêmes raisons, si possible, de porter le costume lors des sorties d'urgence. L'employé s'engage à maintenir sa tenue propre.

25.03 L'Employeur fournit aux employés temporaires des lunettes de sécurité (goggles), des gants de sécurité, ainsi que des bottes ou chaussures de sécurité. Si l'employé ne possède pas de bottes de sécurité à son embauche, un montant de cent dollars (100 \$) lui est versé immédiatement pour s'en procurer. Si le coût réel des bottes dépasse cent dollars (100 \$), la différence, jusqu'à concurrence de deux cent cinquante dollars (250 \$) plus taxes, est remboursée à la fin de la période d'essai. Si le coût est inférieur à cent dollars (100 \$), l'employé temporaire recevra un montant de deux cent cinquante dollars (250 \$) plus taxes à la fin de la période d'essai.

25.04 Sur demande, l'Employeur rencontre le représentant du Syndicat pour discuter des conditions de travail dangereuses et y apporter les solutions appropriées pour éliminer le danger.

25.05 Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé s'effectue en présence du représentant du Syndicat. L'Employeur remet à celui-ci copie

de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'elles sont disponibles.

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

25.06 **Parasites.** L'Employeur s'engage à traiter rapidement et avec diligence la présence de parasites dans des logements et bâtiments, dès que rapportée afin d'en assurer l'extermination. De plus, en mesures préventives, des insecticides seront disponibles en tout temps pour les employés afin de minimiser les risques. De plus, si un employé se voit infecté, il doit le rapporter immédiatement à l'Employeur qui fera enquête. S'il est prouvé que la source provient bien du milieu de travail, l'Employeur s'engagera à défrayer les coûts de l'extermination pour cet employé. Cependant, si les frais sont déjà remboursés par une tierce partie, l'employé ne pourra exiger ceux-ci à l'Employeur.

25.07 **Vaccination.** L'Employeur rembourse les frais de vaccination pour le tétanos (vaccin aux dix (10) ans) et l'hépatite A et B (pour la vie). L'employé est libéré le temps nécessaire, sans perte de salaire, pour la vaccination.

ARTICLE 26 TRAVAIL À FORFAIT

26.01 L'attribution de contrat en sous-traitance ou de travail à forfait ne doit pas avoir pour effet d'occasionner ni abolition de poste, ni mise à pied, ni congédiement, ni rétrogradation, ni réduction de salaire.

26.02 La présente clause ne s'applique qu'aux employés permanents au service de l'Employeur.

26.03 Sauf pour fins d'entraînement des nouveaux employés ou pour effectuer un travail urgent, ou en cas de non-disponibilité des employés régis par la présente convention, un employé de l'Employeur non régi par la présente convention collective ne doit pas exécuter un travail normalement exécuté par les employés régis par la présente convention.

ARTICLE 27 ASSURANCE GROUPE ET RÉGIME DE RETRAITE

ASSURANCE GROUPE

27.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur son adhésion au régime d'assurance-collective du Regroupement des offices d'habitation du Québec (ROHQ), pendant la durée de la présente convention collective, au bénéfice des employés, aux mêmes conditions de participation en autant qu'ils y aient normalement droit en vertu du contrat d'assurance.

Actuellement, selon la police en vigueur, l'Employeur et les employés s'engagent à partager les coûts d'un régime de base d'assurance collective couvrant l'assurance-vie, l'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentels, l'assurance-vie des personnes à charge, l'assurance-maladie,

l'assurance soins dentaires et l'assurance invalidité de longue durée. L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime totale, excluant l'assurance soins dentaires, le cas échéant, laquelle est assumée à cent pour cent (100%) par l'employé. Les employés doivent assumer au minimum cent pour cent (100%) de la prime d'assurance invalidité de longue durée.

27.02 À la signature de la convention collective, et par la suite à chaque modification du contrat d'assurance collective, l'Employeur en remet une copie au Syndicat avec tous les avenants.

RÉGIME DE RETRAITE

27.03 L'Employeur et le Syndicat participent au Régime complémentaire de retraite des employés des offices municipaux d'habitation du Québec. À la date de la signature de la présente convention, la contribution de l'employé se situe entre six pour cent (6 %) et huit et demi pour cent (8,5 %) de son salaire, selon le choix de l'employé, alors que l'Employeur contribue à la même hauteur que l'employé en y ajoutant un pour cent (1 %).

27.04 L'Employeur remet au représentant du Syndicat copie du règlement relatif à ce régime, et l'informe par écrit de toute modification à ce régime pendant la durée de la convention.

REER FONDS DE SOLIDARITÉ

27.05 L'Employeur convient de collaborer avec le Syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire par le mode d'épargne sur le salaire au plan d'épargne du Fonds de solidarité FTQ.

27.06 Quel que soit le nombre de salariés qui en font la demande, l'Employeur convient de retenir sur le salaire de chaque salarié qui le désire, et qui a signé le formulaire d'adhésion prescrit, la somme indiquée par le salarié pour la durée fixée ou jusqu'à avis contraire.

27.07 Un salarié peut, en tout temps, modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis à cet effet au Fonds, ou s'il y a lieu, l'intermédiaire du (de la) responsable local (RL).

Les parties conviennent que conformément aux lois de l'impôt provincial et Fédéral, il sera possible aux salariés qui en font la demande de bénéficier immédiatement sur leur paie des réductions d'impôt auxquelles ils ont droit lorsqu'ils participent au Fonds de solidarité FTQ par retenue sur le salaire.

27.08 L'Employeur accepte de fournir aux employés toute information.

ARTICLE 28

PRÉSENCE DEVANT UN TRIBUNAL

28.01 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.

28.02 Lorsque l'employé est appelé à se présenter devant un tribunal pour une cause l'impliquant à titre d'employé, 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.

ARTICLE 29 DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

29.01 L'Employeur reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux qui sont reconnus à l'ensemble des citoyens de ce pays.

29.02 Sur demande écrite, l'employé obtient de l'Employeur, un congé sans traitement afin de se porter candidat à toute élection fédérale, provinciale, scolaire ou municipale.

29.03 Malgré l'article 16.04, l'employé continue à accumuler son ancienneté jusqu'à concurrence de six (6) mois, par la suite, son ancienneté cesse de s'accumuler et se conserve jusqu'à son retour.

29.04 L'employé qui accède à une fonction publique peut, en cas d'absence de son travail, utiliser ses jours de congé payés en cas de maladie, accumulés à son crédit.

ARTICLE 30 ANNEXES

30.01 Les annexes font partie intégrante des présentes.

30.02 Le libellé des tâches apparaissant à l'Annexe E vise à reprendre, à titre indicatif et de manière non limitative, les principales tâches afférentes aux postes de concierge et de préposé à l'entretien, selon ce que prévoit le Chapitre D – Ressources humaines du guide édicté par la Société d'habitation du Québec. Il est entendu que l'Annexe E n'a pas pour effet de restreindre les droits de gérance de l'Employeur, notamment en matière d'abolition ou de création de poste, ainsi qu'à son droit de déterminer les tâches et exigences des titres d'emploi en fonction de ses besoins opérationnels.

ARTICLE 31 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

31.01 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout différend, grief ou mésentente 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 :

Première étape :

Le Syndicat soumet par écrit dans un délai de vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant l'incident ou la connaissance qu'il en a eu, le grief ou la mécontente au représentant de l'Employeur. Celui-ci doit rendre sa décision par écrit, dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent la date du grief.

Deuxième étape :

Si le grief ou la mécontente n'est pas réglé à l'étape précédente, le Syndicat peut alors référer le cas à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables qui suivent la décision de l'Employeur, ou de l'expiration du délai dont bénéficiait l'Employeur pour lui répondre, en l'avisant de son intention.

- 31.02 Tous les intervalles de temps ci-haut mentionnés excluent les samedis et dimanches, les jours fériés et le jour de la présentation du grief ou mécontente.
- 31.03 Un employé qui présente un grief ou mécontente ne doit être aucunement importuné ou inquiété à ce sujet par un supérieur.
- 31.04 Les parties, l'Employeur et le Syndicat, peuvent d'un commun accord s'éloigner de la présente procédure. Un tel accord, pour être valide, doit être confirmé au moyen d'un écrit entre les parties.
- 31.05 Faute de respecter les différentes étapes dans les délais ci-haut mentionnés, le Syndicat est forcé de déposer un tel grief, ou celui-ci est tenu pour définitivement abandonné. Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur.
- 31.06 L'Employeur et le Syndicat paieront chacun cinquante pour cent (50 %) des honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 32 PROGRAMME DE PRÉRETRAITE

- 32.01 L'Employeur peut, après entente, accorder une préretraite à l'employé permanent 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 dix (10) 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 peuvent être comblées par un employé à temps partiel. L'Employeur peut également décider de ne pas remplacer l'employé durant ses journées d'absence.

- c) À moins d'une entente écrite avec l'Employeur, toute préretraite accordée devra obligatoirement être suivie de la retraite normale et définitive de l'employé, laquelle ne peut survenir plus de vingt-quatre (24) mois 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. L'employé est rémunéré en fonction du temps travaillé.
- e) L'employé doit convenir avec l'Employeur des jours travaillés et ces jours devront être consécutifs, et ne pourront être inférieurs à trois (3) jours par semaine.
- f) L'employé permanent doit adresser, par écrit, une demande à la direction générale, laquelle doit répondre dans les quarante-cinq (45) jours suivant la demande. Une lettre d'entente devra être signée à cet effet afin d'établir, entre autres, les détails du nouvel horaire de travail, la date de début et de fin de la réduction de la semaine de travail, l'obligation de l'employé de prendre sa retraite et la date de retraite de l'employé.
- g) L'employé ne peut faire de temps supplémentaire durant cette entente, à moins qu'il n'y ait aucun autre employé disponible pour faire le travail requis.
- h) L'employé ne peut également effectuer la tâche de la personne de garde durant cette entente.
- i) L'Employeur peut refuser une telle demande de préretraite en raison de ses besoins opérationnels, ou si plus d'un employé d'une même fonction veut bénéficier de ce programme en même temps.

ARTICLE 33

DURÉE DE LA CONVENTION

- 33.01 La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 et se termine le 31 décembre 2029.
- 33.02 À son expiration, la présente convention demeure en vigueur jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

ARTICLE 34

RÉTROACTIVITÉ

- 34.01 Tout employé au service de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention collective bénéficie d'une rétroactivité basée sur toutes les heures travaillées et/ou payées, les heures régulières étant rémunérées au taux horaire régulier, et les heures supplémentaires au taux

horaire régulier majoré de cinquante (50%,) ou de cent pour cent (100%) selon le cas, y compris toute autre disposition à incidence monétaire.

Tout employé qui était au service de l'Employeur à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective bénéficie également de cette rétroactivité.

34.02


Dans les cas où l'employé visé à l'article 34.01 est décédé, l'Employeur verse le montant de la rétroactivité lui étant dû à ses ayants droit.

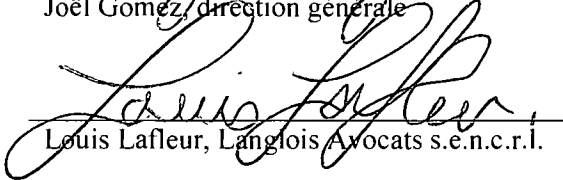
ANNEXES À LA PRÉSENTE CONVENTION

- Annexe A Grille salariale, des fonctions, et échelons
- Annexe B Liste des employés permanents et ancienneté
- Annexe C Liste des employés de leurs fonctions et échelons
- Annexe D Lettre d'entente Médiation préventive
- Annexe E Résumé des tâches de concierge et de préposé à l'entretien


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jean-sur-Richelieu, ce 23^e jour du mois d'octobre 2025

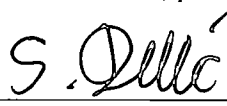
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
HAUT-RICHELIEU



Joël Gomez, direction générale


Louis Lafleur, Langlois Avocats s.e.n.c.r.l.

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION 5465


Steven Lavoie, président


Sébastien Dubé, vice-président


Marie-Claude Lessard, conseillère syndicale

ANNEXE A

GRILLE SALARIALE DES FONCTIONS, CLASSES ET ÉCHELONS

AU 1^{ER} AVRIL 2025

Fonctions et catégories	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Entretien R-7	24,00\$	25,67\$	27,59\$	29,28\$	30,16\$
Entretien R-6 (hybride)	23,41\$	25,04\$	26,67\$	28,56\$	29,41\$
Conciergerie R-5	21,66\$	23,04\$	24,45\$	26,13\$	26,91\$

Note 1 : Tout employé dans sa fonction et sa classe progressera dans les échelons à chaque année le 1^{er} jour du mois de son embauche jusqu'au maximum; soit l'échelon 5.

Note 2 : Tous les salaires sont augmentés du même pourcentage d'augmentation générale des salaires accordée par le Conseil du trésor du Québec aux employés des secteurs publics et parapublics selon les directives de la Société d'habitation du Québec, et ce, pour la durée de la présente convention. Le cas échéant, l'Employeur verse aux employés toute rétroactivité salariale découlant de telles directives, sous réserve des sommes versés aux employés à titre d'avance sur toute rétroactivité salariale à venir en vertu de l'article 34.02.

ANNEXE B

LISTE DES EMPLOYÉS PERMANENTS AVEC ANCIENNETÉ ET FONCTIONS À LA DATE DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Nom	Ancienneté	Poste	Date embauche	Échelon
	1	Préposé à l'entretien & chef d'équipe	26 mai 2008	4
	2	Préposé à l'entretien	13 août 2018	4
	3	Hybride	16 avril 2019	4
	4	Préposé à l'entretien	28 juin 2021	4
	5	Concierge	7 mars 2022	4

ANNEXE C

LISTE DES EMPLOYÉS DE LEUR FONCTION ET ÉCHELON AU 1^{ER} JANVIER 2025

Nom	Ancienneté	Poste	Date embauche	Échelon
	1	Préposé à l'entretien & chef d'équipe	26 mai 2008	4
	2	Préposé à l'entretien	13 août 2018	4
	3	Hybride	16 avril 2019	4
	4	Préposé à l'entretien	28 juin 2021	4
	5	Concierge	7 mars 2022	4

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE SECTION 5465

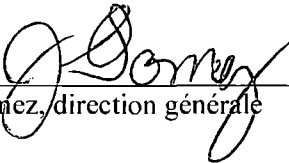
ET : L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION HAUT-
RICHELIEU

OBJET : MÉDIATION PRÉVENTIVE

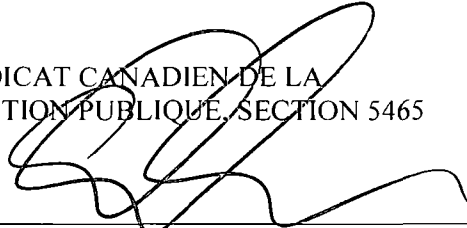
Les parties conviennent de recourir aux services de médiation préventive du ministère du travail du Québec, afin d'être supportées dans la recherche et le règlement des causes d'éventuels conflits pouvant survenir au cours de la dernière année de la convention collective, ou suite aux travaux du comité de travail pour des sujets touchant des réorganisations structurelles du milieu de travail.

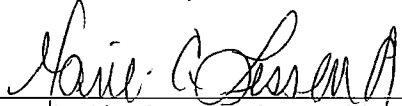
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Saint-Jean-sur-Richelieu, ce 23e jour du mois d'octobre 2025.

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
HAUT-RICHELIEU


Joël Gomez, direction générale

SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION 5465


Steven Lavoie, président


Marie-Claude Lessard, conseillère syndicale

ANNEXE E

RÉSUMÉ DES TÂCHES DE CONCIERGE ET DE PRÉPOSÉ À L'ENTRETIEN

(extrait de l'Annexe 1 du Chapitre D – Ressources humaines)

Chapitre D — Ressources humaines

Annexe 1 — Résumé des tâches : agent de bureau et ouvriers

Postes d'ouvriers

Concierge

Travaux saisonniers ou périodiques d'entretien extérieur :

- déneiger, déglacer et sabler les aires de circulation, de stationnement et de drainage de surface;
- déneiger les balcons communautaires, les toitures et les marquises;
- déneiger les fenêtres du sous-sol et les sauts-de-loup;
- déneiger les bornes-fontaines dans les rues non municipalisées;
- ranger les équipements tels les remises, les bancs, les clôtures, etc.;
- nettoyer et vider le système de drainage et s'assurer qu'il fonctionne adéquatement, ensemercer la terre, fertiliser les arbres et les arbustes, et remplacer les plants détériorés;
- vérifier le fonctionnement des prises électriques extérieures;
- poser les balises pour le déneigement;
- débourrer les gouttières et les drains de toitures;
- entretenir et nettoyer le revêtement extérieur, les balcons, les garde-corps, les solins, les soffites, les échelles murales et les escaliers, et faire les ajustements nécessaires au besoin ;
- balayer et râtelier les aires extérieures;
- remplacer et réparer les parties endommagées des tuiles, des dalles, des gazons, des clôtures et des panneaux de signalisation;
- entretenir la pelouse, les arbres, les arbustes et les haies;
- nettoyer les aires de stationnement et de circulation extérieures;
- ramasser les ordures et nettoyer les espaces réservés aux déchets.

Travaux d'entretien intérieur :

- laver les fenêtres, les moustiquaires, les portes communes (ou privées non accessibles);
- vérifier la ventilation et le chauffage de la salle à déchets;
- lorsqu'un logement est libéré, nettoyer et laver les murs, les revêtements de planchers et les équipements;
- décaper, balayer, nettoyer, laver et cirer les planchers et les escaliers des aires communautaires;
- laver les murs, les plafonds, les portes, les garde-corps et les mains-courantes des aires communautaires;
- nettoyer, laver et épousseter les ampoules, les filtres des équipements et les accessoires de service, vérifier leur fonctionnement et les remplacer au besoin;

- sortir et compacter les déchets, et nettoyer, laver et désinfecter les pièces et accessoires.

Autres tâches connexes :

- informer les locataires du fonctionnement des équipements mis à leur disposition;
- signaler toute défectuosité apparente de construction à son supérieur;
- assister le préposé à l'entretien sur demande ou le remplacer et faire une partie des tâches attribuées à cette fonction, telles que des travaux de menuiserie, de plâtrage et de peinture.

Préposé à l'entretien

Tâches de nature corrective :

- effectuer les diverses réparations qui ne nécessitent pas une main-d'œuvre spécialisée;
- nettoyer les logements vacants et décaper les planchers au besoin;
- exécuter les travaux généraux de peinture, de plâtrage et de calfatage;
- réaliser divers travaux de menuiserie et de plomberie.

Autres tâches connexes :

- informer les locataires du fonctionnement des équipements mis à leur disposition;
- noter les renseignements demandés sur les réparations effectuées;
- préparer les réquisitions pour le matériel;
- signaler toute défectuosité apparente de construction à son supérieur;
- inspecter les logements selon les normes de l'OH pour s'assurer de leur bon état.

Les tâches décrites à la présente Annexe E sont extraites de l'Annexe 1 du *Chapitre D – Ressources humaines* préparé par la Société d'habitation du Québec. Ces tâches sont reprises à la présente convention à titre indicatif uniquement et pourraient différer des tâches réellement effectuées par les concierges et les préposés à l'entretien pour l'Office municipal d'habitation Haut-Richelieu, en fonction de ses besoins

