

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 7 0 2 0 2 2**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-29116-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-12-15	87-01-22		86-01-05	87-12-31	9

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant L'Union des Employés de Service Local 298 FTQ Att: Aimé Gohier Président 1665 est rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6	<input type="checkbox"/> Déposant Office Municipal d'Habitation de Montréal-Nord 6750 Boul. Gouin Est ste 100 Montréal-Nord, Québec H1G 6E2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>9510(11)</u> Affiliation <u>07</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: **Pierrette David/ms**
 Date: **87-02-04**

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255, est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

10355-6 RECHERCHE

3:46

29116-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE MONTRÉAL-NORD
6750, boul. Gouin est
Suite 100
Montréal-Nord (Québec)
H1G 6E2

ET: L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE
LOCAL 298 F.T.Q.
1665, rue Rachel est
Montréal (Québec)
H2J 2K6

POST
MONTREAL
MESSENGER

87 JAN 22 - 8:46

ms

TABLE DES MATIÈRES

Article 1.00 - DÉFINITION DES TERMES	Page 1
1.01 - Salarié à l'essai	Page 1
1.02 - Salarié permanent	Page 1
1.03 - Salarié temporaire	Page 1
1.04 - Poste	Page 1
1.05 - Promotion - Rétrogradation - Déplacement	Page 1
Article 2.00 - OBJET	Page 2
Article 3.00 - ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION	Page 3
Article 4.00 - DROITS DE LA DIRECTION	Page 3
Article 5.00 - RÉGIME SYNDICAL	Page 3
Article 6.00 - RETENUES SYNDICALES	Page 3
Article 7.00 - FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN	Page 4
Article 8.00 - AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT	Page 4
Article 9.00 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	Page 4
Article 10.00 - ANCIENNETÉ	Page 6
Article 11.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	Page 6
Article 12.00 - PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ANCIENNETÉ	Page 7
Article 13.00 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU DE DIFFÉRENDS	Page 8
13.14 - Frais et honoraires d'arbitrage	Page 10
Article 14.00 - MESURES DISCIPLINAIRES	Page 10
Article 15.00 - HEURES DE TRAVAIL	Page 11
15.01 - Salarié de bureau	Page 11
15.02 - Salarié à l'entretien	Page 12
15.03 - Pause semi-journalière	Page 12
Article 16.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	Page 12
Article 17.00 - TRAITEMENT ET CLASSIFICATION	Page 13
Article 18.00 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS	Page 14
Article 19.00 - VACANCES ANNUELLES	Page 15

Article 20.00 - CONGÉS SOCIAUX	Page 16
Article 21.00 - CONGÉ DE MATERNITÉ	Page 17
Article 22.00 - CONGÉ SANS SOLDE, BOURSE DE PERFECTIONNEMENT	Page 18
Article 23.00 - RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE	Page 18
Article 24.00 - ACCIDENT DE TRAVAIL	Page 19
Article 25.00 - ALLOCATION D'AUTOMOBILE	Page 19
Article 26.00 - RÉGIME DE RETRAITE	Page 19
Article 27.00 - ANNEXES	Page 20
Article 28.00 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES	Page 20
Article 29.00 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL	Page 20
Article 30.00 - DURÉE DE LA CONVENTION	Page 20
Annexe «A» - LES SALAIRES	Page 22
Annexe «B» - LISTE D'ANCIENNETÉ	Page 23
- LETTRE D'ENTENTE NO 1 - Plan d'assurance collective	Page 24
- LETTRE D'ENTENTE NO 2 - L'utilisation de l'automobile personnelle	Page 25
- LETTRE D'ENTENTE NO 3 - Description de fonction d'un(e) employé(e) de bureau	Page 26
- LETTRE D'ENTENTE NO 4 - Concernant une employée	Page 28

ARTICLE 1.00 - DÉFINITION DES TERMES

Pour fin d'interprétation des dispositions de la présente convention collective:

1.01 - «Salarié à l'essai»

1. Pour fin des présentes la période d'essai est de trois (3) mois. Période pouvant être prolongée d'un autre trois (3) mois sur entente mutuelle des parties.
2. Le terme «salarié à l'essai» est couvert par les dispositions de la présente convention collective.
3. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de grief.
4. Ce salarié bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention à l'exception du régime de retraite.

1.02 - «Salarié permanent»

Le terme «salarié permanent» signifie et comprend tout salarié qui a complété la période d'essai prévue à l'article 1.01 et qui détient un poste permanent.

1.03 - «Salarié temporaire»

Le terme «salarié temporaire» signifie tout salarié embauché soit pour accomplir un travail spécifique, cyclique ou saisonnier, soit pour pallier à un surplus de travail temporaire que ne peut absorber le personnel régulier, soit pour parer à une absence prévue par les présentes. Ce salarié bénéficie de tous les avantages prévus à la présente convention à l'exception des régimes de retraite et des congés sociaux.

1.04 - «Poste»

Désigne l'assignation d'un salarié à des fonctions prévues à l'annexe à l'intérieur du secteur d'activité où ces fonctions sont exercées.

1.05 - «Promotion»

Le terme «promotion» désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire plus élevé.

«Rétrogradation»

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre comportant un salaire moins élevé.

«Déplacement»

Désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre avec changement de titre d'emploi et comportant un salaire identique.

ARTICLE 1.00 - DÉFINITION DES TERMES (suite)

- 1.06 - Afin de faciliter l'application du présent article, l'employeur convient d'aviser, par écrit, le nouveau salarié de la nature du statut qui lui est accordé lors de son embauche, ainsi que sa classification et de son taux de salaire; copie de tel avis doit être envoyée au syndicat.

ARTICLE 2.00 - OBJET

- 2.01 - Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés visés par l'accréditation, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés.
- 2.02 - Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

- 2.03 - Dans la présente convention, l'emploi du masculin inclut le féminin et vice-versa.

ARTICLE 3.00 - ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 - L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation portant le numéro M-29116-01 émis conformément aux dispositions du Code de Travail du Québec.
- 3.02 - Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du Travail

ARTICLE 3.00 - ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION (suite)

- 3.02 - du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 3.03 - Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant du syndicat.

ARTICLE 4.00 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 - Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur dans l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5.00 - RÉGIME SYNDICAL

- 5.01 - Tout salarié membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.
- 5.02 - Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dès son premier jour d'engagement et demeurer membre.
- 5.03 - Les personnes exclues de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied ou de diminuer les heures régulières ou supplémentaires des salariés.

ARTICLE 6.00 - RETENUES SYNDICALES

- 6.01 - L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du syndicat, 1665, rue Rachel est, Montréal, Québec, H2J 2K6. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

ARTICLE 6.00 - RETENUES SYNDICALES (suite)

6.01 - (suite)

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.02 - L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de tout nouveau salarié. De plus, il fournit au syndicat, une fois par mois, une liste des nouveaux salariés incluant leur date d'embauchage, leur statut, leur adresse et code postal, salaire, numéro d'assurance sociale. L'employeur fournit au syndicat, une fois par mois, une liste indiquant la date des départs.

6.03 - L'employeur fournit mensuellement au syndicat une liste des nouveaux salariés qui, durant le mois dont il s'agit, ont complété la période d'essai prévue à 1.01, en y spécifiant le nom et l'adresse.

ARTICLE 7.00 - FONCTION DE JURÉ OU TÉMOIN

7.01 - Le salarié convoqué ou appelé à servir comme juré reçoit la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait été au service de l'employeur. Il en est de même lorsque le salarié est appelé comme témoin assigné par la Cour dans une cause impliquant l'O.M.H.

ARTICLE 8.00 - AFFICHAGE D'AVIS DU SYNDICAT

8.01 - Le syndicat, par un représentant dûment autorisé, peut afficher sur les tableaux désignés à cette fin et qui sont installés dans la salle de repos du bureau de l'Office et dans la salle d'atelier de l'avenue Chartrand:

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

ARTICLE 9.00 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 - Après avoir été avisé, l'employeur permet aux dirigeants délégués et membres du syndicat de s'absenter pour activités syndicales selon les modalités prescrites aux paragraphes ci-dessous. Toutefois, pas plus de deux salariés ne peuvent s'absenter en même temps.

ARTICLE 9.00 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE (suite)

- 9.02 - L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de traitement à l'occasion de rencontres avec les autorités pour les sujets suivants:
- 1) Les discussions relatives aux griefs, mécontentes pouvant survenir entre les parties: une (1) personne.
 - 2) L'audition des griefs ou mécontentes par l'arbitre: un (1) officier autorisé, les salariés témoins requis ou les témoins requis;
 - 3) La négociation et la conciliation: une (1) personne représentant les employés de bureau et une (1) personne représentant les employés d'entretien.
- 9.03 - L'employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans perte de salaire, jusqu'à concurrence du nombre total de cinq (5) jours ouvrables, pour la durée de la convention, pour l'ensemble des salariés choisis par le syndicat pour participer à des activités syndicales requérant une ou des absences du travail telles que congrès, cours éducatifs. De plus, l'employeur s'engage à libérer pour un minimum de dix (10) jours sans solde les salariés, pour activités syndicales, pour la durée des présentes, avec permis d'absence, conformément à l'article 9.04.
- 9.04 - Le syndicat doit informer l'employeur des noms des salariés désignés au moins dix (10) jours à l'avance, si le délai n'est pas respecté l'employeur peut refuser. Les employés délégués aux activités syndicales ne pourront pas être de la même unité, i.e. bureau ou entretien.
- 9.05 - Lors de rencontres avec les représentants de l'employeur, les représentants du syndicat peuvent être accompagnés d'un ou de conseillers syndicaux.
- 9.06 - De plus, le conseiller syndical sera admis sur toutes les propriétés de l'employeur qui sont couvertes par cette convention durant les heures de travail après en avoir obtenu l'autorisation d'un représentant officiel de l'employeur.
- 9.07 - L'employeur s'engage à reconnaître tout représentant extérieur du syndicat dûment mandaté par ce dernier et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour voir à l'application de la présente convention collective.
- 9.08 - Les représentants du syndicat ou les salariés concernés peuvent, sans perte de traitement, rencontrer l'employeur, sur rendez-vous, pour le règlement de griefs durant les heures de bureau.

ARTICLE 10.00 - ANCIENNETÉ

- 10.01 - L'ancienneté de tout salarié actuel de l'employeur et de tous ceux qui le deviennent par la suite est égale à la durée en années, en mois et en jours de service pour l'employeur et ce, depuis la date de son dernier embauchage.
- 10.02 - Pour acquérir le droit d'ancienneté, un salarié à l'essai doit d'abord compléter sa période d'essai prévue à l'article 1.01, paragraphe 1; l'ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.
- 10.03 - La liste d'ancienneté des salariés actuels de l'employeur à la date de la signature de la convention collective apparaît à l'annexe «B» des présentes. Les dates mentionnées constituent les dates officielles d'ancienneté et de classification de chacun des salariés visés.
- 10.04 - a) Un salarié conserve et accumule son droit d'ancienneté, sauf dans les cas suivants:
- i) pour abandon volontaire de l'emploi;
 - ii) pour congédiement pour cause dont la preuve incombe à l'employeur;
 - iii) pour plus de trois (3) jours d'absence consécutifs sans motif valable et sans prévenir.
- b) Cependant, un salarié conserve son ancienneté, mais cesse de l'accumuler, lorsque:
- i) il est en congé sans solde;
 - ii) elle est absente pour plus de vingt (20) semaines en congé de maternité;
 - iii) il est absent pour plus de vingt-six (26) semaines en raison de maladie ou d'accident ne résultant pas du travail.
- 10.05 - Un salarié promu à un travail non couvert par l'accréditation peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté. Le temps accompli en dehors de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 11.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 11.01 - Dans l'éventualité de fusion, de regroupement, de changement ou autre, chaque salarié conserve son statut et ce, conformément aux dispositions du Code du Travail, à l'article 45.

ARTICLE 11.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI (suite)

- 11.02 - L'employeur ne pourra accorder de contrats à forfait si tels contrats ont pour effet de créer directement ou indirectement des mises à pied ou de diminuer les heures régulières des salariés couverts par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.
- 11.03 - En cas de mise à pied et/ou d'abolition de poste, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la classification où il y a une mise à pied est le premier mis à pied.
- 11.04 - L'employé qui a terminé sa période de probation et qui est affecté par une mise à pied a droit à un préavis écrit suivant:
- moins d'un (1) an de service: cinq (5) jours;
 - plus d'un (1) an de service jusqu'à cinq (5) ans de service: deux (2) semaines;
 - plus de cinq (5) ans et jusqu'à dix (10) ans de service: quatre (4) semaines;
 - plus de dix (10) ans de service: huit (8) semaines.
- 11.05 - L'employé qui est affecté par une mise à pied peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté que lui-même. L'employé peut exercer ce déplacement (bumping) dans n'importe quelle classification pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 11.06 - Lors du rappel au travail, le dernier employé mis à pied est le premier rappelé et ainsi de suite, en autant que chaque employé rappelé soit en mesure d'exécuter le travail pour lequel un rappel est demandé.
- 11.07 - L'employé qui, par suite de mise à pied, refuse un emploi comportant une rémunération inférieure ne perd pas de ce fait son droit d'ancienneté.
- 11.08 - Une mise à pied pour une période de plus de douze (12) mois signifie une perte d'ancienneté au sens de la présente convention.

ARTICLE 12.00 - PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ANCIENNETÉ

- 12.01 - Dans le cas d'un poste vacant ou de la création d'un nouveau poste, l'employeur affiche celui-ci selon la procédure qui suit:
- a) Tout poste à combler est affiché pendant cinq (5) jours de travail consécutifs à l'endroit retenu pour affichage syndical. Les informations suivantes doivent apparaître sur la formule d'emploi vacant:

ARTICLE 12.00 - PRINCIPES GÉNÉRAUX D'ANCIENNETÉ (suite)

- 12.01 - (suite) - titre du poste;
- description des responsabilités;
- les exigences du poste;
- l'échelle salariale.
- 12.02 - Le poste doit être accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'il puisse satisfaire aux exigences de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. En cas de griefs, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 12.03 - Le salarié qui obtient un poste suite à la procédure décrite à l'article 12.02 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail.
- Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 12.04 - Lorsque le salarié est promu à un poste supérieur au sien, il doit recevoir le titre et le salaire attachés à ses nouvelles attributions au moment où il entre en fonction.
- 12.05 - Advenant, pendant la durée de la présente convention, la création d'une nouvelle fonction assujettie à l'unité d'accréditation, l'employeur consultera le syndicat au sujet du salaire attaché à la fonction concernée. Si le syndicat ou le salarié en cause se croit lésé par suite de l'application de la décision de l'O.M.H., le cas est soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.
- 12.06 - Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, remplace d'une façon temporaire, pour une période de cinq (5) jours et plus, le titulaire d'un poste occupant une fonction supérieure, il reçoit une compensation équivalente au taux de salaire immédiatement supérieur au sien à l'échelle de la fonction où il remplace.

ARTICLE 13 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU DE DIFFÉRENDS

- 13.01 - C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief, différend relatifs aux traitements et conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée des présentes.
- 13.02 - Tout salarié, accompagné d'un représentant syndical autorisé, a le loisir, avant de soumettre un grief ou un différend, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat.

ARTICLE 13.00 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU DE DIFFÉRENDS (suite)

13.02 - (suite)

À défaut d'entente, l'O.M.H. et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

13.03 - Le salarié, accompagné d'un représentant syndical ou le syndicat soumet ledit grief ou différend, par écrit au directeur ou à son représentant autorisé, ceci dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle ou du différend.

13.04 - Si le grief ou le différend n'est pas réglé à l'étape précédente, le directeur ou le représentant mandaté par le conseil d'administration doit aviser par écrit le syndicat de la décision de l'O.M.H. dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter du délai prévu à l'article 13.03. Si la décision de l'O.M.H. n'est pas acceptée par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief ou le différend à l'arbitrage selon la procédure indiquée à l'article 13.06.

13.05 - S'il s'agit d'un grief ou d'un différend touchant un groupe ou l'ensemble des salariés, le syndicat pourra soumettre le grief au nom des employés, dans les mêmes délais que prévus à l'article 13.03.

13.06 - Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné au paragraphe 13.04, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Un tel avis doit être présenté dans les trente (30) jours.

13.07 - Les parties procèdent devant un arbitre unique choisi entre les parties ou, s'il n'y a pas d'entente sur le choix de l'arbitre, par un arbitre nommé par le ministère du Travail.

13.08 - Tous les délais énoncés dans le présent article peuvent, par entente mutuelle écrite, être prolongés.

13.09 - Toute entente écrite entre l'employeur et le syndicat, en rapport avec n'importe lequel grief, à n'importe laquelle étape de la procédure du grief, est finale et lie l'employeur et le syndicat.

13.10 - Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à un arbitre, cet arbitre peut:

- a) réintégrer ledit salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
- c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

ARTICLE 13.00 - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DE GRIEFS OU DE DIFFÉRENDS (suite)

13.10 - (suite)

Dans les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.11 - Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu à l'article 100.12 du Code du Travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

13.12 - En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

- 13.13 - 1) La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.
- 2) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief.
- 3) Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

13.14 - Frais et honoraires d'arbitrage

L'employeur et le syndicat défraient chacun à 50% les frais et honoraires d'arbitrage. Chaque partie assume le coût de ses témoins.

ARTICLE 14.00 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 14.01 - 1) L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause suffisante dont la preuve lui incombe.
- 2) Toute peine imposée pour infraction, y compris la sévérité de la peine, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.
- 14.02 - Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé au dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou d'un tel manquement.

...../11

ARTICLE 14.00 - MESURES DISCIPLINAIRES (suite)

14.02 - (suite)

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la prise de connaissance du manquement.

14.03 - Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité et/ou la fréquence des offenses et prennent la forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement.

14.04 - Toute plainte doit être portée à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier. À cet effet, le salarié signe le document pour reconnaître qu'il a pris connaissance et non pour reconnaître le fait.

14.05 - Sur demande au représentant de l'employeur, un salarié peut consulter son dossier en tout temps et ce, en présence du délégué syndical ou du représentant, s'il le désire. Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi*
- toute autorisation de déduction
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires
- les demandes de promotion, déplacement, rétrogradation
- les rapports d'absence ou de retard.

* Alain Thémens: formule manquante.

14.06 - Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'employeur lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature. Une copie de cet avis est envoyée au syndicat.

14.07 - Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est informé. Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur, à moins que le salarié ne se soit opposé par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat.

ARTICLE 15.00 - HEURES DE TRAVAIL15.01 - Salarié de bureau

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, effectuées du lundi au vendredi:

- de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

15.02 - Salarié à l'entretien

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, effectuées du lundi au vendredi:

ARTICLE 15.00 - HEURES DE TRAVAIL (suite)15.02 - Salarié à l'entretien

- de 7 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 30.

15.03 - Pause semi-journalière

L'employeur accorde une pause de quinze (15) minutes à chaque salarié par demi-journée de travail. Pour les salariés à l'entretien, les pauses se prennent dans les plages suivantes:

- de 10 h 00 à 10 h 15
- de 15 h 00 à 15 h 15

Pour les employés de bureau, les pauses se prennent dans les plages suivantes:

- de 10 h 00 à 10 h 30
- de 15 h 00 à 15 h 30

De manière à ce qu'au moins un salarié demeure en devoir pour assurer un service continu.

ARTICLE 16.00 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 - Tout travail fait à la demande ou à la connaissance de l'employeur, en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, est considéré comme temps supplémentaire.
- 16.02 - Le travail supplémentaire est exécuté par le salarié qui accomplit normalement le travail pour lequel du travail supplémentaire est requis, ou s'il n'est pas disponible, par tout autre salarié conformément à l'article 16.03.
- 16.03 - a) Le temps supplémentaire est facultatif; cependant, lorsque tous les salariés refusent, il devient obligatoire suivant l'ordre inverse d'ancienneté chez les salariés qui font normalement ce travail;

b) Cependant, le travail peut être exécuté indifféremment par plusieurs salariés ayant la même fonction; une distribution équitable des heures supplémentaires doit être assurée sur une base trimestrielle.
- 16.04 - S'il y a rappel au travail alors que le salarié a quitté son travail, il reçoit pour chaque rappel une rémunération minimum de deux (2) heures au taux défini à l'article 16.06.
- 16.05 - Lorsqu'un salarié est tenu de faire un minimum de deux (2) heures de travail supplémentaire immédiatement après la journée régulière de travail, il a droit à une période de trente (30) minutes payée au tarif horaire régulier pour prendre son repas et ceci, à l'expiration d'au moins deux (2) heures après la fin normale de la journée de travail.

ARTICLE 16.00 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE (suite)

- 16.06 - Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
- 150% du salaire régulier sur semaine, du lundi au samedi inclusivement;
 - 200% du salaire régulier les dimanches et les jours chômés fériés.
- 16.07 - Le calcul du temps supplémentaire est basé sur le salaire hebdomadaire du salarié divisé par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail mentionnée à l'article 15. Le calcul du temps supplémentaire s'effectue par fraction de quinze (15) minutes.
- 16.08 - Le temps supplémentaire est payé durant la période de paye suivante.
- 16.09 - Un salarié devra mentionner, à chaque fois qu'il exécute du temps supplémentaire, s'il désire compenser son temps par un congé ou être payé. Un salarié peut cumuler du temps compensé jusqu'à la limite du nombre d'heures de sa semaine normale de travail. Au-delà de cette limite, le temps sera payé par l'employeur.
- 16.10 - Tout salarié peut convertir son temps compensé par un congé, après demande expresse à son supérieur, qui ne peut refuser sans motif valable, sauf durant la période s'étendant du premier juin au premier septembre.

ARTICLE 17.00 - TRAITEMENT ET CLASSIFICATION

- 17.01 - L'employeur convient de payer les salaires apparaissant à l'annexe «A».
- 17.02 - Le salaire est distribué au salarié par chèque, le jeudi de chaque semaine. Si le jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 17.03 - Les renseignements accompagnant le chèque doivent être les suivants:
- nom de l'employeur;
 - titre d'emploi;
 - nom et prénom du salarié;
 - période de paie;
 - nombre d'heures régulières;
 - nombre d'heures supplémentaires;
 - salaire brut;
 - déductions;
 - salaire net.

ARTICLE 17.00 - TRAITEMENT ET CLASSIFICATION (suite)

- 17.04 - Toute erreur dans le calcul de la paie d'un salarié est corrigée sur la paie suivante.
- 17.05 - Le salarié qui, pour une raison ou pour une autre, quitte le service de l'employeur, reçoit les montants d'argent qui lui reviennent de même que ses effets personnels au plus tard dix (10) jours ouvrables après la fin de son emploi.
- 17.06 - Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la présente convention ou pendant sa durée, l'employeur ne peut réduire le salaire horaire ou hebdomadaire de ses salariés et aucun salarié ne doit être embauché dans le but d'en remplacer un autre à salaire inférieur.

ARTICLE 18.00 - JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

- 18.01 - Les jours dont l'énumération suit sont chômés le jour de la fête. Si un des jours fériés tombe un jour non ouvrable, ce jour devient un congé mobile au choix du salarié;
- 1) Jour de l'An;
 - 2) Lendemain du Jour de l'An;
 - 3) Vendredi Saint;
 - 4) Lundi de Pâques;
 - 5) Fête de Dollard;
 - 6) Fête Nationale;
 - 7) Fête du Canada;
 - 8) Fête du Travail;
 - 9) Fête de l'Action de Grâces;
 - 10) Veille de Noël;
 - 11) Jour de Noël;
 - 12) Lendemain de Noël;
 - 13) Veille du Jour de l'An.
- 18.02 - Ces jours de fête chômés et payés n'affectent en rien la paie régulière du salarié. Dans la semaine où il y a une ou plusieurs fêtes, la semaine régulière de travail est diminuée d'autant de périodes pour les fins de calcul de temps supplémentaire.
- 18.03 - Tout travail exécuté pendant l'un des jours de fête chômés et payés énumérés au paragraphe 18.01 qui précède, est rémunéré au taux double du salaire en plus du paiement de la fête.
- 18.04 - Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié. Si un congé férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, ou avec la période de vacances, le salarié ne perd pas ce congé férié.

ARTICLE 19.00 - VACANCES ANNUELLES

- 19.01 - Les vacances sont prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.
- 19.02 - Le choix des dates de vacances se fait par ordre d'ancienneté dans le secteur d'activité et est sujet à l'approbation de l'employeur. Pour les vacances prises entre le premier (1er) juin et le premier (1er) septembre, le salarié devra exprimer son choix entre le 15 avril et le 1er mai, un affichage à cet effet sera effectué par l'employeur. Le choix du salarié ne peut être refusé sans raison valable.
- 19.03 - a) Les vacances se prennent durant l'année, à moins d'une autorisation du supérieur;
- b) Les vacances sont obligatoires;
- 19.04 - a) Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service au 1er janvier accumule une (1) journée/mois de vacances et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année;
- b) Le salarié ayant plus d'un (1) an et moins de trois (3) ans de service au 1er janvier a droit à dix (10) jours ouvrables de vacances annuelles;
- c) Le salarié ayant plus de trois (3) ans et moins de sept (7) ans de service au 1er janvier a droit à quinze (15) jours ouvrables de vacances annuelles;
- d) Le salarié ayant plus de sept (7) ans et moins de quinze (15) ans de service au 1er janvier a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles;
- e) Le salarié ayant au 1er janvier:
- quinze (15) ans de service a droit à vingt et un (21) jours ouvrables de vacances;
 - seize (16) ans de service a droit à vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances;
 - dix-sept (17) ans de service a droit à vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances;
 - dix-huit (18) ans de service a droit à vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances.
- f) Le salarié ayant dix-neuf (19) ans de service et plus au 1er janvier a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances annuelles.
- 19.05 - Si un congé prévu à l'article 18.01 est situé durant la période de vacances d'un salarié, aucun jour de vacances ne sera enlevé à la banque du salarié pour cette journée.

ARTICLE 19.00 - VACANCES ANNUELLES (suite)

- 19.06 - Advenant le cas où un salarié devient malade durant ses vacances, le salarié aura droit d'utiliser ses congés de maladie et les jours de vacances non utilisés sont alors reportés à son compte.
- 19.07 - a) Lorsqu'un salarié quitte l'employeur, il reçoit un montant d'argent équivalent au nombre de jours de vacances auxquels il a droit au moment de son départ;
- b) Dans l'éventualité du décès d'un salarié, lesdits jours de vacances seront payés à ses ayants droit.

ARTICLE 20.00 - CONGÉS SOCIAUX

- 20.01 - L'employeur consent à faire bénéficier le salarié des congés sociaux suivants et ce, sans perte de salaire, en autant que ces jours sont des jours ouvrables:
- 1) à l'occasion du décès de son père, sa mère, son conjoint ou de son enfant, cinq (5) jours ouvrables;
 - 2) à l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, du grand-père, de la grand-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la bru, des petits-enfants, trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;
 - 3) dans tous les cas où les funérailles ont lieu à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres de l'O.M.H. de Montréal-Nord, le salarié a droit à une (1) journée additionnelle de congé;
 - 4) à l'occasion de son mariage, un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés;
 - 5) à l'occasion de la naissance de son enfant, trois (3) jours peuvent être pris au début du processus d'accouchement jusqu'au baptême au choix du salarié;
 - 6) à l'occasion de l'adoption d'un enfant, deux (2) jours qui doivent être situés après la prise en charge définitive de l'enfant.
- 20.02 - Advenant qu'une situation prévue à l'article 20.01 (à l'exception du paragraphe 3) coïncide avec les vacances annuelles du salarié, ses vacances sont prolongées d'un nombre de jours égal au nombre de jours prévus à l'article 20.01.
- 20.03 - Ces absences doivent être autorisées par l'employeur et justifiées par le salarié.

ARTICLE 21.00 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 21.01 - Une employée enceinte a droit à un congé de maternité sans traitement de vingt (20) semaines. Pour obtenir ce congé, l'employée doit donner un préavis écrit à la corporation au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date de son départ, ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical du médecin traitant, lequel indique la date probable de l'accouchement.
- 21.02 - La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, est à la discrétion de l'employée concernée, à l'intérieur des limites suivantes.
- 21.03 - L'employée doit quitter son travail pour prendre son congé de maternité en tout temps entre la douzième (12e) et la huitième (8e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement. Sur recommandation de son médecin, confirmée par certificat, elle peut le faire avant. L'employée enceinte peut également continuer à travailler à l'intérieur des huit (8) semaines précédant la date prévue de l'accouchement mais elle doit fournir un certificat médical attestant que son état de santé lui permet de remplir normalement son occupation habituelle.
- 21.04 - La date de retour au travail est déterminée selon la date à laquelle l'employée a quitté son travail, en autant que la durée du congé ne soit pas inférieure ni supérieure à vingt (20) semaines. Si l'employée veut reprendre son travail avant l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle doit donner un préavis écrit de deux (2) semaines à l'employeur et produire un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi, à ce moment, ne met pas sa santé en danger. L'employeur se réserve le droit de vérifier l'état de santé de l'employée.
- 21.05 - Si l'employée ne revient pas au travail à l'expiration du congé de vingt (20) semaines, elle sera considérée comme ayant remis sa démission à compter du jour où elle devait se présenter au travail, sujet toutefois à l'exception prévue au paragraphe qui suit.
- 21.06 - Pour des raisons reliées à la maternité, l'employée a droit de prolonger le congé de maternité prévu aux paragraphes précédents par un congé sans solde pouvant aller jusqu'à un (1) an à compter du début dudit congé de maternité. Dans ce cas, elle doit aviser l'employeur de sa décision de se prévaloir de ce privilège, au moins un (1) mois avant l'expiration de son congé de maternité de vingt (20) semaines.
- 21.07 - Si l'employée désire revenir au travail avant l'expiration de son congé sans solde, elle doit en aviser par écrit l'employeur au moins un (1) mois à l'avance.
- 21.08 - La salariée qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue au paragraphe 21.04 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, et elle est considérée comme étant absente pour cause de maladie.

- 22.01 - Un salarié peut, à sa demande, et pour un motif valable, compte tenu des besoins du service, obtenir la permission de s'absenter sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines.
- 22.02 - Après sept (7) ans de service continu, un salarié peut après entente avec l'employeur sur les conditions entourant l'exercice de ce privilège, et une fois par période de sept (7) ans, demander un congé sans traitement dont la durée ne peut excéder cinquante-deux semaines.
- 22.03 - L'employeur s'engage à défrayer cent pour cent (100%) des frais d'inscription, des volumes obligatoires, des frais de scolarité de tout cours de formation ou de perfectionnement, si telle activité est suivie à la demande de l'employeur.
- 22.04 - Tout salarié peut demander une aide financière à l'employeur pour défrayer le coût du cours sur des sujets en relation avec le travail qu'il accomplit. L'aide de l'employeur couvre 100% des frais de scolarité; aide qui sera versée sur preuve de réussite de l'activité. Cependant, la demande doit être faite et acceptée par l'employeur avant le début du cours.

ARTICLE 23.00 - RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE

- 23.01 - Tout salarié assujetti aux présentes bénéficie d'un régime de congés de maladie.
- 23.02 - a) L'employeur verse, au 1er janvier de chaque année, un crédit de six (6) jours et ce, pour chaque salarié;

Tout salarié qui entre au service de l'employeur en cours d'année bénéficie d'une demi-journée (1/2) par mois à titre de crédit de congé de maladie. Ledit crédit s'acquiert de façon rétroactive dès que le salarié est confirmé à titre de salarié permanent;
- b) Pour toute période d'absence pour cause de maladie, l'employeur s'engage à payer la totalité du salaire du salarié pendant cette période, jusqu'à concurrence des crédits;
- c) À la discrétion de l'employeur, un certificat médical pourra être exigé pour toute absence de trois (3) jours et plus;
- d) Le crédit de six (6) jours non utilisé dans l'année est payé le 15 décembre;
- e) L'employé qui quitte son emploi bénéficie d'un montant d'argent équivalent au solde de journées de congé maladie à son crédit, calculées sur la base du taux de salaire au moment du départ. En cas de décès de l'employé, les ayants droit reçoivent cette somme.

ARTICLE 24.00 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 24.01 - L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés.
- 24.02 - Les deux (2) parties s'engagent mutuellement à coopérer dans la plus grande mesure du possible pour prévenir les accidents et promouvoir la sécurité et la santé au travail.
- 24.03 - Dans le cas d'accidents, l'employeur s'engage à donner les premiers soins aux blessés, dans la mesure du possible, à le faire transporter à ses frais à l'hôpital ou chez le médecin et à payer la journée de travail.
- 24.04 - L'employeur s'engage à compenser le salarié selon les modalités prescrites à la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- 24.05 - Sécurité au travail - comité de santé et sécurité au travail

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, l'employeur participera à un comité de santé et sécurité au travail sur invitation du syndicat. Ce comité est composé d'un (1) représentant de l'employeur et d'un représentant du syndicat. Le rôle de ce comité est principalement un rôle de prévention concernant la santé et la sécurité au travail et doit, pour ce faire, avoir recours à toutes les lois et règlements prévus à cet effet. Le comité se réunit sur demande d'une des deux (2) parties.

ARTICLE 25.00 - ALLOCATION D'AUTOMOBILE

- 25.01 - Tout salarié appelé à se servir de son automobile dans ses déplacements pour l'employeur reçoit une allocation de 0.245 \$ le kilomètre avec une allocation minimale de 3,90 \$ par jour.
- 25.02 - Tout salarié appelé à utiliser son automobile pour transporter du matériel ou des outils (autres que les petits outils) aura une allocation supplémentaire de 0,03 \$ du kilomètre avec une clause d'indexation automatique.
- 25.03 - L'employeur s'engage à réajuster les montants des allocations prévues aux articles 25.01 et 25.02 selon les politiques émises par la Société d'Habitation du Québec.

ARTICLE 26.00 - RÉGIME DE RETRAITE

- 26.01 - Tout nouvel adhérent au régime de retraite aura le choix entre le R.S.R.S. O.M.H.Q. et le régime de retraite des employés de la ville de Montréal-Nord, sujet à approbation des organismes concernés.

ARTICLE 27.00 - ANNEXES

- 27.01 - Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 28.00 - CHANGEMENTS TECHNIQUES ET TECHNOLOGIQUES

- 28.01 - Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans la structure ou dans le système administratif, y compris les cas d'introduction de système informatisé, dans les cas de fusion, de changement dans les procédés et lieu de travail, l'O.M.H. ne peut effectuer de mise à pied d'employés à l'emploi de l'O.M.H. L'O.M.H. doit de même, de concert avec le syndicat, tout mettre en oeuvre afin de permettre au salarié de s'adapter auxdites améliorations, modifications ou transformations.

ARTICLE 29.00 - VÊTEMENTS DE TRAVAIL

- 29.01 - L'employeur fournit à tout salarié effectuant des travaux de peinture, un survêtement à cet effet. Lesdits vêtements demeurent la propriété de l'Office et seront changés sur présentation des vêtements usagés de même que survêtement et gants pour la cueillette des ordures ménagères ainsi que des imperméables.

ARTICLE 30.00 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 30.01 - La présente convention entre en vigueur le 5 janvier 1986 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1987.
- 30.02 - Les parties s'entendent pour que les négociations relatives au renouvellement de la présente convention débutent soixante (60) jours avant son échéance. L'avis de renouvellement est donné conformément aux dispositions du Code du Travail.
- 30.03 - Les conditions de travail contenues dans la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, nous avons signé le texte de la présente convention de travail à MONTREAL-NORD, ce 15^e jour du mois de DÉCEMBRE mil neuf cent quatre-vingt-six (1986).

OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE MONTREAL-NORD

UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE
LOCAL 298 FTQ

Edel L'Heureux
Président

Claudette Parent
Président

Denise Belonges

Guy Giguère
Secrétaire

mezzini

Denise Giguère

ANNEXE «A»

LES SALAIRES

<u>BUREAU:</u>		<u>1986</u>	<u>1987</u>
Girard, Roger	préposé à la sélection	26 530 \$	28 470 \$
Parent, Claudette	employée de bureau	20 005 \$	21 990 \$
St-Jean, Annie	employée de bureau	16 272 \$	17 960 \$

ENTRETIEN - CONCIERGERIE

Paquin, Serge	préposé à l'entretien	20 973 \$	21 336 \$
Spénard, Guy	préposé à l'entretien	21 786 \$	23 200 \$
Thémens, Alain	préposé à l'entretien	20 973 \$	21 336 \$
Thémens, Michel	préposé à l'entretien	22 620 \$	23 751 \$
Thibeault, Michel	préposé à l'entretien	20 973 \$	21 336 \$

Prime de chef d'équipe: 0,45 \$ l'heure

M. J. K. J. B.
 IL EST ENTENDU QUE LES SALAIRES RÉGULIERS ET LA PRIME DE
 CHEF D'ÉQUIPE, SONT RÉTROACTIFS AU 5 JANVIER 86 ET
 SERONT CALCULÉS SUR UNE BASE DE 40 HEURES PAR
 SEMAINE.

ANNEXE «B»

LISTE D'ANCIENNETÉ

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ENTRÉE</u>
Girard, Roger	72-04
Thémens, Michel	76-11
Spénard, Guy	79-06-01
Paquin, Serge	80-04-21
Thibeault, Michel	80-05-29
Thémens, Alain	83-05
Parent, Claudette	84-10-22
St-Jean, Annie	85-06-26

LETTRÉ D'ENTENTE NO 1

PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 1.1 L'employeur verse une journée supplémentaire dans la banque de congés de maladie de chaque employé étant donné qu'il n'existe actuellement pas de régime d'assurance collective.
- 1.2 L'employeur est disposé à étudier les modalités de mise en place d'un régime d'assurance collective, en accord avec les normes budgétaires de la Société d'Habitation du Québec ^① et ce, à la demande du syndicat.
- ① RELATIVEMENT AU RÉGIME ASSURANCE COLLECTIVE *[Signature]*
- 1.3 Aucun employé ne pourra invoquer la clause 1.1 advenant la mise en place d'un régime d'assurance collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de DÉCEMBRE 1986.

POUR L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL-NORD

POUR L'UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE LOCAL 298 FTQ

[Signature]
Président

[Signature]
Président

[Signature]

[Signature]
Secrétaire

[Signature]

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE NO 2

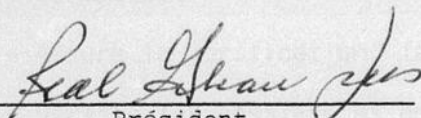
L'UTILISATION DE L'AUTOMOBILE PERSONNELLE

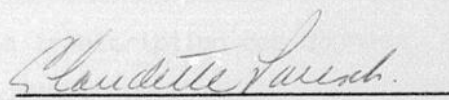
- 1.1 L'employeur s'engage à rembourser au salarié impliqué dans une collision, lorsqu'il utilise son automobile pour des fins de l'O.M.H., l'équivalent du montant de la franchise, jusqu'à concurrence de 250 \$ sur présentation de pièces justificatives.
- 1.2 Si l'employé est non responsable de l'accident, ladite clause ne s'applique pas.
- 1.3 Aucun employé conduisant en état d'ébriété ne pourra invoquer la clause 1.1 des présentes.

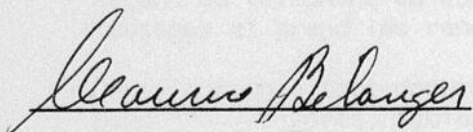
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 15^e jour du mois de DÉCEMBRE 1986.

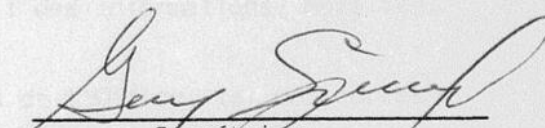
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE MONTRÉAL-NORD

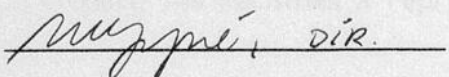
UNION DES EMPLOYÉS DE SERVICE
LOCAL 298 FTQ

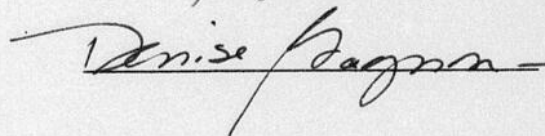

Président


Président




Secrétaire





LETTRE D'ENTENTE NO 3

intervenu entre

L'Office Municipal d'Habitation de Montréal-Nord

et

L'Union des employés de service
local 298 FTQ

Il est convenu que la tâche d'un(e) employé(e) de bureau se résume ainsi:

Sous la responsabilité du directeur de l'Office, l'employé(e) de bureau est responsable de diverses tâches telles que:

- Entre les données aux systèmes comptables (journal de la paie, grand livre, comptes à payer, comptes à recevoir...) système de gestion des logements, des locataires, etc.
- Met à jour les disquettes.
- Conserve une copie de sécurité des données.
- Avise son supérieur sur le mal fonctionnement des appareils.
- Tient à jour l'inventaire de la marchandise (fournitures de bureau).
- Confectionne des dossiers à même les données inscrites dans le système informatisé.
- Assure la vérification, la compilation et la transcription des données.
- Vérifie les dossiers et en effectue le classement.
- Répond au téléphone ou au comptoir, fournit des informations, note les messages et prend les rendez-vous.
- Dactylographie tout document pour les fins de l'Office, tel que correspondance, rapports, tableaux, etc.
- Opère les machines à reproduire.

- Effectue toute autre tâche connexe en rapport avec le travail et demandée par la direction (les tâches peuvent être manuelles ou informatisées).

POUR L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE MONTREAL-NORD

POUR L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 FTQ

Loal Ghaupus
Président

Claudette Lavent
Président

Denise Belonges

Geoff Simpf
Secrétaire

Denise Belonges

Denise Belonges

LETTRE D'ENTENTE NO 4

intervenue entre
L'Office Municipal d'Habitation de Montréal-Nord
et
L'Union des employés de service
local 298 FTQ

Il est convenu que madame Claudette Parent bénéficie en 1986 de trois (3) jours de congé additionnels à ceux prévus à l'article 18.01. Ces trois congés mobiles doivent être pris avant le 31 décembre 1986. Ces trois jours additionnels ne se répètent pas pendant les années subséquentes.

POUR L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE MONTREAL-NORD

POUR L'UNION DES EMPLOYES
DE SERVICE, LOCAL 298 FTQ

Sal. Shaujos
Président

Claudette Parent
Président

Armand Belonges

Luc Stumpf
Secrétaire

M. P. D. R.

Denise P. P.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

intervenue entre
L'Office Municipal d'Habitation de Montréal-Nord
et
L'Union des employés de service - Local 298 (FTQ)

Nonobstant les dispositions de l'article 15 de la présente convention collective, les parties conviennent d'un horaire de travail modifié durant la période du 15 juin au 15 septembre comme suit:

Employés de bureau

La semaine régulière est de trente-deux heures et demie (32 ½) effectuées du lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h00;

Employés d'entretien

La semaine régulière est de trente-neuf et demie (39 ½) effectuées du lundi au jeudi de 7h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30, le vendredi 13h00 à 16h00.

En foi de quoi les parties ont signé, 15/12/86

POUR L'OFFICE MUNICIPAL
D'HABITATION DE MONTREAL-NORD

POUR L'UNION DES EMPLOYES
DE SERVICE , LOCAL 298 FTQ

Paul Desautels
Président

Chardette Parent
Présidente

Genevieve Belonges

Geoff Spence
Vice-président

M. Gagnon

Denise Pagnon



BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-08789

DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: M-29116-001

```

*****
*          SIGNATURE  DEPOT          **          DU          AU          ** NB          *
* DATE:  87/06/09    87/08/26    ** DUREE:          ** SAL:          *
*          **          **          **          **          **          *
*****
*          EMPLOYEUR          **          ASSOCIATION          *
* OFFICE MINICIPAL D'HABITATION    ** UNION DES EMPLOYE-E-S DE SERVICE    *
* DE MONTREAL-NORD          ** LOCAL 800 F.T.Q.          *
* 6750 BOUL. GOUIN EST          **          *
* MONTREAL-NORD, QUE.          **          *
*          H1C 6E2    ** 1120 BOUL. CREMAZIE EST          *
*          ** MONTREAL, P.Q.          *
*          **          H2P 2N3          *
*****
*          **          *
*          ** MUNICIPALITE: 65200          *
*          **          *
*          ** ACTIVITE: 9510          *
*          **          *
*          ** AFFILIATION: F.T.Q.          *
*****

```

REMARQUE
LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE NO. 6

Marguerite Gosselin
SIGNATURE

8/21/05
DATE

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3208

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723



**Union
des Employé-e-s
de Service
Local 800**

Montréal, le 26 août 1987

Comité exécutif:

AIMÉ GOHIER
Président

ANNETTE BOURQUE
Secrétaire générale

JACQUES PÉPIN
Vice-président

WILFRID PERRON
Vice-président

MELCHIORRE ZARELLI
Vice-président

N/Réf: V/191

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
MINISTÈRE DU TRAVAIL
255 boul. Crémazie est
Montréal Qc
H2M 1L5

87
AQU 26 15:51
E. GOHIER
MONTRÉAL
MONTREAL
MONTREAL

Objet: UNION DES EMPLOYÉ-E-S DE SERVICE, LOCAL 800 - FTQ
-et-
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL-NORD

Dossier: M-29116-01
Accrédité: 15 janvier 1986
Amendé: 6 mai 1987
Salariés: 11

Monsieur le Commissaire Général,

Vous trouverez ci-joint pour dépôt, en cinq (5) exemplaires, une entente intervenue entre les parties susmentionnées dûment signée en date du 9 juin 1987.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Le Président,

Aimé Gohier
AG/mgc

P.J.

Siège social: 1120, boul. Crémazie est, Montréal, Qc H2P 2N3 Tél.: 593-5000

Bureaux régionaux: 1183, de la Canardière, Québec, Qc G1J 2C3 Tél.: 523-0592
2212, rue Perrier, Jonquière, Qc G7X 9C9 Tél.: 547-9341
275, boul. St-Joseph, Hull, Qc J8Y 3Y2 Tél.: 777-9545



**Union
des Employé-e-s
de Service
Local 800**

Montréal, le 26 août 1987

Comité exécutif:
AIMÉ GOHIER
Président
ANNETTE BOURQUE
Secrétaire générale
JACQUES PÉPIN
Vice-président
WILFRID PERRON
Vice-président
MELCHIORRE ZARELLI
Vice-président

N/Réf: V/191

Monsieur Robert Levac
Commissaire Général du Travail
MINISTÈRE DU TRAVAIL
255 boul. Crémazie est
Montréal Qc
H2M 1L5

87
AOU 26 15:51
B C G N
MONTREAL
MESSAGERS

Objet: UNION DES EMPLOYÉ-E-S DE SERVICE, LOCAL 800 - FTQ
-et-
OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION DE MONTRÉAL-NORD

Dossier: M-29116-01
Accrédité: 15 janvier 1986
Amendé: 6 mai 1987
Salariés: 11

Monsieur le Commissaire Général,

Vous trouverez ci-joint pour dépôt, en cinq (5) exemplaires, une entente intervenue entre les parties susmentionnées dûment signée en date du 9 juin 1987.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Le Président,

Aimé Gohier
AG/mgc

P.J.

Siège social: 1120, boul. Crémazie est, Montréal, Qc H2P 2N3 Tél.: 593-5000
Bureaux régionaux: 1183, de la Canardière, Québec, Qc G1J 2C3 Tél.: 523-0592
2212, rue Perrier, Jonquières, Qc G7X 9C9 Tél.: 547-9341
275, boul. St-Joseph, Hull, Qc J8Y 3Y2 Tél.: 777-9545

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE NO 6

intervenue entre
L'Office municipal d'habitation de Montréal-Nord
et
L'Union des employés de service
local 800 FTQ

- A) Nonobstant les dispositions de l'article 19.04 d) de la présente convention collective, les parties conviennent de le modifier comme suit:

"Le salarié ayant plus de six (6) ans et moins de quinze (15) ans de service au 1er janvier, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles;"

- B) La partie syndicale consent au retrait des griefs du 13 mars 87 et du 29 avril 87, formulés relativement au poste de préposé à la sélection/location ainsi qu'au taux de salaire des employés temporaires.

- C) Les deux parties s'entendent pour l'ajout de taux de salaire, lors du remplacement ou lors d'engagement d'employés temporaire, tels que décrit ci-après:

- i) Pour les employés de bureau
- | | |
|-----------------------------|--------|
| a) lors de l'embauche | 8.50\$ |
| b) après la période d'essai | 8.87\$ |

BOG
MONTREAL
MASSACHUSETTS

'87
NOU 26 :15:51
...2

LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE NO 6

intervenue entre
L'Office municipal d'habitation de Montréal-Nord
et
L'Union des employés de service
local 800 FTQ

- A) Nonobstant les dispositions de l'article 19.04 d) de la présente convention collective, les parties conviennent de le modifier comme suit:

"Le salarié ayant plus de six (6) ans et moins de quinze (15) ans de service au 1er janvier, a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances annuelles;"

- B) La partie syndicale consent au retrait des griefs du 13 mars 87 et du 29 avril 87, formulés relativement au poste de préposé à la sélection/location ainsi qu'au taux de salaire des employés temporaires.

- C) Les deux parties s'entendent pour l'ajout de taux de salaire, lors du remplacement ou lors d'engagement d'employés temporaire, tels que décrit ci-après:

- i) Pour les employés de bureau
- | | |
|-----------------------------|--------|
| a) lors de l'embauche | 8.50\$ |
| b) après la période d'essai | 8.87\$ |

BOITE
MONTREAL
PASSAGE

'87
AOU 26 15:51

- ii) Remplacement à la sélection/location ou à la comptabilité
- | | |
|-----------------------------|---------|
| a) lors de l'embauche | 11.13\$ |
| b) après la période d'essai | 11.56\$ |
- iii) Pour les employés d'entretien
- | | |
|-----------------|--------|
| a) conciergerie | 8.75\$ |
| b) entretien | 9.50\$ |
| c) étudiant | 6.20\$ |

Le 9 juin 1987

POUR L'OFFICE MUNICIPAL D'HABITATION
DE MONTREAL-NORD

POUR L'UNION DES EMPLOYES
DE SERVICE, LOCAL 800, FTQ

Paul Gauthier
Président

Chudette Thibault
Président

M. Pappé
Directeur

Guy Simpf
Secrétaire

Denise Perron
Représentante