

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue

entre

**La Société d'habitation
et de développement de Montréal**

et

**Le Syndicat des Cols bleus
regroupés de Montréal,
SCFP section locale 301**

Unité : locataires-surveillants

4 juillet 2024 – 30 juin 2027



TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	3
ARTICLE 2	CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 3	DÉFINITIONS	4
ARTICLE 4	PRÉROGATIVES SYNDICALES	5
ARTICLE 5	RÉGIME SYNDICAL	6
ARTICLE 6	PROCÉDURE DE GRIEFS	7
ARTICLE 7	ARBITRAGE	8
ARTICLE 8	MESURES DISCIPLINAIRES	10
ARTICLE 9	ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 10	POSTE VACANT, TÂCHES, DURÉE ET RÉPARTITION DU TRAVAIL	12
ARTICLE 11	CONGÉS FÉRIÉS	12
ARTICLE 12	VACANCES	13
ARTICLE 13	CONGÉS SOCIAUX	15
ARTICLE 14	CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL	15
ARTICLE 15	CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES	15
ARTICLE 16	POURSUITES	16
ARTICLE 17	BANQUE D'HEURES DE MALADIE	16
ARTICLE 18	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT	16
ARTICLE 19	RESPECT DE LA PERSONNE	17
ARTICLE 20	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	18
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	19
ARTICLE 22	RÉMUNÉRATION	20
ARTICLE 23	FRAIS DE DÉPLACEMENT	21
ARTICLE 24	VÊTEMENTS ET INSTRUMENTS DE TRAVAIL	22
ARTICLE 25	LOGEMENT DANS L'IMMEUBLE	22
ARTICLE 26	DISPOSITIONS DIVERSES	23
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	23
ANNEXE A	LISTE D'ANCIENNETÉ	24
ANNEXE B	ÉCHELLE SALARIALE	25
LETTRE D'ENTENTE	26	

mj

AS
2
AS

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 Identification des parties

La présente convention collective est conclue entre, d'une part :

La Société d'habitation et de développement de Montréal, ci-après appelée, selon le contexte, la « SHDM » ou encore l« Employeur », et, d'autre part :

Le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, ci-après appelé le « Syndicat ».

1.02 But de la convention

La présente convention collective a pour but de maintenir et de promouvoir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre la SHDM et ses personnes salariées ainsi que de déterminer des conditions de travail visant à promouvoir la sécurité, le bien-être et la satisfaction au travail.

ARTICLE 2 CHAMP D'APPLICATION

2.01 Général

La présente convention collective de travail s'applique à tous les locataires-surveillants salariés au sens du Code du travail (AC-3000-0344) émis par le Tribunal administratif du travail conformément aux dispositions du *Code du Travail du Québec* en faveur du Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, section locale 301), le 18 juillet 2021 à savoir :

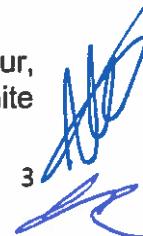
« Tous les locataires-surveillants salariés au sens du Code du travail. »

2.02 Droits syndicaux

La SHDM reconnaît le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, SCFP section locale 301, comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale.

2.03 Préséance de la convention collective

- a) La SHDM ne peut, par règlement, par résolution ou autrement, déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail.
- b) Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la convention collective n'est valable à moins qu'elle n'ait fait l'objet d'une entente écrite entre les parties.
- c) La SHDM conserve le libre exercice de tous ses droits comme employeur, sauf dans la mesure où la présente convention en diminue ou en limite l'exercice.



2.04 La présente convention collective ne s'applique pas aux personnes salariées occasionnelles sauf en ce qui concerne les conditions de travail suivantes :

- a. Le régime syndical prévu à l'article 4.01;
- b. Les dispositions de l'article 10.02 sur la disponibilité;
- c. Le taux prévu à l'Annexe « A » de la présente convention collective;
- d. Les dispositions de l'article 22.03;
- e. L'ancienneté, le temps supplémentaire, les congés pour affaires judiciaires et les frais de déplacement.
- f. Vacances

- Une indemnité de quatre (4%) ou du salaire horaire régulier sera versée aux personnes salariées occasionnelles ayant moins de trois (3) ans de service pour tenir lieu des avantages sociaux pour les vacances. L'indemnité est payée aux personnes salariées occasionnelles à chaque période de paie.

- Une indemnité de six (6%) ou du salaire horaire régulier sera versée aux personnes salariées occasionnelles ayant plus de trois (3) ans de service pour tenir lieu des avantages sociaux pour les vacances. L'indemnité est payée aux personnes salariées occasionnelles à chaque période de paie.

Le non-respect par la SHDM des avantages prévus précédemment peut faire l'objet d'un grief selon les modalités de la procédure prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 3 DÉFINITIONS

3.01 La présente convention collective doit se lire au féminin et au masculin et le singulier comprend le pluriel et vice-versa, à moins que le contexte ne s'y oppose.

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose :

a) **Ancienneté (année de service)** : signifie et comprend la durée totale au service de la SHDM de toute personne salariée régie par cette convention collective. Elle est rétroactive à la date de son premier jour de travail, une fois la période de probation complétée.

b) **Lieu de travail** : signifie le lieu où la personne salariée exerce habituellement ses tâches.

c) **Personne salariée en probation** : une personne salariée qui n'a pas complété sa période de cinq cent quarante-deux (542) heures travaillées en temps régulier, depuis son premier jour d'embauche. Cela peut comprendre une personne salariée occasionnelle.


4

- d) **Personne salariée occasionnelle** : une personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente de son poste, et ce, quelle que soit la durée de l'absence.
- e) **Personne salariée permanente** : une personne salariée qui a complété sa période de probation et qui est titulaire d'un poste.
- f) **Période de disponibilité** : Il est entendu que lorsqu'elle n'est pas en train d'accomplir ses tâches, la personne salariée n'a pas l'obligation de demeurer sur le lieu de travail pour toute la période visée à l'article 10.02. Toutefois, la personne salariée devra demeurer joignable par téléphone pendant la durée de cette période et être en mesure de retourner rapidement sur le lieu de travail en cas de besoin.
- g) **Unité de négociation** : signifie l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation.
- h) **Syndicat** : signifie le Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, section locale 301).

ARTICLE 4 PRÉROGATIVES SYNDICALES

4.01 Retenue syndicale

- a) La SHDM s'engage à prélever sur la paie d'une personne salariée, la cotisation fixée par le Syndicat.
- b) La déduction faite à la source est remise au Syndicat dans les trente (30) jours du mois suivant la déduction. Le montant total de ces déductions doit être accompagné d'une liste indiquant le nom, le prénom et la date de naissance des personnes salariées affectées par la déduction individuelle, pour la période.

La SHDM doit transmettre à l'adresse courriel déterminée par le Syndicat, et ce au mois de septembre de chaque année, une liste format Excel, identifiée SHDM, des personnes salariées couvertes par la présente convention collective et y indiquant pour chacune :

1. Nom et prénom;
2. Date de naissance;
3. Numéro de matricule;
4. Ancienneté avec la date;
5. Adresse;
6. Code postal;
7. Numéro de cellulaire.

- c) En cas d'erreur dans la perception de la cotisation syndicale par la SHDM, les parties s'entendent sur les modalités de remboursement.



5

ARTICLE 5 RÉGIME SYNDICAL

5.01 Communication des affaires syndicales

Le Syndicat transmet les documents relatifs à ses affaires à chacune des personnes salariées.

5.02 Affaires syndicales

La SHDM reconnaît comme représentant du Syndicat la personne salariée élue à ce poste. Le Syndicat fournit à la SHDM le nom de son représentant dans un délai de quinze (15) jours de l'élection et l'informe de toute modification.

En cas d'absence du représentant, la SHDM reconnaît comme substitut la personne salariée désignée par le Syndicat.

Le représentant du Syndicat ou son substitut peut assister les personnes salariées dans la présentation de leurs griefs conformément à la procédure de griefs, faire l'enquête nécessaire à cette fin et discuter de tout problème concernant l'application et l'interprétation de la présente convention collective, pouvant survenir au sein des personnes salariées qu'il représente. Toutefois, il a le pouvoir de discuter, régler où tenter de régler avec les ressources humaines tout grief ou problème concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective.

5.03 Libérations pour affaires syndicales

Pour les fins de rencontre des comités paritaires (griefs, relation de travail, santé-sécurité, etc.) la SHDM et le Syndicat conviennent de discuter des sujets qui concernent l'ensemble des accréditations qui y sont reliées.

La SHDM accepte de libérer la ou les personnes salariées élues pour représenter la ou les accréditations et les heures de libération sont à la charge de l'employeur.

1) Élections syndicales

La personne salariée déléguée comme officier d'élections syndicales peut s'absenter de son travail le jour de la tenue du scrutin, mais le Syndicat doit rembourser à la SHDM, le montant du traitement et des avantages sociaux dont le pourcentage sera déterminé par la SHDM et le Syndicat.

Le Syndicat doit aviser les ressources humaines au moins trois (3) jours avant la date de l'élection.

2) Libération syndicale

- a) Le Syndicat communique à la SHDM les noms des représentants syndicaux élus. Ces derniers, dans l'exercice de leur fonction syndicale, s'absentent sans perte de salaire, après avoir avisé les ressources humaines.

Cette absence est d'un total de quarante-deux (42) heures par année pour le représentant syndical élu.

MAJ

JP 6

- b) La personne salariée choisie comme déléguée par le Syndicat pour assister à un congrès professionnel ou syndical ou à un conseil syndical est autorisée à quitter son travail. Dans ce cas, le Syndicat doit rembourser à la SHDM le montant du traitement et des avantages sociaux, dont le pourcentage sera déterminé par la SHDM et le Syndicat.
- c) En application de l'article 5.03 2) a), un (1) représentant syndical peut, après en avoir avisé les ressources humaines, s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour discuter de griefs ou d'un cas relevant de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, avec le représentant de la SHDM. Ces mêmes dispositions s'appliquent lors de rencontres provoquées par les représentants de la SHDM.

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01 Principes

La SHDM reconnaît que la personne salariée qui présente un grief ne doit pas être importunée et/ou subir quelques représailles du fait de son geste. Aucun représentant de la SHDM ne doit faire pression, dans le but d'inciter une personne salariée à faire un grief ou à le retirer.

Les délais prévus au présent article sont de rigueur, mais peuvent être prolongés après entente écrite entre la SHDM et le Syndicat.

6.02 Étape préliminaire

Sans préjudice aux étapes prévues dans cet article, la personne salariée ou une personne salariée représentant un groupe de personnes salariées accompagnées du délégué syndical, peut avant de présenter un grief, discuter du problème avec le représentant désigné de la SHDM. De plus, un représentant du bureau du Syndicat peut assister à la rencontre.

Suite à cette rencontre, le délégué syndical pourra rencontrer les personnes salariées concernées à leur lieu de travail après entente à cet effet avec le représentant désigné de la SHDM. Après ces démarches, s'il y a mésentente, la SHDM et le Syndicat suivent les étapes prévues à l'alinéa suivant.

6.03 Première étape

Le grief que le Syndicat ou la SHDM juge à propos de formuler est soumis par courriel aux ressources humaines ou au Syndicat, selon le cas, dans les trente (30) jours ouvrables de la connaissance de l'événement qui a donné naissance au grief.

Aux fins de la présente convention collective, « grief » signifie et comprend : tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

SAJ

7
NL

6.04 Deuxième étape

Les deux (2) parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la date du dépôt du grief. À défaut d'une rencontre dans les 30 jours ouvrables, le grief est automatiquement référé à l'arbitrage.

6.05 Troisième étape

Si le grief n'est pas réglé à l'étape précédente, la SHDM ou le Syndicat, selon le cas, répond par écrit dans les quinze (15) jours suivants la rencontre prévue à l'étape précédente.

À défaut de réponse ou si la réponse n'est pas satisfaisante dans le délai prévu, la partie lésée peut soumettre le grief à l'arbitrage.

ARTICLE 7 ARBITRAGE

7.01 Compétence de l'arbitre

Tout grief est soumis à un arbitre unique qui agira conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention.

Les parties choisissent un arbitre parmi la liste apparaissant à l'article 7.05.

À défaut d'entente, les arbitres sont sélectionnés à tour de rôle.

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider des griefs suivant la lettre et l'esprit de la convention. L'arbitre ne peut ajouter, soustraire, modifier ou amender la convention.

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la SHDM; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Dans les cas de mesures administratives qui consistent en la suspension, la rétrogradation ou le congédiement d'une personne salariée, la SHDM assume le fardeau de présentation

L'arbitre peut, dans ces cas spécifiques, confirmer ou annuler la décision de la SHDM.

7.02 Audition

Il est loisible à l'arbitre au cours du délibéré, s'il le juge à propos, de convoquer en même temps un représentant de la SHDM et un représentant du Syndicat, afin d'obtenir toutes représentations additionnelles qu'il juge nécessaires, étant entendu qu'il ne pourra rouvrir la preuve sans le consentement des parties.

8

7.03 Sentence arbitrale

La sentence de l'arbitre doit être motivée. L'arbitre doit rendre sa décision au plus tard un (1) mois après l'audition du grief. Elle est exécutoire, finale et lie les deux (2) parties et la personne salariée. Toutefois, la limite de temps prévue au présent paragraphe est prolongée sur demande de l'arbitre, à moins que les deux (2) parties ne s'y opposent.

7.04 Frais d'arbitrage

Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales par la SHDM et le Syndicat.

7.05 Choix des arbitres

Les parties acceptent comme arbitre, au sens du présent article et ceci pour la durée complète de la convention collective, les personnes suivantes :

- Me Denis Nadeau;
- Me Pierre George Roy ;
- Me Robert L. Rivest;
- Me Yves Saint-André;
- Me Nathalie Massicotte;
- Me Amal Garzouzi.

Les parties peuvent s'entendre pour confier un mandat à tout autre arbitre, le cas échéant.

7.06 Dispositions particulières

Tout remboursement monétaire, suite à une sentence arbitrale, à un grief accueilli par la SHDM ou à un règlement intervenu entre les parties, doit être fait dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier de la décision arbitrale, de la décision de la SHDM d'accueillir le grief ou du règlement intervenu entre les parties.

De plus, SHDM fait parvenir au Syndicat, lors du remboursement, les informations suivantes :

- a) Le nom de la personne salariée;
- b) Le numéro d'employé;
- c) Le montant remboursé;
- d) La période de paie et la date de dépôt.

MAS

ATL 9 *SR*

7.07 Procédure sommaire d'arbitrage

1) Principe

Nonobstant ce qui précède, après entente entre les parties, un grief peut être soumis à la procédure sommaire d'arbitrage de la manière prévue ci-après.

2) Règles de fonctionnement

- a) L'audition est tenue devant l'un des arbitres mentionnés à l'article 7.05;
- b) L'audition des griefs est limitée à une journée par grief, aucune sentence arbitrale ou notes écrites ne peuvent être déposées lors de l'audition;
- c) L'arbitre doit entendre le grief sur le fond et aucune objection préliminaire ne peut être opposée lors de l'audition;
- d) La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne crée aucun précédent;
- e) L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de sa nomination et rendre sa décision par écrit, dans les dix (10) jours suivants.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Les mesures disciplinaires, soit réprimande écrite, suspension et congédiement, doivent être communiquées par écrit à la personne salariée. Cet avis doit comprendre les faits qui concourent à une telle décision. Une copie est envoyée au Syndicat.

Toute mesure disciplinaire doit être précédée d'une rencontre entre le représentant de la SHDM et la personne salariée, accompagnée d'un représentant du Syndicat. Cette rencontre tient lieu de la rencontre prévue à l'alinéa 6.02.

8.02 Aucune mesure disciplinaire ne peut être prise et la personne salariée ne peut être pénalisée, à la suite d'une plainte portée par une personne qui n'est pas à l'emploi de la SHDM, à moins qu'une enquête préalable prouvant la véracité des faits allégués par ladite personne n'ait été démontrée. Si la plainte est non fondée, elle ne peut être invoquée.

8.03 Tout avis devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire et de même nature dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. La période de douze (12) mois précités est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours. Les avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée. Les dispositions de cet article s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de la SHDM ou à la suite d'une contestation.



- 8.04 Sur demande aux ressources humaines, une personne salariée peut consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical si elle le désire.
- 8.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe à la SHDM.
- 8.06 Une suspension n'interrompt pas le service de la personne salariée.
- 8.07 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par la SHDM des faits pertinents liés à cet incident; dans tous les cas cependant, cette décision devra être communiquée dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'incident.

Si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée, le délai de trente (30) jours ou de six (6) mois, selon le cas, court depuis le dernier événement fautif.

Les délais prévus au présent alinéa sont suspendus pendant la période de fermeture des bureaux de la SHDM durant la période des Fêtes et ce, pour un maximum de quatorze (14) jours.

- 8.08 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de griefs, la SHDM ne peut remettre à la personne salariée les bénéfices (remboursement de vacances, régime de retraite, journées de maladie accumulées) auxquels elle a droit, tant et aussi longtemps que le grief n'a pas été réglé.
- 8.09 L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit, dans les quatre (4) jours ouvrables subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

La SHDM avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

ARTICLE 9 ANCIENNETÉ

- 9.01 La personne salariée perd son ancienneté et son emploi pour une des raisons suivantes :
- Pour départ volontaire ;
 - Pour renvoi justifié ;
 - Si elle ne se rapporte pas au travail dans une période de quatre (4) jours consécutifs, sauf dans le cas d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ou de tout autre motif raisonnable. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à la personne salariée de démontrer le caractère raisonnable de son absence ;
 - Si elle résilie son bail.

MAJ

9.02 La liste d'ancienneté officielle apparaît à l'annexe « A ».

ARTICLE 10 POSTE VACANT, TÂCHES, DURÉE ET RÉPARTITION DU TRAVAIL

10.01 Advenant que la SHDM veuille abolir un poste permanent, elle doit informer, par écrit, le Syndicat de ses motifs au moins soixante (60) jours ouvrables à l'avance.

Dans ce cas, une rencontre doit être tenue entre les parties dans les dix (10) jours ouvrables de la réception par le Syndicat, des motifs et des intentions de la SHDM.

L'article 25 ainsi que les conditions du bail de la personne salariée à titre de locataire s'appliqueront.

10.02 La personne salariée est disponible cinq virgule cinq (5,5) jours consécutifs, dont le samedi et le dimanche et conserve son horaire de travail en vigueur au moment de la signature de la convention collective, à moins d'entente contraire avec son supérieur immédiat.

La journée débute à 16 h 30 et se termine à 7 h le lendemain. De plus, la personne salariée doit remplacer, lorsque demandé par la SHDM, son collègue dans un autre immeuble de la SHDM lors d'une absence de ce dernier. La personne salariée dispose d'une durée de repos de trente-deux (32) heures consécutives.

10.03 La SHDM ne peut modifier de manière importante les tâches des personnes salariées sans l'accord du Syndicat.

Les parties reconnaissent que les personnes salariées exécutaient occasionnellement, au moment de l'accréditation, certaines tâches de nature similaire à celles des préposés aux immeubles. Les personnes salariées ne seront pas appelées à exécuter des tâches des préposés aux immeubles de nature différente que celles qu'elles exécutaient au moment de l'accréditation.

ARTICLE 11 CONGÉS FÉRIÉS

11.01 Sujet aux autres dispositions du présent article, les journées suivantes représentent des congés fériés pour les fins d'application de l'article 11.03 et les personnes salariées sont tenues de travailler, selon leur horaire, lors de ces journées, à l'exception du 24 juin Fête nationale du Québec:

- Veille du jour de l'An ;
- Jour de l'An ;
- Vendredi Saint ;

ASJ

12

ASJ *JK*

- Lundi de Pâques ;
 - Journée nationale des Patriotes ;
 - Fête nationale du Québec ;
 - Fête du Canada ;
 - Fête du Travail ;
 - Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ;
 - Action de Grâce ;
 - Veille de Noël ;
 - Noël.

- 11.02 Toute nouvelle fête légale décrétée par les autorités provinciales est ajoutée à la liste prévue à l'article 11.01.

11.03 a) L'employeur verse à la personne salariée, pour chaque congé férié, une indemnité égale à un vingtième (1/20) du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédent la semaine du congé férié, sans tenir compte des heures supplémentaires le cas échéant.

b) La personne salariée qui travaille une journée fériée reçoit, en plus de sa rémunération habituelle, l'indemnité prévue au paragraphe a) ci-haut.

ARTICLE 12 VACANCES

- 12.01 La période de référence des vacances débute le 1^{er} janvier et se termine le 31 décembre de l'année précédente.

12.02 La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service au 1^{er} janvier a droit à trois virgule cinq (3,5) heures de congé annuel par mois de service, jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) heures continues de calendrier à titre de congé annuel.

La nouvelle personne salariée qui au 1^{er} janvier n'a pas accumulé un total de vingt et une (21) heures de congés annuels pourra prendre un congé sans traitement pour combler la différence entre les heures accumulées et vingt et une (21) heures.

Toute personne salariée peut également demander de prendre deux (2) semaines de congé supplémentaire, sans solde après autorisation de son supérieur immédiat.

12.03 a) La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à quarante-deux (42) heures (2 semaines) à titre de congé annuel, pourvu qu'elle ait complété une (1) année de service au 1^{er} janvier.

b) La personne salariée a droit, au cours de chaque année, à soixante-trois (63) heures (3 semaines) à titre de congé annuel, pourvu qu'elle ait complété trois (3) années de service au 1^{er} janvier.

mg

13

- 12.04 a) Dans le cas des congés annuels prévus aux paragraphes 12.02 et 12.03 a), la SHDM verse à la personne salariée une indemnité afférente au congé annuel égal à quatre pour cent (4 %) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence;
- b) Dans le cas des congés annuels prévus au paragraphe 12.03 b), la SHDM verse à la personne salariée une indemnité afférente au congé annuel égal à six pour cent (6 %) du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.
- 12.05 La personne salariée absente du travail pour maladie ou accident pour une période supérieure à douze (12) mois consécutifs cesse d'accumuler des bénéfices de vacances. Elle pourra à son retour, le cas échéant, bénéficier des vacances accumulées pendant sa première année d'absence ou se les faire monnayer, à son choix.
- 12.06 La personne salariée qui quitte le service de la SHDM a droit au paiement des jours de congé annuel accumulés et gagnés conformément aux dispositions des présentes.
- 12.07 Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident de travail, ou autre survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure à son retour, après entente avec son supérieur immédiat. Au-delà du 31 décembre de l'année suivante, la personne se voit payer sa banque de vacances à moins d'entente contraire avec son supérieur immédiat.
- 12.08 Sous réserve de 12.07, le congé annuel doit se prendre durant l'année où il est dû et ne peut être pris à une date postérieure au 31 décembre de l'année en cours.
- 12.09 La personne salariée procède aux choix des dates de vacances entre le 1er et le 15 avril, pour les vacances à être prises au cours de la période de quinze (15) semaines à compter et incluant la première semaine complète de juin.
- La SHDM affiche au plus tard le 1er mai de chaque année les vacances qu'elle a autorisées pour cette période.
- En dehors de cette période, la personne salariée doit communiquer à la SHDM la date à laquelle elle entend prendre son congé annuel, au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, la personne salariée doit connaître la date de ses vacances au moins deux (2) semaines après sa demande de congé annuel.
- Dans l'octroi du congé annuel, la SHDM tient compte de l'ancienneté et de la préférence des personnes salariées, appliquées par immeuble, la SHDM ne peut refuser le choix de la personne salariée quant à son congé annuel sans motif valable.
- Par ailleurs, aucune période de vacances annuelles n'est autorisée durant la période de fermeture des bureaux de la SHDM durant la période des fêtes. De même, aucune période de vacances annuelles n'est autorisée durant la

semaine qui précède et celle qui suit le 1er juillet de chaque année, sauf après autorisation du supérieur immédiat.

Les dates de congé annuel peuvent être modifiées avec le consentement du supérieur immédiat.

ARTICLE 13 CONGÉS SOCIAUX

13.01 La SHDM accorde aux personnes salariées un congé sans perte de traitement dans les cas suivants :

- a) À l'occasion de son mariage : un nombre de journées ouvrables consécutives, pour un maximum de dix virgule cinq (10,5) heures;
- b) À l'occasion du mariage de son enfant, de l'enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère : le jour du mariage;
- c) À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur : un nombre de journées ouvrables consécutives, pour un maximum de vingt et une (21) heures;
- d) À l'occasion du décès d'un beau-parent, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de son petit enfant, ou du petit-enfant de son conjoint : un nombre de journées ouvrables consécutives, pour un maximum de dix virgule cinq (10,5) heures.

Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

ARTICLE 14 CONGÉS DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL

14.01 Les personnes salariées peuvent bénéficier du congé de maternité, du congé de paternité et du congé parental prévus à la *Loi sur les normes du travail*, selon les modalités et conditions qui y sont prévues.

ARTICLE 15 CONGÉS POUR AFFAIRES JUDICIAIRES

15.01 La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal pour agir comme juré ou comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie, ne reçoit que l'indemnité prévue à la loi, mais continue d'accumuler son ancienneté et conserve les avantages prévus à l'article 25.04.

ARTICLE 16**POURSUITES**

- 16.01 La SHDM s'engage à prendre fait et cause de la personne salariée et à assurer pleine responsabilité et défense dans tous les cas où, par le fait de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile de cette dernière pourrait être engagée.
- 16.02 Dans les cas jugés nécessaires par la SHDM, celui-ci accorde l'assistance et la protection qu'il juge appropriées à la personne salariée, en poursuite devant les tribunaux à la suite d'actes posés dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 17**BANQUE D'HEURES DE MALADIE**

- 17.01 La personne salariée a droit à un total de dix (10) jours d'absence par année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) pour obligations familiales, obligations parentales et maladies dont deux (2) sont payés.

ARTICLE 18**FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

- 18.01
 - a) Si la SHDM exige une formation, elle assume les coûts de la formation et paie à la personne salariée le salaire horaire prévu à l'annexe « B » pour chaque heure consacrée à cette formation. De plus, la SHDM rembourse le coût réel du transport en commun pour suivre la formation ou, si la personne salariée utilise son automobile de son lieu de travail à l'endroit où se tient la formation, elle lui rembourse selon le taux prévu à l'article 23. Également, s'il y a lieu, la SHDM rembourse les frais de stationnement et jusqu'à un maximum de quinze (15) dollars par repas sur présentation d'une pièce justificative.
 - b) La SHDM reconnaît l'importance et l'impact des changements techniques ou technologiques sur les personnes salariées et sur leurs conditions de travail ainsi que des projets de réorganisation administrative. La SHDM considère aussi qu'il est important que les personnes salariées reçoivent la formation et l'information nécessaires pour bien comprendre les principes généraux d'un nouveau système et son fonctionnement.

Les termes « changements techniques ou technologiques » signifient tout changement ou évolution technique ou technologique d'équipement, matériel ou procédés différents en nature, genre ou quantité, de ce qui était précédemment utilisé ainsi que de tout changement de méthode de travail qui affecte de façon substantielle une ou plusieurs personnes salariées dans un emploi ou les conditions de travail rattachées à cet emploi.

16

19.01 Harcèlement

Les parties reconnaissent que le milieu de travail doit être exempt de toute forme de harcèlement.

L'exercice du droit légitime de gestion de la SHDM ne constitue pas du harcèlement.

Définitions

« Harcèlement psychologique » : Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique, si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée. (Article 81.18 de la Loi sur les normes du travail).

« Harcèlement discriminatoire » : Toute forme de harcèlement en lien avec l'un ou de l'autre des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, soit : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

La SHDM et le Syndicat conviennent que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination interdite au sens du paragraphe 19.04.

19.02 Engagement des parties

- a) Les parties collaborent pour prévenir les situations de harcèlement par de la sensibilisation et de l'information, selon les modalités convenues entre elles.
- b) Les parties s'engagent à ne pas publier, distribuer ou exposer des documents sexistes au travail.
- c) Les parties et leur personne représentante, ne divulgueront à quiconque les noms des personnes impliquées dans un problème de harcèlement, à moins que ces renseignements ne soient nécessaires à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de sanctions.

17

Le consentement de la personne plaignante est nécessaire pour chaque étape.

Dans le traitement et le règlement d'une plainte, ayant trait au harcèlement, la personne harcelée ne doit, en aucun cas, subir de préjudices ou être l'objet de représailles.

19.03 Lorsqu'une personne salariée estime être victime de harcèlement, elle peut, à son choix, exercer l'un ou l'autre des recours suivants ou les deux :

- a) Porter plainte dans les vingt-quatre (24) mois de la dernière manifestation de la conduite reprochée, selon les modalités prévues aux mécanismes de traitement des plaintes expliquées dans le Code de conduite et d'éthique des employés;
- b) Déposer un grief selon la procédure prévue à la convention collective en tenant compte du délai des vingt-quatre (24) mois de la dernière manifestation de la conduite reprochée.

Toute plainte ou grief est traité confidentiellement et la personne salariée peut, si elle le désire, se faire accompagner par un représentant syndical dans les deux (2) cas.

19.04 Discrimination

- a) Nul n'use de menace ou de contrainte contre une personne ou n'exerce de discrimination à son endroit en raison de l'un des motifs compris dans la définition de harcèlement discriminatoire ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.
- b) Il y a discrimination à l'endroit d'une personne lorsqu'une telle pratique, 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.
- c) Sont non discriminatoire, une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches reliées à l'emploi.

ARTICLE 20 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

20.01 a) La SHDM verse à la personne salariée qui est victime d'une lésion professionnelle son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle elle devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celle-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eût été son incapacité.

SAJ

WJ 18 *AS*

- b) À compter de la première (1^{re}) journée suivant le début de son incapacité jusqu'à la quatorzième (14^e) journée de calendrier d'absence due à sa lésion professionnelle, la personne salariée reçoit de la SHDM, pour chaque jour où elle aurait normalement travaillé, quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net calculé selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- c) À compter de la quinzième (15^e) journée de calendrier d'absence due à sa lésion professionnelle, la personne salariée visée reçoit de la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail*, le cas échéant, les indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 20.02** La personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.
- Dans tous les cas, la personne salariée transmet à la SHDM une copie de tout rapport de son médecin prévu à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.
- 20.03** La personne salariée a droit aux soins de l'établissement de santé de son choix. Les services de premiers soins, incluant le transport par taxi ou ambulance, sont payés par la SHDM.
- 20.04** Une personne salariée qui dépose une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* doit, à la demande de la SHDM, se soumettre à l'examen d'un médecin choisi et payé par la SHDM.

ARTICLE 21 **SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

21.01 **Principe**

La SHDM doit prendre les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée et l'informer sur les risques reliés à son travail.

La personne salariée doit respecter les mesures et règlements de sécurité et prendre les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues.

En vue de prévenir les maladies et les accidents de travail, la SHDM et le Syndicat conviennent de coopérer pour maintenir, à un niveau élevé, la sécurité et l'hygiène au travail.

21.02 La SHDM s'engage à fournir les premiers soins aux blessés dans l'exercice de leurs fonctions. À défaut de pouvoir fournir les premiers soins sur les lieux de travail, la SHDM prendra les dispositions nécessaires pour transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital, et ce, sans délai.



19

21.03 Une personne salariée qui constate une situation dangereuse ou insalubre ou pouvant s'avérer dangereuse pour sa sécurité, celle des autres personnes salariées ou celle du public, doit en aviser immédiatement la personne-cadre autorisée. La SHDM doit alors prendre les dispositions nécessaires, s'il y a lieu, pour remédier à la situation, et ce, dans les plus brefs délais.

ARTICLE 22

RÉMUNÉRATION

22.01 Salaire et autres conditions

En date du 1^{er} janvier 2024, la SHDM verse aux personnes salariées un salaire équivalent à vingt et une (21) heures par semaine au taux horaire de seize (16\$) dollars de l'heure.

Cette somme est majorée de la façon suivante :

- À la signature de la convention collective : seize dollars et vingt-cinq cents (16,25 \$) ;
- Douze (12) mois après la signature de la convention collective : seize dollars et soixante et un cents (16,61 \$) ;
- Vingt-quatre (24) mois après la signature de la convention collective : seize dollars et quatre-vingt-dix-neuf cents (16,99 \$).

Les parties s'entendent qu'à partir du 1^{er} juin 2025, le taux horaire prévu ci-haut devra être quarante-cinq cents (0,45 \$) supérieurs au salaire minimum. Le cas échéant, tout ajustement est effectué au 1^{er} juin 2025 et 1^{er} juin 2026 et n'a aucun effet rétroactif.

22.02 Modalités de versement

- a) Le traitement est réparti en vingt-six (26) versements, par dépôt direct, effectué tous les deux (2) jeudis.
- b) Si un jour de paie coïncide avec un jour férié, le traitement est versé le jour ouvrable précédent.
- c) Tous les montants versés à une personne salariée autre que ceux qui sont mentionnés ci-haut sont payés par chèque distinct.
- d) La personne salariée, y compris celle en accident de travail et maladie professionnelle, reçoit un talon de paie qui indique le titre du poste occupé, le nombre d'heures de travail pour lesquelles elle est rémunérée, le temps supplémentaire, toutes banques de congés, les cumuls des heures travaillées, tous les détails en cas d'ajustement de salaire ainsi que les déductions faites.

e) Lorsque la SHDM décide de retenir ou de déduire des sommes d'argent qu'une personne salariée lui doit, à l'exception des modifications apportées sur son relevé d'assiduité, elle l'en informe par écrit. S'il n'y a pas d'entente entre la personne salariée et la SHDM, quant aux modalités de remboursement, la SHDM peut prélever un montant ne dépassant pas dix pour cent (10 %) de la paie de la personne salariée, sauf lors du départ définitif de celle-ci de la SHDM.

22.03 Prime

La personne salariée a droit, si l'immeuble comporte moins de soixante (60) logements, à un montant additionnel de dix dollars (10,00 \$) par période de paie. Si l'immeuble comporte entre soixante (60) et cent dix-neuf (119) logements, la personne salariée a droit à un montant additionnel quinze dollars (15,00 \$) par période de paie et la personne salariée a droit à un montant de vingt dollars (20,00 \$) si l'immeuble comporte plus de cent vingt (120) logements.

22.04 Travail supplémentaire

À la demande de son supérieur immédiat, tout travail effectué au-delà de quarante (40) heures, incluant les vingt et une (21) heures de disponibilité prévue dans la présente convention collective, sera rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux prévu à 22.01.

La personne salariée qui est convoquée, à l'extérieur de sa période de disponibilité par la SHDM, reçoit une rémunération minimale de trois (3) heures du taux prévu à 22.01.

ARTICLE 23 FRAIS DE DÉPLACEMENT

23.01 La personne salariée qui utilise son véhicule dans l'exécution de son travail reçoit un montant de soixante-deux cents (0,62 \$) pour chaque kilomètre parcouru.

Ce taux est indexé au premier janvier de chaque année selon l'indice moyen des douze (12) derniers mois. Le sous-indice « transport privé » de l'indice du Québec des prix à la consommation publié par Statistique Canada sert de base de calcul pour cette indexation.

De plus, la SHDM rembourse le coût réel du transport en commun lorsque la personne salariée utilise plutôt ce moyen de transport dans l'exécution de son travail, sur présentation de justificatif.

SNF

JK 21 *TH*

ARTICLE 24**VÊTEMENTS ET INSTRUMENTS DE TRAVAIL**

- 24.01** La SHDM fournit à chaque personne salariée les outils jugés nécessaires par la SHDM pour l'exécution des tâches qu'elle doit accomplir dans le cadre de son travail.

ARTICLE 25**LOGEMENT DANS L'IMMEUBLE**

25.01 **Bail**

L'emploi de la personne salariée auprès de la SHDM est accessoire au bail qu'elle détient avec la SHDM.

Afin de conserver son emploi auprès de la SHDM, la personne salariée doit obligatoirement être locataire sur son lieu de travail.

25.02 **Fin d'emploi**

La SHDM reconnaît que le contrat d'emploi est distinct du contrat de bail au sens de sa résiliation.

En cas de fin d'emploi, les parties reconnaissent que la personne salariée perd les avantages de la présente convention collective, mais conserve l'ensemble de ses droits prévus à son contrat de bail.

En aucun temps, la SHDM ne peut exiger le départ d'un locataire de son logement au motif qu'elle n'est plus à l'emploi de la SHDM.

25.03 La personne salariée bénéficie des avantages suivants :

- a) Réduction de vingt-cinq pour cent (25 %) de son loyer;
- b) Un stationnement intérieur ou extérieur, si disponible;
- c) Un local d'entreposage, si disponible;
- d) Une allocation de quinze dollars et soixante-cinq cents (15,65 \$), par période de paie pour l'utilisation du téléphone cellulaire.



22



ARTICLE 26 DISPOSITIONS DIVERSES

26.01 Annexes et lettre d'entente :

Les annexes et la lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

Annexe « A » : Liste d'ancienneté

Annexe « B » : Échelle salariale

Lettre d'entente 2023-002- Régime Syndical- Libérations Syndicales

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

27.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine trois (3) ans après cette date.

27.02 Les conditions de travail contenues dans la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

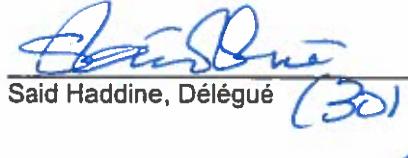
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 4^e jour du mois de juillet 2024.

POUR LA SOCIÉTÉ D'HABITATION
ET DE DÉVELOPPEMENT
DE MONTRÉAL

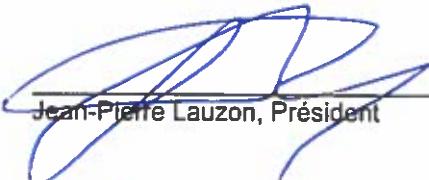

Sophie Rousseau-Loisselle
Directrice générale


Gwenaële Divay, Directrice des
ressources humaines, des communications
et de l'expérience client


Karine Larocque, Responsable
Ressources humaines

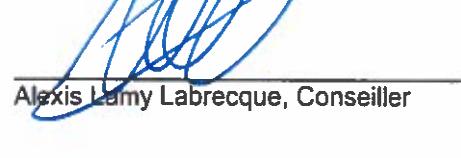

Said Haddine, Délégué

POUR LE SYNDICAT DES COLS
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 301


Jean-Pierre Lauzon, Président


Syndie Ouellette, Comité de négociation


Alexandre Belval, Directeur district 11


Alexis Lamy Labrecque, Conseiller

ANNEXE A

Liste d'ancienneté

Numéro	NOM	PRÉNOM	Date d'entrée en fonction	Ancienneté
Personnes salariées permanentes				
1	MORERA	Gérardina	9 septembre 2000	23,75
2	DANDURAND	Nicole	9 septembre 2000	23,75
3	CONSTANTIN	Irina	9 septembre 2000	23,75
4	DESROSIERS	Rodrigue	1 juillet 2003	20,95
5	HOULE	Nicole	20 septembre 2004	19,72
6	DENIS	Madeleine	14 juin 2009	14,99
7	BERTRAND	Robert	9 juillet 2012	11,92
9	BÉLISLE	Jacques	28 janvier 2013	11,37
10	SAUVÉ	Raymond	20 décembre 2015	8,48
11	STE-MARIE	Pierre	14 juin 2021	2,99
12	MASSÉ	Ginette	12 septembre 2021	2,75
13	DUBÉ	Michel	18 juillet 2022	1,90
14	BENCHEKROUN	Abbas	15 janvier 2023	1,40
15	TEOLI	Robert	12 mars 2023	1,25
Personne salariée occasionnelle				
16	SELMANE	Ahmed	6 juillet 2023	0,93

24

ANNEXE B

Échelle salariale

Fonction	Taux horaires applicables pour la durée de la convention collective sur une base de vingt et une (21) heure par semaine			
	1 ^{er} janvier 2024	À la signature 2024	Douze (12) mois après la signature de la convention collective	Vingt-quatre (24) mois après la signature de la convention collective
Locataires-surveillants	16,00 \$ / heure	16,25 \$ / heure	16,61 \$ / heure	16,99 \$ / heure

* À partir du 1^{er} juin 2025, le taux horaire prévu ci-haut devra être quarante-cinq cents (0,45 \$) supérieurs au salaire minimum tel que prévu à l'article 22.01.

SAJ

BB 25 *A*

LETTER D'ENTENTE 2023-002

Entre :

LA SOCIÉTÉ D'HABITATION ET DE DÉVELOPPEMENT DE MONTRÉAL
(ci-après appelé « L'Employeur »)

Et

LE SYNDICAT DES COLS BLEUS REGROUPÉS
DE MONTRÉAL,
SCFP SECTION LOCALE 301
(ci-après appelé « le Syndicat »)

Régime syndical – Libérations syndicales

Considérant les dispositions de l'article 5 de la convention collective des locataires-surveillants en vigueur portant sur le régime syndical;

Considérant les enjeux du Syndicat, dans le cadre de la nouvelle unité d'accréditation, de recruter des personnes salariées pour être représentant syndical;

Considérant la volonté des parties de définir les modalités de libérations syndicales lors de la renégociation de la convention collective des locataires-surveillants;

Nonobstant toute disposition inconciliable prévue à la convention collective en vigueur.

Les parties conviennent de :

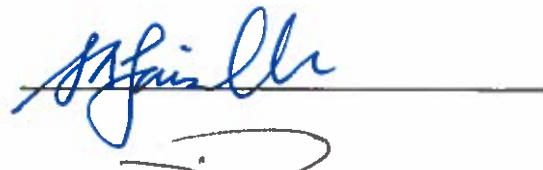
- 1) Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente;
- 2) L'Employeur accepte qu'une personne salariée col bleu soit libérée exceptionnellement pour agir à titre de représentant syndical pour l'unité d'accréditation des locataires-surveillants pour la négociation en vue du renouvellement de la convention collective;
- 3) L'Employeur accorde quarante-deux (42) heures de libération, sans perte de salaire, pour la préparation et la tenue des séances de négociation. Ces heures sont en sus de la banque prévue à l'article 5 de la convention collective des cols bleus;
- 4) Le Syndicat transmet à l'Employeur le nom du représentant syndical avant le début de la négociation et informe ce dernier de toute modification;
- 5) Les demandes de libération, prévues à la présente entente, doivent être faites au moins trois (3) jours à l'avance;
- 6) La présente entente est conclue sans préjudice aux droits des parties et ne pourra être utilisée à titre de précédent;
- 7) L'entente prend fin au moment de la signature de la nouvelle convention collective.



26

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 4^e jour du mois de juillet 2024.

POUR LA SOCIÉTÉ D'HABITATION
ET DE DÉVELOPPEMENT
DE MONTRÉAL





POUR LE SYNDICAT DES COLS
BLEUS REGROUPÉS DE MONTRÉAL,
SECTION LOCALE 301

