Travail Québec

CERTIFICAT DE DÉPÔT

5874-3

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2012-5069 N° dossier d'accréditation : AR-2000-6200

EMPLOYEUR

CORPORATION DES ENTREPRENEURS EN ENTRETIEN MÉNAGER DE QUÉBEC

26, RUE SAINTE-HÉLÈNE
SAINTE-HÉLÈNE-DE-BREAKEYVILLE QC G0S 1E2

Secteur d'activité : Privé

ASSOCIATION

UNION DES EMPLOYÉ-E-S DE SERVICE, LOCAL 800 - FTQ

920, RUE DE PORT-ROYAL EST
MONTRÉAL QC H2C 2B3

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

Date signature : 2012-01-23 Date dépôt : 2012-04-02	Nombre de salariés visés : 2 824	Date début : 2012-01-23 Date d'expiration : 2018-11-01

Remarque :

Elena Moldovan — Préposé(e) à l'émission
(418) 644-5757 — Téléphone
2013-11-21 — Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Elena.moldovan@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 644-5757
Télécopieur: (418) 528-0559

TRAVAIL QC 2012 APR 12 PM 12:17

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA CORPORATION DES ENTREPRENEURS EN ENTRETIEN MÉNAGER DE QUÉBEC

(Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »)

D'UNE PART;

ET

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800

(Ci-après appelée « LE SYNDICAT »)

D'AUTRE PART.

Pour les employés syndiqués de l'entretien ménager couverts par le Décret no. c. D-2, r.16

2012 - 2018

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 DÉFINITIONS 1
ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION 9
ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION 9
ARTICLE 4 AUCUNE DISCRIMINATION 13
ARTICLE 5 LANGUE DE TRAVAIL 13
ARTICLE 6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 13
ARTICLE 7 DROITS ACQUIS 17
ARTICLE 8 AFFICHAGE ET COMMUNICATION 17
ARTICLE 9 RÉGIME SYNDICAL 17
ARTICLE 10 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES 20
ARTICLE 11 ANCIENNETÉ 24
ARTICLE 12 POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS 28
ARTICLE 13 MUTATIONS TEMPORAIRES ET DÉPLACEMENTS OU ÉCHANGES 31
ARTICLE 14 MISES A PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL 32
ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE 35
ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES 37
ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE OU D'ÉTUDES 39
ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ 40
ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX 40
ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS 44
ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES 47
ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE 51
ARTICLE 23 HEURES DE TRAVAIL 53
ARTICLE 24 REPAS 56
ARTICLE 25 PÉRIODE DE REPOS 56
ARTICLE 26 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE 57
ARTICLE 27 RAPPEL AU TRAVAIL 57
ARTICLE 28 PAIEMENT DE SALAIRE 58
ARTICLE 29 UNIFORMES ET STATIONNEMENT ET AUTRES 59

ARTICLE 30 CAS FORTUITS 60
ARTICLE 31 FONDS DE SOLIDARITÉ 60
ARTICLE 32 FONDS D'ÉPARGNE-RETRAITE 61
ARTICLE 33 DURÉE ET RENOUVELLEMENT 62
ANNEXE A CLASSES ET SALAIRES 65
ANNEXE B «CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI»-FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE 66
ANNEXE C FORMULE D'APPLICATION - POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE (Article 12) 67
ANNEXE D CONGÉ DE MATERNITÉ 68
ANNEXE E FORMULE DE DISPONIBILITÉ POUR FIN DE CONFECTION DE L'HORAIRE ET ATTRIBUTION DES HEURES EN SURPLUS DE L'HORAIRE ÉTABLI 73
ANNEXE F LISTE DE RAPPEL DE L'INDUSTRIE 74

LETTRE D'ENTENTE NO 1 75
LETTRE D'ENTENTE NO 2 76

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Pour les fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte.

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose :

* 1.01 Unité de négociation

Toutes les personnes préposées à l'entretien ménager, à l'exclusion de celles déjà visées par une accréditation.

Établissements visés

Tous les établissements couverts par tous les contrats de l'employeur situés sur le territoire couvert par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec.

Régions

Les régions sont les suivantes:

Région 01 Bas-Saint-Laurent
Région 02 Saguenay-Lac-Saint-Jean
Région 03 Québec
Région 04 Mauricie
Région 05 Estrie
Région 08 Abitibi-Témiscaminque
Région 09 Côte-Nord
Région 10 Nord-du-Québec
Région 11 Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine
Région 12 Chaudière-Appalaches
Région 17 Centre-du-Québec

* 1.02 Corporation

Chaque employeur, entrepreneur en entretien ménager, membre de la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec lequel est signataire de la présente convention collective de travail.

* 1.03 Employeur

Tout employeur couvert par une accréditation faisant partie de la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et ses représentants.

* 1.04 Syndicat

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800,
920, rue de Port-Royal Est
MONTRÉAL (Québec) H2C 2B3

Bureaux régionaux:

5000, boulevard des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

2679, boul. du Royaume, bureau 220
Jonquière (Québec) G7S 5T1

682, rue Roxton
Acton Vale (Québec) J0H 1A0

7080, boul. Marion, bureau 103
Trois-Rivières (Québec) G9A 6G4

259, boul. St-Joseph, bureau 309
Gatineau (Québec) J8Y 6T1

* 1.05 Personne salariée

Toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour un employeur, moyennant rémunération.

* 1.06 Personne salariée à l'essai (probationnaire)

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période d'essai de trois cent vingt (320) heures travaillées au service de son employeur. Elle ne peut, durant sa période d'essai, acquérir de l'ancienneté.

Toutefois, au cours de cette période, cette personne est assujettie à la présente convention mais ne peut recourir à la procédure de griefs, en cas de congédiement.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'avait pas terminé sa période d'essai à l'intérieur d'un délai de six (6) mois, cette personne salariée ne fait que compléter les heures de travail qui manquaient à sa période d'essai précédente.

La personne salariée qui a complété sa période d'essai et qui est réembauchée dans les six (6) mois de sa mise à pied n'est pas sujette à une nouvelle période d'essai.

Une fois la période d'essai complétée, l'ancienneté rétroagit à son premier jour d'emploi.

Toute personne salariée en période d'essai a droit aux jours fériés, chômés et payés, tel que spécifié au chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q.,c.N-1.1).

* 1.07 Personne salariée de stage en milieu de travail

Toute personne stagiaire qui exécute un travail assujetti à la présente convention et qui est embauchée par l'employeur suivant un programme de stage en milieu de travail. Le tout en conformité avec l'article 29 d) et e) sur la Loi (Décrets des conventions collectives).

L'embauche de cette personne stagiaire ne peut avoir pour effet de créer ou maintenir une mise à pied ni de réduire les heures de travail des personnes salariées régulières. La personne stagiaire en milieu de travail doit être accompagnée dans l'exécution de ses tâches par une autre personne salariée, en tout temps.

La personne stagiaire en milieu de travail ne peut recourir à la procédure de griefs, n'a pas droit aux bénéfices marginaux qui sont supérieurs à ceux prévus au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec et n'acquiert pas d'ancienneté.

Lorsque l'employeur décide de réembaucher cette personne stagiaire après qu'elle ait complété son stage en milieu de travail, l'ancienneté de cette personne salariée débute à son premier jour d'emploi suivant la fin de son stage chez l'employeur et celle-ci est soumise à une période de probation de trois cent vingt (320) heures travaillées dans une période de six (6) mois. Conformément à l'article 1.06, la personne salariée ne peut cumuler l'ancienneté acquise durant son stage.

1.08 Personne salariée régulière

Toute personne salariée qui exécute un travail assujetti à la présente convention, et qui a complété sa période d'essai.

* 1.09 Personne salariée étudiante

Personne salariée qui travaille pour une période déterminée soit entre le 15 mai et le 15 septembre, et qui fréquentait à temps complet une institution d'enseignement reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec au cours de l'année scolaire précédente et qui est inscrite de la même manière pour l'année scolaire suivante. La personne salariée étudiante n'accumule pas d'ancienneté et n'a pas droit à la procédure de griefs en cas de congédiement.

L'embauche de cette personne salariée ne peut avoir pour effet de créer ou maintenir une mise à pied réduire les heures de travail des personnes salariées régulières, il est entendu qu'avant d'embaucher une personne salariée étudiante, l'employeur offre les heures en surplus, lorsque cela est possible, aux personnes salariées régulières, et ce, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail.

Si la personne salariée étudiante demeure au travail après le 15 septembre et qu'elle a complété sa période d'essai, l'ancienneté de cette personne salariée rétroagit à son premier jour d'emploi, elle est alors considérée comme une personne salariée régulière; à défaut, les heures effectivement travaillées au 15 septembre sont comptabilisées dans le calcul de la période d'essai prévue à l'article 1.06.

1.10 Jour

Jour de calendrier

1.11 Jour ouvrable

Tout jour de calendrier à l'exception des dimanches, des samedis et des jours fériés est considéré comme jour ouvrable, et ce, pour fins de calcul des délais.

1.12 Jour de travail

Tout jour où la personne salariée est appelée à travailler et à exécuter un travail assujetti à la présente convention collective.

* 1.13 Classe «A»

Les travaux lourds d'entretien ménager tels le lavage des murs, des vitres, des plafonds, des luminaires, des tableaux à craies, le balayage des planchers avec une vadrouille à poussière d'un (1) mètre ou plus de largeur, le décapage, le lavage ou le traitement des planchers, le lavage par boyau, système à pression ou tous autres systèmes de nettoyage, l'enlèvement des taches sur le sol avec une vadrouille mouillée de plus de 340,2 grammes (12 onces) et un seau de plus de 12 litres (2,6 gallons imp.), le lavage des tapis, des surfaces y compris les équipements fixés au sol, l'enlèvement des ordures et du contenu des bacs de recyclage de plus de 11,34 kilogrammes (25 livres) et l'époussetage des endroits non accessibles du sol.

* 1.14 Classe «B»

Les travaux légers d'entretien ménager des endroits accessibles du sol exclusivement, tels que l'époussetage, le nettoyage des bureaux, tables, chaises et autres meubles, le nettoyage des cendriers et des paniers à papier de 11,34 kilogrammes (25 livres) et moins, le lavage des luminaires (fixtures) et des taches sur les murs, sur les sols avec une vadrouille mouillée de 340,2 grammes (12 onces) ou moins et un seau de 12 litres (2,6 gallons imp.) ou moins, le balayage des planchers avec un balai, une vadrouille à poussière ou un aspirateur, le lavage des cloisons vitrées et l'entretien léger des salles de toilettes.

* 1.15 Classe «C»

Le lavage de vitres et des surfaces intérieures et extérieures des édifices qui oblige la personne salariée à travailler en hauteur sur des échafaudages, sur des sellettes ou retenue par une ceinture de sécurité, à l'intérieur ou à l'extérieur des édifices.

* 1.16 Chef d'équipe

a) Personne salariée qui, en plus d'exécuter des travaux d'entretien de classe A, B ou C, voit à la coordination du travail d'au moins trois (3) personnes salariées incluant elle-même à l'intérieur du contrat. Elle remplit les feuilles de temps, fait la remise des clés, voit à la formation des nouvelles personnes salariées, effectue des vérifications pour fournir un support aux autres personnes salariées afin de s'assurer que les services sont rendus conformément aux attentes du client.

Il doit avoir une route de travail en fonction des exigences des paragraphes précédents, et ce, en respectant les exigences et l'importance du contrat.

Il fait partie de l'unité de négociation et n'a aucun pouvoir disciplinaire et n'est pas responsable de l'application de la convention.

b) La nomination, la rétrogradation ou l'assignation d'un chef d'équipe n'est pas sujette aux dispositions de la convention collective. Par conséquent, l'employeur, sous la seule réserve de l'alinéa qui suit et des paragraphes c) et d), peut assigner la responsabilité de chef d'équipe à la personne salariée qu'il désire.

c) Si le syndicat est d'avis qu'un chef d'équipe outrepasse son mandat tel que défini à l'article 1.16 a) et b), l'employeur doit alors le rencontrer afin de rétablir la situation.

d) À moins d'entente particulière avec le syndicat aucun autre titre d'emploi ne pourra être créé pour effectuer l'une ou l'autre des tâches mentionnées au paragraphe a).

1.17 Grief

Toute plainte, désaccord, mésentente ou différend relatif à l'application ou à l'interprétation de la convention collective ou de l'une de ses clauses.

* 1.18 Représentant syndical (personne salariée de l'UES)

Personne salariée de l'UES mandatée par le président de l'Union pour agir au nom de l'Union dans tous ses droits et obligations prévus au Code du travail, ainsi que de voir à la négociation et au respect intégral de la présente convention collective. Le représentant syndical est réputé agir et être dûment mandaté jusqu'à ce qu'il soit retiré du dossier, dans lequel cas l'employeur est aussitôt avisé par écrit par le président de l'UES, section locale 800.

* 1.19 Délégué syndical ou membre du comité exécutif

« Délégué syndical » désigne une ou des personnes salariées élues ou nommées par les travailleurs d'un contrat en vertu de l'article 3.03 a) de la convention collective;

« Membre du comité exécutif de base » désigne une ou des personnes salariées élues par les travailleurs. Il existe un seul comité exécutif par employeur sur une base régionale à moins qu'il n'y ait entente au contraire entre le syndicat et l'employeur impliqué.

* 1.20 Contrat

a) Contrat désigne le ou les édifices ou partie d'édifice où l'employeur s'est engagé envers le client à fournir des services;

b) Cependant, pour le choix des vacances et pour la répartition du temps additionnel et du temps supplémentaire, en conformité avec l'article 26, le contrat est restreint à l'édifice ou partie d'édifice à l'intérieur duquel une personne salariée effectue son travail.

c) Aux fins de l'application de la convention collective, l'employeur doit dans les sept (7) jours du début des activités d'un contrat comprenant plusieurs édifices, aviser le syndicat par écrit de son intention ou non de traiter chaque édifice ou certains d'entre eux comme des contrats distincts.

Ce choix de l'employeur demeure en vigueur pendant toute la durée de ce contrat et tout renouvellement de celui-ci, sauf entente contraire avec le syndicat.

Si l'employeur omet de fournir l'avis prévu ci-dessus le contrat défini au paragraphe a) est alors considéré comme étant un seul et unique contrat.

1.21 Domicile

Dernier lieu de résidence de la personne salariée, tel que communiqué par écrit à l'employeur et au syndicat. Il est du devoir de la personne salariée d'aviser les parties lors de changement de domicile.

* 1.22 Liste de rappel de l'Industrie

La liste de rappel est constituée de personnes salariées régulières qui ont été mises à pied par l'employeur. Elle s'applique conformément à l'annexe F de la convention collective.

Les informations relatives à la liste de rappel de l'Industrie sont transmises au syndicat conformément aux dispositions de l'annexe F.

* 1.23 Client

La personne physique ou morale qui a contracté avec l'employeur pour la fourniture d'un service où une personne salariée fournit une prestation de travail, ou le mandataire de celle-ci.

*1.24 Quart de travail

Les fonctions d'une personne salariée dans une ou des classifications déterminées, sur un ou des quarts de travail déterminés soit un horaire dont les heures effectuées sont majoritairement, de jour, de soir, de nuit ou de fin de semaine.

Pour les fins d'application, les quarts de référence sont les suivants :

Jour : 07h00 à 16h00
Soir : 15h00 à 23h00
Nuit : 23h00 à 07h00

La majorité des heures effectuées par la personne salariée détermine à quel quart de travail elle est affectée. Si les heures sont également réparties sur deux quarts de travail, le quart de la personne salariée est celui sur lequel débute l'horaire de travail.

ARTICLE 2 BUT DE LA CONVENTION

2.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir et de maintenir des salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables pour toutes et de favoriser le règlement prompt et équitable de tout grief qui peut survenir entre les parties aux présentes.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

* 3.01 La Corporation et les employeurs membres reconnaissent, 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 toutes les personnes salariées couvertes par les certificats d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

3.02 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion en conformité avec les dispositions de la présente convention et les Lois existantes.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent à tous les salariés visés par le paragraphe 3.01.

* 3.03 a) <u>Délégué syndical, membres des comités exécutifs et autres comités</u>

1. L'employeur reconnaît les délégués syndicaux ainsi que les membres des comités exécutifs et autres comités du syndicat de la manière et dans la mesure prévue dans la convention collective.

2. Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom des délégués et des membres des comités prévus à 1.19 ainsi que du nom du représentant syndical et de toute modification. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les délégués et membres de comité avant d'avoir reçu cet avis.

3. Les délégués et membres de comité, tel que prévu à 3.03 a) sont sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers leur employeur que toutes les autres personnes salariées et ils exercent leurs fonctions dans le cadre de la convention collective.

b) <u>Représentant de l'employeur</u>

1. L'employeur convient de faire connaître, par écrit, au représentant autorisé du syndicat, le nom de ses représentants ainsi que tout changement pouvant survenir, à défaut de quoi le syndicat n'est pas tenu de les reconnaître.

2. L'employeur doit aviser le syndicat de son adresse postale ou civique et de toute modification ou changement.

* 3.04 Nomination ou exclusion à une fonction

L'employeur avise le syndicat par écrit de toute nomination d'une personne salariée couverte par l'unité de négociation à un poste de chef d'équipe ou à tout poste ayant des responsabilités envers les personnes salariées de même qu'à tout poste exclu de l'unité de négociation, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination.

3.05 Personnes exclues de l'unité de négociation

Les contremaîtres, cadres et personnes dont l'occupation régulière ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent, sous aucun prétexte, travailler à une occupation comprise dans l'unité de négociation, sauf pour fins de formation ou dans les cas d'urgence, à l'exception des personnes stagiaires accompagnées d'une autre personne salariée.

* 3.06 Entente individuelle

L'employeur s'engage à ne conclure aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucune personne salariée régie par cette convention; à moins de recevoir l'approbation écrite du syndicat.

* 3.07 La convention collective conclue par la Corporation lie tous les employeurs membres de cette Corporation auxquels elle est susceptible de s'appliquer, y compris ceux qui y adhèrent ultérieurement conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

* 3.08 Transmission de document

a) Nonobstant toute disposition de la convention collective à l'effet contraire ou en l'absence de telle disposition, la transmission d'un document par l'employeur ou le syndicat peut valablement s'effectuer par courrier, par télécopieur ou par courrier électronique;

b) L'avis de transmission ou le courrier électronique doit identifier le ou les documents ainsi transmis;

c) La preuve de cette transmission peut être établie au moyen du bordereau de transmission, d'un accusé de réception ou de la copie de l'envoi.

* 3.09 L'employeur transmet au syndicat copie des directives écrites émanant de la direction du personnel et adressées à l'ensemble des personnes salariées, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant leur émission.

* 3.10 Sous-traitance

Partie 1

L'employeur s'engage à ne pas confier à un tiers, en sous-traitance, franchise, concession, aliénation ou sous quelque autre forme de cession que ce soit, des travaux couverts par le Décret de l'entretien ménager (L.R.Q., c. D-2, r. 40) si cela a pour effet d'éluder l'application, du Décret à ces travaux.

Par conséquent, l'employeur demeure alors entièrement responsable de l'application du Décret par ledit tiers.

Partie 2

a) Si l'employeur obtient un contrat d'entretien ménager couvert par le Décret de l'entretien ménager (L.R.Q., c. D-2, r. 40) et qu'il en confie l'exécution, en tout ou en partie, à un sous-traitant, cette sous-traitance ne peut :

1. Causer la mise à pied ou la réduction d'heures de personnes salariées couvertes par la convention collective ou l'abolition d'un poste;

2. Remplacer la création d'un poste au sens des articles 12, 13 et 23 de la convention collective.

b) Les dispositions du paragraphe a) ne s'appliquent pas :

1. Aux travaux de classe C;

2. À des travaux inhabituels, bisannuels ou annuels qui ne peuvent être confiés aux personnes salariées ou aux personnes salariées d'une équipe de travaux spéciaux (équipe volante) tels que décapage de planchers ou lavage de tapis, ou à des travaux d'urgence.

c) Dans les cas mentionnés à l'alinéa b) 2) qui précède et dans tous les autres cas, après avoir épuisé la liste de rappel, l'employeur pourra, par entente écrite avec le syndicat, faire appel à la sous-traitance.

ARTICLE 4 AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 L'employeur et le syndicat conviennent qu'il n'est exercé aucune discrimination à l'endroit de toute personne salariée à cause de la race, de la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour palier à ce handicap, son appartenance au syndicat ou ses activités syndicales.

4.02 Les recours en vertu du présent article s'exercent conformément aux dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne (L.Q., c. C-12) et du Code du travail (L.R.Q., c. C-27).

ARTICLE 5 LANGUE DE TRAVAIL

5.01 L'employeur rédige en français les communications qu'il adresse à toute personne salariée ou au syndicat.

ARTICLE 6 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

6.01 L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer pour maintenir la sécurité, la santé et l'hygiène au travail. L'employeur s'engage à régir ses personnes salariées selon les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.Q.,c. S-2.1) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.Q.,c. A-3.001).

6.02 Comité paritaire de santé et sécurité du travail

a) Les parties peuvent d'un commun accord, ou s'il s'avère nécessaire, former un comité paritaire de santé et de sécurité du travail.

Ce comité est formé de deux (2) représentants nommés par l'employeur et de deux (2) représentants nommés par le syndicat.

b) Les parties se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles;

c) Il n'y a pas de perte de salaire pour les personnes salariées impliquées lorsque ces rencontres sont durant leurs heures de travail.

d) Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller lors des rencontres du comité.

* 6.03 Généralités

a) L'employeur fournit tout équipement ou produit à toute personne salariée dans l'exécution des travaux dans la mesure où ils s'avèrent nécessaires ou sont recommandés par le comité paritaire de santé et de sécurité et de l'hygiène de toute personne salariée. En outre, toute personne salariée a droit d'avoir l'équipement adéquat à son travail.

b) L'employeur met à la disposition des personnes salariées une trousse de premiers soins selon les normes de la loi, des établissements industriels et commerciaux, si non déjà accessible dans l'établissement. Cette trousse de premiers soins est disponible en tout temps sur les lieux du travail et les personnes salariées sont informées de son emplacement.

c) L'employeur informe toute personne salariée sur l'utilisation des produits toxiques en regard de sa santé, de sa sécurité et de l'hygiène à son travail.

d) Toute personne salariée doit porter des chaussures de sécurité lorsque le client de l'employeur en exige le port. L'employeur défraye le coût des souliers de sécurité jusqu'à concurrence de quatre-vingt-cinq dollars (85 $) annuellement, ce montant est indexé chaque année selon l'IPC.

* 6.04 a) Formation de secouriste

L'employeur s'engage à respecter les dispositions de la loi relativement à la formation de secouriste.

b) Paiement par l'employeur lors de lésion professionnelle

L'employeur verse à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle cette personne salariée 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 de son incapacité.

L'employeur verse le salaire à la personne salariée à l'époque où il le lui aurait normalement versé.

c) L'employeur verse à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, si celle-ci devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, 90% de son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée aurait normalement travaillé, n'eût été de son incapacité, pendant les quatorze (14) jours complets suivant le début de cette incapacité.

L'employeur verse le salaire à la personne salariée à l'époque où il le lui aurait normalement versé conformément à l'article 28.01 si celle-ci lui a fourni l'attestation médicale visée dans l'article 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

d) Lorsqu'une personne salariée est en assignation temporaire, l'employeur tente, eu égard aux circonstances applicables, de l'affecter à un poste comportant un horaire similaire de travail. Le tout en conformité avec les dispositions de la loi.

* 6.05 Droit de retour au travail suite à une lésion professionnelle, ou une invalidité de nature personnelle

a) Dans la mesure où son ancienneté le lui permet, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle ou d'une invalidité de nature personnelle qui redevient capable d'exercer son emploi, a droit de réintégrer prioritairement son emploi dans l'édifice où elle travaillait lorsque s'est manifestée sa lésion ou son invalidité ou un emploi équivalent dans cet édifice ou dans un autre édifice de son employeur.

b) Toute victime d'une lésion professionnelle d'une invalidité de nature personnelle peut réintégrer son poste sur réception d'une autorisation médicale de retour au travail dûment signée par son médecin traitant.

* 6.06 Personne salariée incapable d'exercer son emploi en raison de limitation fonctionnelle

Dans la mesure où son ancienneté le lui permet, la personne salariée qui demeure incapable d'exercer son emploi en raison d'une lésion professionnelle et qui devient capable d'exercer un emploi convenable a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible dans un édifice de son employeur.

* 6.07 Recours

Les recours en vertu du présent article s'exercent conformément aux dispositions des lois existantes ou de la convention collective.

ARTICLE 7 DROITS ACQUIS

7.01 Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, jouissent de taux de salaire ou de primes supérieurs à ceux prévus à cette convention collective, continuent d'en bénéficier pendant sa durée et doivent recevoir, de façon additionnelle toutes les augmentations de salaire telles que prévues à l'annexe «A».

ARTICLE 8 AFFICHAGE ET COMMUNICATION

8.01

a) L'employeur fournit un tableau d'affichage, à l'usage du syndicat, qu'il installe dans chacune de ses places d'affaires, dans un endroit en vue.

b) Le syndicat peut afficher sur ce tableau, tout avis concernant ses élections, ses assemblées et ses activités syndicales ou sociales; ces avis doivent être signés par le représentant autorisé du syndicat.

ARTICLE 9 RÉGIME SYNDICAL

9.01 Comme condition du maintien de leur emploi, toutes les personnes salariées, tels qu'elles sont définies dans l'accréditation, doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat, dès la signature de la présente convention.

* 9.02 Toute personne salariée, comme condition d'attribution d'emploi, doit remplir la formule d'adhésion au syndicat et à l'assurance collective fournie par le syndicat, dater et signer cette formule. Il incombe aux employeurs liés par un certificat d'accréditation de transmettre, au bureau du syndicat, la formule susmentionnée en même temps que la liste prévue à la clause 9.04. Il leur incombe également de demander au syndicat de renouveler leur provision de formules en temps opportun.

* 9.03

a) L'employeur, en tenant compte de son processus administratif, déduit à la source des salaires de chacune des personnes salariées, à compter de leur embauchage, la cotisation syndicale, d'un montant certifié par le syndicat auprès de l'employeur comme étant en vigueur selon les statuts du syndicat.

L'employeur déduit également, selon le mode ci-haut prévu, les retenues de l'assurance groupe et de l'assurance salaire de toute personne salariée.

b) Si l'employeur omet de retenir correctement les montants de cotisations syndicales d'une personne salariée, il prélève les montants non retenus sur la paie suivante de la personne salariée; le syndicat peut indiquer à l'employeur un nombre de paies sur lesquelles étaler la retenue des arrérages.

Toutefois, si l'employeur omet complètement de percevoir ces cotisations pendant deux (2) périodes de paie consécutives ou plus, il doit remettre l'ensemble desdites cotisations au syndicat, sur demande de ce dernier, et prélever par la suite ces montants sur la paie de la personne salariée à raison d'un maximum de 1% par période de paie. Dans tous les cas, l'employeur informe la personne salariée par écrit de l'erreur survenue, ainsi que des modalités (montants, début et échéance) des prélèvements des cotisations dues.

* 9.04 Avant le 15 de chaque mois, l'employeur s'engage à fournir au syndicat, en deux (2) copies, la liste de toutes les personnes salariées couvertes par chaque certificat d'accréditation distinctement ou pour chaque région géographique (au sens du paragraphe 1.01) d'une même accréditation. L'employeur joint à cette liste un chèque couvrant le montant total des retenues syndicales, conformément aux directives émises par le syndicat.

Les personnes salariées ne peuvent invoquer à l'égard des employeurs, les dispositions relatives à la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, L.R.Q., c. P-39.1 ou de toute autre législation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom;
- adresse;
- numéro d'assurance sociale;

- numéro de téléphone;
- nom des départs et nom des nouvelles personnes salariées;
- montant déduit;
- nombre d'heures travaillées chaque semaine par chaque personne salariée à son emploi;
- raisons pour lesquelles aucun montant n'a été déduit;
- statut A, B ou C;
- quart de travail;
- temps supplémentaire effectué chaque semaine par chaque personne salariée;
- date d'embauche;
- heures de maladie accumulées.

* 9.05 <u>Remise des cotisations d'assurances</u>

a) Il est entendu que l'employeur retient les primes d'assurance collective tel qu'indiqué par le syndicat, pour toutes les heures travaillées ainsi que pendant les vacances.

b) L'employeur remet également au syndicat selon le mode ci-haut prévu, les sommes retenues pour l'assurance salaire et l'assurance groupe accompagnées d'un état détaillé précisant le nom des personnes salariées cotisées, leur numéro d'assurance sociale et la somme retenue à l'égard de chacune d'elles par système informatique et l'employeur doit aviser immédiatement le syndicat de tout départ définitif d'une personne salariée.

9.06 <u>Paiement des cotisations syndicales par les personnes salariées lors d'absences</u>

a) L'employeur ne peut faire sur la rémunération qu'il paie à une personne salariée la déduction de la cotisation syndicale en regard des paragraphes 9.03 et 9.04 si la personne salariée est absente au moment de payer sa cotisation syndicale pour cause de maladie, accident de travail ou vacances.

b) La déduction de la cotisation syndicale est faite à même les premières paies que la personne salariée reçoit immédiatement après son retour au travail. Le montant à déduire en vue de rattraper les arrérages est fixé par entente entre le syndicat et la personne salariée, montant que l'employeur s'engage à déduire sur réception de l'entente intervenue.

c) Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale du présent article. Toutefois, le syndicat tient l'employeur indemne de toute réclamation relative aux retenues syndicales si perçues conformément aux directives syndicales.

* 9.07 L'employeur doit inscrire au T4 et sur relevé No 1 de chacune des personnes salariées, le montant des cotisations syndicales et d'assurance collective que celles-ci ont payé au cours de l'année d'imposition.

ARTICLE 10 ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

* 10.01 a) Sur demande écrite du syndicat, formulée au moins dix (10) jours à l'avance, l'employeur autorise une ou des personnes salariées à s'absenter de leur travail, sous réserve des dispositions suivantes:

- De 1 à 200 personnes salariées = 2
- De 201 à 500 personnes salariées = 4
- 501 personnes salariées et plus = 6

Le syndicat doit indiquer à l'employeur le nombre de personnes salariées libérées, les raisons d'absence ainsi que la durée de celle-ci.

b) Le nombre de jours d'absence autorisés en vertu du présent article est de:

1. Quinze (15) jours ouvrables par année civile, pour l'employeur ayant moins de cent (100) personnes salariées à son service, pour l'ensemble des accréditations le visant;

2. Vingt (20) jours ouvrables par année civile, pour l'employeur ayant entre cent (100) et deux cent cinquante (250) personnes salariées à son service, pour l'ensemble des accréditations le visant;

3. Vingt-cinq (25) jours ouvrables par année civile, pour l'employeur ayant entre deux cent cinquante (250) et cinq cents (500) personnes salariées à son service, pour l'ensemble des accréditations le visant.

4. Trente-cinq (35) jours ouvrables par année civile, pour l'employeur ayant plus de cinq cents (500) personnes salariées à son service, pour l'ensemble des accréditations le visant.

Le nombre de personnes salariées est déterminé suivant la liste que fournit l'employeur, le 31 octobre de l'année précédente, pour l'ensemble des accréditations le visant, en conformité avec la clause 11.06 de la présente convention.

c) Ces absences sont accordées aux personnes salariées afin de leur permettre d'assister au Congrès du syndicat, réunions d'exécutif, conférences du syndicat, cours du syndicat ou lorsque les affaires du syndicat nécessitent leur présence.

* 10.02 a) L'employeur verse annuellement pour les absences prévues à l'article 10.01, les montants suivants, lesquels sont utilisés, jusqu'à épuisement, en fonction des heures de libération syndicales effectivement utilisées par les salariés visés :

1. Pour l'employeur ayant de 1 à 100 personnes salariées à son service : 600 $

2. Pour l'employeur ayant de 101 à 300 personnes salariées à son service : 900 $

3. Pour l'employeur ayant de 301 à 600 personnes salariées à son service : 1200 $

4. Pour l'employeur ayant 601 personnes salariées et plus à son service : 1500 $

L'employeur indexe les montants chaque année selon l'IPC.

b) Après l'excédant du montant fixé ci-dessus, l'employeur verse à la personne salariée son plein salaire à la période de paie visée et facture au syndicat les montants ainsi versés plus le coût des bénéfices marginaux conventionnels et légaux.

Pour chaque date de libération, l'employeur indique sur la facture le nom de la personne salariée, le nombre d'heures, le taux de salaire et les primes. Il indique également les libérations assumées par l'employeur en vertu de l'article 10.02 a).

* 10.03 Rencontre de négociation

Des absences sans perte de salaire sont accordées aux personnes désignées par le syndicat pour participer à toute séance de négociation ou de conciliation d'une convention collective de travail avec l'employeur ou la Corporation. Il ne doit pas y avoir plus de deux (2) absences par employeur.

* 10.04 Fonction syndicale

Dans le cas d'un grief, seul le délégué syndical ou un membre du comité exécutif peut, sans perte de salaire, durant les heures de travail, exercer ses fonctions selon la procédure de griefs stipulée aux présentes, avec la permission de son contremaître qui ne peut refuser indûment.

10.05 L'employeur et le représentant autorisé du syndicat peuvent se rencontrer, sur rendez-vous, durant les heures de travail.

* 10.06 Convocation d'une personne salariée

Toute personne salariée peut, si elle le désire, être accompagnée du représentant autorisé du syndicat ou d'un membre de l'exécutif syndical pour toute convocation de son employeur à ses bureaux pour discuter de mesures disciplinaires, de griefs ou autres motifs.

10.07 Congé sans solde pour fonctions syndicales

Sur demande écrite formulée au moins deux (2) semaines à l'avance, l'employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale de quinze (15) mois à la personne salariée devant occuper une fonction syndicale, élective ou non.

Pendant ce congé, la personne salariée accumule son ancienneté. La personne salariée doit faire connaître à son employeur la date de son retour au travail, quatre (4) semaines à l'avance.

* 10.08 Local syndical

L'employeur accepte de faire les démarches auprès d'un client pour que celui-ci mette à la disposition du syndicat un local, à la condition que les dispositions matérielles le permettent.

10.09 Devoir de juré ou témoin

Toute personne salariée qui doit s'absenter du travail pour agir comme jurée ou qui fait partie d'un jury, qui est appelée comme témoin ou qui comparaît comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie, se voit accorder son salaire normal avec prime, diminué du montant reçu de la Cour sur présentation de pièces justificatives, la personne salariée doit être au travail lorsqu'elle n'est plus requise d'être à la Cour.

10.10 Candidat à une fonction publique

Toute personne salariée qui se porte candidate à une fonction publique, après un préavis de sept (7) jours à l'employeur, peut obtenir un congé sans solde, pour les dix (10) jours ouvrables qui précèdent le jour du scrutin et les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

Il est entendu que toute permission d'absence accordée selon la manière prévue au présent article, n'affecte pas le statut d'une personne salariée lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

* 11.01

a) L'ancienneté correspond à la durée du service d'une personne salariée pour son employeur depuis sa dernière date d'embauche.

b) Dans tous les cas, l'ancienneté des personnes salariées régulières prévaut sur les étudiants.

* 11.02 Entrée au service de l'employeur

Dans le cas où des personnes salariées sont entrées au service de l'employeur le même jour, un tirage au sort est effectué pendant la période d'essai, par l'employeur, en présence des personnes salariées concernées et d'un représentant du syndicat, pour déterminer le rang d'ancienneté.

Toutefois, lors de l'obtention d'un nouveau contrat, si l'employeur décide de maintenir à son emploi une ou plusieurs personnes salariées qui étaient déjà sur le contrat au moment de son obtention, aux fins de détermination de leur rang d'ancienneté entre elles, la date d'embauche reconnue par l'ancien employeur détermine leur rang au sens du présent article.

11.03 Accumulation de l'ancienneté

À moins des dispositions contraires de la convention collective, l'ancienneté une fois acquise continue de s'accumuler en termes de durée des services.

* 11.04 Perte d'ancienneté et d'emploi

Une personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

a) si elle quitte son emploi;

b) si elle est démise de ses fonctions pour cause et non réinstallée selon les dispositions de la convention collective;

c) si elle est absente pour cause de maladie durant plus de dix-huit (18) mois, à moins que ce ne soit une lésion professionnelle;

d) si elle est promue à un emploi non assujetti à la présente convention collective et qu'elle déclare, après soixante (60) jours de travail à l'essai, dans ce nouvel emploi, dans un écrit dont l'employeur remet copie au syndicat, accepter cette promotion;

e) après une mise à pied dépassant treize (13) mois;

f) elle a été mise à pied pour plus de six (6) mois et a omis, sauf pour des raisons hors de son contrôle, de se rapporter au travail dans les deux (2) jours ouvrables de la notification de la personne salariée ou autres services de messagerie de l'employeur, à sa dernière adresse connue, la rappelant;

la personne salariée doit se rapporter au travail dans les deux (2) jours ouvrables précités, à moins d'aviser l'employeur par écrit de son refus;

la personne salariée peut refuser le rappel jusqu'à un maximum de deux (2) fois à l'intérieur de la période prévue au paragraphe f). Dans ce dernier cas, le refus d'un rappel sur un quart de travail différent, un groupe d'heures autre que le sien, une classification différente de celle de la personne salariée, sur un contrat déjà offert à la personne salariée ou sur un poste temporairement ouvert pour une durée inférieure à quatre (4) semaines n'est pas computé;

g) elle a été mise à pied pour moins de six (6) mois et a omis, sauf pour des raisons hors de son contrôle, de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables de la réception d'une lettre certifiée, d'un courrier recommandé ou autres services de messagerie de l'employeur, à sa dernière adresse connue, la rappelant;

la personne salariée doit se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables précités, à moins d'aviser l'employeur par écrit de son refus;

la personne salariée peut refuser le rappel jusqu'à un maximum de deux (2) fois à l'intérieur de la période prévue au paragraphe e). Dans ce dernier cas, le refus d'un rappel sur un quart de travail différent, un groupe d'heures autre que le sien, une classification différente de celle de la personne salariée, sur un contrat déjà offert à la personne salariée ou sur un poste temporairement ouvert pour une durée inférieure à cinq (5) jours ouvrables n'est pas computé;

h) si la personne salariée est absente de son travail sans permission ou sans raison valable trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

* 11.05 <u>Ancienneté préférentielle</u>

a) Les personnes salariées membres du comité exécutif syndical, soit le président, le vice-président, le secrétaire correspondant et le secrétaire trésorier ayant au moins un (1) an d'ancienneté chez l'employeur sont, pour la durée de leur mandat, reconnues comme les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté, selon l'ordre susmentionné, chez l'employeur.

b) Les chefs d'équipe ayant une ancienneté d'au moins un (1) an chez l'employeur, sont reconnues les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi les personnes salariées affectées à un même édifice ou contrat de travail.

c) Lorsqu'un membre du comité exécutif syndical doit être déplacé, l'employeur fournit les motifs par écrit au syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le déplacement.

d) Cette ancienneté préférentielle s'applique seulement dans le cas de mise à pied; dans l'hypothèse d'une comparaison d'ancienneté entre un membre du comité exécutif syndical et un chef d'équipe, le premier embauché par l'employeur est considéré le plus ancien.

L'ancienneté préférentielle ne s'applique pas dans les cas où le membre du comité exécutif syndical ou un chef d'équipe doit utiliser son ancienneté pour supplanter une autre personne salariée suite à la perte du contrat sur lequel il est affecté.

* 11.06 Liste d'ancienneté

a) Chaque année, au plus tard au 30 avril et au 31 octobre, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, par ordre d'ancienneté.

Cette liste est remise sous forme d'un fichier Excel permettant d'effectuer un tri en fonction de chacune des informations mentionnées ci-après.

Cette liste comprend les renseignements suivants, pour chaque poste détenu, lorsqu'applicable:

- nom et prénom;
- adresse et code postal;
- numéro de téléphone;
- numéro d'assurance-sociale;
- numéro d'employé;
- statut (régulier titulaire de poste, régulier non-titulaire de poste, à l'essai, mis à pied);
- classification A, B ou C (dans le cas des personnes salariées mises à pied, celle du dernier poste occupé);
- groupe d'heures;
- quart de travail;
- date d'embauche dans l'entreprise;
- date d'ancienneté dans l'unité d'accréditation, si différente de la date d'embauche (année-mois-jour).

b) La liste d'ancienneté peut être corrigée en tout temps sur demande du syndicat.

ARTICLE 12 POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS

* 12.01 Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, de la perte d'un contrat ou d'une vacance permanente, l'employeur avise selon les dispositions prévues à l'article 3.08, au plus tard le vendredi de la semaine suivante, le syndicat de l'obtention de ce nouveau contrat, de la perte d'un contrat ou de cette vacance permanente en lui indiquant le lieu de travail, le nombre de personnes salariées requises dans chaque catégorie de travail et la date, le cas échéant, du début des travaux, le nombre d'heures disponibles et l'horaire de travail des postes vacants ou nouvellement créés afin de favoriser l'application des personnes salariées à des postes vacants ou nouvellement créés.

a) Toute personne salariée peut, par anticipation, appliquer sur tout poste vacant ou nouvellement créé en faisant connaître son désir à l'employeur et au syndicat de changer de poste en précisant la nature du changement désiré.

Dans ce cas, une formule d'application à un poste vacant ou nouvellement créé, conformément à l'annexe «C» de la présente convention collective, dûment signée par la personne salariée est transmise à l'employeur ainsi qu'une copie au syndicat.

Une telle demande d'une personne salariée est datée et est valide pour une période de douze (12) mois de sa réception par l'employeur et le syndicat. Toute nouvelle demande d'une personne salariée rend la précédente caduque.

b) Toute personne salariée se prévalant des dispositions de 12.01 a) est réputée appliquer sur tout poste vacant ou nouvellement créé qui correspond à la nature du changement désiré par la personne salariée. Toute nouvelle demande d'une personne salariée rend la précédente caduque.

* 12.02 Attribution du poste

a) Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles ayant complété un formulaire prévu à l'annexe « C » et qui satisfait aux exigences normales du travail à accomplir. La personne salariée à qui le poste est offert doit informer l'employeur de sa décision dans les deux (2) jours ouvrables de la communication de l'employeur.

Pour qu'un formulaire prévu à l'annexe « C » soit valide, celui-ci doit avoir été complété et envoyé au syndicat au moins dix (10) jours avant la date prévue pour le début des travaux du poste.

b) S'il n'y a aucun postulant qualifié comme ci-haut mentionné, l'employeur donnera la formation requise à la personne salariée de la liste de rappel ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux exigences normales du travail à accomplir.

c) Candidat retenu

L'employeur informe le président de l'exécutif local du nom du candidat retenu.

* 12.03 Période de familiarisation et d'essai

a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de familiarisation d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période de familiarisation et d'essai, elle est réputée satisfaire aux exigences normales de la tâche.

b) Au cours de cette période, si l'employeur réintègre la personne salariée, il le fait dans son ancien poste, sans préjudice aux droits acquis de la personne salariée à ce poste et, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Le poste est alors attribué au candidat suivant selon les dispositions de l'article 12.02.

* 12.04 Poste temporairement dépourvu de titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est temporairement absent pour tout motif prévu à la convention collective.

* 12.05

a) Lorsqu'un poste régulier et permanent est temporairement dépourvu de son titulaire, l'employeur doit combler le poste (heures disponibles) en l'offrant par ordre d'ancienneté aux personnes salariées intéressées du même contrat, si les heures du poste ne peuvent être fragmentées, le poste doit être offert en totalité à la personne salariée du même contrat ayant le plus d'ancienneté, à défaut, par ordre d'ancienneté à la personne salariée de la liste de rappel qui satisfait aux exigences de la tâche.

b) Lorsqu'une personne salariée comble un tel poste, elle occupe ce poste jusqu'au retour de son titulaire ou jusqu'à ce qu'elle occupe un poste régulier en vertu de l'article 12.01.

La personne salariée qui comble un poste temporairement dépourvu de son titulaire et qui est mise à pied suite au retour du titulaire sur son poste, peut déplacer la personne salariée ayant le moins d'ancienneté qui effectue un remplacement dans sa classe de travail.

c) La personne salariée qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire et qui est avisée de ce fait par écrit, avec copie au syndicat, n'a droit à aucun préavis lors du retour au travail du titulaire du poste.

* 12.06 Heures en surplus

a) Dans tous les cas d'ajout de postes temporaires ou de travaux temporaires, les dispositions de l'article 12.05 s'appliquent.

b) Si des heures additionnelles, autres que des travaux marginaux, ne résultant pas de l'absence d'une personne salariée demeurent en vigueur pendant plus de huit (8) semaines, elles sont considérées permanentes et deviennent partie intégrante du poste des personnes salariées à qui elles ont été attribuées.

c) Les travaux marginaux (par exemple : lors de construction ou rénovation, nettoyage de fours à micro-ondes et de réfrigérateurs, lavage de vaisselle) ajoutés par le client ou un locataire sont ajoutés à la route de travail concernée ou offerts aux personnes salariées de l'édifice par ordre d'ancienneté, au choix de l'employeur, dans le cas où aux personnes salariées de la route de travail n'est pas disponible ou selon le volume de la tâche.

ARTICLE 13 MUTATIONS TEMPORAIRES ET DÉPLACEMENTS OU ÉCHANGES

* 13.01 Mutations temporaires

Toute personne salariée temporairement mutée ou déplacée de son poste à une fonction pour laquelle le taux de salaire est plus élevé que celui de son poste régulier, reçoit le taux horaire de salaire de cette nouvelle fonction.

13.02 Toute personne salariée temporairement mutée ou déplacée de son poste à une fonction pour laquelle le taux de salaire est moins élevé que celui de son poste régulier, reçoit le taux horaire de salaire du poste qu'elle laisse.

* 13.03 Déplacement d'un contrat

Dans le cas du déplacement d'une personne salariée d'un contrat à un autre, l'employeur doit, dans la mesure du possible, lui donner un nombre d'heures de travail équivalant au nombre d'heures que la personne salariée effectue avant son déplacement, sur un même quart et de la même classification.

* 13.04 a) L'employeur fournit au syndicat les motifs par écrit de toute personne salariée déplacée d'un contrat à un autre ou mutée.

b) Le syndicat doit être informé et recevoir copie de la demande du client et de tout autre document transmis par ce dernier, et ce, dans les cinq (5) jours, à défaut de quoi l'exclusion ne peut être considérée comme le résultat d'une demande du client.

* 13.05 Échange d'heures ou contrat

Deux (2) personnes salariées peuvent, par entente mutuelle, échanger leurs heures de travail ou de contrat avec l'approbation de l'employeur.

ARTICLE 14 MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

14.01 Lorsque des mises à pied doivent être faites, en raison d'un manque de travail, l'employeur détermine d'abord le nombre d'emplois à abolir.

* 14.02

a) Lors d'une réduction de personnel sur un contrat, les personnes salariées sont affectées dans l'ordre inverse d'ancienneté, par classe et quart de travail. Parmi les personnes salariées affectées, le droit de supplanter s'exerce par ordre d'ancienneté sur le même quart de travail, dans la classe de travail A) ou B) pourvu que la personne salariée puisse remplir les exigences normales de la tâche.

b) Lors de mise à pied, la personne salariée qui déplace une personne salariée ayant moins d'ancienneté, selon les conditions prévues à l'article 14.02 a), n'a pas droit à une période d'essai.

c) Lors d'une perte de contrat, le droit de supplantation des personnes salariées s'exerce par ordre d'ancienneté selon les modalités prévues à 14.02 sur un poste pourvu que la personne salariée puisse remplir les exigences normales de la tâche.

d) Advenant le cas où une personne salariée est transférée à une classification moins payée, de préférence à une mise à pied, faute de travail, ladite personne salariée est rémunérée au taux de salaire de l'emploi temporaire auquel elle est transférée temporairement.

14.03 Choix de supplantation

Lorsque la personne salariée décide d'exercer son droit de supplantation, elle peut choisir l'une ou l'autre des options suivantes:

a) Supplanter, selon les conditions prévues à l'article 14.02, la personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle qui effectue le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail ou, à défaut, le plus près de ce nombre d'heures et qui a le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées effectuant le nombre d'heures ainsi déterminé.

b) Supplanter, selon les conditions prévues à l'article 14.02, la personne salariée ayant moins d'ancienneté qu'elle, qui effectue le même nombre d'heures ou à défaut le plus près de ce nombre d'heures, sans l'augmenter, et qui est le moins ancien parmi les personnes salariées effectuant le nombre d'heures ainsi déterminé.

Le choix d'option de la personne salariée s'effectue au moment de la supplantation.

14.04 Personne salariée affectée à plus d'un (1) contrat

Une personne salariée affectée à plus d'un contrat et dont les heures de travail sont réduites suite à une perte de contrat(s) ou en raison d'une réduction d'effectifs peut, selon les conditions prévues à l'article 14.02, supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté qu'elle qui effectue, sur un seul contrat, un nombre d'heures égal au nombre d'heures de la semaine normale de travail diminué du nombre d'heures que la personne salariée initialement affectée continue d'effectuer ou, à défaut, le plus près de ce nombre d'heures.

* 14.05 Pour chaque personne salariée initialement touchée par une mise à pied, l'application du droit de supplantation ne peut entraîner plus de trente pour cent (30 %) de supplantations sur un même contrat, incluant la supplantation initiale.

14.06 Groupe d'heures

a) Pour les fins d'interprétation de la convention collective, les groupes d'heures sont les suivants:

- groupe 1: plus de 35 heures à 40 heures
- groupe 2: plus de 30 heures à 35 heures
- groupe 3: plus de 25 heures à 30 heures
- groupe 4: plus de 20 heures à 25 heures
- groupe 5: plus de 0 heures à 20 heures

une diminution de groupe d'heures s'interprète comme s'il s'agissait d'une mise à pied. Toutefois, la personne salariée a le choix d'appliquer la procédure de mise à pied ou d'accepter la réduction d'heures.

b) La personne salariée qui décide d'exercer son droit de supplantation supplante selon les conditions prévues aux articles 14.02 et 14.03.

14.07 Personne salariée supplantée

Une personne salariée supplantée suivant le dispositif de supplantation ci-avant décrit peut choisir d'être mise à pied ou se prévaloir de son droit de supplantation selon le dispositif applicable.

* 14.08 Assignation d'une personne salariée

En aucun cas l'exercice du droit de supplantation ne peut avoir pour effet d'assigner une personne salariée à un contrat situé à plus de trente-cinq (35) kilomètres (70 km aller-retour) de son domicile à moins que la personne salariée en fasse la demande par écrit et dont copie est transmise au syndicat.

* 14.09 Préavis de mise à pied

a) Mise à pied pour moins de six (6) mois

Dans tous les cas de mise à pied pour moins de six (6) mois, toute personne salariée reçoit un préavis écrit de deux (2) semaines avant sa mise à pied.

b) Mise à pied pour six (6) mois et plus

Dans les cas de mises à pied pour six (6) mois ou plus, une fois que les dispositions de la convention collective ont été appliquées, la ou les personnes salariées mises à pied pour une période excédant celle visée à l'article 83.1 de la Loi sur les Normes du Travail doivent recevoir un préavis écrit avec copie au syndicat indiquant les raisons exactes motivant la ou les mises à pied. Le préavis est:

- d'une (1) semaine pour trois (3) mois de service;
- de deux (2) semaines pour un (1) an de service;
- de quatre (4) semaines pour cinq (5) ans de service;
- de huit (8) semaines pour dix (10) ans de service.

Si le préavis applicable n'est pas donné, l'employeur verse une indemnité de remplacement de revenus équivalente à la durée de ce préavis. Cependant, cette indemnité cesse d'être due lorsque la personne salariée est rappelée ou encore refuse un rappel tel que décrit à la clause 11.04 f).

14.10 Liste de rappel

La liste de rappel est constituée du nom des personnes salariées ayant de l'ancienneté et qui sont mises à pied par l'employeur.

14.11 L'employeur rappelle au travail les personnes salariées de la liste de rappel selon leur ancienneté, de la plus ancienne à la moins ancienne, en autant qu'elles soient aptes à remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

15.01 Le grief expose sommairement le problème soulevé et le redressement recherché.

Lorsqu'un grief survient, les parties conviennent de le régler selon la procédure suivante:

* 15.02 Le grief est soumis par écrit, au représentant de l'employeur dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement donnant lieu au grief ou de la date où la personne salariée en a pris (ou aurait dû en prendre) connaissance. Le grief est soumis par le président du comité exécutif syndical ou le représentant autorisé du syndicat, avec ou sans la personne salariée intéressée, pourvu que le grief relatif à une mesure disciplinaire soit signé par la personne salariée concernée.

Le représentant de l'employeur remet au représentant autorisé du syndicat sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. L'employeur avise le syndicat du nom de son représentant et de tout changement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat doivent se rencontrer à un moment mutuellement choisi dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.

15.03 Grief de groupe

Lorsque plus d'une personne salariée a un grief commun, soulevant les mêmes questions de faits et de droit, elles peuvent présenter un grief de groupe.

ARBITRAGE

* 15.04 Si la réponse du représentant désigné par l'employeur n'est pas jugée satisfaisante, le syndicat peut recourir à l'arbitrage en demandant, par écrit, au ministère du Travail de nommer d'office l'arbitre, à même la liste annotée des arbitres de griefs que fournit le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre, et ce, dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réception de cette réponse ou de l'expiration du délai de réponse de l'employeur.

15.05 Le grief doit être entendu par un arbitre unique qui doit entendre la preuve et les représentants des parties et rendre sa décision dans les plus brefs délais.

15.06 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre n'a aucune juridiction pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention collective.

* 15.07 En matière disciplinaire et en matière de congédiement, l'arbitre a le pouvoir de confirmer, modifier ou annuler la décision de l'employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

L'arbitre fixe, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu de sa sentence.

L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Il doit être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt.

15.08 Honoraires et dépenses

Chaque partie paie ses propres frais et dépenses ainsi que ceux de ses témoins. Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont payés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.

15.09 Délais de la procédure de grief et d'arbitrage

Les délais prévus aux fins de la procédure de grief et d'arbitrage sont de rigueur et de déchéance. Toutefois, le représentant de l'employeur et le représentant autorisé du syndicat peuvent convenir par écrit d'une extension de délai.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES

* 16.01 La décision d'imposer une mesure disciplinaire, après vingt-cinq (25) jours de la connaissance par l'employeur de l'incident qui en donne lieu est nulle, non valide et illégale.

16.02 Lorsqu'un acte posé par une personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'employeur prend les sanctions qu'il juge à propos, une mesure disciplinaire devant être appliquée pour cause juste et suffisante.

16.03 Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de grief et, s'il y a lieu, à l'arbitrage tel qu'établi à l'article 15.

16.04 Une suspension ou un congédiement pour lequel un grief est logé n'interrompt pas le service continu de la personne salariée tant et aussi longtemps que la décision de l'arbitre n'est pas appliquée.

* 16.05 L'employeur retire du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande ou partie de ces documents sur lesquels la personne salariée a eu gain de cause.

16.06 Dans les trois (3) jours ouvrables de l'imposition d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur en fournit les motifs par écrit à la personne salariée, avec copie au syndicat.

* 16.07 Tout avis ou mesure disciplinaire qui est donné à une personne salariée est également transmis au syndicat.

* 16.08 Toute mesure disciplinaire ne peut être appliquée à une personne salariée après neuf (9) mois de son imposition, à condition qu'elle n'y ait pas eu d'offense similaire. Tout rapport ou pièce portant sur une mesure disciplinaire est alors détruit à l'échéance de cette période de neuf (9) mois.

16.09 Toute personne salariée peut, en dehors de ses heures normales de travail, accompagnée du représentant autorisé du syndicat, consulter son dossier disciplinaire auprès de l'employeur après l'en avoir avisé.

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

16.11 La signature d'une personne salariée sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé de réception et ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

ARTICLE 17 CONGÉ SANS SOLDE OU D'ÉTUDES

17.01 L'employeur accorde un congé sans solde, pour fins de perfectionnement professionnel aux conditions suivantes:

a) les études poursuivies doivent être dans le domaine du choix de la personne salariée;

b) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées;

c) un tel congé ne doit pas excéder dix (10) mois, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

17.02 Congé sans solde

La personne salariée régulière a droit, sur demande motivée de sa part, à un congé sans solde d'une durée minimale d'un (1) mois et maximale de six (6) mois. L'employeur ne peut refuser telle demande de congé sans raison valable.

L'employeur peut refuser tel congé à une personne salariée lorsque l'utilisation de ce congé vise l'exécution de travaux assujettis au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics pour le compte d'un autre employeur.

17.03 Une personne salariée en congé sans solde conserve et accumule son ancienneté pendant cette période.

* 17.04 La personne salariée désirant bénéficier des dispositions des clauses 17.01 et 17.02 doit en faire la demande par écrit à l'employeur, avec copie conforme au syndicat, au moins deux (2) semaines avant le début du congé.

Lorsque l'employeur accepte ou refuse un congé sans solde, celui-ci doit en informer le syndicat dans les cinq (5) jours suivants.

* 17.05 La personne salariée bénéficiant d'un congé en conformité avec les dispositions des clauses 17.01 et 17.02, n'est pas considérée comme une personne salariée au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pendant la durée d'un tel congé.

ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ

18.01 Les dispositions du Règlement adopté en vertu de la Loi sur les normes du travail et relatives au «congé de maternité et parental» sont reproduites à l'annexe «D» et font partie intégrante de la présente convention.

18.02 Un congé sans solde d'une durée maximale de trente-deux (32) semaines s'ajoutant aux vingt (20) semaines du congé de maternité est accordé à la salariée qui en fait la demande à l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. Pendant ce congé la salariée accumule son ancienneté.

* 18.03 Une salariée enceinte travaillant sur le quart de jour et effectuant au moins six (6) heures de travail par jour, du lundi au vendredi inclusivement, a droit, à chaque quatre (4) semaines, à un congé payé pour fins de visite médicale dont la durée est déterminée tel que ci-après prévu:

- horaire quotidien de six (6) heures = congé payé d'une (1) heure;
- horaire quotidien de sept (7) heures = congé payé de deux (2) heures;
- horaire quotidien de huit (8) heures = congé payé de trois (3) heures.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Conjoint

Les personnes :

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

* 19.02 L'employeur accorde aux personnes salariées régulières des congés sociaux sans perte de salaire dans les cas suivants :

1. cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant ou de l'enfant du conjoint; si le décès survient par suicide ou résulte d'un acte criminel, la personne salariée peut bénéficier des dispositions des articles 79.11, 79.12 et 79.15 de la Loi sur les Normes du travail; elle peut aussi s'absenter pour une période additionnelle d'au plus une (1) semaine sans salaire à cette occasion.

2. trois (3) jours de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: mère, père, frère, sœur; il peut aussi s'absenter trois (3) autres journées sans salaire à cette occasion;

3. un (1) jour de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, grand-père, ou grand-mère; il peut aussi s'absenter trois (3) autres journées sans salaire à cette occasion;

4. La personne salariée peut s'absenter de son travail une (1) journée de congé à l'occasion du décès d'un de ses petits-enfants, de son gendre ou de sa bru s'il ne fait pas partie de ceux qui sont énoncés au paragraphe précédent.

   Il peut aussi s'absenter une (1) autre journée sans salaire à cette occasion;

5. De plus, un congé sans solde peut être accordé dans les cas de deuil prévus ci-dessus, compte tenu des circonstances et du lien familial.

19.03 <u>Congé pour adoption ou naissance</u>

a) Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième (20e) semaine de grossesse. Les deux (2) premières journées d'absence sont rémunérées.

b) Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

c) À cette occasion, elle peut s'absenter pour une période additionnelle d'au plus trois (3) jours ouvrables sans salaire. Les journées d'absence sont fractionnées à la demande de la personne salariée. Si elle ne s'est pas absentée lors de l'adoption ou de la naissance de cet enfant, elle peut le faire lors de son baptême.

d) La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

e) La personne salariée qui utilise les jours ouvrables sans salaire a droit de prendre sa banque de congés de maladie ou de vacances annuelles pour le paiement d'un de ces jours.

f) Toutefois, la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) journées, sans salaire.

19.04 <u>Absence et congé pour raison parentale</u>

La personne salariée peut s'absenter du travail pendant dix (10) journées par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur ou de l'enfant de son conjoint ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents ou grands-parents du conjoint.

19.05 Ce congé peut être fractionné en journées. Une (1) journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

La personne salariée peut, à son choix, utiliser sa banque de congé maladie pour combler la perte de rémunération durant ces absences.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

19.06 Congé pour mariage et union civile

a) La personne salariée, à l'occasion de son propre mariage ou de son union civile, a droit à un (1) jour de congé payé et peut s'absenter du travail la balance de la semaine de travail, sans réduction de salaire, en utilisant les jours de vacances annuelles ou de congé de maladie à son crédit.

b) La personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de son enfant, de l'enfant de son conjoint vivant sous le même toit, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

* 19.07 Paiement des absences

a) Pour les jours de congé dont il est fait mention ci-dessus, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, si elle fournit, à la demande de l'employeur, une preuve raisonnable de décès.

Dans tous les cas, la personne salariée prévient le plus tôt possible son supérieur immédiat ou le responsable du personnel.

b) À l'occasion des jours d'absences sans solde prévus à l'article 19.02, une personne salariée peut utiliser les heures de maladie à son crédit prévues à l'article 22.

* 19.08 Journée d'absence additionnelle

Pour chacune des occasions prévues aux articles 19.01 à 19.03, la personne salariée a droit à une (1) journée d'absence additionnelle si, pour l'événement concerné, la personne salariée doit se déplacer à plus de 175 kilomètres (aller) de son domicile. Cette journée d'absence additionnelle est rémunérée.

ARTICLE 20 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

* 20.01 Toute personne salariée bénéficie annuellement de douze (12) jours de fête chômés et payés dans les cas suivants:

1. Le Jour de l'An
2. Le 31 décembre ou le 2 janvier
3. Le Vendredi Saint ou le Lundi de Pâques
4. Le lundi qui précède le 25 mai
5. La Fête Nationale du Québec
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. L'Action de Grâces
9. Noël
10. Le 24 ou le 26 décembre
11. Un congé à la date choisie par l'employeur, entre le 22 décembre et le 5 janvier.
12. Un (1) congé mobile par année, pour les salariés ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté. Ce congé mobile annuel peut être pris selon les conditions prévues à l'article 22.05 au cours de l'année, et pour chaque année subséquente.

20.02 Tous ces congés peuvent être échangés par entente mutuelle entre la personne salariée et l'employeur laquelle doit être envoyée au syndicat.

20.03 Conditions de paiement des congés fériés

Pour avoir droit à la paie de ces jours de fête, une personne salariée doit avoir acquis de l'ancienneté (douze (12) mois pour le congé mobile prévu à la clause 20.01) et avoir travaillé ou être disponible pour travailler les jours ouvrables précédant et suivant immédiatement ce jour de fête sauf dans les cas où elle :

a) a obtenu à l'avance la permission de s'absenter;

b) a été mise à pied le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement la fête;

c) est absente pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de cinq (5) jours.

* 20.04 Congé reporté

a) Tout jour férié et payé peut être reporté, à la demande de l'employeur et avec l'autorisation écrite de la personne salariée, à tout autre jour choisi par la personne salariée, dans les trente (30) jours qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié et payé. En cas de conflit entre plusieurs choix de personnes salariées pour les mêmes dates, les congés seront accordés par ordre d'ancienneté des personnes salariées à l'intérieur d'un même contrat.

b) L'employeur doit déterminer, au moins trente (30) jours à l'avance, à l'occasion de chaque congé férié mentionné à l'article 20.01, combien de personnes salariées seront requises de travailler. Le travail est offert aux personnes salariées de l'édifice ou contrat par quart de travail en vigueur ce jour et par ordre d'ancienneté; si le nombre de personnes salariées volontaires est insuffisant, l'employeur désigne le nombre de personnes salariées manquantes selon l'ordre inverse d'ancienneté.

c) La personne salariée régulière qui travaille à la demande de son employeur un jour férié chômé et payé ou le jour de l'observance du jour férié reporté en vertu de l'article 20.06, doit recevoir une majoration de cinquante (50 %) pour cent du salaire horaire qui lui est effectivement payé en plus du paiement de l'indemnité afférente au jour férié.

* 20.05 Congé hebdomadaire

Si l'un de ces jours tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi, un dimanche ou un jour non ouvrable, les personnes salariées ne perdent pas ce jour de fête et le congé est reporté selon les dispositions prévues à l'article 20.04 a).

* 20.06 Travail à l'occasion du 25 décembre et du 1er janvier

Dans un contrat, lorsque le travail requiert la présence de personnes salariées à la fois le 25 décembre et le 1er janvier,

l'employeur s'efforce de répartir de façon équitable ces congés de façon à ce qu'une personne salariée ne soit pas tenue de travailler successivement le 25 décembre et le 1er janvier.

Toutes les personnes salariées ont droit d'être en congé l'un ou l'autre de ces deux jours. Lorsque toutes les personnes salariées sont tenues de travailler l'un ou l'autre de ces jours, l'employeur offre le choix de la journée par quart de travail en vigueur ce jour, et ce, par ordre d'ancienneté.

Dans les cas ou une partie seulement des personnes salariées sont requises de travailler, la possibilité de travailler et le choix de la journée sont offerts de la même manière; à défaut d'un nombre suffisant de volontaires, les personnes salariées seront requises de travailler par ordre inverse d'ancienneté, le choix de la journée étant offert par ancienneté.

* 20.07 <u>Paiement des jours fériés</u>

a) Le paiement dû à la personne salariée pour le congé payé est égal au paiement de la journée auquel la personne salariée aurait droit si elle avait travaillé ce jour-là ou à défaut un montant égal à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires soit le plus avantageux des deux.

b) Nonobstant l'article 20.08 a), lors d'un jour férié la personne salariée qui travaille quatre (4) jours et moins par semaine, a droit à l'indemnité afférente à chacun des jours chômés prévue à la clause 20.01 laquelle est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

c) La personne salariée travaille quatre (4) jours et moins par semaine, peut renoncer à la prise du congé. Dans ce cas, elle doit recevoir l'indemnité à laquelle elle a droit.

* 20.08 À l'occasion d'une fête chômée, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière doit être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail, sous réserve de l'article 26.01.

ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES

21.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant normalement le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente.

21.02 L'indemnité afférente pour la personne salariée à l'essai est égale à quatre pour cent (4 %) du salaire brut gagné. Pendant cette période, la personne salariée doit recevoir une vacance d'une durée égale à un (1) jour ouvrable par mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables.

Années de service au 1er mai	Semaines de vacances	% du salaire gagné
320 heures travaillées et plus de service	1 1/2 jour/mois (max. 15 jrs ouvrables	6 %
Un (1) an de service et plus	3 semaines	6 %
Dix (10) ans de service et plus	4 semaines	8 %

* 21.03 Absence pour cause de maladie, accident, congé de maternité ou parental

Toute personne salariée absente du travail pour cause de maladie, accident, en congé de maternité ou parental durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, a droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3 ou 4 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

La personne salariée visée par la clause 21.02 et dont le congé annuel est inférieur à deux (2) semaines, a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'elle a accumulés.

Malgré les paragraphes précédents, l'indemnité de congé annuel ne peut excéder l'indemnité à laquelle la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas été absente ou en congé pour un motif prévu au paragraphe précédent.

À la fin des douze (12) mois qui suivent la fin d'une année de référence, la personne salariée qui est absente pour cause de maladie ou d'accident ou est absente ou en congé pour raisons familiales ou parentales, peut demander à l'employeur de reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut d'une telle demande, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle la personne salariée a droit.

* 21.04 Paie de vacances

a) L'indemnité de vacances est versée à une personne salariée par dépôt bancaire à la période de paie précédant le départ pour les vacances.

b) Dans le cas où la personne salariée fractionne ses vacances, elle peut, si elle le désire, recevoir par dépôt bancaire à chaque période de vacances choisie, la rémunération de vacances à laquelle elle a droit pour la durée de chacune de ces périodes.

c) Renonciation des vacances

La personne salariée qui a droit à plus de deux (2) semaines de congé annuel peut, après en avoir fait la demande par écrit à l'employeur renoncer à la partie de son congé qui excède deux (2) semaines.

Dans ce cas, elle doit recevoir son indemnité complète de congé annuel avant son départ en congé.

21.05 Jours fériés

Si un ou plusieurs jours de congés payés ont lieu au cours de la vacance annuelle d'une personne salariée, ils peuvent être ajoutés à la période de vacances de la personne salariée ou versés à cette dernière l'indemnité afférente à laquelle elle a droit.

21.06 Fin d'emploi

Lorsqu'une personne salariée quitte le service de son employeur, elle a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ.

* 21.07 a) Report des vacances

De façon générale, les vacances ne sont pas reportables d'une année à une autre. Cependant, après entente entre les parties, elles peuvent être reportées à l'année subséquente pour une période d'au plus deux (2) semaines.

b) Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'incapacité physique appuyée d'un certificat médical, ou accident de travail survenu avant la période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure en fonction des choix déjà faits par les autres personnes salariées après entente avec l'employeur.

c) Les personnes salariées qui ont fait un choix de vacances et qui sont transférées ou mises à pied selon les dispositions de la convention collective conservent leurs choix de vacances.

21.08 Période de vacances

a) La période de vacances est établie entre le 1er juin et le 31 mai de l'année subséquente.

b) La période de vacances peut être changée par entente mutuelle entre la personne salariée et l'employeur.

c) Toute personne salariée désirant utiliser la prise de ses vacances annuelles avant la période prévue au paragraphe a) doit présenter une demande par écrit en ce sens à l'employeur avec copie au syndicat. L'employeur fait part à la personne salariée de son accord ou non.

L'employeur ne peut accorder à la personne salariée concernée qu'une (1) période équivalente à ce qu'elle a déjà accumulé au moment de sa demande.

* 21.09 a) Fermeture d'un contrat total ou partiel

Lorsque l'employeur décide de fermer de façon totale ou partielle un contrat pendant la période estivale ou toute autre période de l'année, celui-ci doit informer les personnes salariées avec copie au syndicat de son intention pendant la période prévue à l'article 21.09 b) et ce, afin de permettre aux personnes salariées qui le désirent de programmer leur période de vacances.

Dans le cas d'une fermeture partielle, l'employeur détermine combien de personnes salariées seront requises de travailler. Le travail est alors offert aux personnes salariées de l'édifice ou du contrat par quart de travail en vigueur. Si le nombre de personnes salariées volontaires est insuffisant, l'employeur désigne le nombre de personnes salariées manquantes selon l'ordre inverse d'ancienneté soit de la moins ancienne à la plus ancienne.

b) Calendrier de vacances

Chaque année, entre le 1er et le 15 mars, la personne salariée doit faire connaître à son employeur de la période durant laquelle elle désire utiliser ses vacances.

La personne salariée qui n'a pas indiqué, en partie ou en totalité, son choix de vacances entre le 1er et le 15 mars doit aviser l'employeur au moins trois (3) semaines à l'avance de la date à laquelle elle désire prendre ses vacances. Cependant, dans tous les cas, le choix de vacances de cette personne salariée ne peut avoir pour effet de déplacer les vacances déjà fixées d'une autre personne salariée.

* 21.10 Choix des vacances

Le choix des vacances annuelles s'effectue par ordre d'ancienneté à chaque édifice ou contrat de travail et par classification.

* 21.11 Ordre des départs

a) L'ordre des départs en vacances doit être affiché au plus tard le 15 mai de chaque année, sur chaque contrat.

b) Toute personne salariée a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance.

* 21.12 Demande de congé sans solde

Il est possible de faire une demande de congé sans solde pour augmenter la durée des vacances annuelles. La personne salariée doit présenter une demande écrite à l'employeur en indiquant son contrat de travail et la période souhaitée. Suite à la réception de la demande et après analyse avec le responsable du contrat de travail, le Service des ressources humaines fera parvenir à la personne salariée une réponse par courrier.

Il est important de noter que la demande de congé sans solde ne doit pas excéder deux (2) semaines.

Autorisation

Les autorisations de vacances ou de congé sans solde ne sont pas automatiques. Chaque demande est évaluée en fonction de la date d'embauche, de la durée du congé demandé et, principalement, des besoins de chaque contrat de travail.

ARTICLE 22 CONGÉS DE MALADIE

* 22.01 Toutes les personnes salariées régulières couvertes par la présente convention collective et ayant terminé leur période d'essai accumulent à chaque période de paie un crédit d'heures de maladie égal à 2,31 % des heures payées incluant les vacances.

* 22.02 <u>Paiement de l'excédent des crédits d'heures de maladie accumulés</u>

a) Ces crédits d'heures sont cumulatifs d'année en année. Le 31 octobre de chaque année, l'employeur établit le total des crédits d'heures de maladie de chaque personne salariée régulière.

b) L'employeur paie à la personne salariée le nombre de crédit d'heures de maladie excédant deux pour cent (2 %) de la banque du crédit d'heures de maladie accumulé, et ce, au plus tard le 10 décembre de chaque année, ledit excédent est rémunéré au taux courant horaire de la personne salariée selon la méthode de calcul prévue à l'annexe G.

c) Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur avise chaque personne salariée avec copie au syndicat du nombre de crédit d'heures de la personne salariée.

22.03 <u>Paiement d'absence maladie</u>

Tout paiement effectué en vertu du présent article l'est à compter de la première (1ère) journée de maladie.

* 22.04 <u>Condition de paiement</u>

a) Pour avoir droit au paiement d'absence maladie, la personne salariée doit informer l'employeur dès la première journée de son absence à moins d'en être empêchée par des circonstances sur lesquelles elle n'a pas de contrôle.

b) Dans le cas d'absence maladie, l'employeur se réserve le droit d'exiger de la personne salariée un certificat médical attestant de sa maladie si l'absence excède deux (2) jours consécutifs.

Il peut également le requérir pour une durée de trois (3) mois lorsqu'il y a accumulation de ces absences maladie.

Les frais du certificat médical exigé en vertu de l'alinéa précédent sont à la charge de l'employeur jusqu'à un maximum de cinquante (50,00 $) dollars par certificat. Il rembourse le salarié dans la semaine suivant sa remise.

* 22.05 Condition de paiement pour autre raison que maladie

Pour avoir droit au paiement du congé pour toute autre raison que maladie, la personne salariée doit faire une demande écrite à l'employeur au moins dix (10) jours avant la prise du congé. Les heures payées seront créditées de la banque de maladie de la personne salariée.

L'employeur doit donner sa réponse par écrit au plus tard trois (3) jours après la demande et le congé est accordé à moins d'un motif valable, en fonction des opérations. Le congé est accordé en tenant compte de l'ordre des demandes.

* 22.06 Absence lors de déménagement

À l'occasion de son déménagement, la personne salariée peut utiliser un (1) jour de congé de maladie à son crédit, et ce, une (1) seule fois à tous les deux (2) ans.

* 22.07 Fin d'emploi ou perte de contrat

L'employeur paie la totalité des crédits d'heures accumulés pour la personne salariée dont le lien d'emploi est rompu, à l'exception d'une démission ou d'un congédiement. Un départ à la retraite ne peut être considéré comme une démission.

ARTICLE 23 HEURES DE TRAVAIL

* 23.01

a) La semaine normale ou régulière de travail est de quarante (40) heures excluant le temps de repas.

b) Sous réserve de l'application de l'article 23.03, lorsque plus de cinq (5) jours de travail sont requis dans un édifice, les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté affectées dans cet édifice choisissent leurs jours et quart de travail s'il s'agit d'un changement ou réaménagement de personnel ou s'il s'agit d'un nouveau contrat de travail.

c) Réputé être au travail

1) Une personne salariée est réputée être au travail lorsqu'elle est sur les lieux du travail, qu'elle exécute du travail pour son employeur ou qu'elle soit à la disposition de son employeur pour exécuter du travail.

2) Toute personne salariée, qui pendant sa période de repas, ne peut quitter son poste de travail, à la demande de l'employeur, doit être rémunérée pour sa période de repas.

3) La personne salariée qui, pendant son horaire de travail doit exécuter seule les travaux sur les lieux du travail et qui a l'obligation d'être présente de façon continuelle ou permanente à son lieu de travail lorsque les conditions d'exécution des travaux l'exigent est rémunérée pour sa période de repas, au taux de sa classe de travail avec prime le cas échéant.

4) Une personne salariée est réputée être au travail durant la période de déplacement entre les différents édifices publics où elle doit consécutivement exécuter, à la demande de son employeur, un travail d'entretien ainsi que pendant toute période d'essai ou de formation.

* 23.02 a) Ces jours de travail pour la durée définie ci haut, peuvent inclure n'importe lequel des sept (7) jours de la semaine, selon les besoins du service, l'employeur faisant toutefois tout en son possible pour confiner la semaine de travail du lundi au vendredi inclusivement.

b) Après en avoir fait la demande à l'employeur, une personne salariée peut effectuer une sixième (6e) journée de travail afin d'acquérir un plus grand nombre d'heures, et ce, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail.

* 23.03 <u>Organisation des heures de travail</u>

En tenant compte des modalités et besoins opérationnels de chaque contrat au sens de la convention collective, l'employeur adhère au principe de favoriser le travail régulier et le plein emploi par poste à l'intérieur de l'édifice ou du contrat.

Par conséquent, à cette fin, lors de l'obtention d'un nouveau contrat, l'employeur y affecte par classe de travail le nombre nécessaire de personnes salariées pour l'exécution du travail en leur accordant le plus grand nombre d'heures selon les modalités du contrat. Le même principe s'appliquera lorsque des heures additionnelles régulières seront ajoutées sur un contrat déjà existant.

* 23.04 Calcul de la semaine

Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier du dimanche 00:01 au samedi 00:00 ou selon la pratique existante chez l'employeur.

23.05 Congé hebdomadaire

L'employeur étale la semaine normale de travail de la personne salariée de façon à lui accorder, chaque semaine, deux (2) périodes de repos totalisant quarante-huit (48) heures dont une (1) période d'au moins trente-deux (32) heures consécutives.

* 23.06 Réduction d'heures

Il n'y a pas de réduction d'heures de travail pendant la durée de la présente convention collective, sauf si le client notifie l'employeur d'une modification au devis d'entretien ménager.

Dans ce cas, l'employeur en informe le syndicat avant que la réduction d'heures ne prenne effet en cas de grief la preuve incombe à l'employeur.

* 23.07 Lorsqu'une réduction des heures de travail sur un contrat de travail est rendue nécessaire, la réduction des heures de travail affecte d'abord la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans la classe de travail où doit s'opérer cette réduction horaire.

Dans le cas d'une réduction temporaire affectant toutes les personnes salariées, l'employeur s'engage à informer le syndicat.

* 23.08 Lorsque des personnes salariées sont affectées régulièrement sur le quart de nuit, les parties favorisent, là où c'est possible, le travail sur le quart de soir la journée du vendredi afin de maximiser la durée des jours de repos des personnes salariées.

ARTICLE 24 REPAS

* 24.01 L'employeur convient de demander au client de mettre à la disposition des personnes salariées un endroit convenable, propre et sécuritaire pour prendre leurs repas et une armoire fermée à clef où la disponibilité le permet.

24.02 Dans la mesure du possible et sous l'acceptation de l'employeur, toute personne salariée qui effectue au moins cinq (5) heures de travail dans une journée de travail a droit à une période non rémunérée pour son repas qu'elle peut jumeler aux périodes de repos prévues à l'article 25.

* 24.03

a) La période de temps allouée à la personne salariée pour prendre son repas est d'une (1) heure maximum;

b) du consentement mutuel de l'employeur et de la personne salariée, la période de repas peut être prolongée jusqu'à un maximum d'une heure et demie (1 1/2).

* 24.04 Lorsque douze (12) heures de service continu sont requises, la personne salariée est payée pour le temps de son repas.

ARTICLE 25 PÉRIODE DE REPOS

* 25.01 Une personne salariée qui effectue au moins trois heures quarante-cinq (3 h 45) de travail dans un même jour a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, avec paie.

* 25.02 Une personne salariée qui effectue au moins six heures quarante-cinq (6 h 45) de travail dans un même jour a droit à une seconde période de quinze (15) minutes, avec paie.

ARTICLE 26 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

* 26.01 Tout travail exécuté par une personne salariée à la demande de son employeur, au-delà de quarante (40) heures par semaine, est considéré comme exécuté en temps supplémentaire et rémunéré comme tel. Aux fins du présent paragraphe, les vacances et les congés fériés sont assimilés à des jours travaillés.

* 26.02 Le travail supplémentaire est rémunéré au taux et demi (150%) du salaire horaire de la personne salariée concernée, pour toutes les heures effectuées au-delà de quarante (40) heures par semaine.

* 26.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées régulières qui font normalement du travail de la même classification dans cet édifice, en commençant la première fois par ordre d'ancienneté.

Aux fins de répartition des heures de travail additionnelles ou supplémentaires, chaque fois que la personne salariée refuse les heures offertes, elle est considérée comme les ayant faites et perd son droit de les réclamer.

26.04 L'employeur ne peut obliger une personne salariée à faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 27 RAPPEL AU TRAVAIL

27.01 Dans le cas de rappel au travail, après avoir quitté les lieux du travail, la personne salariée a le droit d'être rémunérée pour les heures travaillées avec un minimum de trois (3) heures au taux de temps supplémentaire.

27.02 Toute personne salariée qui se présente et qui n'a pas été avisée la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services, a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire régulier simple.

ARTICLE 28 PAIEMENT DE SALAIRE

* 28.01

a) Le salarié est payé par dépôt bancaire au plus tard le mercredi de toutes les semaines ou de toutes les deux (2) semaines, selon la pratique existante chez l'employeur.

b) Si les personnes salariées sont payées par dépôt bancaire, les bordereaux de dépôt sont remis à la demande de la personne salariée par courrier électronique, à défaut, ceux-ci sont envoyés par la poste au domicile de la personne salariée ou distribués sur les lieux de travail, en autant qu'ils soient remis à la personne salariée dans une enveloppe cachetée afin qu'aucune tierce personne n'ait accès aux renseignements personnels de la personne salariée, à part l'employeur et ses représentants.

* 28.02

Bulletin de paie

Les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe de paie, le chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- le nom de l'employeur
- les nom et prénom de la personne salariée
- l'identification de l'emploi de la personne salariée
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
- le nombre d'heures payées au taux normal
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
- la nature et le paiement des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
- le taux de salaire
- le montant du salaire brut
- la nature et le montant des déductions opérées
- le montant du salaire net versé à la personne salariée
- le nombre d'heures dans la banque de congés de maladie de la personne salariée
- contribution de la personne salariée au régime de retraite collectif si applicable

Retenue sur le salaire

L'employeur ne peut effectuer une retenue sur le salaire que s'il y est contraint par une loi, par une ordonnance d'un tribunal, par une convention collective ou par le décret ou s'il y est autorisé par un écrit de la personne salariée et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

La personne salariée peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime supplémentaire de rentes au sens de la Loi sur les régimes supplémentaires de rentes (L.R.Q., chapitre R-17). L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

ARTICLE 29 UNIFORMES ET STATIONNEMENT ET AUTRES

* 29.01 Lorsqu'une personne salariée est requise par l'employeur de porter un vêtement particulier ou un article spécial, ceux-ci sont fournis en nombre suffisant, payés par l'employeur et remplacés suivant une usure normale.

L'employeur fournit également à la personne salariée les souliers de sécurité dans les édifices où leur port est requis par le client ou lors de l'exécution de travaux spéciaux afin de préserver la santé et la sécurité de la personne salariée.

29.02 Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle est tenue de retourner tout uniforme ou tout article spécial qui lui a été fourni.

29.03 En ce qui concerne les articles d'uniformes additionnels, ce sera négocié localement avec l'employeur.

* 29.04 Il est entendu que l'employeur doit fournir tout le matériel requis à la personne salariée pour remplir les fonctions de travail qu'on lui demande. (Chiffons- linges- gants de caoutchouc-grattoirs etc.).

* 29.05 Stationnement

L'employeur accepte de faire les démarches auprès d'un client afin que celui-ci mette à la disposition des personnes salariées un stationnement gratuit lorsque cela est possible.

* 29.06 Vérification d'antécédents judiciaires

L'employeur ne peut exiger, directement ou indirectement, de se faire rembourser par une personne salariée le coût de tout document ou certificat qu'il exige ou exigé par une tierce personne après son embauche.

ARTICLE 30 CAS FORTUITS

* 30.01 Toute personne salariée peut utiliser sa banque de congés de maladie s'il n'existe autre chose de prévu pour le paiement de sa journée de travail et lors de situations l'empêchant d'exécuter son travail. Ex. : panne électrique, incendie sur les lieux de travail ou lors de la fermeture de l'édifice de la personne salariée concernée.

ARTICLE 31 FONDS DE SOLIDARITÉ

31.01 L'employeur permet aux personnes salariées qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs(euses) du Québec (FTQ) (le «Fonds»).

31.02 Toute personne salariée qui désire souscrire au Fonds doit remplir et signer une demande d'adhésion et un formulaire de souscription et de demande de retenues à la source sur le salaire et doit remettre une copie de ces documents sans délai à l'employeur.

31.03 De plus, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie et applique les dispenses d'impôt de chaque personne salariée qui le désire et qui a signé le formulaire de souscription.

31.04 Toute personne salariée qui désire modifier le montant de ses versements ou cesser de souscrire au Fonds doit donner un avis écrit de dix (10) jours ouvrables à l'employeur l'informant de sa décision. De la même façon, il doit aviser le Fonds.

31.05 L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, à tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du paragraphe 31.03. Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale et le numéro de référence, lequel est fourni par le Fonds, de chaque personne salariée et le montant prélevé pour chacun.

31.06 Les parties aux présentes conviennent que le plan d'épargne du Fonds et ses modifications, le cas échéant, ne font pas partie intégrante de la convention collective intervenue entre les parties.

31.07 Il est clairement entendu que l'employeur n'assume aucune obligation autre que celles stipulées aux paragraphes 31.01., 31.03., 31.04. et 31.05.

31.08 Ainsi, toute mésentente relative à l'application ou l'interprétation du plan d'épargne du Fonds ne peut faire l'objet d'un grief au sens de l'article 15 de la convention collective intervenue entre les parties et n'est aucunement arbitrable.

ARTICLE 32 FONDS D'ÉPARGNE-RETRAITE

* 32.01 Une personne salariée peut demander à son employeur de retenir sur son salaire, pour la période qu'elle lui indique, les montants qu'elle détermine, aux fins de cotiser pour un fonds d'épargne-retraite. L'employeur doit, dans un délai raisonnable, effectuer cette retenue sur le salaire de la personne salariée qui fait une telle demande.

* 32.02 Le syndicat informe l'employeur, au nom de l'ensemble des personnes salariées désirant cotiser dans un fonds d'épargne-retraite, du nom de l'institution financière mandataire et fiduciaire désignée à cette fin, afin que les montants prélevés en vertu de l'article 32.01 soient versés dans un fonds d'épargne-retraite.

32.01 L'employeur doit remettre à celle-ci les montants ainsi retenus au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant sa retenue. Cette remise doit être accompagnée d'un état détaillé indiquant le montant prélevé sur le salaire de chaque personne salariée ainsi que l'adresse et la date de naissance de celle-ci.

32.02 Il est clairement entendu que le syndicat n'assume aucune obligation autre que celle stipulée à l'article 32.02.

ARTICLE 33 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

33.01 La présente convention prend effet à compter de sa signature, sauf pour les clauses salariales et à incidence monétaire qui entrent en vigueur au plus tôt le 1er novembre 2012 ou le jour de l'entrée en vigueur de la modification du Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (c. D.-2, r.40, tel qu'amendé), et demeure en vigueur jusqu'au 1er novembre 2018.

33.02

a) Toutes les annexes ainsi que les lettres d'ententes annexées font partie intégrante de cette convention.

b) Toutes les lettres d'entente signées avant la présente convention collective entre le syndicat et un employeur continuent de s'appliquer sauf si les parties ont convenu d'y mettre fin, et ce, par écrit lors du renouvellement de la convention collective.

33.03 Durant les négociations et pour le renouvellement de la convention et jusqu'à la signature de celle-ci, les dispositions de la présente convention s'appliquent.

33.04 Le syndicat ou l'employeur peut, dans les cent quatre-vingts jours (180) jours précédant l'expiration de la convention collective, donner à l'autre partie un avis de négociation en vue de son renouvellement.

33.05 Au cours de la présente convention collective, les parties s'entendent qu'il n'y aura aucun lock-out de la part de l'employeur et qu'il n'y aura ni grève, ni arrêt partiel de travail de la part du syndicat.

TRAVAIL DC 2012-01-12 PM12:17

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 23 jour de janvier 2012.

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec

Robert Brochu
Derko Ltée

Jean-Claude Petit
Industries de Maintenance Empire s.e.c.

Alain Arseneault
ML Entretien Multiservices

Robert Brochu
Entretien Servi-pro Inc.

Richard Alain
Entretiens Servi-pro Inc.

Union des employés et employées de service, section locale 800

Paul Bernard
Président de l'unité de base
P.R. Maintenance Inc.

Michel Lamothe
Vice-président de l'unité de base
Industries de Maintenance Empire s.e.c.

Louise Paré
Vice-présidente de l'unité de base
Maintenance Euréka Ltée

Roger Bernard
Président de l'unité de base
ML Entretien Multiservices

Marc Kébreau
Vice-président de l'unité de base
Service d'entretien Empro Inc.

MARCEL LANGELIER
GSF Canada Inc.

Jean-Philippe Duclos
Président de l'unité de base
Service d'entretien Empro Inc.
Troisième directeur division entretien ménager

Sylvain Ouellet
Service d'entretien Empro Inc.
et porte-parole patronal

Denis Péloquin
Président de l'unité de base
Derko Ltée

Luc Bouchard
Service d'entretien Empro Inc.

Jean-Pierre Devost
Représentant syndical

Bruno Veilleux
Maintenance Euréka Ltée

Alain Royer
Représentant syndical et porte-parole syndical

Bruno Veilleux
Service Sanitaire Frontenac Ltée

ISABELLE LEBLANC
Les Services Ménagers Roy Ltée

TRAVAIL QC 28JUN'12 PM12:17

ANNEXE A

CLASSES ET SALAIRES

	31 déc. 2011	*	1er nov. 2013	1er nov. 2014	1er nov. 2015	1er nov. 2016	1er nov. 2017	1er nov. 2018
Classe A	14,50	15,04	15,53	16,04	16,56	17,10	17,61	18,14
Classe B	14,20	14,73	15,21	15,71	16,22	16,74	17,25	17,76
Classe C	14,90	15,46	15,96	16,48	17,02	17,57	18,10	18,64

Prime de chef d'équipe

La prime de chef d'équipe est rémunérée en fonction du nombre de personnes salariées que le chef d'équipe a à sa charge, incluant lui-même sur le même quart de travail et est attribuée de la façon suivante :

Nombre de personnes salariées	31 déc. 2011	*	1er nov. 2013	1er nov. 2014	1er nov. 2015	1er nov. 2016	1er nov. 2017	1er nov. 2018
5 et moins	0,50	0,51	0,52	0,53	0,54	0,55	0,56	0,57
de 6 à 11	0,75	0,77	0,78	0,80	0,81	0,83	0,84	0,86
12 et plus	1,00	1,02	1,04	1,06	1,08	1,10	1,13	1,15

* **Augmentation au 1er novembre 2012 ou à la date de la promulgation du Décret si celui-ci entre en vigueur après le 1er novembre 2012.**

ANNEXE B

«CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI»

FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE

UNION
DES EMPLOYÉS
ET EMPLOYÉES DE SERVICE
SECTION LOCALE 800

920 de Port-Royal Est
Montréal (Québec)
H2C 2B3
Tél : 514-385-1717
1-800-361-2486

Je soussigné, demande par la présente à devenir membre de l'Union susmentionnée, et autorise ladite Union à me représenter, à négocier et conclure une convention collective de travail.

Je m'engage à respecter les Statuts et Règlements de l'Union susmentionnée. J'autorise par la présente mon employeur à déduire de ma paie les cotisations syndicales demandées par celle-ci, et lui demande de remettre à l'Union, dans les plus brefs délais, les sommes d'argent ainsi déduites.

Nom de famille_____ Prénom_____

Adresse_____ Nom de fille_____

Ville _____ Code postal_____

No d'assurance-sociale_____ Téléphone_____

Sexe M ☐ F ☐ Langue : Français ☐ Anglais ☐ Autres ☐

Occupation _____No :_____Date de naissance_____

Nom de l'employeur_____ Endroit de travail_____

Date_____ Signature_____

ANNEXE C

FORMULE D'APPLICATION
POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE (Article 12)
S.V.P. INSCRIRE EN LETTRES MOULÉES

1. NOM DU SALARIÉ: _____
   Adresse: _____
   Numéro de téléphone:_____ Date d'embauche: _____

2. NOM DE LA COMPAGNIE: _____
   Statut : ☐ à l'essai ☐ régulier titulaire d'un poste ☐Régulier, ☐mis à pied

3. Poste occupé à la date de la demande :
   Quart de travail ☐ jour ☐ soir ☐ nuit
   Classification ☐ A ☐ B ☐ C
   Nombre d'heures: _____
   Contrat et/ou édifice: _____

4. NATURE DU CHANGEMENT DÉSIRÉ:

   Québec ☐ _____
   Rive Sud (Québec) ☐ _____
   Estrie ☐ _____
   Bas St-Laurent ☐ _____
   Saguenay/Lac St-Jean ☐ _____
   Autre région ☐ _____
   Nom du contrat, si connu : _____
   Nombre d'heures par semaine : _____
   (voir groupe d'heures, article 14)
   Classification ☐ A ☐ B ☐ C

5. DISPONIBILITÉ DU SALARIÉ: ☐ jour ☐ soir ☐ nuit ☐fin de semaine
   Moyen de transport : ☐automobile ☐ transport en commun

_____ _____
Signature de la personne salariée Date

La présente annexe est valide pour une durée de douze (12) mois à partir de la date de réception.

Transmettre copie au syndicat
Union des employés et employées de service, section locale 800
5000, boul. des Gradins, bur. 210, Québec, Qué. G2J 1N3
Télécopieur : 418-627-5617

ANNEXE D

CONGÉ DE MATERNITÉ

Congé de maternité
81.4. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

Répartition du congé
La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 33.

Accouchement retardé
81.4.1. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.
2002, c. 80, a. 34.

Début du congé
81.5. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 35; 2005, c. 13, a. 84.

Congé de maternité spécial
81.5.1 Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Présomption
Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
2002, c. 80, a. 36.

Interruption de grossesse
81.5.2. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Durée maximale
Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
2002, c. 80, a. 36.

Avis à l'employeur
81.5.3. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
2002, c. 80, a. 36.

Avis à l'employeur.
81.6. Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

Réduction du délai d'avis
L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 22.

81.7. *(Abrogé).*
Durée du congé de maternité
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 37.

Certificat médical
81.8. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Refus
Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
1990, c. 73, a. 34.

Certificat médical
81.9. Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 38.

Congé parental
81.10. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.
1990, c. 73, a. 34; 1997, c. 10, a. 2; 1999, c. 52, a. 10; 2002, c. 80, a. 39; 2005, c. 13, a. 85.

Début du congé
81.11. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Fin du congé parental
Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.
1990, c. 73, a. 34; 1997, c. 10, a. 3; 2002, c. 80, a. 40.

Avis à l'employeur
81.12. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 41.

Avis de réduction du congé
81.13. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Retour au travail
Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 42; 2008, c. 30, a. 4.

Présomption de démission
81.14. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 43.

Fractionnement du congé
81.14.1. Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

2005, c. 13, a. 86; 2007, c. 36, a. 12.

Suspension du congé
81.14.2. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

Prolongation du congé
En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.
2005, c. 13, a. 86.

Assurances collectives et régimes de retraite
81.15. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Autres avantages
Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 44.

Réintégration du salarié
81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Poste aboli
Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
2002, c. 80, a. 44.

81.16. *(Abrogé).*
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 45.

Dispositions applicables
81.17. Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 46.

Congé complémentaire

Lorsqu'une personne salariée fait une demande écrite pour un congé sans solde en prolongation de son congé de maternité ou congé parental, ce congé lui est accordé après étude de la demande par l'employeur. La demande doit prévoir la date du début et la fin du congé.

ANNEXE E

FORMULE DE DISPONIBILITÉ POUR FIN DE CONFECTION DE L'HORAIRE ET ATTRIBUTION DES HEURES EN SURPLUS DE L'HORAIRE ÉTABLI

A) Périodes de l'année

1er janvier au 30 avril ☐
1er mai au 30 août ☐
1er septembre au 31 décembre ☐

Disponibilité sur semaine et fin de semaine :
Lundi_____heures mardi____heures mercredi____heure jeudi____heures
vendredi____heures samedi____heures dimanche____heures

Quart de travail ☐ jour ☐ soir ☐ nuit
Nombre d'heures maximum désiré par semaine :_____ heures
Nombre d'heures minimum désiré par semaine :_____heures

Les personnes salariées doivent être disponible une fin semaine sur deux et y inscrire un maximum de deux (2) jours en non-disponibilité.

Disponibilité pour attribution des heures en surplus: ☐

Disponibilité pour une 6ième journée ☐

B) Peut être modifié moyennant un préavis de quinze (15) jours dont copie est remise à l'Employeur.

Note : La présente formule de disponibilité s'applique à ***toutes les personnes salariées, et ce,*** pour fins de la confection de l'horaire de travail et d'attribution des heures en surplus de l'horaire établi ou de remplacement, et ce, jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail tel que prévu à l'article 23 de la convention collective.

Numéro de téléphone où la personne peut être rejointe (*maximum de deux* (2) numéros). : _____ ; _____.

Signature de la personne salariée :_____ Date :_____

Signature de la personne responsable d'horaire: ***Date :_____***

ANNEXE F

LISTE DE RAPPEL DE L'INDUSTRIE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Toutes les personnes salariées syndiquées de l'entretien ménager mises à pied au sens de l'article 14 de la convention collective par un employeur signataire de la présente convention collective seront inscrits sur une liste de rappel tenue par l'Union des employés et employées de service, section locale 800 à compter du 3e mois suivant leur mise à pied.

Le syndicat s'engage à fournir cette liste mensuellement aux employeurs liés la présente convention collective.

Cette liste comprendra les informations suivantes :

- Nom
- Adresse
- Numéro d'assurance sociale
- Numéro de téléphone
- Classification au moment de la mise à pied
- Quart de travail au moment de la mise à pied
- Groupe d'heures au moment de la mise à pied
- Nom de l'employeur ayant effectué la mise à pied
- Ancienneté accumulée au moment de la mise à pied

La personne salariée syndiquée inscrite à la liste de rappel de l'industrie le sera jusqu'à l'une ou l'autre des éventualités suivantes:

- son engagement par l'un ou l'autre des employeurs.
- 24 mois après sa mise à pied.

Tout employeur devra utiliser d'abord sa propre liste de rappel au sens de la convention collective, avant de puiser des candidats dans la liste de rappel de l'industrie.

L'employeur ne sera pas tenu de tenir compte de l'ancienneté des candidats inscrits sur la liste de rappel de l'industrie. L'employeur informera le syndicat de l'engagement d'un candidat afin qu'il soit retiré dans les plus brefs délais de la liste de rappel de l'industrie.

La présente annexe ne peut constituer une obligation pour l'employeur.

ANNEXE G

Méthode de calcul de l'excédent des crédits d'heures de maladie

COMPLÉMENT AU PARAGRAPHE 22.02 c) DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AU COMITÉ PARITAIRE DE L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS (Québec)

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 s'entendent afin d'élucider l'application intégrale la méthode de calcul de l'excédent des crédits d'heures de maladie au 31 octobre de chaque année.

Toutes les heures rémunérées font partie du calcul des heures.

Exemple : Pour une personne ayant été rémunérée pour 2080 heures (incluant maladie, vacances, temps supplémentaire, etc.) entre le 1er novembre et le 31 octobre.

2080 heures X 2.31 % (réf. art. 22.01) = **48 heures (crédit d'heures de maladie)**

Donc, une personne salariée ayant été rémunérée pour 2080 heures (incluant maladie, vacances, temps supplémentaire, etc.) entre le 1er novembre et le 31 octobre reçoit 48 heures pour sa banque de maladie.

Excédant remboursable de 2 % des heures de maladie (réf. art. 22.02)

Aux fins du calcul de l'excédent remboursable, le nombre d'heures rémunérées dans l'année est multiplié par 2 % : Ex. : 2080 X 2 % = 41.6 heures.

Donc 48 heures (crédit d'heures de maladie) – 41.6 heures (2 % du nombre d'heures rémunérées dans l'année) = 6.4 heures.

La personne salariée a droit à un **remboursement de 6.4 heures** (excédant des heures de maladie payable) remboursable au plus tard le 10 décembre de chaque année.

L'administration de cette disposition relève du Comité paritaire à partir des rapports déjà fournis et de mandater le Comité paritaire de faire la surveillance.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

Intervenue entre	L'Union des employés et employées de service, section locale 800
Et	La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec

1. Les parties conviennent de formuler au gouvernement du Québec, dans les meilleurs délais suivant la signature de la présente convention, une demande conjointe pour l'adoption d'un décret prolongeant et modifiant le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (c. D.-2, r. 40) pour le rendre conforme aux termes de la convention collective.

2. Advenant que les clauses salariales et à incidence monétaire de la présente convention ne soient pas reconduites telles quelles audit Décret, conformément à la demande conjointe des parties, elles seront automatiquement ajustées au niveau des clauses du Décret.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

Intervenue entre	L'Union des employés et employées de service, section locale 800
Et	La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec

OBJET: SOUS-TRAITANCE

COMPLÉMENT AU PARAGRAPHE 3.10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AU COMITÉ PARITAIRE DE L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS (Québec)

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec s'engage, par les présentes, à coopérer avec l'Union des employés et employées de service, section locale 800 afin de modifier les pratiques du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de façon à mettre en place les mécanismes nécessaires à la surveillance et à l'inspection des tiers visés par la clause 3.10 de la convention collective conclue entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union, afin d'éviter que de telles pratiques commerciales aient pour effet d'éluder l'application intégrale et complète du Décret.

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec s'engage également à coopérer à l'émission et à la reconnaissance légale d'une carte d'identification émise à chaque personne salariée de l'industrie par le Comité paritaire et attestant l'enregistrement du salarié au Comité paritaire et que la personne salariée devrait porter sur elle. L'administration de cette disposition relève du Comité paritaire à partir des rapports déjà fournis.

L'objectif est de mandater le Comité paritaire de faire la surveillance (de fausses sous-traitances)

FORMULAIRE

À COMPLÉTER PAR L'EMPLOYEUR

SELON L'ARTICLE 12.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

(POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉEÉ ET OU PERTE DE CONTRAT)

TRAVAIL QC 2AVR'12 PM12:17

NOM DE L'ENTREPRISE

_____

☐ NOUVEAU CONTRAT ☐ PERTE D'UN CONTRAT

Lieu de travail :_____

Date du début des travaux :_____

	A	A/B	B	C
Nombre de salariés requis dans chaque catégorie				
Nombre d'heures disponibles				
Horaire de travail				

ENVOYÉ PAR TÉLÉCOPIE AU SYNDICAT 418-627-5617 DATE :_____

COMPLÉTÉ PAR :_____

SIGNATURE :_____

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

4520556 CANADA INC. faisant affaires sous le nom de
SERVICE D'ENTRETIEN BEE-CLEAN
180, Montée de Liesse
Saint-Laurent (Québec) H4T 1N7

(Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »)

D'UNE PART;

ET

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES
DE SERVICE, SECTION LOCALE 800
920, rue de Port-Royal Est
MONTRÉAL (Québec) H2C 2B3

(Ci-après appelée « LE SYNDICAT »)

D'AUTRE PART.

Pour les employés syndiqués de l'entretien ménager
couverts par le Décret no c. D-2, r.40

2013 – 2018

TRAVAIL QC 15JUL'13

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre **L'Union des employés et employées de service, section locale 800**

Et **4520556 Canada inc. faisant affaires sous le nom de Service d'entretien Bee-Clean**

CONSIDÉRANT qu'une convention collective a été signée entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800, le 23 janvier 2012;

CONSIDÉRANT que les personnes salariées travaillant pour l'employeur dans la région visée sont couvertes par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec **no c. D-2, r.40 ;**

CONSIDÉRANT qu'il n'y a pas lieu de prévoir des conditions de travail différentes que celles négociées entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800, pour les personnes salariées à l'emploi de 4520556 Canada inc. faisant affaires sous le nom de Service d'entretien Bee-Clean;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'appliquer les mêmes conditions de travail que celles négociées entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La convention collective signée le 23 janvier 2012 entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 s'applique à toutes les personnes salariées travaillant pour 4520556 Canada inc. faisant affaires sous le nom de Service d'entretien Bee-Clean;

Établissements visés :

Tous les contrats de l'employeur pour des établissements situés sur le territoire couvert par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec.

2. DURÉE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er novembre 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 25e jour de juin 2013.

4520556 Canada inc. **faisant affaires sous le nom de** **Service d'entretien Bee-Clean**	**Union des employés et employées de service, section locale 800**
Jean-Claude Petit	Alain Royer

TRAVAIL QC 15JUL'13

2013/06/20

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

ENTRETIEN P.E.A.C.E. PLUS INC.
950, avenue Ogilvy, bureau 200
Montréal, Qué. H3N 1P4

Établissements visés :

Quartier général de la Réserve navale (Base navale)
144, rue Dalhousie, Québec, Qué. G1K 4C4

École navale des Forces canadiennes
170, rue Dalhousie, Québec, Qué. G1K 4C4

(Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »)

D'UNE PART;

ET

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800

(Ci-après appelée « LE SYNDICAT »)

D'AUTRE PART.

Pour les employés syndiqués de l'entretien ménager couverts par le Décret no c. D-2, r.16

2012 – 2018

TRAVAIL QC 27AOU'13

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre **L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**

Et **ENTRETIEN P.E.A.C.E. PLUS INC.**

CONSIDÉRANT qu'une convention collective a été signée entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800, le 23 janvier 2012;

CONSIDÉRANT que les personnes salariées travaillant pour l'employeur dans les établissements visés sont couvertes par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec **no c. D-2, r.16 ;**

CONSIDÉRANT qu'il n'y a pas lieu de prévoir des conditions de travail différentes que celles négociées entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800, pour les personnes salariées à l'emploi d'ENTRETIEN P.E.A.C.E. Plus inc.;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'appliquer les mêmes conditions de travail que celles négociées entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La convention collective signée le 23 janvier 2012 entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 s'applique à toutes les personnes salariées travaillant pour ENTRETIEN P.E.A.C.E. Plus inc.

2...

Établissements visés :

Quartier général de la Réserve navale (Base navale)
144, rue Dalhousie, Québec, Qué. G1K 4C4

École navale des Forces canadiennes
170, rue Dalhousie, Québec, Qué. G1K 4C4

2. DURÉE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention prend effet à compter de sa signature, sauf pour les clauses salariales et à incidence monétaire qui entrent en vigueur au plus tôt le 1er novembre 2012 ou le jour de l'entrée en vigueur de la modification du Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (c. D.-2, r. 40, tel qu'amendé), et demeure en vigueur jusqu'au 1er novembre 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 28 jour de juin 2013.

ENTRETIEN P.E.A.C.E. Plus inc.

Théodore Lazaris

Union des employés et employées de service, section locale 800

Jean-Pierre Devost, C.R.I.A.

TRAVAIL QC 27AOU'13

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

157971 Canada inc.
Service d'entretien Signature
4315, rue Frontenac, bureau 200
Montréal (Québec)

<u>Établissements visés :</u>

Tous les contrats relevant du territoire décrit au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec et ses amendements.

(Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »)

D'UNE PART;

ET

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800

(Ci-après appelée « LE SYNDICAT »)

D'AUTRE PART.

Pour les employés syndiqués de l'entretien ménager couverts par le Décret no c. D-2, r.16

SEIU

2012 – 2018

TRAVAIL 20 MAI 2014

LETTRE D'ENTENTE

Intervenue entre	**L'Union des employés et employées de service, section locale 800**
Et	**157971 Canada inc. Service d'entretien Signature**

CONSIDÉRANT qu'une convention collective a été signée entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800, le 23 janvier 2012;

CONSIDÉRANT que les personnes salariées travaillant pour l'employeur dans la région visée sont couvertes par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec **no c. D-2, r.16 ;**

CONSIDÉRANT qu'il n'y a pas lieu de prévoir des conditions de travail différentes que celles négociées entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800, pour les personnes salariées à l'emploi de 157971 Canada inc. Service d'entretien Signature;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'appliquer les mêmes conditions de travail que celles négociées entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. La convention collective signée le 23 janvier 2012 entre la Corporation des Entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 s'applique à toutes les personnes salariées travaillant pour 157971 Canada Inc. Service d'entretien Signature.

Établissements visés :

Tous les contrats relevant du territoire décrit au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec et ses amendements.

2. DURÉE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention prend effet à compter de sa signature, sauf pour les clauses salariales et à incidence monétaire qui entrent en vigueur au plus tôt le 1er novembre 2012 ou le jour de l'entrée en vigueur de la modification du Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (c. D.-2, r. 40, tel qu'amendé), et demeure en vigueur jusqu'au 1er novembre 2018.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 18 jour d'avril 2012.

157971 Canada inc.
Service d'entretien Signature

Alexandre Mailhot

Union des employés et employées de service, section locale 800

Alain Royer

2012/03/28