



Union des employés et employées de service
SECTION LOCALE 800

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**Des salariés et salariées syndiqués couverts par
le décret de l'entretien ménager de Montréal**

1



Article 2.10 - Sous-Traitance

Rapport mensuel et ponctuel

- a) Le troisième lundi de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat un rapport des travaux des classifications A et B confiés en sous-traitance en vertu du paragraphe 2.10 b 2) ou en vertu d'une lettre d'entente, lequel inclut les informations suivantes :
- i) Durée des travaux (début et fin);
 - ii) Lieu des travaux;
 - iii) Nature des travaux;
 - iv) Étendue des travaux.
- b) Toutefois, lorsque survient une situation particulière, le syndicat peut demander des information concernant cette cette situation.



Article 4.07 - Renseignements aux clients

L'employeur ne transmet au client que les renseignements personnels **nécessaires** à la nature des opérations, et dans ce cas, le consentement écrit du salarié indiquant les renseignements transmis, est requis et copie est remise au salarié.

Article 5.06 - Délégué syndical

« Délégué syndical » le Syndicat transmet à l'employeur le nom des délégués syndicaux.

RAPPORT SUR L'ENTENTE DE PRINCIPE



10 décembre 2017

Article 5.08 - Chefs d'équipe

Règles :

1. Le chef d'équipe est un salarié dont 60 % de l'horaire est consacré à des travaux de classe A, B ou C.
2. Il voit à la coordination du travail par **édifice** : il effectue les commandes de matériel, remplit les feuilles de temps, fait la remise des clés, voit à la formation des nouveaux salariés, effectue des vérifications pour fournir un support aux autres salariés afin de s'assurer que les services sont rendus conformément aux attentes du client.
3. Sur demande, au motif de s'assurer de l'application du présent article, **l'employeur remet la route de travail du chef d'équipe dans les dix (10) jours ouvrables.**
4. **Le chef d'équipe ne peut exiger d'un salarié qu'il accomplisse une tâche faisant partie de sa route de travail.** Seul le supérieur du salarié peut exiger directement d'un salarié d'accomplir une tâche faisant partie de la route de travail du chef d'équipe et s'il le fait, il doit lui retirer une tâche équivalente à celle attribuée ou lui donner le temps nécessaire pour l'accomplir.
5. Il n'a aucun pouvoir disciplinaire et **il ne peut participer à une rencontre disciplinaire.**
6. L'employeur renonce à le faire témoigner dans un arbitrage portant sur la prestation de travail d'un salarié ou lors d'un grief portant sur une mesure disciplinaire liée à la prestation de travail d'un salarié.
7. **Le supérieur du salarié ne peut être accompagné ou se faire accompagner par le chef d'équipe lorsqu'il rencontre un salarié pour l'inspection de son travail,** sauf lorsque cette rencontre est pour une formation ou une vérification pour fournir un support au salarié.
8. Si après une (1) plainte écrite du syndicat à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, traitée conformément au paragraphe précédent, **un chef d'équipe est encore l'objet d'une telle plainte, il sera démis de sa responsabilité de chef d'équipe** en vertu du paragraphe 5.08 b) sur réception d'une demande écrite signée conjointement par le président de l'unité de base et le représentant syndical, sauf lorsque le poste de président de l'unité de base est vacant.
9. Le chef d'équipe démis ne peut être nommé de nouveau chef d'équipe pour une période de douze (12) mois.

RAPPORT SUR L'ENTENTE DE PRINCIPE



Article 7.07 h) - Libérations syndicales

- de 1 à 100 salariés : 9 jours : avant (8 j)
- de 101 à 300 salariés : 13 jours avant (11 j)
- de 301 à 600 salariés: 20 jours avant (18 j)
- de 601 à 1000 salariés : 25 jours avant (22 j)
- de 1 001 salariés et plus : 30 jours avant (26 j)

En plus du nombre de jours payés indiqués précédemment, l'employeur libère de son travail, sans perte de salaire et sans facturation au syndicat, le président du comité exécutif de base **pour le nombre de jours suivants par mois selon le nombre de salariés à partir de la liste d'ancienneté transmise en janvier :**

Salariés	Jour/Mois	Salariés	Jour/Mois	Salariés	Jour/Mois
100	1	500	5	900	13
200	2	600	7	1000	15
300	3	700	9	1100	17
400	4	800	11	1200	19

À partir de 1 300 salariés, le président de l'unité de base est libéré à temps plein.



Article 10 - Mesures disciplinaires et administratives

Article 10.02 – Prestation de travail

Règles:

- Lorsque l'employeur prétend que le salarié n'a pas fait son travail correctement et que ce salarié est encore sur les lieux du travail. Il doit lui permettre de constater les faits qu'on lui reproche. Vous pouvez même vous faire accompagner d'un délégué présent sur les lieux de travail.
- Si vous avez quitté ou que vous n'êtes pas en mesure de constater les faits, l'employeur doit vous remettre dans les 2 jours ouvrables une description des faits qu'il vous reproche et vous permettre de prendre connaissances des photos, vidéos ou autres documents si de telles preuves existent.

Article 10.06 - Convocation à une rencontre disciplinaire

Règles :

- Lorsque l'employeur envisage d'imposer une suspension ou un congédiement, **il doit convoquer le salarié en lui donnant le motif de cette convocation et l'informer qu'il peut être accompagné d'un délégué syndical.**
- L'employeur confirme par courriel au syndicat le nom du salarié convoqué,



Article 10 - Mesures disciplinaires et administratives (suite)

Convocation sur les lieux du travail

- La rencontre peut se tenir sur les lieux du travail pendant les heures de travail ou immédiatement avant ou immédiatement après les heures de travail du salarié.
- S'il choisit d'être accompagné, la rencontre a lieu sur les lieux de travail à la condition qu'un délégué syndical du salarié ou son représentant syndical puisse avoir accès au lieu de la rencontre.

Convocation en dehors des lieux de travail et des heures de travail

- À défaut de tenir cette rencontre sur les lieux de travail, le salarié et le délégué syndical, sauf s'il s'agit d'un délégué syndical libéré, reçoivent l'équivalent de quatre (4) heures de travail.

Contenu de la mesure disciplinaire

- L'employeur remet au salarié par écrit, avec copie au syndicat, les faits **essentiels** et les motifs ayant provoqué la mesure disciplinaire ou administrative dans les cinq (5) jours du début de la mesure disciplinaire **et seules les allégations se rapportant à ces faits essentiels et à ces motifs seront considérées en arbitrage.**



Article 12 : Poste vacant ou nouveau poste

- Tout poste vacant (qui n'est pas détenu par un salarié régulier) ou tout nouveau poste doit être comblé dans les 10 jours ouvrables.

Article 13 : Remplacement

- **Moins de 4 semaines : l'employeur peut choisir.**
- **4 semaines et plus : l'employeur doit suivre la liste de rappel.**

Article 14 : Transfert

Transfert à la demande du client :

- Prend un poste vacant qui correspond à sa classification, à son groupe d'heure et à son quart, le salarié et à l'intérieur d'un certain kilométrage 20 ou 30 km, ou l'équivalent de la distance de son ancien poste, à défaut :
- Il prend le poste du salarié qui accepte de prendre le sien, à défaut :
- Il déplace le salarié qui a le moins d'ancienneté dans sa classification, son groupe d'heure et son quart, à défaut :
- Il continue d'être payé et d'avoir tous les avantages jusqu'à :
 - Il aurait été mis à pied;
 - Il obtient un poste en vertu de son annexe C présumée;
 - Il obtient un poste en vertu de son annexe C qu'il a faite comme d'autres salariés.

S'il obtient un poste en vertu de son annexe C présumée (**même classification, même groupe d'heure et même son quart**), il est payé pour le même nombre d'heures qu'il avait avant son renvoi par le client et cette garantie demeure pendant 12 mois.



Article 15 : Mise à pied

- Nous avons obtenu que lors de mises à pied massives que les salariés qui ne pouvaient supplanter dans la même classification, même groupe d'heures et **même quart** puissent supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans la même classification, même groupe d'heures, **mais dans un autre quart.**

Article 16 : Liste d'ancienneté

- Les parties doivent mettre la liste d'ancienneté à jour (date d'embauche, classification, groupe d'heures, quart de travail) dans les 90 jours de la convention;
- Le membre de l'exécutif qui révisera cette liste avec l'employeur est payé comme s'il était au travail;
- Les mouvements de personnel seront vérifiés par un membre de l'exécutif et s'il ne s'entend pas avec le représentant de l'employeur, ça va aller rapidement devant un arbitre qui va décider.



Article 17 - Semaine de travail

• Les nouveaux quarts de travail

- Quart de jour : 8 h à 16 h
- Quart de soir : 16 h à 24 h
- Quart de nuit : 24 h à 8 h

17.07 : Surcharge de travail

Les règles :

- Si le syndicat, suite à une plainte d'un salarié, croit qu'il y a surcharge de travail, il avise l'employeur et ce dernier enquête sur cette plainte.
- L'employeur fournit alors la route de travail à jour du salarié à ce dernier et au syndicat.
- Au terme de l'enquête, s'il y a surcharge, l'employeur :
 - modifie la route de travail en conséquence, entre autres, en retirant des tâches ou en augmentant le nombre d'heures de travail;
 - s'engage, s'il y a lieu, à retirer les mesures disciplinaires reliées directement à cette surcharge avec compensation, le cas échéant.
- Au terme de l'enquête, si les parties ne s'entendent pas sur la surcharge de travail, le syndicat peut déposer un grief conformément à l'article 8.03 de la convention collective.
- Si les parties s'entendent à l'effet que la surcharge n'est pas avérée :
 - le salarié peut demeurer à son poste en obtenant, si nécessaire, une formation supplémentaire ou un parrainage avec un autre salarié;
- En cas de grief d'un salarié discipliné pour rendement insuffisant, le syndicat peut invoquer la surcharge de travail comme moyen de défense.



Article 17 - Semaine de travail (suite)

Route de travail

Les règles :

- Le salarié doit être informé de sa route de travail soit par écrit ou verbalement.
- **Sur demande du salarié, l'employeur lui remet, dans les dix (10) jours ouvrables suivants sa route de travail par écrit, laquelle inclut un sommaire des tâches, leurs fréquences ainsi que le début et la fin de son horaire de travail.**
- **Tant qu'il n'a pas reçu sa route de travail écrite conformément au paragraphe b), l'employeur ne peut lui imposer de mesure disciplinaire en lien avec sa prestation de travail.**
- Dans l'établissement de la route de travail, **l'employeur tient compte du temps de déplacement de l'horodateur au lieu de travail et vice versa, du temps de préparation du matériel, du temps de déplacement pour les pauses et le repas** et des travaux marginaux en vertu de l'article 17.03 h). Le temps pour se changer à l'arrivée et au départ ne fait pas partie du temps de travail.
- Le syndicat reçoit, sur demande, une description écrite de la route de travail en relation avec un grief.



Article 18 - Période de repas et de repos

18.01 Période de repas

- La période de repas **est normalement de trente (30) minutes non rémunérées après un maximum de cinq (5) heures consécutives** de travail. Cette période peut cependant être jusqu'à un maximum d'une (1) heure non rémunérée en raison des contraintes au niveau de l'organisation du travail et des besoins de l'édifice. L'employeur s'engage à faire diligence pour accommoder le salarié et l'informer des raisons expliquant cette période additionnelle non rémunérée.

18.04 Dispositif de communication

- Lorsqu'un salarié travaille sur un quart de jour, qu'il est le seul dans l'édifice et **qu'il reçoit un appel d'urgence durant sa période de repas, un montant de 15 \$ lui sera versé à titre d'allocation de repas** afin de le compenser. Dans un tel cas, le salarié produit une réclamation pour paiement indiquant la nature de l'appel, sa provenance et l'heure de l'appel.
- Lorsque deux (2) salariés et plus travaillent sur le quart de jour, l'employeur organise le travail afin que les salariés ne reçoivent pas d'appel d'urgence durant leur période de repas respective et, dans le cas contraire, lui verse la compensation prévue au paragraphe précédent selon les mêmes modalités.



Article 23 – Vacances

23.06 - Prise des vacances

- En tout temps, un minimum de 25 % des salariés affectés à un édifice a droit de prendre des vacances simultanément.
- Au cours des deux (2) dernières semaines de décembre, un minimum de 15 % des salariés affectés à un édifice, sauf un édifice à bureaux ou un édifice du milieu scolaire (25 %), a droit de prendre des vacances simultanément.
- Au cours des deux (2) dernières semaines de décembre, aucun salarié affecté à un centre commercial n'a droit de prendre des vacances.

23.08 - Affichage des vacances

- Au plus tard le dernier dimanche de février, l'employeur doit afficher dans chaque édifice un tableau de choix de vacances mentionnant le nombre de salariés pouvant être en vacances en même temps selon l'article 23.06 de la convention collective, indiquant le nom des salariés par ordre d'ancienneté et comprenant les mentions suivantes pour chaque salarié :
- Le choix des périodes de vacances se fait selon les modalités et aux périodes suivantes :
 - À partir du dernier dimanche de février, le premier quart des salariés par ancienneté choisissent leur période de vacances;
 - À partir du 1er dimanche de mars, le deuxième quart des salariés par ancienneté choisissent leur période de vacances;



Article 23 – Vacances (suites)

23.08 - Affichage des vacances (suite)

- À partir du 2e dimanche de mars, le troisième quart des salariés par ancienneté choisissent leur période de vacances;
- À partir du 3e dimanche de mars, le quatrième quart des salariés par ancienneté choisissent leur période de vacances.
- À défaut d'effectuer son choix au cours de sa période, le salarié est considéré comme n'ayant pas choisi de dates de vacances.
- Si le tableau n'est pas affiché, le jeudi suivant le dernier dimanche de février, à compter de cette date pour chacun des groupes de l'édifice, un 5 % supplémentaire par jour de retard s'ajoutera au 25 % des salariés affectés à un édifice ayant droit de prendre des vacances simultanément comme prévu à l'article 23.06 de la convention collective jusqu'à un maximum de 50 %.
- À défaut par l'employeur d'afficher l'horaire au plus tard le dernier dimanche de février, le délai pour le choix de vacances débute le jour de l'affichage pour une durée de sept (7) jours pour chacun des groupes.
- À compter du deuxième dimanche d'avril, le programme de vacances est affiché, il est une reproduction du tableau et demeure affiché en permanence toute l'année.



Article 24 - Décès

24.01 d) Congé sans solde

- Un congé sans solde peut être accordé dans les cas de deuil prévus ci-dessus, compte tenu des circonstances et du lien familial.
- Dans le cas de deuil, le salarié a droit, sur demande écrite, à un congé sans solde de 4 semaines s'il doit aller à l'extérieur du pays. Ce congé peut être prolongé de huit (8) semaines et ne peut être refusé sauf pour une raison valable.

28.04 - Erreur sur la paie

- Advenant une erreur sur la paie, de cinq pour cent (5 %) et plus, la correction est faite dans les quarante-huit (48) heures, et pour toutes les erreurs de moins de cinq pour cent (5 %) la correction est apportée sur la prochaine paie.

31.04 - Équipement adapté et couvre-chaussures

- Lorsque les tâches l'exigent, l'employeur fournit l'équipement adapté, dont les chaussures de protection, souliers de décapage ou couvre-chaussures. Il assume les coûts de ces équipements adaptés et les remplace au besoin.
- L'employeur doit fournir gratuitement les vêtements exigés et payer pour faire faire les rebords de pantalons.

RAPPORT SUR L'ENTENTE DE PRINCIPE



10 décembre 2017

Offres monétaires : salaires

Augmentation de la rémunération annuelle pour les classes A, B et C														
	Entrée en vigueur du Décret (augmentation)		1 ^{er} date d'anniversaire du Décret (augmentation)		2 ^e date d'anniversaire du Décret (augmentation)		3 ^e date d'anniversaire du Décret (augmentation)		4 ^e date d'anniversaire du Décret (augmentation)		5 ^e date d'anniversaire du Décret (augmentation)		Le plus tôt de la 6 ^e date d'anniversaire du Décret ou du 30 octobre (augmentation)	
Classe A	0,45¢	18,52\$	0,45¢	18,97\$	0,50¢	19,47\$	0,50¢	19,97\$	0,50¢	20,47\$	0,55¢	21,02\$	0,55¢	21,57\$
Classe B	0,51¢	18,11\$	0,51¢	18,62\$	0,56¢	19,18\$	0,56¢	19,74\$	0,56¢	20,30\$	0,61¢	20,91\$	0,61¢	21,52\$
Classe C	0,45¢	19,10\$	0,45¢	19,55\$	0,50¢	20,05\$	0,50¢	20,55\$	0,50¢	21,05\$	0,55¢	21,60\$	0,55¢	22,15\$

Offres monétaires : vacances

Deux semaines de vacances supplémentaires

5^{ième} semaine de vacances supplémentaire à compter de 23 ans d'ancienneté

6^{ième} semaine de vacances supplémentaire à compter de 33 ans d'ancienneté