CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

2018 - 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION	10
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	10
ARTICLE 4	PRATIQUE INTERDITE ET COLLABORATION	14
ARTICLE 5	LANGUE DE TRAVAIL	15
ARTICLE 6	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	15
ARTICLE 7	DROITS ACQUIS	18
ARTICLE 8	AFFICHAGE ET COMMUNICATION	18
ARTICLE 9	RÉGIME SYNDICAL	18
ARTICLE 10	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	22
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	25
ARTICLE 12	POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS	29
ARTICLE 13	TRANSFERT, EXCLUSION DE CONTRAT OU ÉCHANGE	33
ARTICLE 14	MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	36
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	40
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES	43
ARTICLE 17	CONGÉ SANS SOLDE OU D'ÉTUDES	44
ARTICLE 18	CONGÉ DE MATERNITÉ	46
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX	46
ARTICLE 20	JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS	50
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES	54
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE ET PERSONNELS	60
ARTICLE 23	HEURES DE TRAVAIL	62
ARTICLE 24	REPAS	65
ARTICLE 25	PÉRIODE DE REPOS	66
ARTICLE 26	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	66
ARTICLE 27	RAPPEL AU TRAVAIL	67
ARTICLE 28	PAIEMENT DE SALAIRE	67
ARTICLE 29	ROUTE ET CHARGE DE TRAVAIL	69
ARTICLE 30	UNIFORMES, STATIONNEMENT ET AUTRES	70
ARTICLE 31	CAS FORTUITS	72
ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE COLLECTIF	72
ARTICLE 33	FONDS DE SOLIDARITÉ	74

ARTICLE 34 FONDS D'ÉPARGNE-RETRAITE....75
ARTICLE 35 DURÉE ET RENOUVELLEMENT....76
ANNEXE A CLASSES ET SALAIRES....79
ANNEXE B «CONDITION D'ATTRIBUTION D'EMPLOI» - FORMULE D'ADHÉSION SYNDICALE....80
ANNEXE C FORMULE D'APPLICATION POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CREE (ARTICLE 12)....81
ANNEXE D (PARTIE 1) LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES....82
(PARTIE 2) CONGÉ DE PATERNITÉ OU MATERNITÉ....85
ANNEXE E FORMULE DE DISPONIBILITÉ POUR FIN DE CONFECTION DE L'HORAIRE ET ATTRIBUTION DES HEURES EN SURPLUS DE L'HORAIRE ÉTABLI....91
ANNEXE F LES CRITERES D'ADMISSIBILITE A L'ASSURANCE COLLECTIVE....92
ANNEXE G METHODE DE CALCUL DE L'EXCEDENT DES CREDITS D'HEURES DE MALADIE....93
LETTRE D'ENTENTE NO 1....94
LETTRE D'ENTENTE NO 2....95

LETTRES D'ENTENTE PARTICULIÈRES RELATIVES AUX ENTREPRISES SUIVANTES :

GDI SERVICES (QUEBEC) S.E.C.

COORDONNATEURS DE PROJET....98
MISE EN PLACE D'UN COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL....99
PERSONNE SALARIEE BENEFICIANT D'UN CONTRAT D'INTEGRATION AU TRAVAIL (CIT)....100
MODE DE FONCTIONNEMENT RELATIVEMENT A L'ORGANISATION DES HEURES DE TRAVAIL AU CENTRE VIDEOTRON POUR LE SECTEUR ENTRETIEN MENAGER....101

DERKO LTÉE

RETRAITE PROGRESSIVE....107
EMBAUCHE OU TRANSFERT DE PERSONNES SALARIEES PROVENANT DE L'AUTRE CERTIFICAT D'ACCREDITATION....108
MISE EN PLACE D'UN COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL....110

ENTRETIENS SERVI-PRO INC.

RETRAITE PROGRESSIVE....111
MAINTENANCE EURÉKA LTEE....112

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

Aux fins d'application et d'interprétation de la présente convention collective, le genre masculin comprend et inclut le genre 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 administratives

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 Cote-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

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et ses représentants.

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 Supérieur immédiat

Désigne une personne salariée non couverte par l'unité d'accréditation.

1.05 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

*1.06 Parties

Le syndicat, l'employeur et leurs représentants.

1.07 Personne salariée

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

*1.08 Personne salariée à l'essai (probationnaire)

a) 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.

En cas de congédiement au cours de cette période, la personne salariée ne peut recourir à la procédure de grief.

Dans les cas de lésion professionnelle, les heures effectuées en assignation temporaire pendant la période d'essai ne peuvent être incluses dans le calcul des heures travaillées au sens du présent article.

b) Si l'employeur reprend à son service une personne salariée mise à pied 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.

c) 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.

d) 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, à l'exception du 24 juin, lequel est attribué conformément aux dispositions de la Loi sur la fête Nationale.

*1.09 Personne salariée effectuant un stage en milieu de travail

a) 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).

b) 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.

c) La personne stagiaire en milieu de travail ne peut recourir à la procédure de grief, 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.

d) 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 d'essai au sens du paragraphe 1.08.

Les heures effectuées durant le stage de la personne salariée ne peuvent être incluses dans le calcul des heures travaillées au sens du paragraphe 1.08.

1.10 Personne salariée régulière

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

*1.11 Personne salariée étudiante

a) 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 grief en cas de congédiement.

b) L'embauche de cette personne salariée ne peut avoir pour effet de créer ou maintenir une mise à pied ou de 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.

c) 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.

1.12 Jour

Jour de calendrier

1.13 Jour ouvrable

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

1.14 Jour de travail

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

1.15 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.

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.

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 1) Chef d'équipe

a) Tâches du chef d'équipe

Le chef d'équipe est une personne salariée dont l'horaire est consacré à un minimum de 50 % des travaux de classe A, B ou C.

Il voit à la coordination du travail d'au moins trois (3) personnes salariées incluant lui-même à l'intérieur du contrat, effectue les commandes de matériel, 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.

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

Sur demande du syndicat, l'employeur doit lui remette copie de la route de travail du chef d'équipe.

c) 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.

d) 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 alinéas c) et d), peut assigner la responsabilité de chef d'équipe à la personne salariée qu'il désire.

e) Si le syndicat est d'avis qu'un chef d'équipe outrepasse son mandat ou n'effectue pas sa route de travail, l'employeur a l'obligation de rencontrer le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables d'une demande à cet effet et de faire enquête avec diligence. Il a également le devoir de veiller au rétablissement de la situation.

2) Création d'un nouveau titre d'emploi

À moins d'une entente particulière avec le syndicat, aucun titre d'emploi de soutien général ou autre ne pourra être créé pour effectuer l'une ou l'autre des tâches mentionnées au paragraphe 1.16, alinéa 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 800)

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 syndical

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

« Membre du comité exécutif syndical » 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 à l'effet 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) 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.

c) Si, lors de l'obtention d'un nouveau contrat, le donneur d'ouvrage (client) pose des conditions particulières relativement au personnel déjà en place afin d'assurer la continuité du contrat, l'employeur doit en aviser le syndicat.

Toutefois, il ne peut y avoir plus d'une personne bénéficiant d'une telle protection et la personne sera assujettie à la convention collective.

Cependant, il ne peut y avoir de déplacement aux fins de l'article 14 en cas de mouvement de personnel, et ce, avant une période de 12 mois suivant le début de l'entente contractuelle entre l'employeur et le donneur d'ouvrage.

d) Choix établi au moment de l'obtention du nouveau contrat

Si l'employeur omet de fournir l'avis prévu ci-dessus, le contrat défini à l'alinéa a) est alors considéré comme étant un seul et unique contrat, à l'exception d'un contrat où les édifices ou parties d'édifices ne sont pas sur le même site.

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.

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 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.

1.23 Quart de travail

a) 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

b) 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 Droit de direction

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, lesquelles font partie intégrante de la convention collective.

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

3.03 a) Délégué syndical, membres des comités exécutifs et autres comités

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 au paragraphe 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 au présent paragraphe 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) Représentant de l'employeur

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.

*3.06 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues ou non dans la présente convention entre une personne salariée et l'employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation préalable écrite du syndical. À défaut, celle-ci devient nulle et caduque.

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'employeur peut faire parvenir tout document à une personne salariée par courriel, après avoir obtenu son autorisation par écrit, ou par courrier (recommandé, certifié, prioritaire ou autre service de messagerie);

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

d) 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 Directives ou politiques

a) L'employeur doit transmettre au syndicat copie des directives ou politiques écrites et modifications ultérieures 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.

b) Aucune directive ou politique mise en place après la signature des présentes n'est opposable à une personne salariée si elle ne lui a pas été transmise conformément au paragraphe 3.09, alinéa a).

*3.10 Sous-traitance ou employé d'agence externe

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 de Québec, 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 de Québec et qu'il en confie l'exécution, en tout ou en partie, à un sous-traitant ou à une agence de placement externe, lesquels ne peuvent :

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 de l'alinéa 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, le lavage de vitre ou des travaux d'urgence.

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

d) Sous-traitance ou employé d'agence externe

Sur demande du syndicat, l'employeur lui transmet un rapport des travaux des classifications A et B confiés en sous-traitance ou à une agence de placement externe en vertu du paragraphe 3.10 Partie 2 ou d'une lettre d'entente, lequel inclut les informations suivantes :

- durée des travaux (début et fin);
- lieu des travaux;
- nature des travaux;
- étendue des travaux.

ARTICLE 4 PRATIQUE INTERDITE ET COLLABORATION

*4.01 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et de harcèlement psychologique. Dès que l'une ou l'autre des parties est informée d'une telle situation, elle doit en aviser l'autre et une rencontre sera tenue immédiatement dans le but de trouver une solution satisfaisante.

*4.02 Discrimination

a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

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

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 et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

*6.02 Comité 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 minimalement de deux (2) représentants nommés par le syndicat. Le nombre de représentants nommés par le syndicat ne peut excéder six (6).

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

c) Les personnes salariées membres des comités de santé et de sécurité sont réputées être au travail lorsqu'ils participent aux réunions des comités.

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 et les personnes salariées doivent respecter la Loi sur les produits dangereux (étiquetage, fiche signalétique, etc.). L'employeur informe toute personne salariée sur l'utilisation des produits dangereux en regard de sa santé, de sa sécurité et de l'hygiène à son travail.

6.04 a) <u>Formation de secouriste</u>

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

b) <u>Paiement par l'employeur lors de lésion professionnelle</u>

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 au paragraphe 28.01 si celle-ci lui a fourni l'attestation médicale visée dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

d) Assignation temporaire

Lorsqu'une personne salariée est en assignation temporaire, l'employeur tente dans la mesure du possible, eu égard aux circonstances applicables, de l'affecter à un poste comportant un horaire similaire de travail dans son édifice en premier lieu, 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 personne salariée victime d'une lésion professionnelle ou 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 Le syndicat peut afficher sur des tableaux d'affichage, ou à un autre endroit désigné par l'employeur, les documents reliés à des activités syndicales à condition que le libellé ne soit pas injurieux ou diffamatoire envers l'employeur et ses représentants, et dans la mesure où ils auront été préalablement signés par le représentant syndical ou un membre de l'exécutif.

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 au paragraphe 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 embauche, 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, 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, ou de toute autre législation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- date de la période payée;
- numéro de l'unité ;
- nom et prénom du membre;
- numéro d'employé; si possible
- adresse complète;
- numéro d'assurance sociale;

- numéro de téléphone;
- salaire brut;
- cotisation;
- heures régulières travaillées;
- raisons pour lesquelles aucun montant n'a été déduit; si possible
- classe de travail, si possible
- temps supplémentaire effectué chaque semaine par chaque personne salariée;

*9.05 Communication des règles d'admissibilité et du montant à être prélevé

a) Tous les employeurs visés par un ou des certificats d'accréditation prélèvent les montants pour l'assurance collective en fonction des protections applicables à chaque personne salariée, lesdits montants étant déterminés et communiqués par le syndicat.

b) Le syndicat communique officiellement par écrit les règles d'admissibilité au régime d'assurance et les montants à être prélevés et ce document est signé par le responsable du régime.

c) L'Employeur applique les règles d'admissibilité qui lui sont communiquées par le syndicat afin de débuter ou de cesser le prélèvement pour chaque personne salariée au moment opportun.

*9.06 Modification aux règles d'admissibilité et au montant à être prélevé

a) Advenant une modification aux règles d'admissibilité ou aux montants à prélever, le syndicat avise de la même manière tous les employeurs des changements ainsi que de la date de leur mise en application.

b) Cet avis est transmis au moins quinze (15) jours avant la date de la première paie à compter de laquelle les changements sont applicables.

*9.07 Avis d'admissibilité

a) À chaque période de paie, l'employeur avise par courriel la personne désignée par le syndicat de toute nouvelle personne salariée admissible.

b) L'information requise est transmise sous forme d'un fichier Excel, si possible dont le modèle est fourni par le syndicat.

*9.08 Avis de fin d'emploi

a) À chaque période de paie, l'employeur avise par courriel la personne désignée par le syndicat de toute personne salariée qui n'est plus à son emploi.

b) L'information requise est transmise sous forme d'un fichier Excel, si possible dont le modèle est fourni par le syndicat.

9.09 Prélèvement par l'employeur

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.

*9.10 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.

*9.11 Administrateur du régime

Le syndicat est preneur et administrateur du régime.

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:

- de 1 à 100 personnes salariées : 15 jours
- de 101 à 250 personnes salariées : 20 jours
- de 251 à 500 personnes salariées : 25 jours
- de 501 personnes salariées et plus : 35 jours

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 le paragraphe 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.

Le nombre de jours d'absence en vue de la préparation pour le renouvellement de la convention collective n'entre pas dans le calcul des jours d'absence autorisés en vertu du présent article.

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

Personnes salariées	Montant pour libération
1 à 100	626 $
101 à 300	944 $
301 à 600	1259 $
601 et plus	1573 $

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

b) Après l'excédent 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 du paragraphe10.02, alinéa 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 supérieur immédiat 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 Présence dans un lieu de travail

Présence du représentant syndical, d'un membre du comité exécutif syndical ou de personnes salariées dans un édifice du client.

a) Le représentant syndical, un membre du comité exécutif syndical ou une personne salariée désirant entrer dans un édifice d'un client avec lequel l'employeur a un contrat, dans l'exercice de leurs fonctions d'administration de la convention collective, doivent toujours au préalable aviser le représentant de l'employeur.

b) L'employeur et le syndicat doivent convenir au préalable des modalités de cette visite.

c) Le paragraphe 10.06 ne peut être utilisé ou interprété pour permettre l'accès à des endroits où cet accès est restreint par le client.

*10.07 Convocation d'une personne salariée

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

À moins de faute grave, ou de circonstances particulières, lorsque l'employeur convoque une personne salariée, celui-ci doit l'informer du motif général de la rencontre au moins 24 heures avant la tenue de la convocation.

10.08 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.

10.09 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.

10.10 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.

10.11 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 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;

Ladite période peut être prolongée d'un délai additionnel de six (6) mois si une expertise médicale établit que la personne salariée peut se rétablir durant ladite période de prolongation;

d) si elle est promue à un emploi non assujetti à la présente convention collective et qu'elle déclare, après quatre-vingt-dix (90) 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 peut refuser le rappel qu'une (1) seule fois à l'intérieur de la période prévue à l'alinéa 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 qu'une (1) seule fois à l'intérieur de la période prévue à l'alinéa 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) quarts de travail consécutifs ou plus.

i) La personne salariée ne revient pas au travail dans les limites de son congé sans solde accordé par l'employeur, à moins d'une force majeure dont la preuve lui incombe.

*11.05 Ancienneté préférentielle

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 le cas d'attribution des vacances conformément à l'article 21 ou dans le cas de supplantation suite à la perte du contrat.

*11.06 Liste d'ancienneté

a) Chaque année, au plus tard au 30 avril et au 31 octobre, ou à la demande du syndicat, 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.

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

- nom et prénom;
- adresse et code postal;
- numéro de téléphone;
- 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);
- adresse courriel, si disponible;
- 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).

c) 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, d'un poste vacant permanent ou nouvellement crée, l'employeur avise par écrit au plus tard le vendredi de la semaine suivante, le syndicat 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.

*12.02 Application sur un poste

a) Toute personne salariée peut, par anticipation, appliquer sur tout poste vacant permanent 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.

b) 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.

c) La partie qui reçoit copie de l'annexe « C » doit la transmettre dans les meilleurs délais suivant la réception l'autre partie.

*12.03 Validité du formulaire (Annexe « C »)

a) 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 concerné.

b) Une telle demande d'une personne salariée doit être datée et est valide pour une période de douze (12) mois de sa réception par l'employeur et le syndicat.

c) Toute personne salariée se prévalant des dispositions du paragraphe12.02 a) est réputée appliquer sur tout poste vacant ou nouvellement créé qui correspond à la nature du changement désiré par la personne salariée.

*12.04 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 » selon le choix exprimé et qui satisfait aux exigences normales du travail à accomplir.

b) Lorsqu'une personne salariée obtient un poste en vertu de son formulaire (Annexe « C »), ce formulaire devient caduc.

c) La personne salariée à qui le poste est offert doit informer l'employeur de sa décision au plus tard un (1) jour ouvrable suivant la communication de l'employeur, à défaut, l'employeur doit l'offrir à la personne suivante.

d) Ce poste vacant est comblé dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

e) 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.

f) Candidat retenu

L'employeur informe la partie syndicale du nom du candidat retenu.

*12.05 Information à la personne salariée

Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application de l'article 12, les informations à transmettre à la personne salariée avec copie au syndicat sont l'horaire de travail, le nombre d'heures de travail, la classe ainsi que le nom du contrat.

*12.06 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 la personne salariée décide de réintégrer son ancien poste ou le fait à la demande de l'employeur, elle le réintègre, sans préjudice aux droits acquis à ce poste et, en cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

Le poste est alors attribué à la personne salariée candidate suivante en vertu des dispositions du paragraphe12.04 a).

*12.07 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

12.08 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.

*12.09 Droits de la personne salariée durant le remplacement

a) 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 du paragraphe12.04.

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.

b) La personne salariée qui comble un tel poste 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.

*12.10 Heures additionnelles

a) Dans tous les cas d'ajout de postes temporaires ou de travaux temporaires, les dispositions des paragraphes 12.07 et 12.08 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. À l'exception de personnes salariées bénéficiant d'un contrat d'intégration à l'emploi.

*12.11 Travaux marginaux

Les travaux marginaux (par exemple : de construction ou rénovation, ajout d'heures pour la période hivernale, nettoyage de fours à micro-ondes, nettoyage 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.

ARTICLE 13 TRANSFERT, EXCLUSION DE CONTRAT OU ÉCHANGE

13.01 Transferts temporaires

Toute personne salariée transférée temporairement 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 transférée temporairement 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 Transfert administratif

a) Le transfert d'une personne salariée est une mesure administrative et non une alternative à la gestion du personnel.

b) Aucune personne salariée ne peut être transférée à un autre contrat sans cause juste et suffisante et sans entente préalable avec le syndicat.

*13.04 Exclusion de contrat à la demande du client

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 Procédure de transfert administratif

Si une personne salariée doit être transférée administrativement d'un contrat à un autre, en vertu des paragraphes 13.03 et 13.04, ce transfert s'effectue selon l'ordre de procédure suivante :

1. L'employeur, dans un premier temps, tente de réaffecter la personne salariée transférée selon les dispositions du paragraphe 13.06 Échange d'heures ou contrat, et ce, après entente mutuelle.

2. L'employeur doit proposer le poste de la personne salariée transférée administrativement à une personne salariée ayant complété le formulaire prévu à l'annexe « C » selon le rang d'ancienneté et qui a un poste se rapprochant le plus de celui de la personne salariée transférée, à savoir sur le même quart de travail, le même nombre d'heures ou s'en rapprochant le plus, et la même classification.

   La personne salariée transférée administrativement sera alors affectée à ce poste.

3. S'il n'y a aucune personne salariée ayant complété une annexe « C », l'employeur effectuera une permutation entre la personne salariée transférée administrativement et la personne salariée la moins ancienne, ayant un poste se rapprochant le plus de celui de la personne salariée transférée, à savoir sur le même quart de travail, le même nombre d'heures ou s'en rapprochant le plus et dans la même classification, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

4. Si aucune des options mentionnées précédemment n'est possible, la personne salariée transférée administrativement sera réaffectée, à savoir sur un autre quart de travail comportant le même nombre d'heures ou s'en rapprochant le plus et dans la même classification, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

   À défaut, celle-ci sera inscrite sur la liste de rappel.

5. De façon exceptionnelle et après entente avec le syndicat, la personne salariée déplacée pourrait être réaffectée sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire si celui-ci est sur le même quart de travail, le même nombre d'heures ou s'en rapprochant le plus, et dans la même classification.

6. La personne salariée à transférer peut choisir d'être mise à pied conformément au paragraphe 14.07, à n'importe quel moment au cours de la procédure, mais avant que le transfert ne soit effectif.

Seconde demande de retrait du client

Lors d'une seconde demande de retrait du client, en raison d'une inconduite avérée de la personne salariée dans une période de vingt-sept (27) mois suivant la demande initiale, l'employeur n'a pas l'obligation d'appliquer la procédure 1 à 3 et peut passer directement au point 4.

*13.06 Échange d'heures ou contrat

Après avoir reçu l'approbation de l'employeur deux (2) personnes salariées peuvent, par entente mutuelle, échanger leurs heures de travail ou de contrat.

*13.07 Mesure disciplinaire

Dans les cas visés par les paragraphes 13.03 à 13.05, si l'employeur impose une mesure disciplinaire pour les mêmes circonstances, il a le fardeau de preuve tant sur la mesure administrative que disciplinaire.

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 au paragraphe 14.02, alinéa 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 conditions prévues au paragraphe 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 du poste qu'elle a supplanté.

*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 au paragraphe 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 au paragraphe 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.

c) Choix de supplantation

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

*14.04 Personne salariée affectée à plus d'un 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'effectif peut selon les dispositions du paragraphe 14.02:

a) Supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté occupant un poste équivalent aux nombres d'heures perdues;

b) Supplanter la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans un poste équivalent au groupe d'heure détenu par la personne salariée.

*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 paragraphes 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.

Note : La personne salariée qui renonce à son droit de supplantation est assujettie aux règles de l'assurance emploi et s'expose à l'exclusion des prestations de l'assurance emploi.

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 le préavis écrit suivant avant sa mise à pied :

- une (1) semaine pour trois (3) mois à un (1) an de service continu;
- deux (2) semaines pour un (1) an et plus de service continu.

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 au paragraphe 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 au paragraphe 11.04, alinéa f).

*14.10 Liste de rappel

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

b) L'employeur doit, au moment de la mise à pied, faire remplir un formulaire d'annexe « C » et/ou annexe « E » selon le cas et transmettre copie au syndicat.

c) La personne salariée inscrite sur la liste de rappel est assujettie aux dispositions du paragraphe 11.04, alinéas f) et g) de la présente convention.

*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 fonction de la disponibilité exprimée à l'annexe «E», pourvu qu'elles soient aptes à remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 15 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

15.01 Intention des parties

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief.

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

*15.02 Étapes préalables au dépôt d'un grief

Toute personne salariée ayant un problème concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective peut, accompagné d'un représentant du syndicat, s'il le désire, en discuter avec l'employeur afin de tenter de le régler.

L'employeur doit donner une réponse à la personne salariée dans les cinq (5) jours de la rencontre

*15.03 Dépôt d'un grief

a) 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.

b) Réponse de l'employeur

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.

c) Demande de rencontre

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.

Le membre du comité exécutif syndical est réputé être au travail sans perte de traitement.

15.04 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.

15.05 ARBITRAGE

Avis d'arbitrage

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.

15.06 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.

15.07 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.

*15.08 Pouvoirs de l'arbitre

a) En matière disciplinaire, administrative et 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.

b) Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme.

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

d) 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.

15.09 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.

15.10 Délai 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.

*15.11 Libération du plaignant et des témoins

À l'occasion d'un arbitrage, le plaignant et les témoins sont libérés, sans rémunération, sur préavis de deux (2) jours ouvrables du syndicat à cet effet.

15.12 Sentence arbitrale

La décision de l'arbitre est finale et lie toutes les parties concernées.

*15.13 Objection préliminaire

Aucune objection préliminaire concernant le grief ne peut être invoquée en arbitrage si elle n'a pas été soumise à l'autre partie au moins 30 jours avant l'audition de grief.

ARTICLE 16 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

*16.01 Délai d'imposition d'un avis disciplinaire ou mesure disciplinaire ou administrative

La décision d'imposer un avis disciplinaire ou une mesure disciplinaire ou administrative, 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 ou administrative, 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 ou administrative 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, administrative 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 mesure disciplinaire ou administrative, l'employeur en fournit les motifs par écrit à la personne salariée, avec copie au syndicat.

*16.07 Avis de convocation

a) Lorsque l'employeur souhaite convoquer une personne salariée dans le but d'imposer une mesure disciplinaire, il doit, à moins de faute grave, l'informer du motif général de cette convocation et l'informer qu'il peut être accompagné d'un représentant syndical.

b) L'employeur confirme par écrit au syndicat le nom de la personne salariée convoquée, le motif de la convocation et lui suggère des disponibilités afin de convenir d'une rencontre lorsque la personne salariée désire être accompagnée.

16.08 Retrait au dossier de la personne salariée

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 Fardeau de preuve

Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou administrative, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

*16.11 La signature d'une personne salariée sur une mesure disciplinaire ou administrative 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 se réserve le droit de refuser telle demande de congé en fonction de ses besoins opérationnelles.

L'employeur peut également refuser telle demande lorsque qu'elle est faite dans le but d'occuper un autre emploi, à l'exception de stage d'étude ou d'un emploi dans son domaine d'étude.

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

À la fin de son congé sans solde, la personne salariée doit communiquer avec son employeur, à défaut, les dispositions du paragraphe 11.04, alinéa i) s'appliquent.

*17.04 La personne salariée désirant bénéficier des dispositions des paragraphes 17.01 et 17.02 doit en faire la demande par écrit à l'employeur, avec copie conforme au syndicat, au moins quatre (4) 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 paragraphes 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.

*17.06 Toute demande de congé sans solde visant la période couverte entre le 1er juin et le 15 septembre sera traitée après l'affichage officielle des calendriers de vacances.

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 à l'alinéa 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 sans solde pour décès</u>

a) Un congé sans solde peut être accordé dans les cas de deuil prévus au paragraphe 19.02, compte tenu des circonstances et du lien familial.

b) Dans le cas de deuil, la personne salariée a droit, sur demande écrite, à un congé sans solde d'un maximum de quatre (4) semaines s'il doit aller à l'extérieur du pays.

   Ce congé sans solde doit débuter au plus tard trente (30) jours suivant le décès.

*19.04 Délai pour la prise d'un congé pour décès

Le droit de la personne salariée de s'absenter peut être exercé à partir du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période suivante en tenant compte des conditions particulières :

a) Décès ou funérailles à l'intérieur du pays

1. Dans le cas de la prise des congés prévue au paragraphe 19.02, ceux-ci ne peuvent s'étendre au-delà de la semaine suivant le jour des funérailles;

2. Sur présentation d'une pièce justificative, la personne salariée peut conserver, jusqu'à un maximum de deux (2) jours de son congé de décès, afin d'assister à l'inhumation, la crémation ou la mise en charnière. La personne salariée doit informer son employeur dès que la date est connue.

b) Décès ou funérailles à l'extérieur du pays

Dans le cas de la prise des congés prévue au paragraphe 19.02, ceux-ci ne peuvent s'étendre au-delà de la période prévue au paragraphe 19.03 b).

c) Décès durant la période de vacances de la personne salariée

Advenant un décès pour lequel une personne salariée peut bénéficier d'un congé en vertu du paragraphe 19.02 durant sa période de vacances, à moins d'entente entre la personne salariée et l'employeur sur la reprise des jours à une date ultérieure, sa période de vacances doit être prolongée d'une période équivalente au congé auquel elle a droit.

19.05 Congé pour adoption ou naissance

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.

*19.06 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 le reste de la semaine de travail en utilisant les jours de vacances annuelles ou de congé de maladie disponible.

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, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

*19.07 Rémunération des absences

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, tel que la preuve de décès, le lien de parenté, etc.

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

*19.08 À l'occasion des jours de congés sans solde prévus aux paragraphes 19.02 et 19.05 une personne salariée peut utiliser les heures de maladie à son crédit prévues à l'article 22.

*19.09 Journée de congé additionnelle

Pour chacune des occasions prévues aux paragraphes 19.02 à 19.05, la personne salariée a droit à une (1) journée de congé additionnelle si, pour l'événement concerné, la personne salariée doit se déplacer à plus de 175 kilomètres (aller) de son domicile.

Ce jour de congé additionnel est rémunéré.

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 au paragraphe 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 au paragraphe 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. Dans ce cas, l'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical pour justifier son absence.

*20.04 1) Report du jour férié

a) Tout jour férié et payé peut être reporté, à la demande de l'employeur et avec l'autorisation 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.

b) 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.

2) Jour férié travaillé

a) L'employeur doit déterminer, au moins trente (30) jours à l'avance, à l'occasion de chaque congé férié mentionné au paragraphe 20.01, combien de personnes salariées seront requises de travailler.

Pour les établissements ouverts sept (7) jours, l'employeur doit déterminer dix (10) jours à l'avance à l'occasion de chaque congé férié mentionné au paragraphe 20.01, combien de personnes salariées seront requises pour 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.

b) 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 du paragraphe 20.04, doit recevoir une majoration de cinquante (50 %) pour cent du salaire horaire qui lui est effectivement payé en plus du paiement de l'indemnité.

*20.05 Congé hebdomadaire

a) 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 au paragraphe 20.04, alinéa a), à l'exception de la Fête nationale, auquel cas la Loi sur la Fête nationale s'applique.

b) Dans le cas où l'employeur ne reporte pas le congé, il est rémunéré conformément au paragraphe 20.07.

*20.06 Jour de Noël ou Jour de l'An travaillé

a) 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.

b) Toutes les personnes salariées ont droit d'être en congé l'un ou l'autre de ces deux jours.

c) 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.

d) 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 Paiement des jours fériés

L'indemnité afférente à chacun des jours chômés et payés prévus au paragraphe 20.01 est rémunérée de la façon suivante:

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.

b) Malgré le paragraphe 20.07 a), lors d'un jour férié, la personne salariée qui y a droit et dont les heures de travail sont étalées sur moins de cinq (5) jours par semaine reçoit la rémunération ci-après prévue : 20 % du salaire gagné à la paie qui précède le congé férié. Le pourcentage sera de 10 % dans le cas où la paie est de deux (2) semaines.

Un salarié peut renoncer à prendre congé un jour chômé si le fait de travailler ce jour chômé n'engendre pas une majoration de salaire de 50 %.

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 du paragraphe 26.01.

ARTICLE 21 VACANCES ANNUELLES

21.01 Période de référence

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 Indemnité de vacances

L'indemnité afférente à ladite vacance est établie de la façon suivante :

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 %
* Trente-trois (33) ans de Services et plus	5 semaines	10%

*(Le cumul débutant le 1er mai 2022 pour la mise en vigueur en 2023)

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, 4 ou 5 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

La personne salariée visée par le paragraphe 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 Versement du solde des vacances

a) L'indemnité de vacances est versée à une personne salariée par dépôt bancaire en paie continue selon le cycle de paie de l'employeur.

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 peut à sa demande, recevoir son indemnité complète de congé annuel avant son départ en congé.

*21.05 Congés fériés ou sociaux durant la période de vacances

Si un ou plusieurs jours de congés fériés payés ou congés sociaux ont lieu au cours de la période de vacances annuelles d'une personne salariée, un nombre équivalent de jours de vacances peut être ajouté à la période de vacances de la personne salariée, reporté à une date ultérieure ou payé, après entente mutuelle.

21.06 Départ de la personne salariée

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

21.07 Report des vacances

a) 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 à l'alinéa 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 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 au paragraphe 21.09, alinéa 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.

*21.10 Calendrier de vacances

a) 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.

b) 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 quatre (4) semaines à l'avance de la date à laquelle elle désire prendre ses vacances. L'employeur doit donner sa réponse par écrit au plus tard deux (2) semaines après la demande, à défaut de répondre celle-ci est considéré comme étant autorisée.

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.

*21.11 Choix de la période des vacances

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

b) Conciliation travail famille

Dans le but de conciliation travail famille, lorsque des personnes salariées sont « conjoints » et travaillent dans le même édifice, ils peuvent prendre leurs vacances en même temps.

Cependant, leur période de vacances est choisie par celui des deux conjoints ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

c) Affichage du choix de vacances pour la période estivale

Au plus tard le dernier dimanche de février, l'employeur doit afficher dans chaque édifice ayant plus de six (6) salariés un tableau de choix de vacances mentionnant le nombre de personnes salariées pouvant être en vacances en même temps, indiquant le nom des personnes salariées par ordre d'ancienneté; et comprenant les mentions suivantes pour chaque salarié :

1. l'ancienneté;

2. chacune des semaines de l'année du 15 mai au 30 septembre de l'année courante permettant à la personne salariée de cocher les semaines demandées, et les semaines correspondant à la période normale de vacances sont mises en évidence;

3. un espace pour la signature de la personne salariée ;

4. un espace pour que la personne salariée inscrive la date à laquelle elle a fait son choix.

L'application du présent article ne peut empêcher une personne salariée de programmer ses vacances pour l'année complète.

Cependant, dans tous les cas du choix de vacances en dehors de la période ci-haut mentionnée, les dispositions du paragraphe 21.10 s'applique.

21.12 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.

*21.13 Demande de vacances sans solde

a) Il est possible de faire une demande de vacances 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.

b) 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.

c) Toute demande de vacances pour augmenter la durée des vacances annuelles sera traitée après l'affichage des calendriers officiels de vacances.

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

e) Autorisation

Les autorisations de vacances ou de vacances 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 ET PERSONNELS

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 Paiement de l'excédent des crédits d'heures de maladie accumulés

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 ».

*22.03 Rapport annuel du nombre de crédit des heures de maladie

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur doit remettre au syndicat le rapport annuel du nombre de crédit des heures de maladie de chaque personne salariée incluant les informations ci-dessous :

a) du total du nombre de crédit des heures de maladie;

b) du « maximum accumulable » de la personne salariée;

c) du montant payable des heures excédentaires, s'il y a lieu.

22.04 Paiement d'absence maladie

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

*22.05 Condition de paiement

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.

Sur présentation de la facture originale, les frais du certificat médical exigé par l'employeur sont à sa charge et sont remboursés dans les quinze jours (15) suivant à la personne salariée.

*22.06 Condition de paiement pour congé personnel

Pour avoir droit au paiement d'un congé personnel, 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.

*22.07 Absence lors de déménagement

À l'occasion de son déménagement, la personne salariée peut utiliser un (1) jour de congé par année.

Les heures payées seront créditées de la banque de maladie de la personne salariée.

*22.08 Fin d'emploi ou perte de contrat

L'employeur paie, à l'exception d'une démission ou d'un congédiement, la totalité des crédits d'heures accumulés pour la personne salariée :

- dont le lien d'emploi est rompu en raison d'une mise à pied plus de treize mois ;

- ayant subi une mise à pied sans aucune possibilité de supplanter une autre personne salariée dans le rayon prévu au paragraphe 14.08 ;

- quittant pour la retraite.

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 du paragraphe 23.05, 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.

*23.02 Étalement des heures

Un employeur peut étaler les heures de travail de ses personnes salariées sur une base autre qu'une base hebdomadaire, s'il satisfait aux conditions suivantes :

a) les personnes salariées qui travaillent sur un poste comportant des heures de travail irrégulières, ex : Centre sportif, centre des congrès, cinéma, casino, etc.

b) l'étalement n'a pas pour but d'éluder le paiement des heures supplémentaires des personnes salariées travaillant dans un poste comportant des heures régulières de travail;

c) il a obtenu le consentement écrit de la personne salariée concernée en vertu de l'annexe «E», dont copie est transmise au syndicat ;

d) l'étalement a pour effet de permettre aux personnes salariées la possibilité d'obtenir notamment une meilleure stabilité dans leurs salaires dans la mesure où cela est possible.

e) la moyenne des heures de travail est équivalente à celle prévue à la semaine normale de travail;

f) les heures de travail sont étalées et payées sur une base d'un maximum de quatre semaines;

g) l'employeur doit informer le syndicat lors de l'obtention du contrat comportant des heures irrégulières au sens du présent article. L'employeur s'entend avec le syndicat afin de définir les postes ayant le statut de poste irrégulier.

23.03 Réputé être au travail

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

23.04 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.

23.05 Organisation des heures de travail

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.

23.06 Calcul de la semaine

Aux 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.

*23.07 Congé hebdomadaire

a) 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.

b) Une personne salariée n'est jamais tenue d'accepter une assignation de sept (7) jours consécutifs ou plus.

23.08 Réduction d'heures

a) 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.

b) 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.

23.09 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.

23.10 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 Période de repas additionnelle

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

ARTICLE 25 PÉRIODE DE REPOS

*25.01

a) L'employeur accorde au salarié une période rémunérée de repos de quinze (15) minutes au-delà d'une période de 3 h 45 de travail et une deuxième période rémunérée de repos de quinze (15) minutes au-delà d'une période de 6 h 45 de travail.

b) La personne salariée qui travaille plus de sept (7) heures dans la même journée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par tranche de trois heures quinze minutes de travail au-delà de sept (7) heures.

c) Jumelage de périodes de repos

La personne salariée peut jumeler deux périodes de repos avec l'accord écrit préalable de l'employeur.

ARTICLE 26 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

26.01 Les heures effectuées en plus des heures de la semaine normale de travail constituent des heures supplémentaires et entraînent une majoration de salaire de 50 %.

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

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 Toutes heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par l'employeur.

a) 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.

b) 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.

Dans le cas d'heures additionnelles, l'employeur doit favoriser le plein d'emploi et offre les heures additionnelles conformément au paragraphe 12.10 de la convention collective.

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) La personne salariée est payée 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) Advenant un changement dans la pratique existante chez l'employeur, celui-ci doit informer les personnes salariées par écrit au moins six (6) mois avant la date du changement. Copie doit être également remise au syndicat.

28.02 Remise du bordereau de paie ou du bulletin distinct

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.

*28.03 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
- la date d'embauche 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

*28.04 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.

*28.05 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie, de cinq pour cent (5 %) et un minimum de soixante-quinze dollars (75 $) et plus, la correction est faite dans les trois prochains jours ouvrables, et pour toutes les erreurs de moins de cinq pour cent (5 %). La correction est apportée sur la prochaine paie.

*28.06 Versement de la dernière paie

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée à la période de paie suivant son départ sa paie et les indemnités auxquelles elle a droit.

*ARTICLE 29 ROUTE ET CHARGE DE TRAVAIL

29.01 Route de travail :

a) Lors de l'assignation d'une personne salariée sur un nouveau poste, lors de renouvellement de contrats ou lors de toute modification de route existante, l'employeur doit remettre à chaque personne salariée concernée sa route de travail par écrit, laquelle inclut un sommaire des tâches régulières, leur fréquence, ainsi que le début et la fin de son horaire de travail.

b) Le syndicat reçoit, sur demande, une description écrite de la route de travail.

29.02 Organisation, modification et charge de travail :

a) 1ère étape :
La personne salariée qui croit éprouver des difficultés dans l'exécution, l'organisation ou la charge de travail, en parle en premier lieu avec son chef d'équipe ou son superviseur immédiat et tente de régler la problématique.

b) 2ème étape :
Si la problématique demeure, une évaluation de la route de travail est effectuée par une personne nommée par les parties dans les dix (10) jours ouvrables. L'employeur fait part de ses conclusions au syndicat et à la personne salariée.

29.03 Au terme de la 1ère et de la 2ème étape, si les parties s'entendent à l'effet que la charge de travail n'est pas à la base de la problématique :

a) La personne salariée peut demeurer à son poste en obtenant, si nécessaire, une formation supplémentaire;

b) Le syndicat et l'employeur peuvent également convenir d'un transfert administratif en vertu du paragraphe 13.03.

29.04 Au terme de la 1ère et 2ème étape, si les parties s'entendent que la charge de travail est à la base de la problématique, l'employeur :

a) Modifie ou adapte la route de travail en conséquence;

b) S'engage, s'il y a lieu, à retirer les mesures disciplinaires reliées directement à cette situation.

ARTICLE 30 UNIFORMES, STATIONNEMENT ET AUTRES

*30.01 a) 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.

b) L'employeur fournit également à la personne salariée des chaussures 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.

c) Équipements de protections

Lorsque les tâches l'exigent, l'employeur doit fournir sans s'y limiter tous les équipements de protections nécessaires et assume les coûts de ces équipements adaptés et les remplace au besoin.

30.02 Départ de la personne salariée

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.

*30.03 Chaussures de sécurité

L'employeur défraye le coût des chaussures de sécurité lorsque le client de l'employeur en exige le port sur les lieux de travail, le prix maximum admissible est de cent dollars (100$) annuellement à compter du 1er novembre 2019.

Ce montant est augmenté de deux dollars (2 $) le 1er novembre de chaque année, jusqu'à l'expiration du décret.

30.04 Matériel requis

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.).

30.05 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.

30.06 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 31 CAS FORTUITS

*31.01

a) Toute personne salariée peut utiliser ses crédits heures 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.

b) Advenant une fermeture d'un édifice en raison de tempête ou d'évènements spéciaux, l'employeur ne peux empêcher ou restreindre l'accès à cet édifice à une personne salariée afin de l'empêcher d'effectuer son travail, à moins que l'accès soit interdit par le client, dans ce cas la preuve incombe à l'employeur.

*ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE COLLECTIF

32.01 Choix et administration du régime

a) Les parties déterminent le ou les régimes de retraite collectifs applicables en vertu de la convention collective et du Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec, tel qu'amendé et dans lesquels les contributions de l'employeur seront versées. À défaut d'entente entre les parties sur le choix du ou des régimes, ceux-ci soumettent le tout à un arbitre en vertu du paragraphe 15.04 et suivants afin que celui-ci détermine le ou les régimes parmi les choix proposés.

b) Elles ne peuvent toutefois choisir un régime à prestations déterminées dont la capitalisation garantissant les prestations serait la responsabilité de l'employeur.

c) Le régime de retraite collectif est administré par le Comité paritaire.

32.02 Modification du régime

a) Les parties peuvent modifier le ou les régimes de retraite, ajouter un ou des régimes, terminer un ou plusieurs des régimes.

b) Elles en informent le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec et les employeurs qui collaborent à la mise en place et au maintien du ou des régimes.

32.03 Formule d'adhésion

Toute personne salariée, comme condition d'attribution d'emploi, doit remplir la formule d'adhésion au régime de retraite fournie par le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec, dater et signer cette formule d'adhésion. Il incombe aux employeurs de transmettre, au bureau du Comité paritaire, la formule susmentionnée en même temps que la liste prévue au paragraphe 32.06. Il leur incombe également de demander au Comité paritaire de renouveler leur provision de formules en temps opportun.

32.04 Contribution obligatoire de l'employeur

La contribution de l'employeur au régime de retraite est conditionnelle aux dispositions du Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec applicable.

La contribution de l'employeur est de :

- cinq cents (0.05 $) l'heure payée à compter du 1er novembre 2023;
- dix cents (0.10 $) l'heure payée à compter du 1er novembre 2024;
- vingt cents (0.20 $) l'heure payée à compter du 1er novembre 2025;

32.05 Contribution obligatoire et volontaire

L'employeur doit, retenir sur les salaires des personnes salariées les contributions obligatoires, et ce, dès la première journée d'emploi, s'il y a lieu, ainsi que les contributions volontaires des personnes salariées pour lesquelles il a reçu instruction à cet effet.

Une personne salariée ne peut cesser ou modifier son niveau de contribution plus d'une fois par année.

32.06 Transmission des contributions

L'employeur doit transmettre au comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec avant le 15e jour de chaque mois, sa contribution pour chaque personne salariée ainsi que les sommes retenues sur le salaire des personnes salariées pour qui doit être effectuée cette retenue, selon les modalités déterminées par le comité paritaire, et ce, pour le mois qui précède.

32.07 Fin des contributions au régime de retraite

La contribution au régime de retraite prend fin lorsque la personne salariée atteint l'âge de soixante et onze (71) ans. Toutefois, la contribution prévue au paragraphe 32.04 doit être ajoutée au taux horaire de la personne salariée.

32.08 Responsabilité de l'employeur

La responsabilité de l'employeur se limite au respect de ses obligations déterminées à l'article 32 et de tout préjudice résultant de son défaut de le faire.

ARTICLE 33 FONDS DE SOLIDARITÉ

33.01 a) Les parties conviennent de ce qui suit:

L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre 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 du Québec (FTQ).

b) Quel que soit le nombre de personnes salariées qui en font la demande, l'employeur convient de déduire à la source sur la paie de chaque personne salariée qui le désire, et qui a signé le formulaire de souscription, le montant indiqué par celle-ci, pour la durée qu'il a fixée ou jusqu'à avis contraire.

c) Une personne salariée peut en tout temps modifier le montant de ses versements, ou cesser de souscrire, en faisant parvenir un avis en ce sens au Fonds et à l'employeur.

33.02 a) L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du sous-paragraphe 33.02 b). Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom, le numéro d'assurance-sociale et le numéro de référence (fourni par le Fonds) de chaque personne salariée, et le montant prélevé pour chacune.

b) Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour la personne salariée qui en fait la demande de recevoir immédiatement sur sa paie les allégements fiscaux, lorsqu'il participe au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ) par déduction à la source (DAS).

ARTICLE 34 FONDS D'ÉPARGNE-RETRAITE

34.01 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.

34.02 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 du paragraphe 34.01 soient versés dans un fonds d'épargne-retraite.

34.03 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.

34.04 Il est clairement entendu que le syndicat n'assume aucune obligation autre que celle stipulée au paragraphe 34.02.

ARTICLE 35 DURÉE ET RENOUVELLEMENT

*35.01 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 2019 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.16, tel qu'amendé), et demeure en vigueur jusqu'au 1er novembre 2025.

35.02 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.

35.03 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.

35.04 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.

35.05 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 26e jour de novembre 2018.

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec

Sylvain Brochu
Derko Ltée

Sylvain Brochu
Entretiens Servi-pro Inc.

Laurie Germain
GDI Services (Québec) S.E.C.

Jean-Pierre Yvon
Les Services Ménagers Roy Ltée

Union des employés et employées de service, section locale 800

Denis Péloquin
Président de l'unité de base
Derko Ltée

Jean-Philippe Duclos
Président de l'unité de base
GDI Services (Québec) S.E.C.

Bruno Veilleux
Maintenance Euréka Ltée

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

Alain Arseneault
ML Entretien Multiservices

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

Jean-Pierre Yvon
Service d'entretien Signature

Mario Ledoux
Président de l'unité de base
Service d'entretien Signature

Bruno Veilleux
Service Sanitaire Frontenac Ltée

Alexis Roy
Représentant syndical

Marcel Langelier
GSF Canada Inc.

Sylvain Ouellet
GDI Services (Québec) S.E.C.
et porte-parole patronal

Alain Royer
Représentant syndical et porte-parole syndical

ANNEXE A

CLASSES ET SALAIRES

	1er nov. 2018	Promulgation du décret	1er nov. 2020	1er nov. 2021	1er nov. 2022	1er nov. 2023	1er nov. 2024	1er nov. 2025
Classe A	18.14$	18,59$	19,06$	19,58$	20,07$	20,57$	21,09$	21,62$
Classe B	17,76$	18,25$	18,75$	19,32$	19,85$	20,40$	20,96$	21,57$
Classe C	18,64$	19,11$	19,58$	20,12$	20,63$	21,14$	21,67$	22,23$

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	1er nov. 2018	Promulgation du décret	1er nov. 2020	1er nov. 2021	1er nov. 2022	1er nov. 2023	1er nov. 2024	1er nov. 2025
5 et moins	0,57$	0,58$	0,60$	0,61$	0,63$	0,64$	0,66$	0,68$
de 6 à 11	0,86$	0,88$	0,90$	0,93$	0,95$	0,97$	1,00$	1.03$
12 et plus	1,15$	1,18$	1,20$	1,23$	1,26$	1,29$	1,32$	1,35$

Augmentation au 1er novembre 2019 ou à la date de la promulgation du Décret si celui-ci entre en vigueur après le 1er novembre 2019.

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 ☐ Langue : Français ☐ Anglais ☐ Autres ☐
F ☐

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 de la personne salarié : (inscrire en lettres moulées)_____
   Adresse:_____
   Numéro de téléphone: _____ Date d'embauche:_____
   Adresse courriel : _____

2. NOM DE LA COMPAGNIE:

Statut :
- ☐ à l'essai
- ☐ titulaire d'un poste
- ☐ remplaçant
- ☐ 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 ET CONTRAT SI CONNU:
   Québec ☐
   Rive Sud (Québec) ☐
   Estrie ☐
   Bas St-Laurent ☐
   Saguenay/Lac St-Jean ☐
   Autre région ☐
   Classification ☐ A ☐ B ☐ C

   Groupes d'heures: (plus d'un groupe d'heure peut être choisi)
   groupe 1: plus de 35 h à 40 h ☐ _____
   groupe 2: plus de 30 h à 35 h ☐ _____
   groupe 3: plus de 25 h à 30 h ☐ _____
   groupe 4: plus de 20 h à 25 h ☐ _____
   groupe 5: plus de 0 h à 20 h ☐ _____

   Quart de travail: ☐ jour ☐ soir ☐nuit ☐fin de semaine
   Moyen de transport : ☐automobile ☐ transport en commun

La présente annexe est valide pour douze (12) mois à partir de la date de réception.
Signature de la personne salariée :_____Date :_____
Transmettre copie au syndicat Télécopieur :418-627-5617

ANNEXE D

(Partie 1)

LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Obligations familiales

79.6.1. Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles:

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.
2018, c. 212018, c. 21, a.201.

79.7. Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Fractionnement

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

Avis à l'employeur

Le salarié 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.
2002, c. 80, a. 29; 2018, c. 212018, c. 21, a.2111b.

Maladie ou accident

79.8. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Prolongation

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

2002, c. 80, a. 29; 2005, c. 13, a. 82; 2007, c. 36, a. 10; 2018, c. 212018, c. 21, a.221.

79.8.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

2018, c. 212018, c. 21, a.231.

79.9. Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

2007, c. 36, a. 11.

79.10. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 212018, c. 21, a.241.

79.10.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

2018, c. 212018, c. 21, a.251.

Absence lors de décès ou suicide

79.11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.
2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 212018, c. 21, a.2611.

79.12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 212018, c. 21, a.271.

79.13. Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.
2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 212018, c. 21, a.2811.

79.14. Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.
2007, c. 36, a. 11.

79.15. La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.
2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 212018, c. 21, a.2911.

79.16. L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.
2007, c. 36, a. 11.

ANNEXE D
(Partie 2)

CONGÉ DE PATERNITÉ OU MATERNITÉ

Naissance ou adoption
81.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq 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 semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Congé fractionné
Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 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.

Avis à l'employeur
Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 31; 2005, c. 13, a. 83.

Congé de paternité
81.2. Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.
1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 32.

Avis à l'employeur
81.2.1. Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.
2008, c. 30, a. 3.

Grossesse
81.3. Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

Avis à l'employeur
La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.
1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 21.

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.

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).
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.

Sur demande du salarié
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.

Lorsqu'un enfant est hospitalisé
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
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.

ANNEXE E

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

Nom de la personne salarié : (inscrire en lettres moulées)_____

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____heures 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 (*minimum d'un (1)* numéro). :_____ ; :_____ , Adresse courriel: _____ ;

Signature de la personne salariée :_____Date :_____

Signature de la personne responsable d'horaire : _____

Transmettre à l'employeur avec copie au syndicat
Télécopieur du syndicat: 418-627-5617

ANNEXE F

LES CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE COLLECTIVE

Les personnes salariées répondant aux critères d'admissibilité du régime en vigueur peuvent consulter le site internet suivant : ues800.org (sous l'onglet services offerts assurance collective) afin de connaître les options qui leur sont offertes.

INFO ASSURANCE COLLECTIVE - PAIEMENT DES COTISATIONS RAPPEL

Les cotisations d'assurance doivent être payées pour toutes les périodes de paie de l'année. Les cotisations d'assurance sont normalement prélevées sur le salaire de la personne salariée.

Lorsque les cotisations au régime d'assurance ne peuvent être prélevées à même le salaire de la personne salariée, **celles-ci doivent être payées directement au Syndicat**.

Voici des exemples : Pendant un retrait préventif, un congé de maternité, un congé parental, un congé sans solde, accident du travail, une mise à pied et autres.

Pour toutes informations, adressez-vous au département d'assurance collective du Syndicat au **514 385-1717 ou 1 800 361-2486**.

ASSURANCE SALAIRE SUITE AU DERNIER PAIEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE MALADIE

Il est très important de communiquer, ***AU MOINS 4 SEMAINES AVANT LA FIN DU DERNIER PAIEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE MALADIE***, avec le département d'assurance collective du Syndicat au **514 385-1717 ou 1 800 361-2486**, afin d'être informé de la procédure à suivre advenant la nécessité d'obtenir de l'assurance salaire.

Le tout, pour un traitement plus rapide et pour éviter des retards dans la gestion de votre dossier médical.

CARTE DE PRÉPAIEMENT

La carte de prépaiement en pharmacie et chez le dentiste est disponible pour les personnes salariées admissibles étant à l'emploi depuis une période continue d'au moins six (6) mois.

Pour obtenir cette carte la personne salariée doit en faire la demande en communiquant avec le département d'assurance collective du Syndicat à l'un des numéros susmentionnés.

ANNEXE G

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

COMPLÉMENT AU PARAGRAPHE 22.02, ALINÉA 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. 16) 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 le paragraphe 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 LE PARAGRAPHE 12.01 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

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 :_____

LETTRES D'ENTENTE PARTICULIÈRES

RELATIVES AUX ENTREPRISES SUIVANTES :

Page

GDI SERVICES (Québec) S.E.C.

Coordonnateurs de projet.....98

Mise en place d'un comité de relations de travail.....99

Personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT).....100

Mode de fonctionnement relativement à l'organisation des heures
De travail au Centre Vidéotron pour le secteur entretien ménager.....101

DERKO LTÉE

Retraite progressive.....107

Embauche ou transfert de personnes salariées provenant de l'autre certificat d'accréditation.....108

Mise en place d'un comité de relations de travail.....110

ENTRETIENS SERVI-PRO INC.

Retraite progressive.....111

MAINTENANCE EUREKA LTÉE.....112

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **GDI SERVICES (Québec) S.E.C.**
1375, rue Frank-Carrel, bureau 16
QUÉBEC (Québec) G1N 2E7

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet : Cas particuliers : Coordonnateurs de projet

Personnes visées : Richard Lemelin
Bernard Gosselin
Jean-Pierre Lacombe

CONSIDÉRANT les dispositions du paragraphe 3.05 *Personnes exclues de l'unité de négociation*;

CONSIDÉRANT que les personnes susmentionnées occupent une fonction exclue de l'unité de négociation;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de prévoir des conditions différentes pour ses personnes.

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. 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 de négociation, sauf aux fins de formation ou dans des cas d'urgence, à l'exception des stagiaires accompagnés d'un autre salarié.

2. Le syndicat reconnaît cependant que les personnes susmentionnées accomplissent dans l'exercice de leur fonction un maximum de 20 heures par semaine du travail régi par le certificat d'accréditation pourvu que cela n'ait pas pour effet de créer des mises à pied, ou une diminution du nombre d'heures des salariés affectés à ce contrat.

3. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et, en cas de litige sur la validité de celle-ci, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective signée entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **GDI SERVICES (Québec) S.E.C.**
1375, rue Frank-Carrel, bureau 16
QUÉBEC (Québec) G1N 2E7

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet: Mise en place d'un comité de relations de travail

CONSIDÉRANT que les parties désirent promouvoir des relations ordonnées et coopératives tout en favorisant le règlement prompt et équitable;

CONSIDÉRANT que les parties désirent se donner un outil de communication afin de discuter avec ouverture d'esprit, de façon à résoudre les problèmes avec un accord satisfaisant pour tous;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

1. Comité de relations de travail

   a) Les parties conviennent de mettre en place un comité de relations de travail composé de trois (3) représentants nommés par chaque partie, lequel se réunit une (1) fois par mois en vue de discuter de toute question intéressant les parties. L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre un conseiller externe lors des rencontres.

   b) La personne salariée sur une équipe de jour ou de soir est libérée de son quart de travail pour cette journée; la personne salariée sur une équipe de nuit est libérée de ses quarts de travail précédant et suivant immédiatement cette journée; si une telle journée coïncide avec un jour de congé de la personne salariée, ce congé est repris sans perte de rémunération à une date déterminée par entente entre la personne salariée et son supérieur immédiat. Les parties peuvent convenir de modalités différentes.

   c) Il n'y a pas de perte de salaire pour les personnes salariées impliquées lors de ces rencontres.

2. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et, en cas de litige sur la validité de celle-ci, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective signée entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **GDI SERVICES (Québec) S.E.C.**
1375, rue Frank-Carrel, bureau 16
QUÉBEC (Québec) G1N 2E7

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet : Personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT)

CONSIDÉRANT que les parties désirent promouvoir l'embauche de personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT); tout en favorisant des conditions d'intégration ordonnées, coopératives et équitables;

CONSIDÉRANT les dispositions du paragraphe 1.09 *« Salarié de stage en milieu de travail » et de la similitude entre les programmes*;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT :

1. Les parties s'entendent que la personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT), subventionné par un programme public, est considérée au même titre que le *« Personne salariée effectuant un stage en milieu de travail »* prévu au paragraphe 1.09 de la présente convention collective.

2. La personne subventionnée est régie par les dispositions en ce qui a trait au paiement des cotisations syndicales considérant qu'elle bénéficie d'avantage prévu à la convention collective;

3. Dans le cas où l'employeur n'est pas en mesure de combler un poste vacant en utilisant les dispositions de la présente convention collective, il peut, sous réserve de l'autorisation écrite du syndicat, offrir ledit poste vacant à une personne bénéficiant d'une subvention salariale.

4. L'employeur s'engage à fournir au syndicat une copie du contrat d'intégration au travail (CIT).

5. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et, en cas de litige sur la validité de celle-ci, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective signée entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **GDI SERVICES (Québec) S.E.C.**
1375, rue Frank-Carrel, bureau 16
QUÉBEC (Québec) G1N 2E7

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet: Mode de fonctionnement relativement à l'organisation des heures de travail au Centre Vidéotron pour le secteur entretien ménager

CONSIDÉRANT le désir des parties de s'entendre sur l'interprétation et l'application des dispositions de la convention collective, et ce, afin d'offrir un encadrement au bon fonctionnement des horaires;

CONSIDÉRANT les dispositions des articles 12 *Postes vacants ou nouvellement créés* et 23.03 Organisation des heures de travail de la convention collective;

CONSIDÉRANT que les personnes salariées travaillant au Centre Vidéotron ne peuvent avoir un horaire de travail régulier, celui-ci étant fait en fonction des besoins et activités du centre;

CONSIDÉRANT qu'il y a lieu de s'entendre sur l'interprétation et application des horaires et heures de travail pour les travailleurs affectés à ces postes;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR L'INTERPRÉTATION ET APPLICATION QUI SUIT :

Énumération des textes pertinents de la convention collective, en vigueur aux fins d'attributions des postes et heures de travail et modification en y ajoutant le point 8 de la présente entente pour les personnes salariées affectées au Centre Vidéotron;

1. « Extrait de l'article 12.01 de la convention collective »

   12.01 Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, de la perte d'un contrat ou d'une vacance permanente, l'employeur avise par écrit 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.

Toute personne salariée désirant travailler au Centre Vidéotron doit appliquer surtout poste vacant ou nouvellement créé en faisant connaître son désir à l'employeur et au syndicat de changer de poste en précisant le statut (temps complet ou temps partiel) ainsi que 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, doit être dûment signée par la personne salariée est transmise à l'employeur ainsi qu'une copie au syndicat.

2. « Extrait de l'article 12.04 de la convention collective »

*12.04 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 » selon le choix exprimé et qui satisfait aux exigences normales du travail à accomplir.

b) Lorsqu'une personne salariée obtient un poste en vertu de son formulaire (Annexe « C »), ce formulaire devient caduc.

c) La personne salariée à qui le poste est offert doit informer l'employeur de sa décision au plus tard un (1) jour ouvrable suivant la communication de l'employeur, à défaut, l'employeur doit l'offrir à la personne suivante.

d) Ce poste vacant est comblé dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

e) 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.

f) Candidat retenu

L'employeur informe la partie syndicale du nom du candidat retenu.

3. « Extrait de l'article 12.03 de la convention collective »

23.03 Organisation des heures de travail

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.

4. Distribution des heures de travail

a) En tenant compte des exigences du client et des évènements, les heures de travail sont offertes aux personnes salariées détenant un poste au Centre Vidéotron selon le statut choisi et par ordre d'ancienneté, jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail et en tenant compte de l'ordre suivant :

1. Personne salariée détenteur d'un poste à temps complet;
2. Personne salariée détenteur d'un poste à temps partiel;
3. Personne salariée remplaçante ayant rempli une annexe « E » et ne détenant pas de poste au Centre Vidéotron;

b) Dans le cas d'augmentation d'heures de travail avant l'affichage de l'horaire, l'Employeur offre les heures disponibles aux personnes salariées par ordre d'ancienneté selon le statut jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail.

c) Ancienneté préférentielle des chefs d'équipe

Les parties s'entendent à l'effet que les chefs d'équipe sont reconnus ayant le plus d'ancienneté lorsqu'ils exercent leur fonction dans le département et quart de travail pour lequel ils ont été nommés.

Lorsque le chef d'équipe n'exerce pas sa fonction de chef d'équipe dans son département, celui-ci n'a aucune ancienneté préférentielle sur les autres personnes salariées et autres quarts de travail.

À la suite de la distribution des heures de travail prévue aux alinéas a), b) ou c) du point 4, la personne salariée a l'obligation d'exécuter la totalité des heures qui lui ont été attribuées. De plus, la personne salariée doit obligatoirement remplir la formule de disponibilité prévue à l'annexe « E » aux fins de distribution des heures de travail.

5. Affichage de l'horaire de travail

En tenant compte des exigences du client et des évènements, l'Employeur doit informer les personnes salariées de l'horaire de travail le vendredi pour la période commençant le jeudi suivant. L'horaire ne peut être modifié sauf en cas de problématique hors de son contrôle.

Il est entendu qu'une telle modification à l'horaire ne devra pas affecter les jours de congé déjà programmés. Une modification des jours de congé programmés est volontaire par ordre d'ancienneté. Toutefois, si l'Employeur ne peut trouver un nombre suffisant, il affectera les personnes salariées par ordre inverse d'ancienneté.

Advenant des problématiques sur le respect de l'affichage de l'horaire de travail, les parties doivent se rencontrer afin de trouver une solution.

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 attribuer une fin de semaine de congé sur deux.

6. Heures de travail disponibles après l'établissement de l'horaire

Lorsque l'Employeur décide d'octroyer des heures de travail qui deviennent disponibles après l'établissement de l'horaire de travail hebdomadaire, et ce, pour quelque motif que ce soit, il les octroie de la façon suivante :

- Des heures de travail sont offertes selon l'ancienneté aux personnes salariées par ordre d'ancienneté selon le statut jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail qui possèdent les compétences pour accomplir les tâches requises, pour le plus grand nombre d'heures possible, et ce, jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail.

- Dans le cas où l'employeur n'a pas suffisamment d'heures lors de l'octroi des heures de travail, il pourra, selon les besoins et exigences, assigner la personne salariée à la journée aux fins de remplacement temporaire de la personne salariée absente sur divers contrats.

7. Non-application diminution du groupe d'heures (article 14.06)

Aux fins d'application et interprétation de la convention collective et considérant la nature du poste, les groupes d'heures prévus à l'article 14.06 ne peuvent s'appliquer suite à une diminution de groupe d'heures et ne peuvent s'interpréter comme s'il s'agissait d'une mise à pied. Toutefois, les autres dispositions de l'article14 s'appliquent.

8. Personne salariée régulière à temps complet

Toute personne salariée ayant complété sa période d'essai et qui, au cours de la période de référence comprise entre le 1er mai et le 30 avril de l'année subséquente, doit effectuer mille trois cents (1300) heures et plus, afin de maintenir son statut de personne salariée régulière à temps complet.

Aux fins de déterminer le statut de la personne salariée, l'employeur doit, à compter du 1er mai de chaque année, comptabiliser les heures effectuées au cours de la période de référence précédemment mentionnée, tout en tenant compte du désir formulé par la personne salariée en vertu de l'annexe « E ».

Lorsqu'une personne demande un changement de statut à un niveau inférieur en vertu de l'annexe « E », celui-ci devient en vigueur immédiatement.

Advenant le cas où la personne salariée n'a pas effectué le nombre d'heures requises, elle devient alors salariée régulière correspondant à son nouveau statut.

La personne détenant le statut de temps complet, doit être disponible pour travailler selon la semaine régulière de travail.

8.1 Personne salariée régulière à temps partiel

Toute personne salariée ayant complété sa période d'essai et qui, au cours de la période de référence comprise entre le 1er mai et le 30 avril de l'année subséquente, doit effectuer entre neuf cent trente (930) heures et mille deux cent quatre-vingt-dix-neuf (1299) heures par année afin de maintenir son statut de personne salariée régulière à temps partiel.

Aux fins de déterminer le statut de la personne salariée, l'employeur doit, à compter du 1er mai de chaque année, comptabiliser les heures effectuées au cours de la période de référence précédemment mentionnée, tout en tenant compte du désir formulé par la personne salariée en vertu de l'annexe « E ».

Lorsqu'une personne demande un changement de statut à un niveau inférieur en vertu de l'annexe « E », celui-ci devient en vigueur immédiatement.

Advenant le cas où la personne salariée n'a pas effectué le nombre d'heures requises, elle devient alors salariée régulière correspondant à son nouveau statut.

La personne détenant le statut de temps partiel, doit être disponible pour travailler selon la semaine régulière de travail.

8.2 Chaque année, soit le 1er mai, la liste des personnes salariées ainsi que leur statut (régulier / régulier à temps partiel) est révisée.

Une personne salariée ayant effectué 1300 heures de travail et plus dans les 12 mois précédents y est inscrite à titre de personne salariée régulière de même que celle qui a donné et respecté une disponibilité de quarante (40) heures et plus par semaine.

9. La présente entente entre en vigueur à compter de sa signature 2016 et est assujettie aux dispositions de la procédure de griefs et d'arbitrage.

10. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et, en cas de litige sur la validité de celle-ci, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective signée entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

LETTRE ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **DERKO LTÉE**
3020 rue Einstein
Québec (Québec) G1X 4B3

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet: Retraite progressive

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE :

1. Toute personne salariée régulière dont la somme de son âge et de son ancienneté (au moins vingt (20) ans) justifie quatre-vingts (80) ans a droit de présenter une demande pour une réduction de son nombre de jours de travail dans une semaine de travail.

2. Dans tel cas, la demande de la personne salariée doit être présentée par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat. La personne salariée y indique la date souhaitée du début de sa nouvelle cédule ainsi que des jours qu'elle entend utiliser à cette fin.

3. L'Employeur accorde la nouvelle cédule à la personne salariée en tenant compte des préférences exprimées et des besoins de son service.

4. La personne salariée peut être sujette à un déplacement si elle est la seule personne salariée qui exécute des travaux sur son quart de travail dans un édifice donné.

5. La personne salariée bénéficie par ailleurs de tous les bénéfices et avantage de la convention collective au prorata de ses nouvelles heures de travail.

6. L'employeur ne peut refuser la demande initiale de la personne salariée lorsque celle-ci est admissible à une indemnité de la Régie des rentes du Québec et satisfait aux conditions ci-avant énoncées.

LETTRE ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **DERKO LTÉE**
3020 rue Einstein
Québec (Québec) G1X 4B3

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet : Embauche ou transfert de personnes salariées provenant de l'autre certificat d'accréditation

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

A) 1) Aux fins d'application de la convention, les salariés travaillant pour Derko Ltée constituent une entreprise distincte d'Entretiens Servi-Pro Inc., c'est-à-dire qu'il n'y a pas de mouvement de main-d'œuvre entre les personnes salariées de chacune des accréditations.

2) Toutefois, dans le cas de poste vacant ou nouvellement créé (article 12) ou de transfert, si l'employeur ne peut combler le poste par une personne salariée faisant partie de l'unité d'accréditation prévue à la convention collective de l'accréditation visée, il convient de favoriser les salariés de l'autre unité aptes à remplir la tâche.

3) Un salarié embauché et provenant de l'autre unité d'accréditation ne peut, à l'exception des conditions prévues aux articles 12, 13 et 14 de la convention collective, retourner dans son ancien poste avant la terminaison du contrat entre l'employeur et le client.

4) Il est entendu qu'une personne salariée qui change ainsi d'entreprise à la demande de l'employeur à l'occasion de poste vacant ou nouvellement créé ou un transfert suite à une entente intervenue avec le syndicat transfère également son ancienneté ainsi que le nombre de semaines de vacances et d'avantages sociaux auxquels elle a droit, dans l'entreprise qu'elle délaisse, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective.

5) Période d'essai

Il est entendu que la personne salariée provenant de l'autre accréditation obtient un poste, selon les dispositions susmentionnées. Cette personne salariée a droit à une période d'essai tel que prévu au paragraphe 12.02 de la présente convention collective.

C) Personne salariée travaillant dans l'autre unité d'accréditation

1) Mise à pied d'une personne salariée embauchée provenant de l'autre accréditation

Il est entendu que si une personne salariée titulaire d'un nouveau poste dans l'accréditation est mise à pied ou qu'elle est déplacée, ou mise à pied à la suite d'une perte de contrat, elle réintègre son ancien poste dans son ancienne entreprise avec tous ses droits et privilèges comme si elle ne l'avait jamais quittée. Dans le cas où son poste n'existe plus, elle peut également se prévaloir des dispositions prévues à l'article 14 de la convention collective en ce qui a trait à la procédure de mise à pied et déplacement.

2) Il est entendu qu'une personne salariée qui change ainsi d'entreprise (accréditation) continue d'accumuler son ancienneté dans son ancienne entreprise (accréditation) comme si elle ne l'avait jamais quittée.

D) La présente entente fait partie intégrante de la convention signée entre les parties et est assujettie à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **DERKO LTÉE**
3020 rue Einstein, Québec (Québec) G1X 4B3

ET : **ENTRETIENS SERVI-PRO INC.**
3020, Einstein, Québec (Québec) G1X 4B3

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet : Mise en place d'un comité de relations de travail

CONSIDÉRANT que les parties désirent promouvoir des relations ordonnées et coopératives tout en favorisant le règlement prompt et équitable;

CONSIDÉRANT que les parties désirent se donner un outil de communication afin de discuter avec ouverture d'esprit, de façon à résoudre les problèmes avec un accord satisfaisant pour tous;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIT:

1. Comité de relations de travail

   a) Les parties conviennent de mettre en place un comité de relations de travail composé de deux (2) représentants nommés par la partie patronale et deux (2) représentants nommés par la partie syndicale, lequel se réunit une (1) fois par mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, en vue de discuter de toute question intéressant les parties. L'une ou l'autre des parties peut s'adjoindre un conseiller externe lors des rencontres.

   b) Le salarié sur une équipe de jour ou de soir est libéré de son quart de travail pour cette journée; le salarié sur une équipe de nuit est libéré de ses quarts de travail précédant et suivant immédiatement cette journée; si une telle journée coïncide avec un jour de congé du salarié, ce congé est repris sans perte de rémunération à une date déterminée par entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Les parties peuvent convenir de modalités différentes.

      g) Il n'y a pas de perte de salaire pour les salariés impliqués lors de ces rencontres.

2. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et, en cas de litige sur la validité de celle-ci, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective signée entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE : **ENTRETIENS SERVI-PRO INC.**
3020, Einstein, Québec (Québec) G1X 4B3

ET : **UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800**
5000, boul. des Gradins, bureau 210
Québec (Québec) G2J 1N3

Objet : Retraite progressive

IL EST CONVENU ENTRE LES PARTIES QUE :

1. Toute personne salariée régulière dont la somme de son âge et de son ancienneté (au moins vingt (20) ans) justifie quatre-vingts (80) ans a droit de présenter une demande pour une réduction de son nombre de jours de travail dans une semaine de travail.

2. Dans tel cas, la demande de la personne salariée doit être présentée par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat. La personne salariée y indique la date souhaitée du début de sa nouvelle cédule ainsi que des jours qu'elle entend utiliser à cette fin.

3. L'Employeur accorde la nouvelle cédule à la personne salariée en tenant compte des préférences exprimées et des besoins de son service.

4. La personne salariée peut être sujette à un déplacement si elle est la seule personne salariée qui exécute des travaux sur son quart de travail dans un édifice donné.

5. La personne salariée bénéficie par ailleurs de tous les bénéfices et avantage de la convention collective au prorata de ses nouvelles heures de travail.

6. L'employeur ne peut refuser la demande initiale de la personne salariée lorsque celle-ci est admissible à une indemnité de la Régie des rentes du Québec et satisfait aux conditions ci-avant énoncées.

7. La présente entente fait partie intégrante de la convention collective et, en cas de litige sur la validité de celle-ci, est sujette à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à l'article 15 de la convention collective signée entre la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec et l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

MAINTENANCE EURÉKA LTEE
754, rue Notre-Dame Est, bureau 203
THETFORD MINES (Québec) G6G 2S7

ci-après appelé : « L'employeur »

ET

L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800
920 rue de Port-Royal Est, Montréal Qc H2C 2B3

ci-après appelée : 'Le syndicat »

En regard de l'achat de l'achalandage des contrats Maintenance Euréka Ltée et sans limiter la portée générale de la convention collective en vigueur, les parties conviennent ce qui suit :

1. Les personnes salariées à l'emploi de Nettoyage M.M.M deviennent à compter du 1er juin 2011 des personnes salariées de Maintenance Euréka Ltée. régis par la convention collective en vigueur à compter du 7 janvier 2010 et se terminant le 31 décembre 2011. La nouvelle ancienneté de compagnie auprès de l'employeur s'accumule à compter du 1er juin 2011.

2. Il est entendu que les personnes salariées à l'emploi de Nettoyage M.M.M le 1er juin 2011 seront soumises à la période de probation tel que prévue au paragraphe 1.08 de la convention collective. Par la suite, si l'employeur décide de maintenir à son emploi les personnes salariées, aux fins de détermination de leur rang d'ancienneté entre elles, et ce, au sens du paragraphe 11.03 de la convention collective, la date d'embauche reconnue par l'ancien employeur (Nettoyage M.M.M) détermine leur rang.

3. De plus, les personnes salariées de Nettoyage M.M.M, conservent et cumulent leur ancienneté aux fins d'éligibilité du nombre de semaines de vacances et d'avantage sociaux auxquels ils ont droits, et ce, incluant leur banque de jours de maladie accumulée qu'ils détenaient avant le 1er juin 2011, tel que prévu à la convention collective en vigueur.