

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**

2026 – 2031

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2	BUT DE LA CONVENTION	9
ARTICLE 3	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	9
ARTICLE 4	PRATIQUE INTERDITE ET COLLABORATION	13
ARTICLE 5	LANGUE DE TRAVAIL	13
ARTICLE 6	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
ARTICLE 7	DROITS ACQUIS	16
ARTICLE 8	AFFICHAGE ET COMMUNICATION	16
ARTICLE 9	RÉGIME SYNDICAL.....	16
ARTICLE 10	ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	19
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	22
ARTICLE 12	POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS	25
ARTICLE 13	TRANSFERT, EXCLUSION DE CONTRAT OU ÉCHANGE.....	28
ARTICLE 14	MISES À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	30
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	33
ARTICLE 16	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	36
ARTICLE 17	CONGÉ D'ÉTUDES OU CONGÉ SANS SOLDE.....	37
ARTICLE 18	CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL.....	38
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	39
ARTICLE 20	CONGÉS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES	42
ARTICLE 21	VACANCES ANNUELLES.....	46
ARTICLE 22	CONGÉS DE MALADIE ET PERSONNELS.....	51
ARTICLE 23	HEURES DE TRAVAIL	53
ARTICLE 24	REPAS.....	56
ARTICLE 25	PÉRIODE DE REPOS.....	57
ARTICLE 26	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	57
ARTICLE 27	RAPPEL AU TRAVAIL	58
ARTICLE 28	PAIEMENT DE SALAIRE	58
ARTICLE 29	ROUTE ET CHARGE DE TRAVAIL.....	60
ARTICLE 30	UNIFORMES, STATIONNEMENT ET AUTRES	61
ARTICLE 31	CAS FORTUITS.....	63
ARTICLE 32	RÉGIME DE RETRAITE COLLECTIF	63
ARTICLE 33	FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ	65
ARTICLE 34	FONDS D'ÉPARGNE-RETRAITE	66
ARTICLE 35	DURÉE ET RENOUVELLEMENT	66
ANNEXE A	CLASSES ET SALAIRES	69
FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE		70
FORMULE DE DISPONIBILITÉ		71
CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ À L'ASSURANCE COLLECTIVE		72
MÉTHODE DE CALCUL DE L'EXCÉDENT DES CRÉDITS D'HEURES DE MALADIE		73
LETTRE D'ENTENTE NO 1		74
LETTRE D'ENTENTE NO 2		75
LETTRE D'ENTENTE NO 3		76
LETTRES D'ENTENTE PARTICULIÈRES		77
LETTRE D'ENTENTE		78
LETTRE D'ENTENTE		79
LETTRE D'ENTENTE		80
LETTRE D'ENTENTE		84
LETTRE D'ENTENTE		86
LETTRE D'ENTENTE		87
LETTRE D'ENTENTE		89
LETTRE D'ENTENTE		90

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

La convention collective s'applique à toutes les personnes salariées préposées à l'entretien ménager qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la convention collective dans les limites des certificats d'accréditation détenus par le Syndicat, à l'exclusion de celles qui ont déjà leur propre convention.

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-Témiscamingue
- Région 09 Côte-Nord
- Région 10 Nord-du-Québec
- Région 11 Gaspésie-Îles-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

MONTREAL (Québec) H2C 2B3

Bureaux régionaux :

5000, boulevard des Gradins, bureau 210

QUÉBEC (Québec) G2J 1N3

2679, boulevard du Royaume, bureau 220

JONQUIÈRE (Québec) G7S 5T1

7080, boulevard Marion, bureau 103

TROIS-RIVIÈRES (Québec) G9A 6G4

259, boulevard 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

- 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 sauf dans la mesure prévue par la Loi.

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 à 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 assujéti 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) de la Loi sur les décrets de convention collective (LDCC).
- 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 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 migrante

Personne salariée qui travaille en vertu d'un permis de travail valide ou d'un statut conservé en vertu du *Règlement de l'immigration et la protection des réfugiés*. La convention collective s'applique intégralement à cette personne salariée.

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. Pour l'utilisation d'un aspirateur dorsal, cette tâche est limitée à une durée maximale de trois (3) heures durant les heures de travail, un maximum de deux (2) heures consécutives et une interruption d'une (1) heure.

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.

La personne salariée qui n'est pas chef d'équipe mais qui effectue les tâches de chef d'équipe, pour une période de plus de cinq (5) jours, de façon régulière sans nécessairement être quotidienne, doit recevoir la prime associée.

Lorsqu'il n'y a pas de chef d'équipe dans les contrats de deux (2) personnes salariées et moins, l'Employeur peut requérir à une personne salariée, dans sa route de travail, d'effectuer les tâches suivantes : commandes, feuilles de temps ou la remise des clés.

Il n'a pas à nommer un chef d'équipe dans ce cas mais doit inscrire ces tâches dans la route de travail de la personne salariée et lui allouer un temps raisonnable pour les effectuer.

- 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 remettre 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. Aucune preuve matérielle (photo, vidéo, enregistrement) prise par un chef d'équipe à l'égard d'autres personnes salariées n'est valide à des fins disciplinaires, ce rôle appartenant à l'Employeur.
- 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 outrepassé 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, mécontentement 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 la direction 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 la direction 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 Édifice public

« Édifice public » : une école, un centre de formation professionnelle et un centre d'éducation des adultes établis par un centre de services scolaire ou une commission scolaire, un collège institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29), un établissement d'enseignement de niveau universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (chapitre E-14.1), un établissement d'enseignement privé visé par la Loi sur l'enseignement privé (chapitre E-9.1), un établissement au sens de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux (chapitre G-1.021), un établissement occupé par un organisme à but non lucratif à vocation sociale et communautaire, une garderie, un jardin d'enfants, une halte-garderie ou un centre de la petite enfance au sens de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1), une clinique, une maison de convalescence, une maison de refuge ou autre établissement pour nécessiteux, une bibliothèque, une maison de la culture, un musée, un centre d'expositions, un centre d'interprétation de patrimoine, un cinéma, un théâtre, une église, une chapelle, un couvent, un club, un bar, un restaurant, une cafétéria, une taverne, une brasserie, un hôtel, un motel, une auberge, une salle de conférence, une salle municipale, une exposition, une foire, les estrades situées sur un champ de course ou utilisées pour des divertissements publics, sportifs ou autres, un aréna, une usine, une industrie, un édifice à bureaux, un bureau, une banque, une caisse, un magasin, un centre commercial, un tunnel, une gare, un terminus de transport aérien, maritime, ferroviaire ou routier, une maison à plusieurs appartements ou

logements, les aires communes d'un édifice à condominium, un bain public, un mail, un cabaret, un lieu où sont présentées des compétitions sportives, des kermesses, une salle de réunion publique, une salle de spectacles, de divertissements publics ou sportifs et tout autre lieu semblable à un des édifices mentionnés dans ce paragraphe ou utilisé comme tel.

1.21 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 douze (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.

1.22 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.

1.23 Client

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

1.24 Quart de travail

- 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, civique ou électronique 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, l'abolition d'un poste, empêcher l'octroi d'heures additionnelles ou empêcher la maximisation des heures de travail. Il est aussi entendu que même si un sous-traitant occupe un poste, celui-ci reste vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire au sens de l'article 12.
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.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

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 son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son identité ou expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue à la Loi, de sa religion, de ses convictions 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 minimalement de deux (2) représentants nommés par l'Employeur et de deux (2) représentants nommés par le Syndicat.

- b) Les parties se rencontrent à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles.
- c) 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 dans un délai raisonnable 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.
- d) L'Employeur doit s'assurer de fournir à la personne salariée concernée tous les moyens de protection ainsi que les méthodes et techniques appropriées pour toute tâche particulière requise à une personne salariée exposée à une chute de plus de trois (3) mètres à moins qu'elle ne fasse qu'utiliser un moyen d'accès ou de sortie. Il est de la responsabilité de la personne salariée de respecter les consignes de sécurité.

6.04 a) Formation de secouriste

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

b) Paiement par l'Employeur lors de lésion professionnelle

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

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

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

L'Employeur verse le salaire à la personne salariée à l'époque où il le lui aurait normalement versé conformément 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) Assignment temporaire

Lorsqu'une personne salariée est en assignment temporaire, l'Employeur doit tenter de l'accommoder et 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 signée par un médecin.

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, en vertu d'une entente particulière telle que prévue au paragraphe 3.06, 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, tel 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 effectue par virement bancaire 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;
- trois (3) premiers chiffres du 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 débiter 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
- 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) Le nombre total maximum de jours payés par année civile par l'Employeur en vertu de l'article 10 pour l'ensemble des salariés au service de l'Employeur visé par la ou les accréditations est fixé comme suit :
- i. de 1 à 100 salariés = 10 jours
 - ii. de 101 à 250 salariés = 15 jours
 - iii. de 251 à 500 salariés = 20 jours
 - iv. 500 salariés et plus = 25 jours

- b) Pour les libérations subséquentes à celles prévues au paragraphe a), 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 paragraphe 10.02, 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

Lorsque l'Employeur convoque une personne salariée pour discuter de mesures disciplinaires, de griefs ou pour tout autre motif, il doit l'informer de son droit d'être accompagnée, à son choix, par un représentant du Syndicat, un membre du comité exécutif ou un délégué syndical.

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

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 en le signifiant par écrit à son Employeur. Ce dernier en informe le Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivants;

- b) si elle est démise de ses fonctions pour une cause juste et suffisante et non réinstallée selon les dispositions de la convention collective;
- c) si elle est absente pour cause de maladie ou d'accident durant plus de vingt-quatre (24) mois à moins que ce ne soit une lésion professionnelle;
- d) si elle est promue à un emploi non assujéti 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 compté ;

- 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 compté ;

- 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) si 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;
 - adresse électronique;
 - 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);
 - 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);
 - date de l'expiration du permis de travail de la personne salariée migrante, le cas échéant.
- c) La liste d'ancienneté peut être corrigée en tout temps sur demande du Syndicat.

ARTICLE 12 POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS

12.01 Affichage de poste

L'Employeur verra à afficher, sur le support de son choix, un babillard électronique des postes vacants ou nouvellement créés. À titre d'exemple, sur un site internet et/ou application mobile et/ou plateforme accessible à toutes les personnes salariées.

Les postes seront affichés par date du plus récent au plus ancien.

Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, l'Employeur dispose d'un maximum de dix (10) jours pour procéder à l'affichage du poste.

L'affichage comprend l'horaire, le nombre d'heures, la classification, la date d'entrée en fonction, le type de contrat (ex : école, bureau, centre commercial, etc.), le lieu de travail, l'arrondissement, la ville ou village (code postal) et la notification d'un travail seul ou en équipe et, le cas échéant, le fait que l'affichage est urgent.

L'Employeur peut notifier quotidiennement chaque affichage aux personnes salariées. S'il n'y a pas de notification directe, l'Employeur doit prévoir deux périodes de parution par semaine des affichages sur le support choisi (ex : le lundi et le jeudi). Une fois la fréquence établie par l'Employeur, celui-ci en informe les personnes salariées.

Le Syndicat aura les accès pour vérifier l'affichage. S'il n'est plus disponible sur le support choisi, l'Employeur le fournira au Syndicat, sur demande.

12.02 Application sur un poste

Les personnes salariées auront cinq (5) jours à partir de la date de parution de l'affichage sur le babillard défini par l'Employeur, à moins d'une urgence auquel cas le délai sera de deux (2) jours, pour informer par écrit l'Employeur qu'elles souhaitent obtenir un poste disponible. À la fin de la période prévue précédemment, le poste sera attribué par ancienneté parmi toutes les personnes salariées apte à faire le travail ayant signifié par écrit leur intérêt à l'Employeur.

12.03 Attribution de poste

L'Employeur confirmera ensuite l'attribution du poste à la personne salariée concernée, relié à un affichage donné, avec copie au Syndicat.

Le poste vacant ou nouvellement créé est attribué dans un délai maximal de dix (10) jours après à la fin de la période d'affichage.

La date d'entrée en fonction est celle prévue à l'affichage.

12.04 Poste non comblé

Si personne n'a appliqué sur le poste suite à la période d'affichage, le poste demeure ouvert sur le support choisi par l'Employeur. Ce dernier a alors le choix de le combler à l'externe ou de l'attribuer à la première personne salariée à l'interne qui applique et qui remplit les exigences.

12.05 Période transitoire

L'Employeur et le Syndicat peuvent prévoir une période transitoire, le cas échéant, pour l'application du présent article. L'entente doit être communiquée aux personnes salariées.

12.06 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.

12.07 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 paragraphe 12.03.

12.08 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.

- 12.09 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. Les heures peuvent être attribuées en totalité ou fragmentées, à la discrétion de l'Employeur. Ces heures seront attribuées à la personne salariée ou aux personnes salariées 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.

12.10 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 paragraphe 12.03.

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.
- c)

12.11 Heures additionnelles

- a) Dans tous les cas d'ajout de postes temporaires ou de travaux temporaires, les dispositions des paragraphes 12.08 et 12.09 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.

12.12 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 et d'exclusion de contrat à la demande du client

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. Sinon, 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.
3. 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.

4. 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.
5. 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 Lors du transfert administratif en vertu du paragraphe 13.05, la personne salariée ne peut subir de perte salariale par rapport à l'horaire de son ancien contrat et ce, entre le temps où elle est transférée et le début de son nouveau poste. Cela ne s'applique pas si la personne salariée refuse l'une des options prévues au paragraphe 13.05.

13.07 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.

13.08 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, ou à défaut sur un autre 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

Lorsqu'il y a une supplantation à effectuer, dans un premier temps, offrir aux personnes salariées les postes vacants ou nouvellement créés.

La personne salariée peut donc choisir entre un poste vacant, nouvellement créé ou la 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.

Advenant le cas que les personnes salariées optent pour un poste vacant, nouvellement créé ou la supplantation d'un poste, la notion de période d'essai ne s'appliquera pas.

- 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 heure 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 les dispositions prévues aux paragraphes 14.02 et 14.03 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 Assignment 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 de disponibilité et en transmettre une 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 leur disponibilité exprimée sur le formulaire prévu à cet effet, pourvu qu'elles soient aptes à remplir les exigences normales de la tâche. Les personnes salariées n'ayant pas rempli de formulaire sont présumées être disponibles en tout temps.

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 et d'interprète, si applicable, 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 perte de rémunération, sur préavis de deux (2) jours ouvrables du Syndicat. Le Syndicat rembourse l'Employeur sur présentation d'une facture 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 trente (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.

Le défaut de respecter les dispositions prévues au présent article rend cette mesure nulle.

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 ou administrative 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, incluant la mesure elle-même, 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.

Il peut également demander à l'Employeur de lui envoyer une copie gratuite d'une partie ou de l'ensemble de son dossier par la poste ou par messagerie.

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 D'ÉTUDES OU CONGÉ SANS SOLDE

17.01 Congé d'études

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

- a) la demande de congé doit être faite par écrit, et elle doit exposer la nature des études projetées;
- b) 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 d'accepter ou de refuser telle demande de congé en fonction de ses besoins opérationnels et de l'ancienneté des salariés.

L'Employeur peut également refuser telle demande lorsqu'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 officiel des calendriers de vacances.

ARTICLE 18 CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ ET PARENTAL

- 18.01 Toutes les lois et règlements d'ordre public, telle que la Loi sur les normes du travail, relatifs à la grossesse, au congé de maternité, au congé de paternité, au congé parental, au congé de naissance ou d'adoption et aux congés relatifs aux obligations familiales s'appliquent 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 Congé sans solde pour décès

- 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 si elle 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.

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 CONGÉS FÉRIÉS ET CONGÉS MOBILES

20.01 Toute personne salariée bénéficie annuellement d'un (1) jour de fête chômé et payé 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 Grâce
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 toutes les personnes salariées ayant douze (12) mois ou plus d'ancienneté. Ce congé mobile annuel peut être pris selon les conditions prévues au paragraphe 20.03 au cours de l'année, et pour chaque année subséquente.

13. Un 2^e congé mobile par année est ajouté, à partir du 1^{er} janvier 2029, pour toutes les personnes salariées ayant trente-six (36) mois ou plus d'ancienneté.

14. Un 3^e congé mobile par année est ajouté, à partir du 1^{er} janvier 2031, pour toutes les personnes salariées ayant trente-six (36) mois ou plus d'ancienneté.

Advenant qu'au 31 décembre, la personne salariée n'a pas utilisé un congé mobile, l'Employeur doit payer ce congé sur la paie suivante, à taux horaire régulier, selon les modalités prévues pour le paiement des congés mobiles.

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 et des congés mobiles

Condition de paiement des congés fériés

Pour avoir droit au paiement de ces jours de fête, une personne salariée doit 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 dans les cinq (5) jours ouvrables précédant ou suivant 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 à partir de la 4^e journée pour justifier son absence.

Condition de paiement des congés mobiles

Pour avoir droit au paiement d'un congé mobile, la personne salariée doit faire une demande écrite à l'Employeur au moins dix (10) jours avant la prise du congé.

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 où 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 %.

Paiement du/des congés mobiles

Le paiement dû à la personne salariée pour le congé mobile payé est égal au paiement de la journée auquel la personne salariée aurait droit si elle avait travaillé ce jour-là.

Malgré le paragraphe précédent, lors d'un congé mobile, 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 mobile. Le pourcentage sera de 10 % dans le cas où la paie est de deux (2) semaines.

- 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 1^{er} 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 :

Année de service au 1^{er} mai	Semaines de vacances	% du salaire gagné
320 heures travaillées et plus de service	1 ½ 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%
Vingt-cinq (25) ans de service et plus	5 semaines	10%
Trente (30) ans de service et plus	6 semaines	12 %

21.03 Absence pour cause de maladie, accident, congé de maternité, de paternité 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, 5 ou 6 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 trois (3) 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 recevoir son indemnité au plus tard à la prochaine période de paie.

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, au choix de la personne salariée. Si elle choisit le report, la date est déterminée 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 mai et le 30 avril 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 21.10, 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 considérée 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'appliquent.

21.12 Ordre des départs

- a) L'ordre des départs en vacances doit être affiché au plus tard le 1er 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, à l'exception de celle qui demande son congé annuel en mai, auquel cas le délai est de deux (2) semaines.

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 écrit.
- 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 2,44 % des heures payées incluant les vacances.

À partir du 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée justifiant de trois (3) mois de service continu utilise ses crédits d'heures maladie prévus au présent article, et ce, si l'une ou les deux (2) premières journées prises annuellement sont des absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel.

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 en annexe.

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 (1^{ère}) journée de maladie.

22.05 Règles particulières pour les deux (2) journées rémunérées pour les absences ou congés pour raisons familiales ou parentales ou absences pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel.

- a) Seules les deux (2) premières journées prises à partir du 1er janvier de chaque année, soit en vertu du paragraphe 22.01, sont rémunérées en utilisant les crédits d'heures maladie.

Si, à la date de la prise du congé ou de l'absence, la personne salariée n'a pas accumulé suffisamment de crédit d'heures de maladie ou si la personne salariée n'y a pas encore accès puisqu'elle n'a pas terminé sa période d'essai, la personne salariée rembourse ces journées par le biais de l'accumulation subséquente de crédit d'heures de maladie prévue au paragraphe 22.01.

Ce droit naît dès que la personne salariée justifie de trois (3) mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.

- b) Si la personne salariée quitte son emploi pour quelque raison que ce soit avant qu'elle n'ait pu rembourser ces journées par le biais de l'accumulation de crédit d'heures de maladie en vertu du paragraphe 22.01, l'Employeur renonce à lui réclamer le remboursement de ces journées.
- c) Pour les deux (2) premières journées prises à partir du 1er janvier de chaque année, soit en vertu du paragraphe 22.01, l'Employeur verse à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires et avec les ajustements requis en cas de fractionnement.

22.06 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 ne peut exiger un certificat médical lors des trois (3) premières périodes d'absences d'une durée de trois (3) jours consécutifs ou moins prises sur une période de douze (12) mois.

Lorsque les périodes du paragraphe précédent sont écoulées, l'Employeur peut requérir un certificat médical pour une durée maximale de trois (3) mois lorsqu'il y a une accumulation de ces absences maladies.

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.

22.07 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.

22.08 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.

22.09 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 de plus de treize (13) 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 du formulaire de disponibilité 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 continue 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. Si une entente pour des dépenses de transport doit être payée de façon exceptionnelle, le Syndicat, la personne salariée et l'Employeur doivent s'entendre sur la compensation.

- 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.

La réduction d'heures ne peut s'effectuer avant un délai de cinq (5) jours ouvrables. Si l'Employeur choisit de la rendre effective immédiatement, il assume la réduction envers la personne salariée dans le délai imparti.

- 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.

23.11 Si la diminution d'heures de la personne salariée touchée modifie son groupe d'heures, cette dernière a droit à la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

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 et repas

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

La personne salariée peut jumeler sa période de repas et une période de repos avec l'accord 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, les congés de maladie chômés, les congés fériés et les congés mobiles 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 quatre (4) 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 quatre (4) heures au taux horaire régulier.

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
- les congés de maladie payés durant la période et le cumulatif de la banque de maladie, le tout identifié en argent ou en heures
- la contribution de la personne salariée au régime de retraite collectif pendant la période et le cumulatif annuel si applicable
- la contribution de l'Employeur au régime de retraite collectif et le cumulatif annuel
- le cumulatif des vacances
- le montant des primes
- les congés mobiles

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. Sur demande et avec l'accord de la personne salariée, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat.

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 (3) prochains jours ouvrables. Pour toutes les erreurs de moins de cinq pour cent (5 %), la correction est faite sur la prochaine paie.

Advenant qu'une somme soit versée en trop à une personne salariée, avant d'effectuer une déduction, l'Employeur doit conclure une entente de remboursement avec celle-ci et en informer le Syndicat.

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 qui engendre des modifications 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.

Lorsque l'Employeur modifie une route de travail pour plus de cinq (5) jours, il doit:

1. s'assurer que la modification (ajout, retrait) soit prise en compte dans la charge de travail de la personne salariée pour qu'elle soit complète (à 100%) et se reflète dans sa route de travail;
 2. modifier la route de travail de la personne salariée et lui en remettre une copie écrite.
- b) Le Syndicat reçoit, sur demande, une description écrite de la route de travail.

Sur demande d'une personne salariée, l'Employeur lui remet, dans les dix (10) jours ouvrables suivant, sa route de travail par écrit, laquelle inclut un sommaire des tâches, leur fréquence ainsi que le début et la fin de son horaire de travail.

- c) Tant qu'une personne salariée n'a pas reçu sa route de travail, l'Employeur ne peut lui imposer une mesure disciplinaire en lien avec sa prestation 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, neufs, en nombre suffisant, payés par l'Employeur et remplacés suivant une usure normale.

Dans le cas spécifique des t-shirts, polos, chandails ou chemises, l'Employeur doit en fournir minimalement deux (2) exemplaires annuellement et ce, pour toute personne salariée ayant complétée sa période d'essai.

Le cas échéant, l'Employeur doit aussi fournir des vêtements adaptés pour des tailles particulières et des vêtements féminins.

b) L'Employeur fournit également à la personne salariée des chaussures de sécurité dans les édifices où leur port est requis par le client, si les tâches ou l'environnement de travail le requiert ou lors de l'exécution de travaux spéciaux afin de préserver la santé et la sécurité de la personne salariée.

c) Équipements de protections

d) 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 quarante dollars (140\$) annuellement à compter du 1er novembre 2026. Lorsque requis selon le paragraphe 30.01 b) et si c'est la personne salariée qui fait l'achat, elle se fait rembourser dans les meilleurs délais, sur présentation de la facture à l'Employeur, jusqu'à concurrence du prix maximum admissible.

Ce montant est augmenté de trois dollars (3 \$) 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.) et il doit aussi s'assurer que le matériel soit en bon état.

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 rembourse à une personne salariée le coût de tout document ou certificat qu'il exige ou exigé avant ou après son embauche. Si c'est l'Employeur qui a assumé les coûts, il ne peut se faire rembourser par la personne salariée.

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 peut 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. Si l'Employeur ne laisse pas le choix à la personne salariée de rester à la maison, il doit alors la rétribuer pour cette journée.

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 :

0,20\$ de l'heure payée pour la durée de la convention.

La contribution est payable à toute personne salariée ayant fini sa période d'essai, auquel cas celle-ci est rétroactive au premier jour travaillé.

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 15^e 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 FTQ

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 et travailleuses 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 au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15^e 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 allègements 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 (15^e) 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 1^{er} novembre 2026 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 1^{er} novembre 2031.
- 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.
- 35.06 Les parties peuvent en tout temps, si les deux y consentent, rouvrir la convention collective pour les articles suivants : jours fériés, vacances annuelles, congés de maladie et personnels, salaires et primes et elles s'engagent à soumettre au ministre concerné ces modifications en vertu des articles 6.2 et 6.3 de la *Loi sur les décrets de convention collective* afin que le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec soit modifié en conséquence.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 30^e jour de janvier 2026.

**Corporation des entrepreneurs en
entretien ménager de Québec**



Sylvain Brochu

**Derko Ltée
Entretiens Servi-pro Inc.**



Maggie Lachance

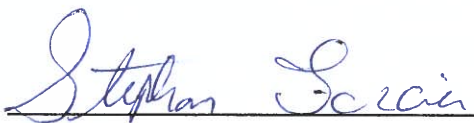
GDI Services (Québec) S.E.C.



Philippe Veilleux

**Maintenance Euréka Ltée
Service Sanitaire Frontenac Ltée**

**Union des employés et employées de
service, section locale 800**



Stéphan Forcier

Président de l'unité de base Derko Ltée



Jean-Philippe Duclos

**Président de l'unité de base
GDI Services (Québec) S.E.C.**



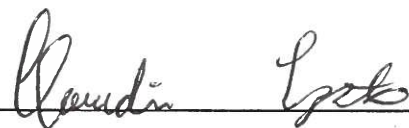
Émile Gauvin Barbeau

Les Services Ménagers Roy
Service d'entretien Signature



Olivier Arsenault

ML Entretien Multiservices

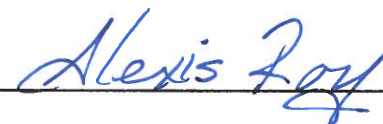


Claudine Lapointe

Présidente de l'unité de base
ML Entretien Multiservices



Johana Gagné
GSF Canada Inc.



Alexis Roy
Représentant syndical



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



Michel Tremblay
Représentant syndical et porte-parole
syndical

ANNEXE A

CLASSES ET SALAIRES

	1 ^{er} nov. 2026	1 ^{er} nov. 2027	1 ^{er} nov. 2028	1 ^{er} nov. 2029	1 ^{er} nov. 2030	1 ^{er} nov. 2031
Classe A	23,30\$	24,00\$	24,67\$	25,41\$	26,44\$	27,19\$
Classe B	23,30\$	24,00\$	24,67\$	25,41\$	26,44\$	27,19\$
Classe C	23,95\$	24,67\$	25,36\$	26,12\$	27,18\$	27,95\$

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	1 ^{er} nov. 2026	1 ^{er} nov. 2027	1 ^{er} nov. 2028	1 ^{er} nov. 2029	1 ^{er} nov. 2030	1 ^{er} nov. 2031
5 et moins	1,00\$	1,03\$	1,05\$	1,08\$	1,11\$	1,14\$
de 6 à 11	1,50\$	1,54\$	1,58\$	1,62\$	1,66\$	1,71\$
12 et plus	1,75\$	1,80\$	1,84\$	1,89\$	1,94\$	2,00\$

Augmentation au 1^{er} novembre 2026 ou à la date de la promulgation du Décret si celui-ci entre en vigueur après le 1^{er} novembre 2026.

Prime pandémie

Personne salariée qui travaille alors que l'état d'urgence sanitaire a été déclaré par le gouvernement du Québec dans l'une ou plusieurs régions couvertes par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec. Prime en ajout au taux horaire : 2\$/heure.

FORMULAIRE D'ADHÉSION SYNDICALE

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

Ville _____ Code postal _____

No d'assurance-sociale _____ Téléphone _____

Sexe M ☐ Langue : Français ☐ Anglais ☐ Autres ☐

F ☐

NB ☐

Occupation _____ No : _____ Date de naissance _____

Nom de l'Employeur _____ Endroit de travail _____

Date _____ Signature _____

FORMULE DE DISPONIBILITÉ

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

A) Périodes de l'année

1^{er} janvier au 30 avril ☐

1^{er} mai au 30 août ☐

1^{er} 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 6^{ième} 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

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 de paternité, un congé parental, un congé sans solde, 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-EMPLOI MALADIE

Il est très important de communiquer, AU MOINS QUATRE (4) SEMAINES AVANT LA FIN DU DERNIER PAIEMENT D'ASSURANCE-EMPLOI 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 ayant travaillées un minimum de 320 heures.

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.

MÉTHODE DE CALCUL DE L'EXCÉDENT DES CRÉDITS D'HEURES DE MALADIE

COMPLÉMENT AU PARAGRAPHE 22.03, 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 sur l'application de 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 :

$2080 \text{ heures} \times 2.44 \% \text{ (réf. par. 22.01)} = 50.75 \text{ heures (crédit d'heures de maladie)}$

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 50.75 heures pour sa banque de maladie.

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

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

Donc $50.75 \text{ heures (crédit d'heures de maladie)} - 41.6 \text{ heures (2 \% du nombre d'heures rémunérées dans l'année)} = 9.15 \text{ heures}$.

La personne salariée a droit à un remboursement de 9.15 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).

LETTRE D'ENTENTE NO 3

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

Et La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de
Québec

OBJET: Modification à l'article 12 de la convention collective

CONSIDÉRANT QUE les parties ont convenu de modifier les dispositions de l'article 12 de la convention collective, lequel porte sur les postes vacants ou nouvellement créés;

CONSIDÉRANT QUE ces modifications auront un impact important sur la façon d'attribuer les postes vacants ou nouvellement créés, notamment en raison de la fin de l'utilisation des annexes C;

CONSIDÉRANT QUE les parties ont prévu une période transitoire pour mettre en place ces modifications;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir des modalités applicables pendant cette période transitoire;

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR CE QUI SUIVRAIT:

D'ici à ce qu'un Employeur ait mis en place une nouvelle façon d'afficher les postes vacants ou nouvellement créés (Maximum six (6) mois après la signature de la présente convention collective), les dispositions prévues à l'article 12 de la convention collective précédente (2018-2025) continueront de s'appliquer, sauf celles prévues au paragraphe 12.05 de la présente convention collective, qui s'appliquent immédiatement.

Ces dispositions seront remplacées par celles apparaissant dans la présente convention collective dès qu'un Employeur verra à afficher, sur le support de son choix, les postes vacants ou nouvellement créés et qu'il cessera d'utiliser les annexes C.

LETTRES D'ENTENTE PARTICULIÈRES RELATIVES AUX ENTREPRISES SUIVANTES

	Page
GDI SERVICES (Québec) S.E.C.	
Comité de relations de travail	79
Personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT)	80
Mode de fonctionnement relativement à l'organisation des heures de travail au Centre Vidéotron pour le secteur entretien ménager	81
DERKO LTÉE	
Personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT)	85
Retraite progressive	87
Embauche ou transfert de personnes salariées provenant de l'autre certificat d'accréditation	88
Comité de relations de travail	90
ENTRETIENS SERVI-PRO INC.	
Retraite progressive	91

LETTRE D'ENTENTE

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: 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 utilisent 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) Le comité de relations de travail est composé de cinq (5) 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 règlement 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 : 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 règlement 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 : 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. Toute personne salariée désirant travailler au Centre Vidéotron doit appliquer sur tout poste vacant ou nouvellement créé en faisant connaître son désir à l'Employeur et au Syndicat de changer de poste en précisant le statut (temps complet ou temps partiel) ainsi que la nature du changement désiré.

Dans ce cas, la personne salariée utilisera le support choisi par l'Employeur pour lui faire part de son choix.

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.

2. Distribution des heures de travail

- a) En tenant compte des exigences du client et des événements, les heures de travail sont offertes aux personnes salariées détenant un poste au Centre Vidéo-tron 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 détentrice d'un poste à temps complet;
 - 2) Personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel;
 - 3) Personne salariée remplaçante ayant rempli un formulaire de disponibilité et ne détenant pas de poste au Centre Vidéo-tron.
- 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 2, 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 en annexe aux fins de distribution des heures de travail.

3. Affichage de l'horaire de travail

En tenant compte des exigences du client et des événements, 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.

4. 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.

5. Non-application diminution du groupe d'heures (paragraphe 14.06)

Aux fins d'application et interprétation de la convention collective et considérant la nature du poste, les groupes d'heures prévus au paragraphe 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'article 14 s'appliquent.

6. 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 du formulaire de disponibilité.

Lorsqu'une personne demande un changement de statut à un niveau inférieur en vertu du formulaire de disponibilité 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.

6.1 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 1^{er} 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 1^{er} 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 du formulaire de disponibilité.

Lorsqu'une personne demande un changement de statut à un niveau inférieur en vertu du formulaire de disponibilité 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.

6.2 Chaque année, soit le 1^{er} 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.

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 règlement 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 : DERKO LTÉE
3020, rue Einstein
Québec (Québec) G1X 4B3

ET : ENTRETIENS SERVI-PRO INC.
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: Personne salariée bénéficiant d'un contrat d'intégration au travail (CIT)

CONSIDÉRANT que les parties désirent promouvoir l'embauche de personnes salariées 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 « *Personne salariée effectuant un 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 la « Personne salariée effectuant un stage en milieu de travail » prévue au paragraphe 1.09 de la présente convention collective.
2. La personne subventionnée est régie par les dispositions de la convention en ce qui a trait au paiement des cotisations syndicales considérant qu'elle bénéficie d'avantages prévus 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. Lorsque l'Employeur offre plus d'heures à la personne bénéficiant d'une subvention salariale afin de lui permettre de réaliser le nombre d'heures correspondant normalement au poste, ce surplus d'heures uniquement ne peut être associé à des heures additionnelles selon le paragraphe 12.11 de la convention collective.
5. L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une copie du contrat d'intégration au travail (CIT).
6. 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 règlement 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 : 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 son nouvel horaire ainsi que des jours qu'elle entend utiliser à cette fin.
3. L'Employeur accorde le nouvel horaire 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 D'ENTENTE

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.
- B) Période d'essai
- Il est entendu que la personne salariée provenant de l'autre accréditation qui obtient un poste selon les dispositions susmentionnées, a droit à une période d'essai tel que prévu au paragraphe 12.07 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 règlement de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE

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

ET : ENTRETIENS SERVI-PRO INC.
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 : 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) Le comité de relations de travail est 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.
- c) 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 règlement 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.

LETTRÉ D'ENTENTE

ENTRE : ENTRETIENS SERVI-PRO INC.
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 son nouvel horaire ainsi que des jours qu'elle entend utiliser à cette fin.
3. L'Employeur accorde le nouvel horaire 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 règlement 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.