



À toutes les personnes salariées membres de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 travaillant dans le secteur de l'entretien ménager couvert par le **Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec**

## INFO NÉGO

Cher(ère)s membres,

Tel que mentionné lors de la dernière assemblée générale, la présente est pour vous informer du déroulement des négociations en vue du renouvellement de la convention collective et par le fait même du Décret entre l'UES 800 et la Corporation des entrepreneurs en entretien ménager.

Celles-ci ont débuté le 7 juin dernier, d'ailleurs nous prévoyons que les clauses normatives devraient être finalisées au début de novembre prochain.

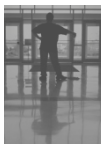
Comme nous vous l'avions mentionné, nous vous rappelons que notre objectif est de finaliser le tout avant la période des fêtes. À cet effet, nous prévoyons être en mesure de vous faire un rapport de négociation et s'il y a lieu, de vous permettre de vous prononcer par vote sur le projet dans la dernière fin de semaine de novembre ou au début décembre.

*Alain Royer*

Représentant syndical et porte-parole du comité de négociation

---

## CE QUE JE DOIS SAVOIR SUR LES DECRETS DE L'ENTRETIEN MÉNAGER



### SERVICE DE LA FORMATION SYNDICALE

*Union des employés et employées de service*  
SECTION LOCALE 800

#### Historique

Les nombreux problèmes subis par les salariés de l'entretien ménager d'édifices (mouvements de personnel, congédiements pour activités syndicales, révocations de contrats lorsque syndiqués ou durant les négociations) amènent l'UES à convaincre le gouvernement du Québec à recourir à la Loi sur les décrets pour cette industrie. Le premier décret fût promulgué pour la ville de Québec en 1969 et visait 1500 travailleurs et travailleuses. Après avoir surmonté plusieurs difficultés, le décret de Montréal fût promulgué en 1975, puis extensionné à la région de l'Outaouais en 1991.

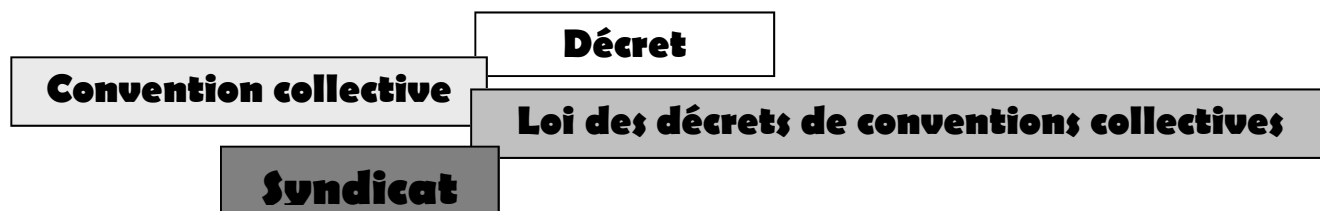
Les propriétaires d'édifices publics peuvent en confier l'entretien à leurs propres salariés ou à une entreprise d'entretien. Les entreprises d'entretien ménager travaillent pour des clients et obtiennent des contrats d'entretien d'édifices par voie de soumission.

#### Pourquoi une loi sur l'extension juridique des conventions collectives?

Au plan social, l'objectif est de favoriser la conclusion de conventions collectives et de permettre, par la procédure d'extension, à un plus grand nombre de salariés de bénéficier des avantages de conditions de travail négociées dont ils n'auraient pu profiter autrement.

Secondairement, elle vise à réduire la concurrence entre des entreprises ayant le même genre d'activités en faisant précisément porter cette concurrence sur des facteurs autres que les salaires et les conditions de travail.

L'objectif fondamental d'une telle loi est « d'assurer aux travailleurs et travailleuses des conditions de travail décentes en empêchant une concurrence dite déloyale entre entreprises relativement aux salaires et à certaines autres conditions de travail. » Il importe de comprendre qu'un décret représente aujourd'hui le dernier étage de l'édifice d'un système de règles relatives au travail.



L'UES, section locale 800 est l'organisation syndicale qui au Québec a travaillé à l'obtention de l'extension juridique de ses conventions collectives à l'ensemble des entreprises d'entretien ménager.

### **Processus général d'extension juridique des conventions collectives au Québec**

- Signature d'une convention collective reconnue prépondérante pour la représentativité d'un secteur d'activités.
- Requête en demande d'extension de la convention collective en décret (création d'un nouveau décret ou amendement d'un décret existant).
- Une requête en demande d'extension de la convention collective en décret est adressée, par les parties signataires, au ministre du Travail avec copie conforme de la convention collective.
- Un avis de la requête en demande d'extension de la convention collective en décret doit être publié dans la Gazette officielle du Québec, dans un journal publié en langue française et dans un journal publié en langue anglaise, avec le projet de décret.
- L'avis doit comporter que toute objection doit être formulée dans les quarante-cinq (45) jours.
- Le ministre peut ordonner la tenue d'une enquête sur le bien-fondé de la requête, ou de toute objection formulée à l'encontre de la requête.
- Promulgation du décret selon la requête ou avec modifications, ou refus du ministère.

### **POURQUOI DES DECRETS POUR LE SECTEUR DE L'ENTRETIEN MENAGER?**

Avant l'instauration des décrets, les employeurs de l'entretien ménager n'étaient tenus de respecter que les conditions minimales de travail prévues par les rares lois en vigueur à cette époque. Lorsque les travailleurs et travailleuses étaient syndiqués, les employeurs devaient alors respecter les conventions collectives négociées par le syndicat.

Lorsque les travailleurs et travailleuses syndiqués négociaient avec leurs employeurs, et que grâce à leur militantisme ils obtenaient des avantages supérieurs aux conditions minimales de travail prévues par les lois, ils mettaient en danger leurs propres emplois parce que les concurrents payaient des salaires moins élevés.

Il devenait donc impératif d'obtenir un décret pour le secteur de l'entretien ménager de manière à pouvoir demander l'extension de certaines clauses des conventions collectives négociées afin qu'elles soient applicables aussi aux travailleurs non-syndiqués. Cette création d'un décret pour le secteur de l'entretien ménager obligea toutes les entreprises oeuvrant dans ce domaine à payer aux travailleurs et travailleuses le même salaire et les mêmes avantages monétaires qu'ils soient syndiqués ou non.

## Application et contrôle des décrets

Le législateur québécois a remis aux parties le contrôle de l'application des décrets.

Ainsi, la Loi des décrets des conventions collectives prévoit à l'article 16 que les parties contractantes au décret doivent constituer un comité pour surveiller et assurer l'observation du décret. Ce comité est constitué d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de représentants du syndicat.

Une fois le comité paritaire formé, la loi permet à celui-ci d'intenter des poursuites à la place des salariés pour exécuter des dispositions du décret. Pour ce faire, des inspecteurs sont embauchés pour vérifier dans les compagnies d'entretien, les livres de salaires, les feuilles de temps et autres documents utiles. Le comité paritaire peut aussi prélever des employeurs et des employés une cotisation en vue d'assumer ses dépenses de fonctionnement pour l'application du décret.

Il est important de noter que par le truchement des rapports annuels, rapports d'activités et prévisions budgétaires, le Ministre du travail surveille les activités des comités paritaires.



Votre appartenance à l'Union des employés et employées de service, section locale 800 est essentielle à la survie du décret. Le recrutement de nouveaux membres dans les entreprises non-syndiquées est donc également essentiel.

**PAS DE SYNDICAT = PAS DE CONVENTION COLLECTIVE**  
**PAS DE CONVENTION COLLECTIVE = PAS DE DÉCRET**  
**PAS DE DÉCRET = SALAIRE MINIMUM ET AUCUN BÉNÉFICE**

CONVENTION COLLECTIVE - Travailleurs syndiqués	DÉCRET - Travailleurs non syndiqués
• Procédure dans la convention collective limitant les droits de l'employeur en matière disciplinaire	• Rien
• Droits à la procédure de grief et d'arbitrage à l'encontre des décisions patronales injustes ou ne respectant pas la convention collective	• Plainte au Comité paritaire sur les sujets couverts par le décret seulement
• Respect de l'ancienneté	• Rien
• Droits de demande de mutation volontaire	• Rien
• Droits de supplantation en cas de mise à pied	• Rien
• Droits de rappel au travail par ancienneté	• Rien
• Temps supplémentaire réparti équitablement entre les salariés. Aucune obligation du salarié qui ne désire pas effectuer du temps supplémentaire (Québec)	• Rien
• Certificat médical exigible à la 3 <sup>e</sup> journée de maladie	• Peut être exigé à la 1 <sup>re</sup> journée de maladie
• Assurance collective dentaire, salaire, médicaments	• Rien
• Droit à la formation syndicale	• Rien
• Droit à un délégué syndical	• Rien
• Droit à un exécutif syndical	• Rien
• Salaire de la convention collective	• Salaire du décret
• Vacances : nombre de semaines et paie de vacances	• Vacances du décret
• Vacances : choix de la période de vacances	• Rien
• 10 jours fériés et 2 congés mobiles	• Montréal – 12 congés fériés • Québec – 11 congés fériés et 1 congé mobile
• Congés sociaux additionnels	• Congés sociaux du décret
• Congé sans solde	• Aucun
• Congés de maladie	• Congés de maladie
• Droit de représentation et d'assistance d'un représentant du syndicat dans les cas suivants : arbitrage, CSST, assurance emploi, Commission des relations de travail	• Rien