

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS DE
SERVICES D'ÉDIFICES QUÉBEC INC.

ci-après appelée : « L'EMPLOYEUR»

D'UNE PART;

ET: L'UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800

ci-après appelée : « L'UNION »

D'AUTRE PART.

Pour les employés syndiqués de l'entretien ménager
couverts par le Décret no. c. D-2, r.39

Date d'expiration: 30 octobre 2017

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION	4
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
ARTICLE 5	DÉFINITIONS	8
ARTICLE 6	RÉGIME SYNDICAL	15
ARTICLE 7	DÉLÉGUÉ SYNDICAL.....	17
ARTICLE 8	PROCÉDURE POUR RÈGLEMENT DE GRIEF	20
ARTICLE 9	ARBITRAGE.....	21
ARTICLE 10	MESURES DISCIPLINAIRES	22
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ	24
ARTICLE 12	MUTATIONS, POSTES VACANTS, POSTES TEMPORAIRES ET TRANSFERTS	25
ARTICLE 13	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	26
ARTICLE 14	TRANSFERT ET EXCLUSION DE CONTRAT	27
ARTICLE 15	PROCÉDURE DE MISE À PIED	29
ARTICLE 16	INFORMATIONS AU SYNDICAT	35
ARTICLE 17	HEURES DE TRAVAIL	38
ARTICLE 18	REPAS ET PÉRIODES DE REPOS	42
ARTICLE 19	RAPPEL AU TRAVAIL.....	43
ARTICLE 20	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	44
ARTICLE 21	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS.....	45
ARTICLE 22	JURÉ	47
ARTICLE 23	VACANCES PAYÉES.....	47
ARTICLE 24	CONGÉS SOCIAUX	51
ARTICLE 25	CONGÉ SANS SOLDE.....	52
ARTICLE 26	ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES ..	52
ARTICLE 27	CONGÉS DE MALADIE	52
ARTICLE 28	PAIEMENT DES SALAIRES	54
ARTICLE 29	PRIMES	55
ARTICLE 30	DROITS ACQUIS (PRIVILÈGES).....	55

ARTICLE 31	VÊTEMENT PARTICULIER.....	55
ARTICLE 32	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	56
ARTICLE 33	RÉGIME DE RETRAITE.....	58
ARTICLE 34	ASSURANCE COLLECTIVE	59
ARTICLE 35	COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	61
ARTICLE 36	GRÈVE ET LOCK-OUT	62
ARTICLE 37	DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	62
ARTICLE 38	EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	62
ANNEXE A	INFORMATIONS AU SYNDICAT SUR LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	65
ANNEXE B	LISTE DE RAPPEL DE L'INDUSTRIE.....	66
ANNEXE C	FORMULE D'APPLICATION À UN POSTE ET DISPONIBILITÉ.....	68
ANNEXE D	LISTE D'ARBITRES.....	70
INFORMATION 1 :	CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES.....	71
INFORMATION 2 :	DISPOSITIONS DIVERSES.....	79
LETRE D'ENTENTE No 1	ASSURANCE COLLECTIVE.....	81
LETRE D'ENTENTE No 2	SOUS-TRAITANCE.....	82
LETRE D'ENTENTE No 3	CHEF D'ÉQUIPE.....	83
INDEX	84

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail, favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les salariés.

Le syndicat de sa part s'engage à encourager les salariés à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Association 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 tous les salariés couverts par les certificats d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

2.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

2.03 Le syndicat reconnaît l'Association comme l'agent négociateur et le seul représentant de tous les employeurs membres et qui le deviendront.

Le syndicat s'engage à ne pas signer de conventions collectives avec un employeur qui n'est pas membre de l'Association, à des conditions inférieures à cette convention collective dite convention maîtresse, et ce, pour tout le territoire couvert par le Décret c. D-2, r.39, tel qu'amendé.

2.04 a) La convention collective s'applique à tous les salariés préposés 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.

b) Tous les autres salariés couverts par les certificats d'accréditations doivent faire l'objet d'une entente individuelle, laquelle sera annexée à la présente convention collective. À défaut par les parties d'en arriver à une entente, le droit à la grève et au lock-out est acquis par les parties quatre-vingt-dix (90) jours après l'expédition d'un avis de négociation par l'une ou l'autre des parties.

2.05 La convention collective conclue par l'Association lie tous les employeurs membres de cette Association auxquels elle est susceptible de s'appliquer, y compris ceux qui y adhèrent ultérieurement.

- 2.06 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du représentant syndical.
- 2.07 L'employeur avise le syndicat par écrit de toute nomination d'un salarié couvert par l'unité de négociation à un poste de chef d'équipe ou à tout poste ayant des responsabilités envers les salariés de même qu'à tout poste exclu de l'unité de négociation, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination.
- 2.08 L'employeur transmet au syndicat copie des directives écrites émanant de la direction du personnel et, adressées à l'ensemble des salariés dans les dix (10) jours ouvrables.
- 2.09 Les personnes-cadres ne doivent accomplir aucun travail fait par les salariés couverts par l'unité d'accréditation sauf dans les cas d'urgence pourvu que cela n'ait pas pour effet de réduire les heures des salariés travaillant sur ce contrat, ni pour effet de licencier ou mettre à pied les salariés.

2.10 **Sous-traitance**

Partie 1

L'employeur s'engage à ne pas confier à un tiers, en sous-traitance, franchise, concession, aliénation ou sous quelque autre forme de cession que ce soit, des travaux couverts par le Décret de l'entretien ménager (L.R.Q., c. D-2, r. 39) si cela a pour effet d'éluider l'application intégrale et complète, à ces travaux, du Décret.

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

Partie 2

a) Si l'employeur obtient un contrat d'entretien ménager couvert par le Décret de l'entretien ménager (L.R.Q., c. D-2, r. 39) et qu'il en confie l'exécution, en tout ou en partie, à un sous-traitant, cette sous-traitance ne peut :

- 1) Causer la mise à pied ou la réduction d'heures de salariés couverts par la convention collective ou l'abolition d'un poste;
- 2) Remplacer la création d'un poste au sens de l'article 12 et des paragraphes 13.02, 17.02 et 17.03 d) de la convention collective.

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

- 1) Aux travaux de classe C;
- 2) À des travaux inhabituels, biannuels ou annuels qui ne peuvent être confiés aux salariés de l'édifice ou aux salariés d'une équipe de travaux spéciaux (équipe volante), tels que décapage de planchers ou lavage de tapis, ou à des travaux d'urgence.

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

ARTICLE 3- DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

3.02 Ce droit de l'employeur prévu au paragraphe 3.01 comprend également et sans y être limité le droit de promouvoir les salariés, de déterminer les cédules et heures de travail, de rétrograder les salariés, de les former, et de les transférer sous réserve des dispositions de la convention collective.

L'employeur a aussi le droit d'embaucher, de suspendre, de congédier ou autrement discipliner n'importe quel salarié, mais l'exercice de ces droits et pouvoirs sera cependant assujéti aux dispositions de la présente convention.

L'employeur convient de ne discipliner, suspendre, transférer ou congédier un salarié que pour cause juste et suffisante.

3.03 Tout document que l'employeur fait parvenir par courrier, recommandé, certifié, prioritaire ou autre service de messagerie est présumé avoir été reçu par le salarié dès qu'une personne responsable en accuse réception au dernier domicile connu du salarié concerné.

Exception est faite à la présente règle lors de l'absence prolongée du salarié de son domicile dont la preuve lui incombe et il avise son employeur de son retour.

3.04 **Nouveau contrat**

Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 16.01.

ARTICLE 4- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Aucun grief ne peut cependant être déposé en vertu du présent article si les faits invoqués à son soutien sont l'objet d'un recours devant une autre juridiction que celle de l'arbitre ou l'objet d'une plainte devant la Commission des droits de la personne du Québec ou du Canada.

- 4.03
- a) Nonobstant toute disposition de la convention collective à l'effet contraire ou en l'absence de telle disposition, la transmission d'un document par l'employeur ou le syndicat peut valablement s'effectuer par courrier, par télécopieur ou par courrier électronique;
 - b) L'avis de transmission ou le courrier électronique doit identifier le ou les documents ainsi transmis;
 - c) La preuve de cette transmission peut être établie au moyen du bordereau de transmission, d'un accusé de réception ou de la copie de l'envoi.

4.04 **Langue de travail**

- a) Les parties reconnaissent le français comme langue officielle de travail des salariés en conformité avec les dispositions de la Charte de la langue française.
- b) Par conséquent, toute communication en français à un salarié est réputée valide et conforme à la convention;

4.05 **Équipements de travail**

S'il survient des problèmes de santé, de sécurité ou de harcèlement concernant la nature des équipements utilisés au travail, le syndicat en avise l'employeur et, selon le cas, réfère le tout au comité de santé et sécurité ou utilise les recours prévus à la convention.

De plus, le salarié qui reçoit une mesure disciplinaire peut, si c'est pertinent, invoquer le caractère inadéquat de l'équipement fourni.

4.06 **Protection des renseignements personnels**

- a) L'employeur est responsable de la protection des renseignements personnels qu'il détient sur ses salariés. À l'embauche et en cours d'emploi, il ne requiert que les renseignements nécessaires et ne peut en aucun cas communiquer ces renseignements à qui que ce soit, à l'exception des employés de son entreprise dont les fonctions requièrent d'avoir accès à ces informations.

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

Si un client demande directement au salarié des renseignements non pertinents, l'employeur s'engage à contacter le client pour tenter de régulariser la situation dès qu'il en est informé par un salarié ou le syndicat.

Rien dans ce paragraphe ne dégage l'employeur de sa responsabilité en vertu de la Loi sur les renseignements personnels.

- b) L'employeur n'assume aucune responsabilité quant aux renseignements personnels transmis au syndicat en vertu de la convention.

ARTICLE 5 - 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 collective, les termes suivants signifient :

5.01 **Association**

L'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec Inc. et ses représentants.

5.02 **Employeur**

Tout employeur couvert par une accréditation, faisant partie de l'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec Inc. et ses représentants.

5.03 **Parties**

Le syndicat, l'employeur et leurs représentants.

5.04 **Syndicat**

Union des employés et employées de service, section locale 800 et ses représentants.

5.05 **Représentant syndical (salarié de l'UES)**

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

5.06 **Délégué syndical ou membre du comité exécutif**

« Délégué syndical » désigne un ou des salariés élus ou nommés par les travailleurs d'un contrat en vertu de l'article 7 de la convention collective;

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

5.07 **Personnel-cadre**

Désigne le ou les représentants de l'employeur. Ces personnes ne font pas partie de l'unité de négociation.

5.08 Chef d'équipe

a) Salarié dont 60 % de l'horaire est consacré à des travaux de classe A, B ou C.

Il voit à la coordination du travail à l'intérieur du contrat : il effectue les commandes de matériel, remplit les feuilles de temps, fait la remise des clés, voit à la formation des nouveaux salariés, effectue des vérifications pour fournir un support aux autres salariés afin de s'assurer que les services sont rendus conformément aux attentes du client.

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

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

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

La personne nommée chef d'équipe doit, au moment de sa nomination, être déjà assignée au contrat ou, à défaut, avoir vingt-quatre mois d'ancienneté chez l'employeur.

c) Le syndicat reconnaît un ou des chefs d'équipe par contrat en tenant compte des conditions suivantes :

1. Un chef d'équipe peut être désigné à un édifice s'il y a quatre (4) salariés ou plus à cet édifice;
2. Un chef d'équipe peut être désigné sur un quart de travail s'il y a quatre (4) salariés ou plus sur ce quart de travail;
3. Un autre chef d'équipe peut être désigné à un édifice s'il y a vingt (20) salariés ou plus à cet édifice.
4. Un autre chef d'équipe peut être désigné à un édifice s'il y a quarante (40) salariés ou plus à cet édifice.
5. Et ainsi de suite par tranche de vingt (20) salariés.

d) Si le syndicat est d'avis qu'un chef d'équipe outrepassé son mandat déterminé au présent paragraphe 5.08 a), n'a pas la formation technique nécessaire, cause des problèmes de gestion de personnel 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, et le devoir de veiller au rétablissement de la situation. Lorsque le problème concerne la route de travail du chef d'équipe, l'employeur remet au syndicat copie écrite de celle-ci.

Si après deux (2) plaintes écrites du syndicat à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) mois, traitées conformément au paragraphe précédent, un chef d'équipe est encore l'objet d'une telle plainte, il sera démis de sa responsabilité de chef d'équipe en vertu du paragraphe 5.08 b) sur réception d'une demande écrite signée par le président de l'Union des employés et employées de service, section locale 800.

Les plaintes mentionnées au présent paragraphe 5.08 d) et la décision de l'employeur en résultant de retirer à un salarié la responsabilité de chef d'équipe ne peuvent faire l'objet d'un grief. Le refus de l'employeur de retirer à un salarié la responsabilité de chef d'équipe, alors que la procédure indiquée au présent paragraphe 5.08 d) a été respectée par le syndicat, peut faire l'objet d'un grief.

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

5.09 **Salarié**

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

5.10 **Salarié régulier**

Tout salarié qui a complété sa période d'essai.

5.11 **Salarié à l'essai**

Tout salarié qui n'a pas complété sa période d'essai.

5.12 **Période d'essai**

Tout nouveau salarié est soumis à une période d'essai de deux cent quatre-vingts (280) heures travaillées au service de son employeur. En cas de congédiement au cours de cette période, ce salarié ne peut recourir à la procédure de grief.

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

Le salarié qui a complété sa période d'essai et qui est réembauché dans les six (6) mois de sa mise à pied n'est pas sujet à une nouvelle période d'essai.

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

5.13 **Liste de rappel**

La liste de rappel est constituée des salariés réguliers qui ont été mis à pied, des salariés réguliers qui ne détiennent pas de poste et des salariés en demande de mutation volontaire (Annexe C). Elle s'applique par ordre d'ancienneté conformément à la convention collective.

Les informations relatives à la liste de rappel sont transmises au syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 16.02, notamment 16.02 f).

5.14 **Disponibilité**

Dès l'embauche, le salarié indique par écrit sa disponibilité au travail en complétant la section pertinente de l'annexe C.

Ce salarié peut modifier cette disponibilité en tout temps en complétant une autre annexe C, laquelle entre en vigueur après cinq (5) jours pour des assignations temporaires. Copie de l'annexe C est transmise au syndicat dans les cinq (5) jours.

Dans tous les cas d'application de la convention l'employeur n'est pas tenu de considérer le salarié en dehors de cette disponibilité.

5.15 **Grief**

Un grief est un conflit ou une mécontente sur l'application ou sur l'interprétation de la présente convention.

5.16 **Jour**

Jour de calendrier

5.17 **Jour ouvrable**

Tout jour de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, aux fins de calcul des délais prévus à la convention collective, l'expression jour ouvrable exclut les samedis, dimanches et jours fériés.

5.18 **Jour de travail**

Tout jour où le salarié est appelé à travailler et à exécuter un travail assujéti à la présente convention collective.

5.19 **Conjoint** : les personnes

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

5.20 **Enfant**

Un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, ou un enfant dont il a la charge qui réside chez lui et qui dépend du salarié pour son soutien.

5.21 **Contrat**

- a) Contrat désigne le ou les édifices ou partie d'édifice où l'employeur s'est engagé envers un client à fournir des services;
- b) Cependant, pour le choix des vacances, aux fins de la détermination du nombre de délégués syndicaux et, pour la répartition du temps additionnel et du temps supplémentaire, en conformité avec la clause 17.03, le contrat est restreint à l'édifice ou partie d'édifice à l'intérieur duquel un salarié effectue son travail.

5.22 **Domicile**

Dernier lieu de résidence du salarié, tel que communiqué par écrit à l'employeur.

5.23 **Classification**

La majorité des heures effectuées dans la semaine normale du salarié détermine sa classification, et ce, uniquement pour fins de déplacement prévu soit aux articles 12, 13, 14 ou 15. En cas d'égalité, le salarié sera considéré classe A.

La semaine normale est établie en calculant la moyenne des huit (8) dernières semaines travaillées précédant l'exercice du droit de déplacement.

La moyenne ci-haut décrite est utilisée pour déterminer la classification du salarié qui désire utiliser son ancienneté pour déplacer conformément aux dispositions de la convention collective de même que pour déterminer la classification du salarié susceptible d'être ainsi déplacé.

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, 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; l'enlèvement des ordures et du contenu des bacs de recyclage de plus de 11,34 kilogrammes 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 et moins, le lavage des luminaires (fixtures) et des taches sur les murs et sur les sols avec une vadrouille mouillée 340,2 grammes (12 onces) ou moins et un seau de 12 litres (2,6 gallons imp.) ou moins, le balayage des planchers avec un balai, une vadrouille à poussière ou un aspirateur, le lavage des cloisons vitrées et l'entretien léger des salles de toilettes;

Classe C :

le lavage de vitres et des surfaces intérieures et extérieures des édifices qui oblige le salarié à travailler en hauteur sur des échafaudages, sur des sellettes ou retenu par une ceinture de sécurité, à l'intérieur ou à l'extérieur des fenêtres.

5.24 Poste

Les fonctions d'un salarié dans une ou des classifications déterminées, un ou des quarts de travail déterminés, un groupe d'heures et un ou des contrats déterminés.

5.25 Mise à pied

Le fait, pour un salarié titulaire d'un poste régulier, de ne pas travailler pour manque de travail pendant sept (7) jours de calendrier consécutifs.

5.26 Poste vacant ou nouvellement créé

Le poste qui devient inoccupé par le départ définitif de son titulaire, de même que tout nouveau poste créé.

5.27 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

Un poste dont le titulaire est absent pour tout motif prévu à la convention collective.

5.28 Régions

Les régions sont les suivantes : Montréal, Mauricie, Outaouais, Estrie.

5.29 Client

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

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat.

6.02 Tout salarié, comme condition d'attribution d'emploi, doit remplir la formule d'adhésion au syndicat et à l'assurance collective fournie par le syndicat, dater et signer cette formule.

Il incombe aux employeurs liés par un certificat d'accréditation de transmettre, au bureau du syndicat, la formule susmentionnée, en même temps que la liste prévue à la clause 6.04. Il leur incombe également de demander au syndicat de renouveler leur provision de formules en temps opportun.

6.03 a) Les employeurs s'engagent à retenir sur le salaire de tout salarié, et ce, dès la première paie, le montant spécifié par le syndicat à titre de cotisation syndicale, et ceci, en conformité avec la politique du syndicat en cette matière.

b) Si l'employeur omet de retenir correctement les montants de cotisations syndicales d'un salarié, il prélève les montants non retenus sur la paie suivante du salarié; 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 du salarié à raison d'un maximum de 1% par période de paie.

Dans tous les cas, l'employeur informe le salarié par écrit de l'erreur survenue, ainsi que des modalités (montants, début et échéance) des prélèvements des cotisations dues.

6.04 Avant le quinze (15) de chaque mois, l'employeur s'engage à fournir au syndicat, en deux (2) copies, la liste de tous les salariés couverts par chaque certificat d'accréditation distinctement ou pour chaque région géographique (au sens du paragraphe 5.28) d'une même accréditation.

L'employeur joint à cette liste un chèque couvrant le montant total des retenues syndicales, conformément aux directives émises par le syndicat.

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

Cette liste comprend les renseignements suivants :

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

6.05 | L'employeur remet mensuellement au syndicat la liste des salariés qui n'ont pas travaillé pendant cette période suite à une absence reconnue en vertu de la Loi sur les accidents du travail, et ce, en considération du fait que ces salariés sont alors responsables du paiement de leurs cotisations syndicales.

6.06 | L'employeur identifie sur les formules T-4 et sur le Relevé 1 le montant des retenues syndicales de chaque salarié.

ARTICLE 7 - DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- 7.01 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.
- 7.02 Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom des délégués et des membres des comités prévus à 7.01 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.
- 7.03 Dans le cas d'un grief, seul le délégué syndical 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 sans motif valable, mais doit de toute façon être accordée dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande.
- 7.04 Les délégués et membres de comité, tel que prévu à 7.01, sont sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers leur employeur que tous les autres salariés et ils exercent leurs fonctions dans le cadre de la convention collective.
- 7.05 L'employeur reconnaît un ou des délégués par édifice en tenant compte des conditions suivantes :
- 1) qu'il y ait quatre (4) salariés ou plus travaillant à cet édifice, à moins qu'un d'entre eux occupe un poste au sein de l'exécutif de base pour la nomination d'un premier délégué;
 - 2) pour chaque délégué additionnel, il faut qu'il y ait au moins quatre (4) salariés par quart de travail;
 - 3) qu'il n'y ait qu'un seul délégué par quart de travail.
- 7.06 Aux fins d'interprétation de la clause 7.07 seulement le mot délégué syndical comprend et inclut les membres du comité exécutif ou autres comités syndicaux ainsi que tout salarié appelé à bénéficier d'un congé pour activités syndicales.
- 7.07 Des congés sont accordés par l'employeur aux délégués du syndicat aux conditions expresses suivantes :
- a) Qu'il y ait eu demande écrite du syndicat indiquant le nom des délégués syndicaux dont on demande le congé, la date et la durée du congé;

b) Que telle demande ait été faite au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance; dans le cas d'une situation imprévisible ou urgente si le délai de cinq (5) jours ne peut être respecté, le syndicat communique par télécopieur ou par téléphone les raisons pour lesquelles l'avis de cinq (5) jours ouvrables n'a pas été respecté;

c) Qu'il n'y ait pas plus de six (6) absences par occasion et par région pour chaque employeur sauf lors du congrès de l'Union des employés et employées de service, section locale 800 où le nombre de délégués est celui prévu aux statuts du syndicat;

Toutefois, à l'occasion du congrès, l'employeur n'est jamais tenu d'accorder plus d'une (1) libération par édifice où travaillent vingt (20) salariés ou moins; au-delà de ce nombre, il peut y avoir deux (2) libérations par édifice.

d) Les délégués libérés par le syndicat s'absentent de leur travail, sans perte de salaire et avantages, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales;

e) Le délégué ou le salarié libéré en vertu de la convention n'est pas réprimandé du fait de cette libération.

f) En sus des libérations prévues au paragraphe h), l'employeur convient de libérer sans perte de salaire un (1) salarié désigné pour participer à toute séance de négociation ou de conciliation d'une convention collective de travail.

À l'occasion des séances de négociation de la convention collective, les frais de location de salle commune sont assumés à parts égales par les parties patronales et syndicales;

g) L'employeur convient de libérer les membres du Comité exécutif, du Conseil général, et le vérificateur de l'Union des employés et employées de service, section locale 800;

h) À l'exclusion des libérations prévues au paragraphe f), le nombre total maximum des sommes payées par l'employeur en vertu du présent article pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par la ou les accréditations est fixé comme suit :

- de 1 à 100 salariés : 8 jours
- de 101 à 300 salariés : 11 jours
- de 301 à 600 salariés: 18 jours
- de 601 à 1000 salariés : 22 jours
- de 1 001 salariés et plus : 25 jours

En plus du nombre de jours payés indiqués précédemment, l'employeur libère de son travail, sans perte de salaire et sans facturation au syndicat, le président du comité exécutif de base selon la norme suivante :

- de 700 à 1099 salariés : 2 jours par semaine
- de 1100 à 1299 salariés : 3 jours par semaine
- de 1300 salariés et plus: libération à temps complet

Au 31 décembre de l'année précédente, les parties établissent la moyenne annuelle (en totalisant les douze (12) mois et en divisant par douze (12)) et le nombre de salariés ainsi obtenu servira à l'application pratique de cette clause pour l'année civile subséquente à l'établissement de cette moyenne;

Advenant que le maximum permis de libération n'a pas été atteint, il sera reporté à l'autre année civile (1er janvier au 31 décembre);

À compter de la deuxième année de la convention, ladite banque est réajustée en fonction des montants non utilisés ou payés en trop;

- i) Lorsque les sommes prévues ci-haut sont épuisées, l'employeur paie au salarié son plein salaire et facture au syndicat cent pour cent (100 %) du salaire ainsi octroyé, auquel s'ajoute trente pour cent (30 %) de ce montant, représentant les avantages sociaux. Les cotisations syndicales seront prélevées du salaire ainsi payé au même titre que si les heures avaient été travaillées.

Pour chaque date de libération, l'employeur indique sur la facture le nom du salarié, le nombre d'heures, le taux de salaire et les primes. Il indique également les libérations assumées par l'employeur en vertu de 7.07 h) (0 \$).

L'employeur transmet une facture au syndicat au cours des mois de janvier, avril, juillet et octobre pour les trois mois précédents.

- 7.08 Aux fins du présent article, le mot jour a le même sens que quart de travail.
- 7.09 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 dans la mesure où ils auront été préalablement signés par le représentant syndical ou un membre de l'exécutif de l'unité de base.
- 7.10 Le représentant syndical et un membre de l'exécutif, ou deux (2) membres de l'exécutif désirant entrer dans les contrats de l'employeur dans l'exercice de leurs fonctions d'administration de la présente convention collective, doivent toujours au préalable aviser le représentant de l'employeur.

Les modalités de cette visite seront convenues avec ce dernier. Cependant, cette clause ne peut être utilisée ou interprétée pour permettre l'accès à des endroits où cet accès est restreint par le client.

- 7.11 Afin de voir à l'administration de cette convention collective ou pour remplir une fonction syndicale prévue aux statuts du syndicat ou aux fins de formation syndicale, l'employeur accordera un congé sans solde à un salarié. Le syndicat en fera la demande écrite en y indiquant le motif et la durée prévue du congé. Cette durée est d'un minimum de trois mois.

À la fin du congé, le salarié réintègre son poste sans perte d'ancienneté. Si le poste n'existe plus, il pourra alors utiliser son ancienneté de la façon prévue à l'article 15.05.

ARTICLE 8- PROCÉDURE POUR RÈGLEMENT DE GRIEF

- 8.01 C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possible, tout grief.
- 8.02 Tout salarié ayant un problème concernant l'application ou l'interprétation de sa convention collective peut, accompagné de son délégué syndical, s'il le désire, en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler.

Le supérieur immédiat doit donner une réponse au salarié dans les cinq (5) jours de la rencontre.

Cette rencontre se fait sur les lieux du travail pendant les heures de travail, sans perte de salaire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié, ni au syndicat.

- 8.03 Dans le cas d'un grief individuel, collectif ou syndical, la procédure suivante s'applique :

a) Le salarié ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours ouvrables de l'événement donnant lieu au grief ou de la date où le salarié en a pris ou aurait dû en prendre connaissance, le soumet par écrit au représentant autorisé de l'employeur.

b) Ce dernier doit donner sa réponse par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

c) Un grief relatif à une mesure disciplinaire doit être signé par le salarié concerné.

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

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

- 9.01 | À défaut d'entente sur le grief, dans les 30 jours ouvrables de l'expiration des délais prévus à 8.03 b), le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage à un arbitre nommé en vertu de la procédure ci-après. Dans le cas d'un grief contestant un avis disciplinaire, le délai est de douze (12) mois.
- Le syndicat réfère le grief à un arbitre mentionné à la liste de l'annexe D en effectuant une rotation des arbitres auprès de chaque employeur.
- Suite à des démarches de l'une ou l'autre des parties, si aucun arbitre de l'annexe D n'est disponible dans un délai raisonnable (maximum trois (3) mois), sur avis du syndicat à l'employeur, les parties demandent au ministre concerné d'en désigner un selon la procédure d'arbitrage accéléré. À défaut par l'employeur de signer les documents requis dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis du syndicat, les présentes dispositions tiennent lieu de la demande, du consentement et de l'engagement de l'employeur pour la demande d'arbitrage accéléré soumise au ministre par le syndicat.
- Lorsque le syndicat désire qu'un grief soit entendu par un arbitre dans un délai maximum de trois (3) mois, tant dans le cadre de la procédure régulière que de la procédure accélérée, l'employeur s'engage à confier le dossier à un procureur disponible dans ce délai.
- 9.02 | Lorsqu'une date d'audition devant un arbitre devient disponible parce que les parties se sont entendues sur un règlement du grief en cause au moins quatre (4) semaines avant la date en question, le syndicat et l'employeur conservent cette date d'audition et s'entendent sur un autre grief à présenter devant l'arbitre.
- 9.03 | a) Tous les délais stipulés aux articles 8 et 9 sont de rigueur, sous peine de la perte automatique du droit réclamé. Seuls, le représentant de la direction et le représentant syndical sont autorisés à accorder conjointement par écrit une extension de délai.
- b) Aucun grief ne peut être porté à l'arbitrage sans que l'identité du salarié réclamant un droit soit identifiée et que, dans la mesure du possible, ce dernier l'ait signé.
- 9.04 | a) L'avis de grief doit mentionner la ou les clauses violées ou mal interprétées et le remède requis.
- b) Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme.
- 9.05 | L'arbitre suit la procédure prévue au Code du travail. Il doit avant de rendre sa décision, entendre les parties en présence l'une de l'autre.

- 9.06 La décision de l'arbitre est rendue autant que possible, dans les trente (30) jours de la dernière séance d'audition des parties.
- 9.07 La décision de l'arbitre est finale et lie toutes les parties concernées. En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 9.08 Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés entre les parties à parts égales.
- 9.09 Dans tous les cas d'avis disciplinaires ou de mesures disciplinaires, ou de congédiement ou de mesures administratives ou si un grief est soumis à un arbitre, l'arbitre peut 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 des circonstances de l'affaire.
- 9.10 Dans tous les cas d'avis disciplinaires ou de mesures disciplinaires, de congédiement et de suspension ou de mesures administratives, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 9.11 Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur du consentement de ce salarié.
- 9.12 À l'occasion d'un arbitrage, le plaignant et les témoins sont libérés sur préavis de deux (2) jours ouvrables du syndicat à cet effet.

ARTICLE 10 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 10.01 La décision d'imposer 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.
- 10.02 L'employeur retire du dossier du salarié tout avis de mesure disciplinaire ou administrative ou de réprimande ou partie de ces documents sur lesquels le salarié a eu gain de cause.
- 10.03 Le salarié doit recevoir copie de tout avis ou mesure disciplinaire ou administrative déposés à son dossier, dont copie doit être envoyée au représentant syndical dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, à défaut de quoi, les documents ne peuvent être mis en preuve lors de l'arbitrage.
- 10.04 L'employeur s'engage à inscrire sur l'avis disciplinaire ou la mesure disciplinaire la formule « j'accuse réception de cet avis » et le salarié peut signer cet avis ou mesure.

Advenant que le salarié refuse de signer l'avis disciplinaire ou la mesure disciplinaire, l'employeur l'envoie par courrier au salarié concerné. Il est présumé avoir été reçu conformément à la clause 3.03 de la présente convention.

10.05 Tout avis de réprimande, ou de mesure disciplinaire est rayé du dossier du salarié après un (1) an de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire.

10.06 Convocation pour mesures disciplinaires ou autres motifs

a) Le salarié présent sur les lieux du travail et qui est convoqué par le responsable du personnel ou son représentant pour motif disciplinaire a le droit d'être accompagné de son délégué syndical pourvu que ce dernier soit également présent sur les lieux du travail. Le salarié et le délégué syndical reçoivent leur salaire régulier pour le temps écoulé lors de la rencontre lorsqu'ils y assistent.

b) Une convocation hors des heures de travail du salarié ne peut être faite que pour des raisons sérieuses, et le salarié est alors rémunéré pour trois (3) heures de travail pourvu qu'il ne reçoive aucune autre forme de rémunération ou compensation en vertu de programmes tels qu'assurances, CSST, journées de maladie, SAAQ, etc.

c) Si le salarié convoqué désire être accompagné de son représentant syndical ou d'un membre de l'exécutif, il a droit à un préavis de deux (2) jours ouvrables.

Si le salarié est accompagné d'un membre du comité exécutif, ce dernier est rémunéré pour trois (3) heures de travail.

10.07 **Suspension – congédiement**

1. L'employeur remet au salarié par écrit, avec copie au syndicat, les faits de façon sommaire et les motifs ayant provoqué la mesure disciplinaire ou administrative dans les cinq (5) jours du début de la mesure disciplinaire et seules les allégations de faits inscrites au dossier seront considérées en arbitrage.

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

10.08 L'aveu opposé au salarié devant un tribunal d'arbitrage peut être révisé par l'arbitre s'il est établi devant ce dernier que cet aveu n'a pas été donné de façon libre et volontaire.

L'aveu écrit d'un salarié doit être communiqué au salarié et au syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

10.09 Les parties reconnaissent qu'il est interdit à tous les salariés d'amener une tierce personne sur les lieux de travail.

ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ

11.01 L'ancienneté est la durée des services d'un salarié à l'emploi de son employeur. L'ancienneté s'acquiert une fois la période d'essai complétée et rétroagit à la date d'embauche.

11.02 Dans le cas où des salariés sont entrés au service de l'employeur le même jour, le jour et le mois de naissance de ces salariés sont utilisés pour déterminer leur ancienneté en tenant compte que janvier est le premier mois de l'année.

11.03 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

1) abandon volontaire de son emploi;

2) il est congédié pour cause;

3) il est mis à pied pendant la plus courte des deux périodes suivantes:

- une période équivalant à son ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied, ou

- une période de quatorze (14) mois;

4) a) il a été mis à pied 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, le rappelant;

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

le salarié peut refuser le rappel jusqu'à un maximum de deux (2) fois à l'intérieur de la période prévue au paragraphe 3). 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 du salarié, sur un contrat déjà offert au salarié pendant la période prévue à la clause 11.03, 3) ou sur un poste temporairement ouvert pour une durée inférieure à quatre (4) semaines n'est pas compté;

b) l'employeur ne peut offrir le même poste de travail au salarié qu'une seule fois à l'intérieur de la période prévue à la clause 11.03 (3).

5) il est transféré à un emploi non prévu au certificat d'accréditation pour une période de plus de quarante-cinq (45) jours; pendant cette période, si le salarié retourne dans un emploi couvert par le certificat d'accréditation l'employeur prélève et remet au syndicat les cotisations syndicales pour la période pendant laquelle il avait été transféré;

6) dans les cas d'absence due à une maladie ou accident autre que maladie professionnelle ou accident de travail pour une période excédant dix-huit (18) mois;

7) absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.

Dans tous les cas de perte d'ancienneté et d'emploi, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 16.05.

11.04 Une liste d'ancienneté est transmise au syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 16.02.

11.05 Si un salarié non régi par les présentes le devient, son ancienneté s'accumule à compter du jour où il est intégré à l'unité de négociation.

ARTICLE 12- MUTATIONS, POSTES VACANTS, POSTES TEMPORAIRES ET TRANSFERTS

12.01 a) Le salarié régulier désirant ajouter un poste à celui ou ceux qu'il détient ou obtenir un changement soit:

- de lieux géographiques de travail,
- d'édifice de travail,
- de quart de travail,
- de groupe d'heures,
- de classification,

remplit et signe la formule apparaissant à l'annexe C de la présente convention collective et la transmet au syndicat et à l'employeur.

L'employeur, le syndicat ou le délégué fournit la formule Annexe C au salarié qui en fait la demande.

L'employeur transmet l'Annexe C au syndicat dans les 5 jours de la réception de la formule du salarié.

b) Une telle demande d'un salarié est valide pour une période de douze (12) mois de sa réception par l'employeur. Toute nouvelle demande d'un salarié rend la précédente caduque, et le syndicat en est informé.

c) Lorsqu'un salarié refuse un poste qui lui est offert en vertu de sa demande de mutation tel que stipulé à l'article 12, sa demande de mutation devient nulle et caduque pour tout poste ultérieurement vacant ou nouvellement créé; le salarié en est informé et les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 16.04. Le salarié doit reformuler une nouvelle demande de mutation en vertu de la clause 12.01.

12.02 a) Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé au salarié le plus ancien dont le nom apparaît sur la liste de rappel et qui satisfait aux exigences normales du travail à accomplir. Le salarié à qui le poste est offert doit informer l'employeur de sa décision dans les deux (2) jours ouvrables de la communication de l'employeur.

b) S'il n'y a aucun postulant qualifié comme ci-haut mentionné, l'employeur donnera la formation requise au salarié le plus ancien de la liste de rappel.

Si le salarié refuse ou lorsque la liste de rappel est épuisée, l'employeur doit utiliser la liste de rappel de l'industrie tel que prévu à la lettre d'entente, avant de recruter du personnel de l'extérieur.

12.03 a) Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période de formation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période de formation et d'essai, il est réputé satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

12.04 Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application du présent article, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 16.03.

ARTICLE 13- POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

13.01 a) Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est temporairement absent pour quelque motif que ce soit.

b) L'employeur, s'il le désire, comble le poste à sa discrétion s'il est temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée inférieure à quatre (4) semaines ou pour remplacement des vacances.

- 13.02 | Un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour une durée de quatre (4) semaines ou plus, que l'employeur désire combler, est comblé de la façon suivante:
- a) L'employeur répartit les heures requises en les offrant aux salariés intéressés du même édifice de façon à les répartir équitablement en fonction de leur disponibilité et jusqu'à concurrence de la semaine normale de travail.
 - b) Si toutes les heures requises ne sont pas comblées, que ce soit à cause de la disponibilité des salariés de l'édifice ou pour des considérations pratiques, ces heures sont offertes aux salariés de la liste de rappel, par ordre d'ancienneté.
 - c) Lorsqu'un salarié mis à pied comble un tel poste, il occupe ce poste jusqu'au retour de son titulaire ou jusqu'à ce qu'il occupe un poste régulier.

Le salarié en affectation temporaire ne perd pas son rang sur la liste de rappel pendant cette affectation.

Le salarié, pendant qu'il est ainsi en remplacement dans un poste temporaire, est présumé avoir l'ancienneté du salarié régulier remplacé si un autre salarié régulier cherche à le déplacer en vertu de l'article 15.
 - d) Le salarié qui comble un poste temporairement dépourvu de titulaire et qui est avisé de ce fait par écrit n'a droit à aucun préavis lors du retour au travail du titulaire du poste.
 - e) Le salarié peut, s'il le désire, reprendre ses assignations antérieures à l'intérieur de l'entreprise en fonction de son ancienneté, lors du retour du titulaire du poste.

- 13.03 | Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application du présent article, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 16.03.

ARTICLE 14 – TRANSFERT ET EXCLUSION DE CONTRAT

14.01 | Transfert administratif

Le transfert d'un salarié est une mesure administrative et non une alternative à la gestion du personnel.

Aucun salarié ne peut être transféré à un autre contrat sans cause juste et suffisante et sans entente préalable avec le syndicat.

14.02 | Un transfert en vertu du paragraphe 14.01 s'effectue par échange de postes selon la procédure suivante :

- a) L'employeur offre d'abord l'échange de poste aux salariés de la même classification, du même groupe d'heures et du même quart de travail, par ordre d'ancienneté.
- b) Si aucun salarié n'accepte l'échange selon l'alinéa a), l'échange de poste s'effectue avec le salarié qui a le moins d'ancienneté et qui occupe un poste de la même classification, d'un nombre d'heures égal ou inférieur dans le même groupe d'heures, du même quart de travail, de la même région au sens de l'annexe C et dans un rayon de 20 kilomètres de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal ou de 30 kilomètres si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.
- c) Si aucun poste correspondant à l'alinéa b) n'existe, le salarié peut supplanter un autre salarié conformément à 15.05, 3) ou 4), à son choix.
- d) Le salarié à transférer peut choisir d'être mis à pied à n'importe quel moment au cours de la procédure, mais avant que le transfert ne soit effectif.

14.03 | **Exclusion de contrat à la demande du client**

- a) Une exclusion du contrat à la demande du client ne peut être faite que si ce dernier est en relation avec le salarié et que si cette demande est faite par écrit, identifiant le signataire.

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.

- b) Un salarié exclu d'un contrat à la demande du client est transféré à un autre contrat par échange de postes conformément à la procédure établie au paragraphe 14.02 a) et b).

Dans tous les cas, qu'un échange de contrat puisse être effectué ou non, le salarié conserve ses droits et avantages comme s'il était toujours assigné au même contrat et continue d'être rémunéré pour le nombre d'heures qu'il effectuait sur ce contrat et la même classe d'emploi jusqu'à ce que survienne l'un ou l'autre des événements suivants :

- le salarié obtient un nouveau poste en considération d'un formulaire de l'annexe C;
- le salarié est mis à pied;

- le salarié est supplanté en vertu de l'article 15.

c) L'arbitre ne peut imposer la présence au travail d'un salarié à un client qui a demandé une telle exclusion du contrat.

14.04 | Dans les cas visés par les paragraphes 14.01 et 14.03, si l'employeur impose une mesure disciplinaire pour les mêmes circonstances, il a le fardeau de preuve tant sur la mesure administrative que disciplinaire.

14.05 | Dans tous les cas de transfert d'un autre contrat, les délégués syndicaux et les membres du comité exécutif sont réputés avoir le plus d'ancienneté.

14.06 | Le syndicat ne peut communiquer avec un client concernant l'application de la convention collective.

14.07 | Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application du présent article, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 16.03.

ARTICLE 15 - PROCÉDURE DE MISE À PIED

15.01 | Une diminution de groupe d'heures s'interprète comme s'il s'agissait d'une mise à pied. Toutefois, le salarié a le choix d'appliquer la procédure de mise à pied, d'exercer son droit de supplantation, ou d'accepter la réduction d'heures.

| Lorsqu'un poste est créé par l'application de l'alinéa précédent, il est comblé d'abord conformément aux dispositions du paragraphe 17.02 ou, à défaut, de l'article 12.

| Aux fins d'interprétation de la convention collective, les groupes d'heures sont les suivants :

- groupe 1: plus de 36 heures à 40 heures;
- groupe 2: plus de 32 heures à 36 heures;
- groupe 3: plus de 28 heures à 32 heures;
- groupe 4: plus de 24 heures à 28 heures;
- groupe 5: plus de 20 heures à 24 heures;
- groupe 6: plus de 16 heures à 20 heures;
- groupe 7: plus de 0 heure à 16 heures;

| Le groupe d'heures d'un salarié titulaire de plus d'un poste est déterminé en fonction du total des heures de tous les postes qu'il détient.

Un salarié qui exerce son droit de supplanter et qui refuse la fonction à laquelle il est assigné en vertu des articles 15.05 et 15.06 peut modifier son choix en acceptant la réduction d'heures ou sa mise à pied effective.

- 15.02
- a) Pour l'application de cette clause de la convention collective, l'employeur informe au préalable par écrit le syndicat des pertes de contrats, des réductions d'heures ou des abolitions de poste effectuées dans les contrats.
 - b) Advenant une réduction d'heures dans un contrat, avec ou sans changement de groupe d'heures, le salarié le moins ancien par classification et par quart de travail sera affecté, et ce, compte tenu de la répartition de la semaine de travail.
 - c) Dans tous les cas d'abolition de poste ou de réduction de groupe d'heures, l'employeur transmet au syndicat les informations mentionnées au paragraphe 16.03.
 - d) Dans le cas de mises à pied, de modification d'horaire, réduction de groupe d'heures, d'abolition de poste ou de transfert venant de l'extérieur dans un contrat, le ou les délégués syndicaux de cet édifice de même que les membres du comité exécutif sont réputés avoir le plus d'ancienneté.
 - e) L'employeur ne peut ajouter des salariés additionnels sur un contrat et diminuer les heures des salariés déjà en place à moins que de tels changements ne soient reliés à des obligations contractuelles ou opérationnelles dont le syndicat est informé au préalable.

15.03 **Préavis**

- a) Dans tous les cas de mises à pied, le ou les salariés touchés sont informés comme suit:
 - Dans les cas de mises à pied, une fois que les dispositions de la convention collective ont été appliquées, le ou les salariés mis à pied pour une période excédant celle visée à l'article 83.1 de la Loi sur les Normes du Travail doivent recevoir un préavis écrit avec copie au syndicat indiquant les raisons exactes motivant la ou les mises à pied. Le préavis est:
 - d'une (1) semaine pour trois (3) mois de service;
 - de deux (2) semaines pour un (1) an de service;
 - de quatre (4) semaines pour cinq (5) ans de service;
 - de huit (8) semaines pour dix (10) ans de service.

b) Si le préavis 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 le salarié est soit rappelé ou encore refuse un (1) rappel tel que décrit à la clause 11.03 4a).

c) Mise à pied temporaire (i.e. maison d'enseignement, etc.)

1) Lorsque l'employeur doit fermer temporairement un contrat ou une partie de celui-ci, il donne un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables aux employés réguliers affectés à ce contrat. Le salarié a alors le choix entre l'une ou l'autre des alternatives suivantes :

- i) d'utiliser la procédure de mise à pied et de supplantation;
- ii) accepter d'être effectivement mis à pied;
- iii) accepter d'effectuer des remplacements;
- iv) accepter de travailler sur un quart de travail différent dans le même contrat si l'ancienneté le permet;
- v) prendre ses vacances et compléter avec l'une ou l'autre des alternatives mentionnées aux paragraphes (ii), (iii) et (iv).

2) À la réouverture du contrat, les salariés ayant choisi une des alternatives prévues aux paragraphes (ii), (iii), (iv) ou (v) du présent article sont rappelés aux mêmes postes et aux mêmes conditions de travail qu'ils avaient au moment de la fermeture temporaire du contrat.

3) À la réouverture du contrat, s'il y a eu abolition de poste, réduction d'heures qui aurait pour effet de changer de groupe d'heures, ou modification du quart de travail, le salarié a le choix d'utiliser la procédure de mise à pied et de supplantation.

15.04 | **Dispositions particulières applicables lorsqu'un salarié titulaire de plus d'un poste est impliqué dans la procédure de supplantation**

a) Lorsque l'un des postes dont il est titulaire est aboli, le salarié délaisse son ou ses autres postes et supplante, conformément aux dispositions des paragraphes 15.05 et 15.06, un salarié du même groupe d'heures.

Toutefois, l'employeur peut lui offrir un poste vacant comportant environ le même nombre d'heures que le poste aboli. Si le salarié accepte ce poste, il demeure titulaire de son ou ses autres postes.

b) Un salarié n'est jamais tenu de supplanter un salarié titulaire de plus d'un poste. En application des paragraphes 15.05 et 15.06, si le salarié le moins ancien de son groupe d'heures est titulaire de plus d'un poste, le salarié peut choisir de supplanter le salarié le moins ancien de son groupe d'heures titulaire d'un seul poste.

15.05 a) Lorsqu'un poste doit être aboli dans un contrat donné, le salarié qui a le moins d'ancienneté par classification dans le quart de travail est affecté.

b) Le salarié affecté au paragraphe précédent peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification, son groupe d'heures et son quart de travail dont le lieu de travail se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de :

20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;

30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

c) Le salarié qui ne peut déplacer en vertu du paragraphe 15.05 b), en application de la convention collective, de même que le salarié déplacé par le paragraphe précédent peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification, un autre quart de travail et dans son groupe d'heures, dont le lieu de travail se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de:

20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;

30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

d) Le salarié qui ne peut déplacer en vertu de ce qui précède en application de la convention collective, de même que le salarié déplacé par le paragraphe précédent peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification dans l'unité de négociation dont le lieu de travail se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de:

20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;

30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

e) Dans tous les cas prévus à cet article, le salarié peut accepter la mise à pied plutôt que d'exercer son droit de supplantation.

f) Lorsque l'employeur avise le salarié de sa mise à pied, ce dernier doit informer l'employeur de sa décision d'exercer son droit de supplantation dans les deux (2) jours ouvrables suivants à défaut de quoi il est présumé avoir accepté sa mise à pied.

Le salarié qui exerce son droit de supplantation est par la suite informé du lieu, de la classification, du quart et du groupe d'heures que son ancienneté lui permet de supplanter.

Le salarié qui a décidé d'exercer son droit de supplantation peut alors refuser la fonction à laquelle il est assigné en vertu de la convention et il est présumé accepter d'être mis à pied.

15.06 **Mise à pied de plusieurs salariés**

Lors de l'abolition de plusieurs postes, affectant ainsi plusieurs salariés, la procédure suivante s'applique:

a) Lorsque plusieurs postes doivent être abolis dans un contrat donné, l'employeur décide d'abord du nombre de postes par classification devant être abolis. Les salariés qui ont le moins d'ancienneté dans ces classifications sont affectés.

b) Le salarié affecté au paragraphe précédent peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification, son groupe d'heures et son quart de travail dont le lieu de travail se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de:

20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;

30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

c) Le salarié qui ne peut déplacer en vertu du paragraphe précédent en application de la convention collective, de même que le salarié déplacé par le paragraphe précédent peut supplanter le salarié ayant le moins d'ancienneté dans sa classification, dans l'unité de négociation dont le lieu de travail se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de:

20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;

30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

d) Dans tous les cas prévus à cet article, le salarié peut accepter la mise à pied plutôt que d'exercer son droit de supplantation.

e) Lorsque l'employeur avise le salarié de sa mise à pied, ce dernier doit informer l'employeur de sa décision d'exercer son droit de supplantation dans les deux (2) jours ouvrables suivants à défaut de quoi il est présumé avoir accepté sa mise à pied.

Le salarié qui exerce son droit de supplantation est par la suite informé du lieu, de la classification, du quart et du groupe d'heures que son ancienneté lui permet de supplanter.

Le salarié qui a décidé d'exercer son droit de supplantation peut alors refuser la fonction à laquelle il est assigné en vertu de la convention et il est présumé accepter d'être mis à pied.

- 15.07 | Le choix du salarié d'exercer son droit d'ancienneté à l'intérieur ou à l'extérieur du rayon (calculé par les voies routières usuelles) de 20 km ou 30 km, selon le cas, se fait au moment où il est avisé de l'abolition de son poste.
- 15.08 a) Entre des salariés qui ont exercé leur droit de supplantation, et ce, de façon simultanée, le choix du salarié à déplacer se fait par ancienneté. Le salarié supplante alors le salarié de son choix parmi les salariés à être déplacés conformément à la procédure établie à cet article.
- b) À la demande de l'une ou l'autre des parties, le représentant de l'employeur, accompagné du représentant syndical et/ou d'un membre de l'exécutif, se rendront sur place pour l'application de cet article. Le membre de l'exécutif sera rémunéré pour la journée.
- 15.09 a) Suite à l'application des clauses 15.03, 15.05 et 15.06, le nombre de rotations dans un édifice peut être limité à vingt-cinq pour cent (25%) du nombre de salariés pour une période de douze (12) mois consécutifs. Si l'employeur décide de limiter le nombre de rotations à vingt-cinq pour cent (25 %), il devra y avoir une rencontre avec le représentant syndical pour l'informer des raisons justifiant l'application du vingt-cinq pour cent (25%).
- b) L'employeur peut refuser d'effectuer des rotations plus d'une fois par période de dix-huit (18) mois dans les contrats comprenant trois salariés ou moins.
- 15.10 Le salarié mis à pied doit 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, le rappelant au travail, à défaut de quoi les dispositions de la clause 11.03 4 a) s'appliquent.
- 15.11 Nonobstant ce qui précède, un salarié a le droit de se rapporter à son employeur dans les trois (3) jours précités et de refuser le rappel au travail sans que son nom soit rayé de la liste de rappel, et ce, pendant la période prévue à la clause 11.03 3).
- 15.12 L'employeur rappelle au travail les salariés de la liste de rappel selon leur ancienneté, du plus ancien au moins ancien, pourvu qu'ils soient aptes à remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.13 L'employeur doit remettre au salarié mis à pied le relevé d'emploi en même temps que sa dernière paie.

ARTICLE 16 – INFORMATIONS AU SYNDICAT

16.01 Nouveaux contrats

a) Aux fins de l'application de la procédure de mise à pied prévue à l'article 15, 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 certain d'entre eux comme des contrats distincts;

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

si l'employeur omet de fournir l'avis prévu ci-dessus, le contrat est celui défini au paragraphe 5.21 a);

l'employeur qui au moment de la signature des présentes a certains contrats susceptibles de faire l'objet d'un choix en vertu de l'article 16.01 a) doit aviser le syndicat par écrit selon les modalités prévues audit article 16.01 a) dans les soixante (60) jours de la signature. Les avis donnés par les employeurs en vertu de l'ancienne convention collective demeurent valides et l'employeur n'a pas besoin de procéder à l'expédition de nouveaux avis.

b) Si lors de l'obtention d'un nouveau contrat le donneur d'ouvrage (client) pose des conditions particulières relativement au personnel en place afin de donner le contrat, l'employeur avisera le syndicat, et il y aura rencontre entre les parties et le syndicat apporte sa coopération relativement à de telles conditions.

c) Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, si l'employeur a gardé à son emploi, dans ce contrat, des salariés du donneur d'ouvrage (client) qui y étaient auparavant affectés, ces salariés ne peuvent être supplantés en vertu des dispositions de la convention pendant l'année qui suit le début des travaux. Cependant, dans le cas des salariés du quart de soir et du quart de nuit, seulement 25 % d'entre eux bénéficient des dispositions du présent paragraphe.

16.02 Liste d'ancienneté

Une (1) fois par mois, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts 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. L'employeur utilise, si possible, le modèle fourni par le syndicat.

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

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

16.03 **Mouvements de personnel (articles 12, 13, 14 et 15)**

Dans les cinq (5) jours ouvrables de toute situation mentionnée aux articles 12, 13, 14 et 15, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés affectés avec, pour chacun, le formulaire d'information sur les mouvements de personnel reproduit à l'annexe A de la convention collective et mentionnant les informations suivantes, lorsqu'applicables :

- nom et prénom du salarié;
- numéro d'employé;
- date d'ancienneté ;
- numéros de téléphone (résidence et cellulaire);
- contrat de provenance du salarié : le nom, l'adresse et le numéro du contrat;

- informations relatives à la nouvelle assignation :
- nature du mouvement de personnel;
- contrat : le nom, l'adresse et le numéro du contrat;
- groupe d'heures;
- classification;
- quart de travail;
- horaire de travail;
- date d'entrée en fonction;
- durée de l'assignation;
- Signature du service des ressources humaines;

De plus, dans le cas d'abolition de poste ou de réduction de groupe d'heures, l'employeur joint la liste de tous les salariés du contrat de la même classification et du même quart de travail, par ordre d'ancienneté.

16.04 | **Annulation du formulaire de demande de mutation (annexe C)**

Dans les cinq (5) jours ouvrables du refus d'un poste entraînant l'annulation de son formulaire de demande de mutation (annexe C) en vertu du paragraphe 12.01 c), l'employeur transmet au syndicat les informations suivantes :

- nom et prénom;
- adresse et code postal;
- numéro d'assurance sociale;
- informations sur le poste refusé : contrat, classification, groupe d'heures, quart de travail;

16.05 | **Perte d'ancienneté et d'emploi**

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la perte de son ancienneté et de son emploi par un salarié en vertu de la clause 11.03, l'employeur transmet au syndicat les informations suivantes :

- nom et prénom;
- adresse et code postal;

- numéro d'assurance sociale;
- le motif de la perte d'ancienneté et d'emploi;
- la date de l'événement ou de chacun des événements ayant entraîné la perte d'ancienneté et d'emploi.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 a) Aux fins de calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, l'employeur y affecte par classification le nombre nécessaire de salariés pour l'exécution du travail en leur accordant le plus grand nombre d'heures selon les modalités exigées.

- b) Congé hebdomadaire

Tout salarié a normalement droit à deux (2) jours complets de repos consécutifs par semaine.

Les parties reconnaissent cependant que certains contrats ont des exigences particulières et que la semaine peut également comporter six (6) jours de travail, et dans ce cas, l'employeur en avise le syndicat par écrit. Dans ce cas, le salarié a droit à une période de repos (congé hebdomadaire) d'une durée minimale de trente-deux (32) heures consécutives.

Le salarié est aussi avisé de cette exigence lors de son assignation et aucun salarié n'est tenu d'accepter une telle assignation. Si cette exigence survient en cours d'exécution du contrat pour une durée de plus de quatre (4) semaines, le salarié peut accepter le changement ou considérer que son poste est aboli et exercer son droit de suppléant conformément au paragraphe 15.05.

- c) Réputé être au travail

1) Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail et qu'il attend qu'on lui donne du travail. Un salarié est réputé être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

2) Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est contraint de demeurer sur les lieux du travail en attendant que l'établissement soit déverrouillé. Cet alinéa ne s'applique pas à la période de repas.

3) Un salarié est réputé être au travail durant la période de déplacement entre les différents édifices publics où il doit consécutivement exécuter, à la demande de son employeur, un travail d'entretien.

4) Un salarié qui est ainsi réputé être au travail pendant les périodes prévues aux paragraphes 1), 2) et 3) et à l'article 18.02, a droit au salaire correspondant à celui qui lui est versé pour le travail d'entretien exécuté.

d) Les quarts de travail s'établissent comme suit :

- quart de jour : 07h00 à 15h00
- quart de soir : 15h00 à 23h00
- quart de nuit : 23h00 à 07h00.

La majorité des heures effectuées par le salarié détermine à quel quart de travail il est affecté. Si les heures sont également réparties sur deux quarts de travail, le quart du salarié du salarié est celui sur lequel débute l'horaire de travail.

17.02 Maximisation des heures de travail

a) En tenant compte des modalités et besoins opérationnels de chaque contrat, au sens de l'article 5.21 de la convention, l'employeur adhère au principe de maximisation du nombre d'heures par poste à l'intérieur de l'édifice ou du contrat.

b) Par conséquent, lors de l'obtention d'un nouveau contrat, l'employeur y affecte, par classification, le nombre nécessaire de salariés pour l'exécution du travail en leur accordant le plus grand nombre d'heures possible selon les modalités exigées.

c) Par la suite, lorsque l'employeur répartit des heures de façon permanente, soit à cause d'un poste vacant ou de besoins additionnels, il répartit ces heures, toujours sujet aux besoins et modalités opérationnels, et les offre ensuite aux salariés de l'une ou l'autre des façons suivantes:

1. Aux salariés qui effectuent du travail de cette classification, du même quart de travail et en mesure de faire le travail offert, par ordre d'ancienneté.

ou

2. Réparties par ordre d'ancienneté et aussi également que possible entre les salariés qui effectuent du travail de cette classification et du même quart de travail.

Lorsqu'une augmentation du nombre d'heures entraîne un changement de groupe d'heures, l'employeur en informe le syndicat avec les mentions indiquées au paragraphe 16.03.

Si la totalité des heures disponibles n'a pu être attribuée aux salariés de l'édifice conformément aux dispositions qui précèdent, l'employeur crée un ou des postes et les attribue conformément à la convention, notamment aux dispositions de l'article 12.

17.03 | Temps supplémentaire et heures additionnelles

a) Toute heure travaillée par un salarié à la demande de l'employeur après quarante (40) heures de travail par semaine est considérée heure supplémentaire et est rémunérée au taux horaire régulier du salarié majoré de cinquante pour cent (50 %)

Aux fins du présent paragraphe, les vacances et les congés fériés sont assimilés à des jours travaillés;

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

1° l'étalement n'a pas pour but d'éviter le paiement des heures supplémentaires;

2° il a obtenu le consentement écrit du salarié concerné;

3° l'étalement a pour effet d'accorder au salarié un bénéfice d'une nature autre pour compenser la perte du paiement des heures supplémentaires;

4° la moyenne des heures de travail est équivalente à celle prévue à la semaine normale de travail;

5° les heures de travail sont étalées sur une base d'un maximum de quatre semaines;

6° la durée de l'étalement ne peut excéder un an;

7° il a transmis, au moins 15 jours avant la mise en application de l'étalement, un avis écrit à cet effet au syndicat indiquant les modalités de l'étalement.

Une période d'étalement peut être modifiée par l'employeur, ou renouvelée par celui-ci à son expiration, aux mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa.

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

d) Les heures à être effectuées par des salariés d'un édifice, pour une période limitée, en plus du nombre habituel d'heures de la semaine de travail, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, ou en plus du nombre habituel d'heures de la journée de travail, sont appelées heures additionnelles et sont offertes aux salariés disponibles, à tour de rôle, de façon à les répartir équitablement entre les salariés intéressés qui font normalement ce travail, en commençant la première fois par ordre d'ancienneté. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas au remplacement d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour quatre (4) semaines ou plus (voir 13.02).

Si aucun salarié n'est disponible ou que les salariés disponibles sont en nombre insuffisant, l'employeur offre le travail aux salariés de la liste de rappel, par ordre d'ancienneté.

e) Afin de connaître la disponibilité des salariés aux fins d'application des dispositions concernant les heures additionnelles, le temps supplémentaire et la répartition d'heures permanentes (maximisation), l'employeur affiche à chaque édifice où travaillent plus de vingt (20) salariés, ou au besoin, une feuille identifiée à cet effet sur laquelle les salariés disponibles pour effectuer du temps supplémentaire, des heures additionnelles ou accepter des heures permanentes (maximisation) inscrivent leur nom. La feuille doit distinguer clairement la disponibilité pour le temps supplémentaire, la disponibilité pour les heures additionnelles et la disponibilité pour accepter des heures permanentes (maximisation). La feuille est remplacée chaque mois.

f) Aux fins de répartition des heures de travail additionnelles ou supplémentaires, chaque fois que le salarié refuse les heures offertes, il est considéré comme les ayant faites.

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

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

17.04 Le commencement de la semaine de travail est déterminé par l'employeur.

17.05 Lorsque l'employeur modifie l'horaire de travail d'un ou de plusieurs salariés, il doit procéder d'abord en offrant le nouvel horaire par ordre d'ancienneté ou à défaut, en vertu des dispositions de l'annexe C.

- 17.06 a) Lorsque l'employeur modifie l'horaire (jour, quart) de travail d'un salarié à l'intérieur d'une semaine dont l'horaire est déjà fixé, il doit lui donner un préavis écrit de cinq (5) jours ouvrables et indiquer les raisons qui motivent ce changement. Dans les cas hors du contrôle de l'employeur, ce préavis est de douze (12) heures seulement. Il indique les raisons qui motivent ce changement.
- b) Sauf dans le cas d'un changement de quart ou de journée causé par une modification temporaire ou saisonnière des activités, un salarié dont le quart ou la journée est changé peut accepter le changement ou utiliser la procédure de mise à pied prévue à l'article 15.05 et 15.06.

17.07 **Surcharge de travail**

- a) Si le syndicat, suite à une plainte d'un salarié, croit qu'il y a surcharge de travail, il avise l'employeur et il y aura rencontre entre les parties et le salarié. Cette rencontre se fera normalement au contrat à des fins consultatives seulement, dans les dix (10) jours ouvrables.
- b) En cas de grief d'un salarié discipliné pour rendement insuffisant, le syndicat peut invoquer la surcharge de travail comme moyen de défense.

17.08 **Réduction d'heures**

L'employeur ne peut réduire les heures de travail dans un contrat pour compenser les augmentations de salaire versées. Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. À la demande du syndicat, celui-ci est informé des raisons de cette réduction et l'employeur lui fournit les données pertinentes en sa possession.

- 17.09 L'employé doit être informé de sa route de travail soit par écrit ou verbalement. Toutefois, le syndicat reçoit, sur demande, une description écrite de la route de travail en relation avec un grief.

ARTICLE 18 - REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

- 18.01 Le salarié a droit à une période maximum d'une (1) heure non rémunérée pour prendre son repas après un maximum de cinq (5) heures consécutives de travail.

Une telle pause doit toutefois être rémunérée au taux horaire de salaire effectivement payé pour le travail d'entretien exécuté si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail ou lorsque l'employeur affecte un salarié à un travail d'une durée de 12 heures ou plus.

- 18.02 | Le salarié requis de porter un dispositif de communication tel que pagette ou cellulaire à l'extérieur des lieux du travail n'est pas présumé être au travail. Cependant si le salarié doit répondre à un appel de son employeur, notamment suite à l'utilisation d'une pagette, radio ou/et téléphone pendant sa période de repas, il a droit de reprendre le temps travaillé (travail, attente et déplacements) pendant cette période de repas.
- 18.03 | a) Le salarié qui travaille sept (7) heures dans la même journée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Tout salarié qui travaille moins de sept (7) heures, mais trois (3) heures ou plus dans la même journée a droit à une (1) période de repos de quinze (15) minutes. Le salarié 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 de travail au-delà de sept (7) heures. Les périodes de repos sont rémunérées au taux applicable.
- b) Le salarié est rémunéré pour toutes les heures travaillées incluant la préparation du matériel.
- 18.04 | Le salarié qui travaille douze (12) heures ou plus dans une même journée a droit à une deuxième période de repas, d'une durée maximale d'une (1) heure non rémunérée. Aux fins de la détermination de la période de douze heures ou plus, les périodes de repas et de repos sont considérées comme du temps travaillé.
- 18.05 | L'employeur inscrit à l'horaire des salariés les périodes de repos et de repas en tenant compte des besoins du service, et il les fait connaître aux salariés.
- 18.06 | Le salarié peut jumeler deux périodes de repos avec l'accord écrit préalable de l'employeur.

ARTICLE 19 - RAPPEL AU TRAVAIL

- 19.01 | Tout salarié rappelé au travail après ses heures normales de travail (et après avoir quitté les lieux de travail) doit être rémunéré au taux horaire régulier majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toute heure travaillée. Dans tous les cas, il a droit à une indemnité minimale de trois (3) heures au taux régulier simple.
- 19.02 | Tout salarié qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé la veille qu'on n'avait pas besoin de ses services a droit à un minimum de trois (3) heures au taux horaire régulier simple, à condition qu'il soit présent au travail et disponible, et qu'il accepte d'exécuter tout travail requis par l'employeur.

ARTICLE 20 - CLASSIFICATIONS ET SALAIRES**20.01 Salaires**

Les taux horaires réguliers sont les suivants :

Classe A	Classe B	Classe C
15.35\$	14.95\$	15.85\$

Sujet à la promulgation des amendements au Décret régissant le personnel d'entretien d'édifices publics pour la région de Montréal (et amendements) c. D-2, r. 39 (tel qu'amendé), les taux suivants s'appliquent:

	Entrée en vigueur du Décret	1 ^{ère} date d'anniversaire du Décret	2 ^e date d'anniversaire du Décret	3 ^e date d'anniversaire du Décret	4 ^e date d'anniversaire du Décret	5 ^e date d'anniversaire du Décret	Le plus tôt de la 6 ^e date anniversaire du Décret ou du 30 octobre 2017
CLASSE A	15.70\$	16.05\$	16.41\$	16.78\$	17.18\$	17.61\$	18.07\$
CLASSE B	15.29\$	15.63\$	15.98\$	16.34\$	16.73\$	17.15\$	17.60\$
CLASSE C	16.21\$	16.57\$	16.94\$	17.32\$	17.74\$	18.18\$	18.65\$

20.02 Le taux horaire régulier d'un salarié est le taux de salaire qui lui est effectivement payé par son employeur, même si ce taux est supérieur au taux stipulé pour sa classification dans la présente entente. À moins d'un changement de classification, il n'y aura aucun changement dans le taux de salaire d'un salarié même s'il est supérieur au taux de sa classification. Si la classification change, il reçoit alors le taux stipulé pour cette nouvelle classification.

20.03 Lorsqu'un salarié est assigné à un travail requérant un taux de salaire plus élevé que son travail régulier, ce salarié sera rémunéré à ce taux horaire plus élevé pour les heures ainsi travaillées.

20.04 Lorsqu'il est nécessaire de transférer un salarié de son travail régulier à un autre travail rémunéré à un taux horaire inférieur, le taux horaire de la classification régulière de ce salarié est payé.

ARTICLE 21 – CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

21.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

1. Lendemain ou veille du Jour de l'An;
2. Jour de l'An;
3. Vendredi saint ou lundi de Pâques;
4. Fête des Patriotes;
5. St-Jean Baptiste;
6. Confédération;
7. Fête du Travail;
8. Action de grâces;
9. Jour de Noël;
10. Lendemain ou veille de Noël;

- 2 congés mobiles aux conditions prévues à la clause 21.03.

21.02 Nonobstant la clause 21.06, lorsqu'un congé prévu à la clause 21.01 tombe lors d'un congé hebdomadaire du salarié, ce dernier ne perd pas son ou ses congés, il est reporté au dernier jour ouvrable précédent ou suivant ou à une autre date mutuellement convenue entre l'employeur et le salarié dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié et payé à l'exception de la Saint-Jean Baptiste, auquel cas la Loi de la Fête nationale s'applique. Dans le cas où l'employeur ne reporte pas le congé, il est monnayé conformément à la clause 21.08 et 21.09.

21.03 Les congés mobiles prévus à l'article 21.01 sont chômés et payés aux conditions suivantes:

- a) Le salarié doit avoir un (1) an d'ancienneté à la date de prise de ce ou ces congés;
- b) Le salarié qui utilise ses deux (2) congés mobiles et qui quitte son emploi avant le 1er juillet de l'année courante devra rembourser un congé mobile à l'employeur à même les sommes qui lui sont dues.
- c) L'employeur et le salarié s'entendent au préalable sur la date de ce ou ces congés mobiles;

d) Les salariés bénéficiant d'une réserve de jours chômés et payés supérieure à douze (12) jours par année civile par suite de l'application de l'article 30 de la présente convention collective ne bénéficient pas des présents congés mobiles.

e) L'employeur doit cependant accorder ces congés mobiles aux salariés qui en auront fait la demande écrite, dont copie lui est remise, au moins cinq (5) jours à l'avance sur le formulaire prévu à cet effet. L'employeur doit confirmer sa réponse par écrit au salarié dans les deux (2) jours suivant la demande. En cas de conflit entre plusieurs demandes de salariés pour les mêmes dates, les congés seront accordés par ordre d'ancienneté générale des salariés d'un même contrat.

f) Advenant qu'au 31 décembre, le salarié n'a pas utilisé un ou ses congés mobiles, l'employeur doit payer ce ou ces congés mobiles sur la paie suivante.

21.04 Pour avoir droit au paiement du congé, le salarié doit être un salarié régulier de l'employeur et avoir travaillé le jour de travail précédant et le jour de travail suivant immédiatement le congé, sauf dans le cas où :

a) il a obtenu à l'avance la permission de s'absenter pour une période de moins de quinze (15) jours;

b) il a été mis à pied le jour de travail précédant ou suivant immédiatement le congé;

c) il a été mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-et-un (21) jours au cours de laquelle a lieu le ou les congés;

d) il s'absente moins de quatorze (14) jours en vertu des articles 7 « délégué syndical », 24 « congés sociaux » 26 « congé de maternité » et « congé parental », et événements familiaux au sens de la Loi sur les normes du travail, et 27 « congés de maladie » de la convention collective.

21.05 Le salarié régulier qui travaille, à la demande de son employeur, un jour férié, chômé et payé ou le jour de l'observance du jour férié reporté en vertu de l'article 21.06, doit recevoir une majoration de cinquante (50 %) pour cent du salaire horaire qui lui est effectivement payé en plus du paiement de l'indemnité afférente au jour férié.

L'employeur doit déterminer, au moins vingt-et-un (21) jours à l'avance, à l'occasion de chaque congé férié mentionné à l'article 21.01, combien de salariés seront requis de travailler. Le travail est offert aux salariés de l'édifice par quart de travail en vigueur ce jour et par ordre d'ancienneté; si le nombre de salariés volontaires est insuffisant, l'employeur désigne le nombre de salariés manquants selon l'ordre inverse d'ancienneté.

- 21.06 Tout jour férié et payé peut être reporté, à la demande de l'employeur et avec l'autorisation écrite du salarié, à tout autre jour choisi par le salarié, dans les trois (3) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié et payé. En cas de conflit entre plusieurs choix de salariés pour les mêmes dates, les congés seront accordés par ordre d'ancienneté générale des salariés à l'intérieur d'un même contrat.
- 21.07 Dans un contrat, lorsque le travail requiert la présence de salariés 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'un salarié ne soit pas tenu de travailler successivement le 25 décembre et le 1er janvier. Tous les salariés ont droit d'être en congé l'un ou l'autre de ces deux jours. Si tous les salariés sont tenus 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 par ordre d'ancienneté. Si une partie seulement des salariés sont requis 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 salariés seront requis de travailler par ordre inverse d'ancienneté, le choix de la journée étant offert par ancienneté.
- 21.08 Le paiement dû au salarié pour le congé payé est égal au paiement de la journée auquel le salarié aurait droit s'il avait travaillé ce jour-là.
- 21.09 Nonobstant l'article 21.08, lors d'un jour férié, le salarié qui y a droit et dont les heures de travail ne sont pas étalées sur cinq (5) jours par semaine reçoit la rémunération ci-après prévue: 20 % du salaire gagné pendant la période de paie qui précède le congé férié. Le pourcentage sera de 10 % dans le cas où la période de paie est de deux (2) semaines.

ARTICLE 22 - JURÉ

Le salarié appelé à agir comme juré ou lors de la ou des journées de sélection des membres du jury reçoit pendant cette période la différence entre son salaire régulier, s'il y a lieu, et l'indemnité versée à ce titre par la Cour, sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 23- VACANCES PAYÉES

- 23.01 La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant normalement le 1er mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente. Cette période de référence peut se terminer le 31 décembre de l'année qui précède celle durant laquelle le salarié prend ses vacances, si telle est la règle chez l'employeur.
- 23.02 a) La période normale des vacances se situe entre le 15 mai et le 1er septembre. Cependant, un salarié pourra prendre ses vacances en dehors de la période de vacances (normale), sujet aux règles prévues à la convention collective.

b) Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

En outre, si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

c) La période de vacances se prend de façon continue ou fractionnée, au choix du salarié. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine.

23.03 En application des dispositions qui précèdent, les parties reconnaissent que l'employeur n'est jamais tenu, à l'exception des édifices à bureaux et du milieu scolaire, d'accorder quelque vacance que ce soit pendant les deux (2) dernières semaines de décembre et la première semaine de janvier. En tout temps, un minimum de 25 % des salariés affectés à un contrat a droit de prendre des vacances simultanément.

23.04 a) Les vacances sont accordées par ordre d'ancienneté générale des salariés d'un même édifice

b) Pour le choix des vacances, les salariés couverts par la convention collective ont priorité par ancienneté sur tout autre salarié non couvert par la présente convention collective, et ce, dans chaque édifice.

c) Lorsque des salariés 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 salariés ayant plus d'ancienneté.

d) Un salarié 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 ou pendant la période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure en fonction des choix déjà faits par les autres salariés après entente avec l'employeur.

e) Les salariés qui ont fait un choix de vacances et qui sont transférés ou mis à pied, selon les dispositions de la convention collective, conservent leurs choix de vacances.

- 23.05 a) Au plus tard le 1er mars de chaque année,
- L'employeur affiche sur chaque contrat un tableau de choix de vacances mentionnant le nombre de salariés pouvant être en vacances en même temps, indiquant le nom des salariés par ordre d'ancienneté et comprenant les mentions suivantes pour chaque salarié :
- l'ancienneté;
 - le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit;
 - chacune des semaines de l'année, du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante, permettant au salarié de cocher les semaines demandées; les semaines correspondant à la période normale de vacances sont mises en évidence;
 - un espace pour la signature du salarié;
 - un espace pour que le salarié inscrive la date à laquelle il a fait son choix.
- b) Le choix des périodes de vacances par les salariés doit se faire entre le 1er et le 15 mars. À défaut d'effectuer son choix dans ce délai, le salarié est considéré comme n'ayant pas choisi de dates de vacances pendant la période normale.
- c) Entre le 15 mars et le 1er avril, l'employeur permet aux salariés à qui il ne peut accorder les vacances demandées de corriger leur choix et affiche le programme de vacances. Le programme est une reproduction de l'affichage mentionné à l'alinéa a) qui précède, à l'exception qu'il indique les vacances accordées et que les espaces pour la signature et la date demeurent libres en vue du deuxième affichage décrit au paragraphe 23.06. Le programme demeure affiché en permanence toute l'année.
- 23.06 a) Entre le 1er et le 15 septembre de chaque année, les salariés qui n'ont pas choisi toutes leurs vacances lors de l'affichage mentionné aux alinéas 23.05 a) et b) indiquent leur choix, pour le solde de leurs vacances, sur le programme affiché selon l'alinéa 23.05 c).
- b) La procédure pour compléter le programme de vacances est identique à celle décrite aux alinéas 23.05 b) et c), en faisant les adaptations suivantes :
- le programme de vacances mis à jour est affiché au plus tard le 1er octobre;
 - malgré les dispositions du paragraphe 23.04 a), les vacances déjà accordées lors du choix du mois de mars doivent être respectées;

23.07 | Les vacances qui n'ont pas été demandées conformément au paragraphe 23.06 peuvent l'être par un préavis d'au moins quatre (4) semaines de la part du salarié à l'employeur. Les vacances accordées conformément au présent paragraphe le sont selon l'ordre des demandes en respectant les vacances déjà accordées. L'employeur donne une réponse au salarié dans les cinq (5) jours suivant la demande et ajoute ces vacances au programme mentionné au paragraphe 23.06.

23.08 | Lorsqu'une période de fermeture temporaire du client est connue avant la période de choix de vacances applicable (23.05 et 23.06), l'employeur peut céder les vacances de ses salariés pendant cette période de fermeture. Toutefois, si la période de fermeture du client est annoncée après la période de choix de vacances applicable, les salariés peuvent, à leur choix :

- déplacer les vacances choisies pour qu'elles correspondent à la période de fermeture;
- ajouter un solde, s'il y a lieu, de leurs vacances pendant cette fermeture;
- être mis à pied pendant cette période.

Le salarié ainsi mis à pied retourne sur son contrat après la période de fermeture. Pendant sa mise à pied, il peut aviser l'employeur de l'inscrire sur la liste de rappel afin d'effectuer des remplacements et donner une disponibilité.

23.09 | L'indemnité afférente à ladite vacance pour le salarié à l'essai est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut pendant la période de référence.

Tout salarié qui au terme d'une période de référence justifie moins d'un (1) an de service continu doit recevoir une vacance d'une durée égale à un jour et demi (1 1/2) par mois de service jusqu'à un maximum de trois (3) semaines de vacances. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut pendant la période de référence.

Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie un (1) an ou plus de service continu, doit recevoir une vacance dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut pendant la période de référence.

Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie dix (10) ans de service continu, doit recevoir une vacance dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier. L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à huit pour cent (8 %) du salaire brut pendant la période de référence.

- 23.10 L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de vacances à laquelle il a droit au moins deux (2) jours ouvrables avant son départ en vacances. L'employeur utilise les dispositions fiscales applicables afin d'uniformiser les retenues d'impôts lors du paiement de cette indemnité de vacances en un seul versement.
- 23.11 Si un salarié est absent pour cause de maladie, d'accident, victime d'un acte criminel, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à trois ou quatre fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, selon le nombre de semaines auxquelles il a droit. Le salarié visé au paragraphe 23.09 a) a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.
- 23.12 Si un ou plusieurs jours de congés payés ou congés sociaux ont lieu au cours de la vacance annuelle d'un salarié, un nombre équivalent de jours de vacances peut être ajouté à la période de vacances du salarié, reporté à une date ultérieure ou payé en espèces, après entente mutuelle.
- 23.13 Dans les cas de salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, à la demande du salarié, et ce, par écrit, l'employeur lui versera son indemnité de vacances au moment de son départ, sans prendre plus de deux (2) semaines de congé.
- 23.14 Tout salarié dont l'emploi se termine avant ses vacances, doit recevoir, au moment de son départ, l'indemnité de vacances à laquelle il a droit selon les clauses ci-dessus.

ARTICLE 24 - CONGÉS SOCIAUX

- 24.01 L'employeur accorde aux salariés réguliers 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, le salarié peut bénéficier des dispositions des articles 79.11, 79.12 et 79.15 de la Loi sur les Normes du travail;
 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 deux (2) 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.
 4. 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.

24.02 Pour les jours de congé dont il est fait mention ci-dessus, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, s'il fournit, à la demande de l'employeur, une preuve raisonnable de décès.

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

24.03 **Mariage ou union civile**

a) L'employeur accorde au salarié un congé payé d'un (1) jour lors de son mariage ou union civile. Cette journée peut être prise dans la semaine précédant le mariage. Si le mariage survient pendant les vacances du salarié, elle peut être reportée le jour ouvrable précédent ou suivant les vacances.

b) Il est possible au salarié de compléter à ses frais une (1) semaine complète de congé, ou de réserver pour l'occasion la totalité, ou partie de son congé annuel.

c) Le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

ARTICLE 25 - CONGÉ SANS SOLDE

25.01 Un congé sans solde d'une durée raisonnable peut être accordé à tout salarié qui en fait la demande écrite en tenant compte des besoins du service et de l'ancienneté des salariés.

25.02 Advenant que le contrat auquel un salarié était affecté n'existe plus à son retour au travail, il a alors le droit de se prévaloir des mécanismes prévus à la clause 15.05 pourvu que son ancienneté le lui permette. À défaut de quoi, le salarié est inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 26- ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail relatives aux absences et congés pour raisons familiales ou parentales sont réputées faire partie de la présente convention collective.

ARTICLE 27- CONGÉS DE MALADIE

27.01 Tous les salariés couverts 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 excluant les vacances.

27.02 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 salarié régulier.

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'Employeur avise le salarié par écrit avec copie au syndicat:

1) du total d'heures de congé de maladie au crédit du salarié;

2) du « maximum accumulable » du salarié;

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

Tout salarié régulier qui, au 31 octobre d'une année, a un crédit d'heures de maladie excédant le « maximum accumulable » recevra de l'Employeur, au plus tard le 10 décembre de la même année, la paie des heures excédentaires à son taux horaire courant.

Le « maximum accumulable » est égal à 60 % de toutes les heures payées des quatre (4) dernières semaines du salarié précédant le 31 octobre. Dans le cas du salarié dont l'horaire régulier est de six (6) jours par semaine, le pourcentage de 60 % est remplacé par cinquante (50 %) pour cent.

27.03 Tout paiement effectué en vertu du présent article l'est à compter de la première journée de maladie. Le salarié doit toujours fournir à l'employeur un certificat médical pour toute absence de trois (3) jours ou plus pour maladie. Il peut également le requérir pour une durée de trois (3) mois lorsqu'il y a accumulation de ses absences maladie.

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

27.04 Pour avoir droit aux paiements de congés de maladie, le salarié doit informer l'employeur de son absence pour maladie dès la première (1re) journée, à moins d'en être empêché par des circonstances sur lesquelles il n'a pas de contrôle.

27.05 À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

ARTICLE 28 - PAIEMENT DES SALAIRES

28.01 a) La paie est normalement remise au salarié, le jeudi au plus tard, en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque, ou par virement bancaire, à toutes les semaines ou à toutes les deux (2) semaines ou deux (2) fois par mois si c'est la règle de l'employeur.

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

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- | - l'identification de l'emploi (classification) du salarié;
- la date d'embauche du salarié;
- la date du paiement;
- les périodes de travail qui correspondent au paiement;
- le nombre d'heures normales par classification;
- | - le nombre d'heures supplémentaires avec la majoration applicable;
- les congés payés et vacances;
- le taux horaire du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues opérées;
- l'assurance-salaire;
- le fonds de solidarité;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- le nombre d'heures de congé de maladie payées pendant la période;
- le cumulatif de la banque de crédit d'heures de maladie;
- | - la nature et le montant des primes;
- contribution de l'employeur au régime de retraite collectif;
- | - contribution du salarié au régime de retraite collectif;

Lorsque les jours fériés tombent le jeudi ou vendredi, le versement de la paie est effectué le mercredi matin ou jeudi matin, selon le cas.

L'employeur paie les semaines de vacances sur un chèque séparé avant la période de vacances.

b) Si des salariés sont payés par virement bancaire, les talons de chèque sont envoyés par la poste au domicile de ce salarié ou distribué «sous enveloppe individuelle scellée», sur les lieux de travail, et ce, dans la semaine qui suit l'émission du chèque de paie ou virement bancaire.

28.02 Advenant une erreur sur la paie, de quinze pour cent (15 %) et plus, la correction est faite dans les trois prochains jours, et pour toutes les erreurs de moins de quinze pour cent (15 %) la correction est apportée sur la prochaine paie.

28.03 L'employeur remet ou expédie au salarié à la période de paie suivant son départ sa paie et les indemnités auxquelles il a droit.

28.04 L'employeur remet au salarié un relevé d'emploi dans les sept (7) jours de son départ.

ARTICLE 29 - PRIMES

29.01 Primes de chef d'équipe

Tout salarié nommé chef d'équipe par son employeur tel que prévu à l'article 5.08 reçoit une prime minimum de deux pour cent (2 %) du taux horaire pendant qu'il exécute cette fonction.

ARTICLE 30 - DROITS ACQUIS (PRIVILÈGES)

Les salariés qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier durant cette convention collective de travail.

ARTICLE 31 - VÊTEMENT PARTICULIER

31.01 Lorsqu'un salarié doit, à la demande de l'employeur, porter un vêtement particulier, ce vêtement est fourni par l'employeur et remplacé suivant une usure normale.

31.02 Si les vêtements particuliers sont fournis, ils le sont de façon à assurer une rotation raisonnable du linge en fonction de l'assignation du travail.

De plus, lorsque les tâches l'exigent, l'employeur fournit l'équipement adapté. Il fournit aussi les couvre-chaussures lors de travaux de décapage.

- 31.03 Un vêtement fourni par l'employeur n'est remplacé que si le salarié lui remet le vêtement nécessitant un remplacement, à défaut de quoi, le remplacement est à la charge de l'employé.
- 31.04 Les vêtements particuliers doivent être propres et en bonne condition. Le nettoyage et la réparation des vêtements particuliers sont à la charge du salarié.
- 31.05 Lorsqu'un employé quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout vêtement particulier qui lui a été fourni.

ARTICLE 32 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 32.01 L'employeur s'engage à prendre les moyens nécessaires pour établir et maintenir de hautes normes de sécurité et de santé sur les lieux de travail afin de prévenir les blessures, les accidents de travail et les maladies professionnelles.

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

Un salarié en assignation temporaire d'un poste que l'employeur décide de combler est alors considéré absent temporairement de son poste et l'article 13 s'appliquera.

- 32.02 Comité d'entreprise en santé-sécurité

Ce comité de santé-sécurité s'occupe de santé, sécurité et d'hygiène sur les lieux du travail et à cette fin encourage une participation active de l'employeur et des salariés.

Les membres du comité jouent un rôle actif, et voient au maintien et à l'application de programmes, de mesures et de normes qui améliorent la santé et la sécurité de tous les salariés.

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

Le comité pourra occasionnellement s'adjoindre un salarié additionnel provenant d'une autre région pour répondre aux problèmes de cette région.

Ces réunions ne font pas partie des congés mentionnés à l'article 7.07 de la convention collective.

Les représentants des travailleurs sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.

32.04 Ce comité a pour mandat :

1. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour la santé et la sécurité des salariés;
2. tenir les registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
3. recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité;
4. recommander toute mesure jugée utile pour la prévention des accidents et la sécurité des salariés;
5. le comité pourra, s'il le juge nécessaire, se déplacer et visiter les lieux du travail au besoin;
6. de façon générale, exercer les fonctions qui lui sont dévolues à l'article 78 de la Loi sur la santé et sécurité au travail.

32.05 Ce comité se réunit une (1) fois par trois (3) mois ou plus souvent sur demande écrite d'une des parties lors de situations d'urgence.

32.06 Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller externe lors des rencontres du comité.

32.07 Le délégué syndical agira à titre de délégué santé/sécurité et l'employeur s'engage à libérer, sans perte de salaire, tout salarié qui suivra un cours de santé et de sécurité dispensé par le syndicat à même les libérations mentionnées à la clause 7.07 h).

32.08 Comité de prévention du secteur

L'Association et le syndicat forment un comité de prévention santé et sécurité au niveau des parties contractantes du Décret c. D-2, r.39 (tel qu'amendé) de l'entretien ménager de Montréal.

La représentation des parties sera composée de deux (2) membres du syndicat et deux (2) membres de l'Association patronale désignés par les parties.

Le comité peut notamment :

- a) aider à la formation et au fonctionnement des comités de santé et sécurité;
- b) concevoir et réaliser des programmes de formation et d'information pour les comités de santé et sécurité;

c) faire des recommandations relatives aux règlements et normes de santé et sécurité du travail.

32.09 Sur demande du comité de prévention du comité de secteur, il y aura rencontre avec les membres des comités locaux.

32.10 Les salariés membres des comités de santé et de sécurité sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions des comités.

ARTICLE 33 – RÉGIME DE RETRAITE

33.01 Le syndicat détermine le ou les régimes de retraite collectifs applicables en vertu de la convention collective et du Décret et dans lesquels les contributions de l'employeur seront versées. Il ne peut toutefois choisir un régime à prestations déterminées dont la capitalisation garantissant les prestations serait la responsabilité de l'employeur.

33.02 Le syndicat peut modifier le ou les régimes de retraite, ajouter un ou des régimes, terminer un ou plusieurs des régimes. Il en informe le comité paritaire et les employeurs qui collaborent à la mise en place et au maintien du ou des régimes.

33.03 La contribution de l'employeur au régime de retraite est conditionnelle aux dispositions du Décret applicable. La contribution de l'employeur est de :

- dix cents (0.10 \$) l'heure payée;
- quinze cents (0.15 \$) l'heure payée à compter de l'entrée en vigueur du Décret;
- vingt cents (0.20 \$) l'heure payée à la première date d'anniversaire du Décret;
- vingt-cinq cents (0.25 \$) l'heure payée à la deuxième date d'anniversaire du Décret;
- trente cents (0.30 \$) l'heure payée à la troisième date d'anniversaire du Décret;
- trente-cinq cents (0.35 \$) l'heure payée à la quatrième date d'anniversaire du Décret;
- quarante cents (0.40 \$) l'heure payée à la cinquième date d'anniversaire du Décret;
- quarante-cinq cents (0.45 \$) l'heure payée le plus tôt de la sixième date d'anniversaire du Décret ou du 30 octobre 2017;

33.04 L'employeur retient sur les salaires les contributions obligatoires, s'il y a lieu, ainsi que les contributions volontaires des salariés pour lesquels il a reçu instruction à cet effet; un salarié ne peut modifier son niveau de contribution plus d'une fois par année.

33.05 | L'employeur transmet au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Montréal avant le 15e jour de chaque mois, sa contribution pour chaque salarié ainsi que les sommes retenues sur le salaire des salariés pour qui doit être effectuée cette retenue, selon les modalités déterminées par ledit comité, et ce, pour le mois qui précède.

33.06 | La responsabilité de l'employeur se limite au respect de ses obligations déterminées au présent article 33 et de tout préjudice résultant de son défaut de le faire.

33.07 Fonds de solidarité :

Les parties conviennent de ce qui suit :

a) L'employeur convient de collaborer avec le syndicat pour permettre aux salariés qui le désirent de souscrire, par le mode d'épargne sur le salaire, au plan d'épargne du Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (FTQ).

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

c) Un salarié 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.

d) L'employeur s'engage à faire parvenir par chèque au Fonds, tous les mois (au plus tard le 15e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du paragraphe 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 salarié, et le montant prélevé pour chacun.

e) Les parties conviennent que, conformément aux lois de l'impôt provincial et fédéral, il sera possible pour le salarié 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 – ASSURANCE COLLECTIVE

34.01 | 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 salarié, lesdits montants étant déterminés et communiqués par le syndicat.

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

L'Employeur applique les règles d'admissibilité qui lui sont communiquées par le syndicat afin de débiter ou de cesser le prélèvement pour chaque salarié au moment opportun.

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

Copie de l'avis est transmise à l'Association patronale, laquelle peut requérir une rencontre afin de clarifier les modalités d'application administrative des règles d'admissibilité; cette rencontre doit avoir lieu dans les quinze (15) jours de la requête. Dans ce cas, le délai d'application des nouvelles règles d'admissibilité est établi à compter de la date de cette rencontre.

34.03 Lorsqu'un montant d'argent doit être récupéré d'un salarié, le syndicat en avise l'employeur en lui indiquant les montants à prélever par paie.

34.04 Avant le 15e jour de chaque mois, pour chaque accréditation distinctement, et pour chaque région géographique d'une même accréditation s'il y a lieu, l'Employeur remet au syndicat les montants prélevés avec un rapport indiquant pour chaque salarié :

- nom,
- adresse,
- numéro d'assurance sociale,
- motifs de l'absence (s'il y a lieu),
- montant retenu pour chaque protection pour chaque semaine.

34.05 Dès qu'un salarié n'est plus à son emploi, l'Employeur en informe le syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables, par courrier électronique à l'adresse indiquée par ce dernier. L'information requise est transmise sous forme d'un fichier Excel, si possible dont le modèle est fourni par le syndicat.

34.06 Dès qu'un salarié devient admissible, l'Employeur en informe le syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables, par courrier électronique à l'adresse indiquée par ce dernier. L'information requise est transmise sous forme d'un fichier Excel, si possible dont le modèle est fourni par le syndicat.

- 34.07 | Au cours des mois de janvier ou février de chaque année, l'Employeur s'engage à communiquer à chaque salarié, par écrit, le montant des primes payées par le salarié et prélevées par l'Employeur au cours de l'année de calendrier précédente pour chacune des protections accident maladie et soins dentaires distinctement.
- 34.08 | Dans les cas de réclamation d'indemnités hebdomadaires (IH) ou d'indemnités mensuelles (IM), l'employeur doit remplir la déclaration de l'employeur et la retourner au syndicat dans les deux (2) jours ouvrables de la demande du syndicat.
- 34.09 | Si l'employeur ne prélève pas correctement les montants d'assurance collective d'un salarié, il prélève les montants non retenus sur la paie suivante du salarié; le syndicat peut indiquer à l'employeur un nombre de paies sur lesquelles étaler la retenue des arrérages. Toutefois, si l'employeur ne prélève pas correctement les montants d'assurance collective d'un salarié pendant deux périodes de paie consécutives ou plus, il doit remettre l'ensemble desdits montants au syndicat, sur demande de ce dernier, et prélever par la suite ces montants sur la paie du salarié à raison d'un maximum de 1% par période de paie.
- 34.10 | Le syndicat est preneur et administrateur du régime. La responsabilité de l'employeur se limite au respect de ses obligations déterminées au présent article 34 et de tout préjudice résultant de son défaut de le faire.

ARTICLE 35 - COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 35.01 | Dans les soixante (60) jours de calendrier civil de la signature de la présente convention, les parties conviennent de créer un comité paritaire de relations de travail.
- 35.02 | Le comité paritaire est composé :
- pour le syndicat : d'un (1) membre de l'exécutif de base et du représentant syndical;
- pour l'employeur : de deux (2) représentants.
- 35.03 | Le comité paritaire de relations de travail a pour mandat d'étudier et de discuter de toute question d'intérêt mutuel touchant l'employeur, le syndicat et les salariés dans le seul but de résoudre des conflits de relations de travail.
- 35.04 | Les membres du comité de relations de travail se rencontrent à intervalle régulier ou à la demande de l'une ou de l'autre partie. Les salariés membres sont réputés être au travail et sont rémunérés.
- 35.05 | Les sujets qu'une partie désire inscrire à l'ordre du jour de la rencontre doivent être communiqués par écrit à l'autre partie au moins quarante-huit heures avant la tenue de la rencontre, à moins de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 36 - GRÈVE ET LOCK-OUT

36.01 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.

ARTICLE 37 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 La présente convention collective prend effet à compter du jour de sa signature, sauf pour les clauses salariales et à incidence monétaire qui entrent en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de la modification du Décret relatif au personnel d'entretien d'édifices publics, région de Montréal, numéro c. D-2, r.39 (tel qu'amendé) et demeure en vigueur jusqu'au 30 octobre 2017.

37.02 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

37.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues aux présentes continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

37.04 Les parties s'engagent à dénoncer la présente convention collective six (6) mois avant son expiration s'il y a lieu, et d'échanger alors leur projet de convention collective.

ARTICLE 38 - EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 Dans le cas des hôpitaux publics ou privés où il existe entre l'employeur et le syndicat des ententes spéciales relatives à des salaires supérieurs à la présente convention collective, les taux de salaires de l'entente spéciale s'appliqueront.

38.02 Les parties peuvent en tout temps, si les deux y consentent, rouvrir le Décret relatif à l'entretien des édifices publics pour la région de Montréal, pour les articles suivants: congés fériés, vacances, congés de maladie et salaires.

38.03 Les parties conviennent que la présente convention collective ne lie que les employeurs membres de l'Association couverts par un certificat d'accréditation et seulement suivant l'étendue de celui-ci.

38.04 Il est entendu entre les parties que ladite convention collective sera soumise au ministre concerné afin que le Décret soit modifié conséquemment à la convention collective signée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 14 DÉCEMBRE 2010

L'ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS DE
SERVICE D'ÉDIFICES QUÉBEC INC.

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

Gervais Nadeau
Services d'entretien d'édifices Allied Québec inc.

Francine Laporte
Présidente de l'unité de base

Jean-François Poulin
Services d'entretien Distinction inc.

Mario Pino
Président de l'unité de base

Daniel Shesha Kasongo
délégué, région Outaouais

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

Michel Gascon
Vice-président de l'unité de base

Sophie Sabourin
For-Net inc.

Lucie Thériault
Présidente de l'unité de base

Marilyne Périard
GSF Canada inc.

Monique Blondeau
Présidente de l'unité de base

Julie Roy
Les Services Ménagers Roy Itée

Marc Simon
Président de l'unité de base

Alexandre Mailhot
Service d'entretien Signature inc.

Hadji N' Garmorio
Président de l'unité de base
Le Sextant inc.

Claude St-Marseille
Représentant syndical

Anthony Camara
Président division Entretien Ménager

Jean-François Poulin
L'Association des entrepreneurs
de services d'édifices Québec Inc.

Alain Brisson
Vice-président à l'administration et
porte-parole syndical

ANNEXE A

INFORMATIONS AU SYNDICAT SUR LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

 Régulier **Remplacement**

Date : _____ / _____ / _____

Nom de l'employé : _____ N° : _____

Date d'ancienneté : _____

Téléphone résidence : (____) _____ Cellulaire : (____) _____

Nom du contrat d'origine (si applicable) : _____

Nouvelle assignation

Nom du contrat : _____

Groupe : _____ Classification : _____ Quart : _____

Dimanche : de _____ à _____

Lundi : de _____ à _____

Mardi : de _____ à _____

Mercredi : de _____ à _____

Jeudi : de _____ à _____

Vendredi : de _____ à _____

Samedi : de _____ à _____

Date d'entrée en fonction : _____ / _____ / _____

Durée : _____

Signature des ressources humaines : _____

ANNEXE B

LISTE DE RAPPEL DE L'INDUSTRIE

Les parties conviennent de ce qui suit:

Tous les salariés syndiqués de l'entretien ménager mis à pied au sens des articles 15.04 ou 15.05 de la convention collective par un employeur membre de l'Association des Entrepreneurs de Services d'Édifices Québec inc., seront inscrits sur une liste de rappel tenue par l'Union des employés et employées de service, section locale 800 à compter du 3e mois suivant leur mise à pied.

Le syndicat s'engage à fournir cette liste mensuellement aux employeurs liés par un certificat d'accréditation et faisant partie de l'Association, avec copie adressée au siège social de l'Association.

Cette liste comprendra les informations suivantes :

- Nom
- Adresse
- Numéro d'assurance sociale
- Numéro de téléphone
- Classification au moment de la mise à pied
- Quart de travail au moment de la mise à pied
- Groupe d'heures au moment de la mise à pied
- Nom de l'employeur ayant effectué la mise à pied
- Ancienneté accumulée au moment de la mise à pied
- Le syndiqué inscrit à la liste de rappel de l'industrie le sera jusqu'à l'une ou l'autre des éventualités suivantes:
 - son engagement par l'un ou l'autre des employeurs membres de l'Association.
 - 24 mois après sa mise à pied.

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

Par la suite, tout employeur devant combler des postes permanents, vacants ou nouvellement créés devra puiser à même la liste de rappel de l'industrie au moins vingt-cinq pour cent (25 %) des candidats requis, pourvu qu'à ce moment, la liste contienne au moins cinquante (50) salariés.

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

Le salarié en provenance de la liste de rappel de l'industrie engagé par le nouvel employeur sera considéré comme un nouveau salarié, et sera assujéti à la convention collective, particulièrement quant à sa période de probation.

ANNEXE C

FORMULE D'APPLICATION À UN POSTE ET DISPONIBILITÉ

1. NOM DE L'EMPLOYÉ :

Date d'embauche : _____ Numéro d'employé : _____

Adresse : _____

No. de téléphone : _____ No. de cellulaire : _____

2. NOM DE LA COMPAGNIE: _____

3. STATUT DE L'EMPLOYÉ :

À l'essai Régulier sur la liste de rappel Régulier titulaire d'un poste

Si l'employé occupe actuellement un poste régulier, remplir cette section

Classification : A B C Nombre d'heures : _____

Quart de travail : jour soir nuit

Contrat et/ou édifice : _____

APPLICATION SUR UN POSTE VACANT OU NOUVELLEMENT CRÉÉ (article 12)

Classifications : A B C Autres : _____ Nombre d'heures : _____

Quart de travail : jour (7h00-15h00) soir (15h00-23h00) nuit (23h00-7h00)

Régions : Montréal Rive-Nord Rive-Sud Autre : _____

Contrat et/ou édifice (optionnel) : _____

ANNEXE C (suite)**DISPONIBILITÉ POUR LA LISTE DE RAPPEL****REPLACEMENTS ET TRAVAIL OCCASIONNEL (articles 5.13, 13.01 et 13.02)**Classifications : A B C Autres : _____ Nombre d'heures : _____Régions : Montréal Rive-Nord Rive-Sud Autre : _____

Disponibilité	Jour (7h00-15h00)	Soir (15h00-23h00)	Nuit (23h00-7h00)
Dimanche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lundi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mardi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mercredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeudi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vendredi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samedi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Signature de l'employé_____
Date

Transmettre copie au syndicat dans les 5 jours : Union des employés et employées de Service, Section locale 800, 920, rue de Port-Royal Est, Montréal, Québec, H2C 2B3
Fax : (514) 385-9888

ANNEXE D

LISTE D'ARBITRES

(Clause 9.01)

Conformément à la clause 9.01 de la convention collective, les parties conviennent de la liste d'arbitres suivants :

1. Diane Fortier
2. Harvey Frumkin
3. Denis Nadeau
4. Jacques Sylvestre
5. Bernard Lefebvre
6. Denis Provençal
7. Pierre Laplante
8. Jacques Doré
9. François Hamelin
10. Claude Lauzon
11. Suzanne Moro
12. Yvan Saintonge

INFORMATION 1 :

Extraits de la Loi sur les Normes du Travail

CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES

Les dispositions qui suivent sont celles en vigueur au moment de la signature de la convention collective. Elles peuvent avoir été modifiées par la suite.

SECTION V.1

LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

Obligations familiales.

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

Fractionnement.

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

Avis à l'employeur.

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

Maladie ou accident.

79.8. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Prolongation.

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

Prolongation.

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

Disparition d'un enfant mineur.

79.10. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

Décès par suicide.

79.11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.

Décès résultant d'un acte criminel.

79.12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Préjudice corporel grave.

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

Exclusion.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

Dispositions applicables.

79.14. Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2. (voir art. 79.1.2 à la fin)

Reprise du travail.

79.15. La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Nouvel événement.

Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.

Dispositions applicables.

- 79.16.** L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires. (voir art. 79.2 à 79.6 à la fin)

Naissance ou adoption.

- 81.1.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Congé fractionné.

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

Avis à l'employeur.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Congé de paternité.

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

Période.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

Avis écrit.

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

Exception.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

Grossesse.

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

Avis à l'employeur.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

Congé de maternité.

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

Répartition du congé.

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

Accouchement retardé.

- 81.4.1.** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

Début du congé.

- 81.5.** Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Congé de maternité spécial.

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

Présomption.

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

Interruption de grossesse.

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

Durée maximale.

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

Avis à l'employeur.

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

Avis à l'employeur.

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

Réduction du délai d'avis.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

- 81.7.** (Abrogé).

Certificat médical.

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

Refus.

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

Certificat médical.

- 81.9.** Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Congé parental.

- 81.10.** Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

Début du congé.

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

Fin du congé parental.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

Avis à l'employeur.

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

Avis de réduction du congé.

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

Retour au travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

Présomption de démission.

- 81.14.** Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

Fractionnement du congé.

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

Suspension du congé.

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

Prolongation du congé.

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

Assurances collectives et régimes de retraite.

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

Autres avantages.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

Réintégration du salarié.

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

Poste aboli.

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

81.16. (Abrogé).

Dispositions applicables.

81.17. Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires. (voir art. 79.5 et 79.6 à la fin)

INFORMATION 2 :

Extraits de la Loi sur les Normes du Travail

DISPOSITIONS DIVERSES

Les dispositions qui suivent sont celles en vigueur au moment de la signature de la convention collective. Elles peuvent avoir été modifiées par la suite.

Références

79.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident.

Acte criminel.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Lésion professionnelle.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

79.1.2. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

79.2. Pour l'application de l'article 79.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Reprise du travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Assurances collectives et régimes de retraite.

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

Avantages.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant la période d'absence.

Réintégration du salarié.

- 79.4.** À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Congédiement, suspension ou déplacement.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

Licenciements ou mises à pied.

- 79.5.** Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

Avantage.

- 79.6.** La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

LETTRE D'ENTENTE No 1

Intervenue

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

Et L'Association des entrepreneurs de service d'édifices Québec Inc.

OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE

REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES ET D'ASSURANCE

Sur demande du syndicat, l'employeur collabore à la mise en place d'une nouvelle méthode électronique de transmission des données.

LETTRÉ D'ENTENTE No 2

Intervenue

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

Et L'Association des entrepreneurs de service d'édifices Québec Inc.

OBJET: SOUS-TRAITANCE

COMPLÉMENT AU PARAGRAPHE 2.10 DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF AU COMITÉ PARITAIRE DE L'ENTRETIEN D'ÉDIFICES PUBLICS (MONTRÉAL)

L'Association des Entrepreneurs de Services d'Édifices Québec Inc. s'engage, par les présentes, à coopérer avec l'Union des employés et employées de service, section locale 800 afin de modifier les pratiques du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de façon à mettre en place les mécanismes nécessaires à la surveillance et à l'inspection des tiers visés par la clause 2.10 de la convention collective conclue entre l'Association et l'Union, afin d'éviter que de telles pratiques commerciales aient pour effet d'éluder l'application intégrale et complète du Décret.

L'Association s'engage également à coopérer à l'émission et à la reconnaissance légale d'une carte d'identification émise à chaque salarié de l'industrie par le Comité paritaire et attestant l'enregistrement du salarié au Comité paritaire et que le salarié devrait porter sur lui. L'administration de cette disposition relève du Comité paritaire à partir des rapports déjà fournis.

LETTRE D'ENTENTE No 3

Intervenue

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

Et L'Association des entrepreneurs de service d'édifices Québec Inc.

OBJET : CHEF D'ÉQUIPE

APPLICATION DES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 5.08 C)

En application des dispositions du paragraphe 5.08 c) aux édifices où le nombre de chefs d'équipe à la date de signature de la convention collective excède celui déterminé au présent alinéa, l'employeur dispose d'un délai de trois (3) mois pour réduire ce nombre au niveau convenu.

INDEX

<hr/>	
A	
ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALE	52
ANCIENNETÉ	24
ARBITRAGE	21
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	4
ASSURANCE COLLECTIVE	59, 81
<hr/>	
C	
CHEF D'ÉQUIPE	83
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES	44
COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL	61
CONGÉ SANS SOLDE	52
CONGÉS DE MALADIE	52
CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS	45
CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES	71
CONGÉS SOCIAUX	51
<hr/>	
D	
DÉFINITIONS	8
DÉLÉGUÉ SYNDICAL	17
DISPOSITIONS DIVERSES	79
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	7
DROITS ACQUIS (PRIVILÈGES)	55
DROITS DE LA DIRECTION	6
DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	62
<hr/>	
E	
EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE	62
<hr/>	
F	
FORMULE D'APPLICATION À UN POSTE ET DISPONIBILITÉ	68
<hr/>	
G	
GRÈVE ET LOCK-OUT	62
<hr/>	
H	
HEURES DE TRAVAIL	38

<hr/>	
I	
INFORMATIONS AU SYNDICAT	35
INFORMATIONS AU SYNDICAT SUR LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	65
<hr/>	
J	
JURÉ	47
<hr/>	
L	
LISTE D'ARBITRES	70
LISTE DE RAPPEL DE L'INDUSTRIE	66
<hr/>	
M	
MESURES DISCIPLINAIRES	22
MUTATIONS, POSTES VACANTS, POSTES TEMPORAIRES ET TRANSFERTS	25
<hr/>	
P	
PAIEMENT DES SALAIRES	54
POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	26
PRIMES	55
PROCÉDURE DE MISE À PIED	29
PROCÉDURE POUR RÈGLEMENT DE GRIEF	20
<hr/>	
R	
RAPPEL AU TRAVAIL	43
RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
RÉGIME DE RETRAITE	58
RÉGIME SYNDICAL	15
REPAS ET PÉRIODES DE REPOS	42
<hr/>	
S	
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	56
SOUS-TRAITANCE	82
SUSPENSION – CONGÉDIEMENT	23
<hr/>	
T	
TRANSFERT ET EXCLUSION DE CONTRAT	27
<hr/>	
V	
VACANCES PAYÉES	47
VÊTEMENT PARTICULIER	55