



CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE :

**ASSOCIATION DES
ENTREPRENEURS DE
SERVICES D'ÉDIFICES
QUÉBEC INC.**

ET :

**UNION DES EMPLOYÉS
ET EMPLOYÉES
DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800**

2024-2030

Traitement de texte et mise en page : Secrétariat de l'UES800

Illustration : Véronique Barbara Viens,

Document imprimé par l'UES800



TABLES DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION.....	1
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
ARTICLE 5	COMMUNICATION ET ÉDIFICE DU CLIENT.....	7
ARTICLE 6	DÉFINITIONS.....	8
ARTICLE 7	RÉGIME SYNDICAL.....	17
ARTICLE 8	DÉLÉGUÉ SYNDICAL	19
ARTICLE 9	COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 10	PROCÉDURE POUR RÈGLEMENT DE GRIEF.....	24
ARTICLE 11	ARBITRAGE	25
ARTICLE 12	MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES.....	27
ARTICLE 13	ANCIENNETÉ.....	30
ARTICLE 14	FORMULAIRE DE DEMANDE DE POSTE, DE REMPLACEMENT OU DE DISPONIBILITÉ (ANNEXE C).....	32
ARTICLE 15	POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉ.....	33
ARTICLE 16	POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE	34
ARTICLE 17	TRANSFERT ET EXCLUSION DE CONTRAT	35
ARTICLE 18	PROCÉDURE DE MISE À PIED	38
ARTICLE 19	INFORMATIONS AU SYNDICAT	45
ARTICLE 20	HEURES DE TRAVAIL.....	48
ARTICLE 21	RAPPEL AU TRAVAIL.....	52
ARTICLE 22	REPAS ET PÉRIODES DE REPOS.....	53
ARTICLE 23	ROUTE DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL	55
ARTICLE 24	CLASSIFICATIONS ET SALAIRES.....	56
ARTICLE 25	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ET CONGÉS MOBILES	57
ARTICLE 26	VACANCES PAYÉES.....	61
ARTICLE 27	CONGÉ DE JURÉ.....	68
ARTICLE 28	CONGÉS SOCIAUX.....	68
ARTICLE 29	CONGÉ SANS SOLDE.....	69
ARTICLE 30	ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.....	69
ARTICLE 31	CONGÉS DE MALADIE.....	70

ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE..... 72

ARTICLE 33 ASSURANCE COLLECTIVE 75

ARTICLE 34 PRIMES 77

ARTICLE 35 PAIEMENT DES SALAIRES..... 78

ARTICLE 36 VÊTEMENT PARTICULIER 80

ARTICLE 37 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 80

ARTICLE 38 DROITS ACQUIS (PRIVILÈGES) 83

ARTICLE 39 GRÈVE ET LOCK-OUT 83

ARTICLE 40 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... 83

ARTICLE 41 EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE 83

ANNEXE A - INFORMATIONS AU SYNDICAT SUR LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL..... 86

ANNEXE B - LISTE DES ARBITRES 87

ANNEXE C - FORMULAIRE DE DEMANDE DE POSTE, DE REMPLACEMENT OU DE DISPONIBILITÉ
..... 88

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 sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé.

- 2.04 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.

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.

- 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 préalable 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 une fonction 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 **Directives**

a) L'employeur transmet à chaque salarié et au syndicat toute nouvelle directive écrite ou toute modification à l'une ou l'autre des directives écrites existantes.

b) Aucune directive n'est opposable au salarié si elle ne lui a pas été transmise conformément au sous-paragraphe 2.08 a).

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 dans cet édifice, pour effet de licencier ou mettre à pied les salariés, ou d'empêcher la distribution d'heures supplémentaires ou additionnelles dans cet édifice.

2.10 **Sous-traitance**

a) 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 sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal, tel qu'amendé si cela a pour effet d'éluder 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.

b) Si l'employeur obtient un contrat d'entretien ménager couvert par le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal, tel qu'amendé et qu'il en confie l'exécution, en tout ou en partie, à un sous-traitant, cette sous-traitance ne peut :

i) Causer la mise à pied ou la réduction d'heures de salariés couverts par la convention collective ou l'abolition d'un poste;

ii) Remplacer la création d'un poste au sens de l'article 15;

iii) Remplacer le comblement d'un poste vacant au sens de l'article 15;

- iv) Remplacer le comblement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire au sens du paragraphe 16.02;
- v) Empêcher l'octroi d'heures additionnelles en vertu du paragraphe 20.06;
- vi) Empêcher la maximisation des heures de travail en vertu du paragraphe 20.07.

L'employeur doit refaire l'exercice à tous les trois (3) mois concernant les alinéas i) à vi) pour valider si un ou des salariés peuvent combler les postes ou heures disponibles.

c) Les dispositions du sous-paragraphe 2.10 b) ne s'appliquent pas :

- i) Aux travaux de classe C;
- ii) À des travaux inhabituels, bisannuels 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.

d) Rapport mensuel et ponctuel

- i) Le troisième lundi du mois de mars, juin, septembre et décembre, l'employeur transmet au syndicat un rapport des travaux des classifications A et B confiés en sous-traitance en vertu du sous-paragraphe 2.10 c) ii) ou en vertu d'une lettre d'entente, lequel inclut les informations suivantes :
 - Durée des travaux (début et fin);
 - Lieu des travaux;
 - Nature des travaux;
 - Étendue des travaux, dont le nombre approximatif d'heures.
- ii) Toutefois, lorsque survient une situation particulière, le syndicat peut demander d'obtenir les informations mentionnées au sous-paragraphe 2.10 d) i) relativement à cette situation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Droit de direction

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 Exercice du droit de direction

- a) 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 horaires et heures de travail, de rétrograder les salariés, de les former, et de les transférer, sous réserve des dispositions de la convention collective.
- b) 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 assujetti aux dispositions de la présente convention.
- c) L'employeur convient de ne discipliner, suspendre, transférer ou congédier un salarié que pour cause juste et suffisante.

3.03 Communications avec le salarié

Adresse courriel et adresse du domicile

- a) L'employeur peut faire parvenir tout document à un salarié par courriel, après avoir obtenu son autorisation, ou par courrier (recommandé, certifié, prioritaire ou autre service de messagerie).
- b) Le courrier est présumé avoir été reçu par le salarié dès qu'une personne responsable en accuse réception au dernier domicile connu du salarié concerné.
- c) Le salarié a la responsabilité de fournir à l'employeur et au syndicat l'adresse de son domicile et une adresse courriel auquel il a accès et de les informer, sans délai, d'un changement d'adresse de domicile ou d'adresse courriel.

Cellulaire

- d) Pour les fins de l'application de la convention collective et de la prestation de travail, l'employeur peut communiquer avec le salarié en lui envoyant un texto, lequel peut refuser en tout temps.

3.04 Nouveau contrat

Lors de l'obtention d'un nouveau contrat, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 19.01.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.01 Harcèlement

- a) 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.
- b) Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.
- c) L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.
- d) La définition de harcèlement psychologique est prévue au paragraphe 6.14 et le dépôt d'un grief de harcèlement psychologique est prévu au paragraphe 10.04.
- e) Lorsque l'employeur procède à une enquête de harcèlement psychologique autre que sur la recevabilité de la plainte, il doit convoquer le plaignant et mis en cause et les informer qu'ils peuvent être accompagnés d'un délégué syndical. L'employeur confirme par courriel au syndicat la tenue de l'enquête et le nom du salarié convoqué.

4.02 Discrimination

- a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son identité ou expression de genre, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge sauf dans la mesure prévue à la loi, de sa religion, de ses convictions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- b) Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

- c) Aucun grief ne peut cependant être déposé en vertu du présent article si les faits invoqués à son soutien font 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 et des droits de la jeunesse.

4.03 **Communications avec le syndicat**

La transmission d'un document par l'employeur ou le syndicat à l'autre partie s'effectue par courriel.

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) Il est interdit à l'employeur d'exiger la connaissance ou un niveau de connaissance spécifique d'une langue autre que le français, à moins que l'accomplissement de la tâche ne nécessite une telle connaissance.
- c) Toute communication en français à un salarié est réputée valide et conforme à la convention.

4.05 **Équipements de travail**

- a) Tout matériel, produit ou équipement mis à la disposition du salarié par l'employeur doit être sécuritaire et ne doit pas mettre en danger sa santé et sa sécurité.
- b) Après en avoir avisé au préalable l'employeur, le syndicat peut référer au comité de santé et sécurité tout problème de santé ou de sécurité relié aux produits, au matériel ou à l'équipement.

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

- c) En aucune circonstance, un client ne peut s'adresser à un salarié ou communiquer avec lui pour lui demander des renseignements personnels ou non nécessaires ni exiger qu'il lui transmette de tels renseignements. L'employeur doit s'assurer du respect de cette obligation dès qu'il en est informé.
- d) Si un client demande directement au salarié des renseignements personnels non nécessaires, 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.
- e) Rien dans le sous-paragraphe 4.06 d) ne dégage l'employeur de sa responsabilité en vertu de la *Loi sur les renseignements personnels dans le secteur privé*.
- f) L'employeur n'assume aucune responsabilité quant aux renseignements personnels transmis au syndicat en vertu de la convention.

4.07 **Données biométriques**

Lorsque l'employeur ou le client désire utiliser un système biométrique, l'employeur doit aviser le syndicat et les salariés dans les soixante (60) jours, si possible, avant sa mise en place et respecter la *Loi concernant le cadre juridique des technologies de l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé* à cet égard. Il doit faire signer un consentement préalablement à chaque salarié, lequel peut refuser de le donner.

ARTICLE 5 COMMUNICATION ET ÉDIFICE DU CLIENT

5.01 **Communication avec le client**

Le syndicat ne peut communiquer avec un client, un locataire du client ou un propriétaire d'édifice concernant l'application de la convention collective, sauf entente avec l'employeur.

5.02 **Témoignage d'un client**

Si, dans le cadre d'un arbitrage, le syndicat désire transmettre une assignation à comparaître à un client, un locataire ou un propriétaire d'édifice, il doit demander l'autorisation à l'arbitre désigné pour trancher ce grief et l'arbitre :

- a) Doit entendre les représentants de l'employeur sur l'impact de la transmission d'une assignation; et
- b) Doit l'autoriser si la preuve d'un fait essentiel ne peut être faite que par ce témoin.

5.03 Présence du représentant syndical ou un membre de l'exécutif dans un édifice du client

- a) Le représentant syndical et un membre de l'exécutif, ou deux (2) membres de l'exécutif désirant entrer dans un édifice d'un client avec lequel l'employeur a un contrat dans l'exercice de leurs fonctions d'administration de la convention collective, doivent toujours au préalable aviser le représentant de l'employeur.
- b) L'employeur et le syndicat doivent convenir au préalable des modalités de cette visite.
- c) Le paragraphe 5.03 ne peut être utilisé ou interprété pour permettre l'accès à des endroits où cet accès est restreint par le client.

5.04 Tiers dans un édifice du client

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

ARTICLE 6 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 :

6.01 Association

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

6.02 Chef d'équipe

a) Tâches du chef d'équipe

Le chef d'équipe est un salarié dont 60 % de l'horaire est consacré à des travaux de classe A, B ou C.

Les heures effectuées dans une des classes A, B ou C et celles à titre de chef d'équipe sont calculées afin d'établir son groupe d'heures en vertu du paragraphe 6.13, et ce, notamment aux fins de l'application des articles 15, 16, 17 ou 18.

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

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

La route de travail du chef d'équipe indique les tâches effectuées dans une des classes A, B ou C et celles à titre de chef d'équipe.

Sur demande, au motif de s'assurer de l'application du paragraphe 6.02, l'employeur remet la route de travail du chef d'équipe dans les dix (10) jours ouvrables.

Le chef d'équipe ne peut exiger d'un salarié qu'il accomplisse une tâche faisant partie de sa route de travail. Seul le supérieur du salarié peut exiger directement d'un salarié d'accomplir une tâche faisant partie de la route de travail du chef d'équipe et s'il le fait, il doit lui retirer une tâche équivalente à celle attribuée ou lui donner le temps nécessaire pour l'accomplir.

Il fait partie de l'unité de négociation et n'est pas responsable de l'application de la convention collective. Il n'a aucun pouvoir disciplinaire et il ne peut participer à une rencontre disciplinaire.

L'employeur renonce à le faire témoigner dans un arbitrage portant sur la prestation de travail d'un salarié ou lors d'un grief portant sur une mesure disciplinaire liée à la prestation de travail d'un salarié.

Le supérieur du salarié ne peut être accompagné ou se faire accompagner par le chef d'équipe lorsqu'il rencontre un salarié pour l'inspection de son travail, sauf lorsque cette rencontre est pour une formation ou une vérification pour fournir un support au salarié.

b) Nomination du chef d'équipe

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 sous-paragraphe 6.02 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 douze (12) mois d'expérience en entretien ménager.

L'employeur s'engage à donner une formation en gestion du personnel au chef d'équipe dans les trente (30) jours de son entrée en fonction.

c) **Nombre de chefs d'équipe**

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

- i) Un chef d'équipe peut être désigné à un édifice s'il y a quatre (4) salariés ou plus à cet édifice;
- ii) 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;
- iii) Un autre chef d'équipe peut être désigné à un édifice s'il y a vingt (20) salariés ou plus à cet édifice;
- iv) Un autre chef d'équipe peut être désigné à un édifice s'il y a quarante (40) salariés ou plus à cet édifice;
- v) Et ainsi de suite par tranche de vingt (20) salariés.

d) **Plainte concernant le chef d'équipe**

Si le syndicat est d'avis qu'un chef d'équipe outrepassé son mandat déterminé au sous-paragraphe 6.02 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.

Si après une (1) plainte écrite du syndicat à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, traitée conformément à l'alinéa 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 sous-paragraphe 6.02 b) sur réception d'une demande écrite signée conjointement par le président de l'exécutif et le représentant syndical, sauf lorsque le poste de président de l'exécutif est vacant.

Les plaintes mentionnées au sous-paragraphe 6.02 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 sous-paragraphe 6.02 d) a été respectée par le syndicat, peut faire l'objet d'un grief.

Le chef d'équipe démis ne peut être nommé de nouveau chef d'équipe pour une période de douze (12) mois.

L'employeur ou ses représentants ne peuvent congédier, suspendre ou déplacer un salarié, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles, ou lui imposer toute autre sanction du fait qu'il a déposé une plainte en vertu du sous-paragraphe 6.02 d).

e) **Entente particulière**

À moins d'une 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 sous-paragraphe 6.02 a).

6.03 **Classification**

- a) La majorité des heures effectuées dans la semaine normale du salarié détermine sa classification, et ce, uniquement aux fins de l'application des articles 15, 16, 17 ou 18. En cas d'égalité, le salarié sera considéré classe A.
- b) La semaine normale est établie en calculant la moyenne des huit (8) dernières semaines travaillées précédant l'exercice du droit de déplacement.
- c) 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.

d) **Définitions**

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

Classe C :

Le lavage de vitres et des surfaces intérieures et extérieures des édifices qui oblige 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.

6.04 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.

6.05 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.

6.06 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) Aux fins de l'application de la convention collective, lorsqu'elle réfère à la notion d'édifice, le contrat est restreint à l'édifice ou partie d'édifice à l'intérieur duquel un salarié effectue son travail.

6.07 **Date d'embauche**

Premier jour au cours duquel le salarié effectue sa prestation de travail ou il est présumé la faire en vertu du sous-paragraphe 20.04 b).

6.08 **Délégué syndical ou membre du comité exécutif de l'unité de base**

- a) « Délégué syndical » un salarié de l'édifice agissant comme délégué des salariés de cet édifice.
- b) « Membre du comité exécutif de l'unité de base » désigne un ou des salariés élus par les-salariés. Il existe un seul comité exécutif par employeur sur une base régionale à moins qu'il n'y ait entente contraire entre le syndicat et l'employeur impliqué ou à moins d'un transfert d'une accréditation en vertu de l'article 45 du *Code du travail* auprès d'un employeur dont les salariés sont déjà syndiqués auprès du syndicat (« Président de l'exécutif » ou « Membre de l'exécutif »).

6.09 **Domicile**

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

6.10 **Employeur**

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

6.11 **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.

6.12 **Grief**

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

6.13 **Groupe d'heures**

- a) Aux fins d'interprétation de la convention collective, les groupes d'heures sont les suivants :
 - i) Groupe 1 : plus de 36 heures à 40 heures;
 - ii) Groupe 2 : plus de 32 heures à 36 heures;
 - iii) Groupe 3 : plus de 28 heures à 32 heures;
 - iv) Groupe 4 : plus de 24 heures à 28 heures;
 - v) Groupe 5 : plus de 20 heures à 24 heures;

vi) Groupe 6 : plus de 16 heures à 20 heures;

vii) Groupe 7 : plus de 0 heure à 16 heures;

b) 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.

6.14 **Harcèlement psychologique**

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

6.15 **Jour**

Jour de calendrier

6.16 **Jour de travail**

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

6.17 **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.

6.18 **Liste de rappel**

a) La liste de rappel est constituée des salariés réguliers suivants :

- i) Salariés réguliers mis à pied;
- ii) Salariés réguliers ne détenant pas de poste mais désirant obtenir un poste ou désirant faire un remplacement de longue durée et ayant rempli un Formulaire de demande de poste ou de remplacement (Annexe C);
- iii) Salariés réguliers détenant un poste, désirant ajouter un poste ou changer de poste et ayant rempli un Formulaire de demande de poste ou de remplacement (Annexe C);

b) La liste de rappel s'applique par ordre d'ancienneté conformément à la convention collective.

c) Les informations relatives à la liste de rappel sont transmises au syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 19.02.

6.19 **Mise à pied**

Le fait, pour un salarié titulaire d'un poste régulier, de ne pas travailler pour manque de travail.

6.20 **Parties**

Le syndicat, l'employeur et leurs représentants.

6.21 **Période d'essai**

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

6.22 **Personnel-cadre**

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

6.23 **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.

6.24 **Poste temporairement dépourvu de son titulaire**

Un poste dont le titulaire est absent pour tout motif.

6.25 **Poste vacant ou nouvellement créé**

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

6.26 **Prestation de travail**

Accomplissement des tâches des classes A, B et C

6.27 **Quart de travail**

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

i) Quart de jour : 08h00 à 16h00

ii) Quart de soir : 16h00 à minuit

iii) Quart de nuit : minuit à 08h00

b) La majorité des heures effectuées par le salarié détermine le quart de travail de son assignation.

c) Si les heures de son assignation sont également réparties sur deux quarts de travail, le quart de travail de l'assignation est celui sur lequel débute l'horaire de travail.

6.28 **Régions**

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

6.29 **Région métropolitaine**

Région métropolitaine de Montréal selon la carte rendue disponible par le ministère des Transports et de la mobilité durable.

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

Salarié du syndicat mandaté par le président du syndicat pour agir en son nom 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 du syndicat.

6.31 **Salarié**

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

6.32 **Salarié à l'essai**

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

6.33 **Salarié étranger**

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

6.34 **Salarié régulier**

Tout salarié qui a complété sa période d'essai.

6.35 **Supérieur immédiat**

Désigne un représentant de l'employeur, non-salarié au sens du *Code du travail*.

6.36 **Syndicat**

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

ARTICLE 7 RÉGIME SYNDICAL

7.01 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.

7.02 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 au paragraphe 7.04. Il leur incombe également de demander au syndicat de renouveler leur provision de formules en temps opportun.

L'employeur doit remettre à l'embauche, à chacun des salariés, une pochette contenant les documents fournis par le syndicat.

7.03 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 régulière ou spéciale, et ceci, en conformité avec la politique du syndicat en cette matière.

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.

7.04 Avant le quinze (15) de chaque mois, l'employeur s'engage à fournir au syndicat, la liste de tous les salariés couverts par chaque certificat d'accréditation distinctement ou pour chaque région géographique au sens du paragraphe 6.28 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* ou de toute autre législation.

Cette liste comprend les renseignements suivants :

- Nom;
- Adresse;
- Trois (3) premiers chiffres du 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.

- 7.05 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 les maladies professionnelles*, et ce, en considération du fait que ces salariés sont alors responsables du paiement de leurs cotisations syndicales.
- 7.06 L'employeur identifie sur les formules T-4 et sur le Relevé 1 le montant des retenues syndicales de chaque salarié.

ARTICLE 8 DÉLÉGUÉ SYNDICAL

- 8.01 L'employeur reconnaît les délégués syndicaux ainsi que les membres de l'exécutif et autres comités du syndicat de la manière et dans la mesure prévue dans la convention collective.
- 8.02 Le syndicat avise par écrit l'employeur du nom des délégués syndicaux et des membres de l'exécutif prévus au paragraphe 8.01 ainsi que du nom du représentant syndical et de toute modification. L'employeur n'est pas tenu de reconnaître les délégués syndicaux et des membres de l'exécutif avant d'avoir reçu cet avis.
- 8.03 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.
- 8.04 Les délégués syndicaux et des membres de l'exécutif, tel que prévu au paragraphe 8.01, 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.

8.05 L'employeur reconnaît un ou des délégués par édifice en tenant compte des conditions suivantes :

- a) 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;
- b) Pour chaque délégué additionnel, il faut qu'il y ait au moins quatre (4) salariés par quart de travail;
- c) Qu'il n'y ait qu'un seul délégué par quart de travail.

8.06 Aux fins d'interprétation du paragraphe 8.07 seulement le mot délégué syndical comprend et inclut les membres de l'exécutif ou autres comités syndicaux ainsi que tout salarié appelé à bénéficier d'un congé pour activités syndicales.

8.07 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 en vertu du paragraphe 4.03 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 du syndicat 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;

Libérations syndicales pour négociation

- f) En sus des libérations prévues au sous-paragraphe 8.07 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;

Libérations pour instances 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;

Libérations pour activités syndicales

- h) À l'exclusion des libérations prévues au sous-paragraphe 8.07 f), le nombre total maximum des sommes payées par l'employeur en vertu de l'article 8 par année civile pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par la ou les accréditations est fixé comme suit :

- i) De 1 à 100 salariés : 9 jours
- ii) De 101 à 300 salariés : 13 jours
- iii) De 301 à 600 salariés : 20 jours
- iv) De 601 à 1000 salariés : 26 jours
- v) De 1 001 salariés et plus : 30 jours

Libération syndicale du président de l'unité de base ou de la personne remplaçante

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

Salariés	Jour/Mois	Salariés	Jour/Mois	Salariés	Jour/Mois
100 à 199	1	500 à 599	5	900 à 999	13
200 à 299	2	600 à 699	7		
300 à 399	3	700 à 799	9		
400 à 499	4	800 à 899	11		

À partir de 1 000 salariés, le président de l'exécutif est libéré à temps plein ou, à défaut, son remplaçant;

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);

Au 31 décembre de chaque année, l'employeur remet au président de l'unité de l'exécutif un décompte des libérations utilisées et restantes à reporter;

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 du sous-paragraphe 8.07 h) (0 \$);

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

8.08 Aux fins de l'article 8, le mot jour a le même sens que quart de travail.

8.09 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.

8.10 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 au paragraphe 18.05.

ARTICLE 9 COMITÉ PARITAIRE DE RELATIONS DE TRAVAIL

9.01 Mandat

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.

9.02 Composition

Le comité paritaire est composé :

- a) Pour le syndicat : un (1) membre de l'exécutif et du représentant syndical;
- b) Pour l'employeur : deux (2) représentants.

9.03 Rencontre

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.

9.04 Ordre du jour

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 (48) heures avant la tenue de la rencontre, à moins de circonstances exceptionnelles.

9.05 Rémunération

Les salariés membres sont réputés être au travail et sont rémunérés.

ARTICLE 10 PROCÉDURE POUR RÈGLEMENT DE GRIEF

10.01 Intention des parties

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

10.02 Étapes préalables au dépôt d'un grief

- a) Tout salarié ayant un problème concernant l'application ou l'interprétation de sa convention collective peut, accompagné, s'il le désire, de son délégué syndical, ou d'un membre du comité exécutif, laquelle libération est prise à même les libérations syndicales du sous-paragraphe 8.07 h), en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler.
- b) Le supérieur immédiat doit donner une réponse au salarié dans les cinq (5) jours de la rencontre.
- c) 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.
- d) L'employeur ajuste la route de travail en fonction de la durée de cette rencontre.

10.03 Dépôt d'un grief

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;
- d) L'avis de grief doit mentionner la ou les clauses violées ou mal interprétées et le remède requis;
- e) 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;

- f) L'employeur convient que le salarié ou le syndicat bénéficie d'un délai additionnel de douze (12) mois pour déposer un grief contestant un avis disciplinaire écrit sauf si, dans ce délai, l'employeur impose une suspension ou congédiement invoquant cet avis, cet avis est réputé être contesté par grief et ce grief est traité simultanément au grief contestant cette suspension ou ce congédiement aux fins de l'application des articles 10 et 11 de la convention collective.

10.04 **Dépôt d'un grief de harcèlement**

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

10.05 **Rencontre entre les parties**

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties faites dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 10.03 b), le syndicat, représenté par le représentant syndical et un membre de l'exécutif et l'employeur, représenté par les représentants de l'employeur, dont un représentant des ressources humaines, doivent se rencontrer lors d'un comité paritaire de relations de travail ou à un autre moment mutuellement convenu pour discuter du grief au plus tard dans les trente (30) jours de cette demande.
- b) Le membre de l'exécutif est réputé être au travail sans perte de traitement.

ARTICLE 11 ARBITRAGE

11.01 **Avis d'arbitrage**

- a) Dans les trente (30) jours ouvrables de l'expiration des délais prévus à sous-paragraphe 10.03 b), le syndicat avise l'employeur qu'il réfère le grief à l'arbitrage. Cet avis constitue l'avis d'arbitrage à l'arbitre nommé en vertu de la procédure décrite ci-après.
- b) Les parties désignent d'un commun accord un arbitre mentionné à l'annexe B en effectuant une rotation des arbitres auprès de chaque employeur.

À défaut d'une entente, l'une des parties demande au ministre concerné de procéder à la nomination d'un arbitre.
- c) Dans le cadre d'une progression de sanctions impliquant un salarié, l'arbitre désigné pour entendre le premier grief est automatiquement désigné pour entendre les autres griefs de cette progression.

11.02 Arbitrage dans les trois (3) mois

- a) Suite à des démarches de l'une ou l'autre des parties, si aucun arbitre de l'annexe B 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.
- b) 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.
- c) 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.

11.03 Date d'audition

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.

11.04 Procédure d'arbitrage

- a) L'arbitre suit la procédure prévue au *Code du travail*.
- b) Il doit avant de rendre sa décision, entendre les parties en présence l'une de l'autre.

11.05 Pouvoirs de l'arbitre

- a) Dans tous les cas d'avis disciplinaire ou de mesure disciplinaire ou administrative 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.
- b) En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- c) Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme.
- d) Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur du consentement de ce salarié.

- e) 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.

11.06 **Délais de rigueur**

- a) Tous les délais stipulés aux articles 10 et 11 sont de rigueur, sous peine de la perte automatique du droit réclamé.
- b) Seuls, le représentant des ressources humaines et le représentant syndical sont autorisés à accorder conjointement par écrit une extension de délai.

11.07 **Fardeau de preuve**

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

11.08 **Libération du plaignant et des témoins**

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.

11.09 **Sentence arbitrale**

- a) La décision de l'arbitre est rendue autant que possible, dans les trente (30) jours de la dernière séance d'audition des parties.
- b) La décision de l'arbitre est finale et lie toutes les parties concernées.

11.10 **Honoraires et frais d'arbitrage**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés entre les parties à parts égales.

ARTICLE 12 MESURES DISCIPLINAIRES OU ADMINISTRATIVES

12.01 **Convocation à une rencontre disciplinaire**

Avis de convocation

- a) Lorsque l'employeur envisage d'imposer une suspension ou un congédiement, il doit convoquer le salarié pour obtenir sa version des faits en lui donnant le motif de cette convocation et l'informer qu'il peut être accompagné d'un délégué syndical ou d'un membre du comité exécutif.
- b) L'employeur confirme par courriel au syndicat le nom du salarié convoqué, le motif de la convocation et lui suggère des disponibilités entre le troisième et le cinquième jour ouvrable suivant ce courriel.

- c) Le syndicat s'engage à rendre disponible un délégué syndical, un membre du comité exécutif ou le représentant syndical au cours de cette période.
- d) Après avoir convenu d'un moment de rencontre avec le syndicat, l'employeur informe le salarié de la date et de l'heure de la convocation et confirme le tout au syndicat conformément au paragraphe 4.03.

Présence du délégué ou représentant syndical

- e) Le salarié peut, à son choix, être accompagné d'un délégué syndical du salarié, d'un membre du comité exécutif ou de son représentant syndical.

Convocation sur les lieux du travail

- f) La rencontre peut se tenir sur les lieux du travail pendant les heures de travail ou immédiatement avant ou immédiatement après les heures de travail du salarié.

S'il choisit d'être accompagné, la rencontre a lieu sur les lieux de travail à la condition qu'un délégué syndical du salarié, d'un membre du comité exécutif ou son représentant syndical puisse avoir accès au lieu de la rencontre.

Le salarié, le délégué syndical et le membre du comité exécutif, sauf s'il s'agit d'un délégué syndical ou membre du comité exécutif libéré, sont réputés au travail pendant la durée de cette rencontre et rémunérés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

Rémunération

- h) Les sommes prévues aux sous-paragraphe 12.01 f) et g) sont versées au salarié ou au délégué syndical pourvu qu'ils ne reçoivent aucune autre forme de rémunération ou compensation en vertu de programmes tels qu'assurances, CNESST, journées de maladie, SAAQ, etc.

Renonciation

- i) Si le salarié refuse de se présenter sans motif valable, il est réputé avoir renoncé à la tenue d'une rencontre.

12.02 Prestation de travail

- a) Lorsque l'employeur prétend que le salarié n'a pas rempli adéquatement sa prestation de travail alors que le salarié est sur les lieux du travail ou qu'il est encore possible de le constater, il doit permettre au salarié de constater le ou les faits reprochés. Le salarié peut se faire accompagner d'un délégué ou d'un salarié de son choix présent sur les lieux de travail.
- b) Dans le cas où la situation ne permet pas au salarié de constater le ou les faits reprochés, l'employeur doit, dans les deux (2) jours ouvrables, lui indiquer le lieu, la date et une description du ou des faits reprochés et lui permettre de prendre connaissance des photos, vidéos datées et autres documents s'ils existent. Le salarié peut se faire accompagner d'un délégué ou d'un salarié de son choix présent sur les lieux de travail.

12.03 Délai d'imposition d'un avis disciplinaire ou mesure disciplinaire ou administrative

La décision d'imposer un avis disciplinaire ou une mesure disciplinaire ou administrative, après vingt-cinq (25) jours de la connaissance par l'employeur de l'incident qui en donne lieu est nulle, non valide et illégale. Seule une entente écrite et convenue entre les parties peut suspendre ce délai.

12.04 Suspension administrative pour fins d'enquête

- a) Sauf en cas de faute grave basée sur une preuve sérieuse, l'employeur ne peut suspendre sans salaire un salarié pour fins d'enquête.
- b) Si le salarié reçoit une suspension disciplinaire d'une durée moindre que la suspension pour fins d'enquête sans salaire, l'employeur rembourse le salarié pour ces jours de différence, et ce, dans les trois (3) jours ouvrables de son retour au travail.

12.05 Suspension administrative pour raisons médicales

En cas de particularités liées à la santé de salariés faisant l'objet de subvention gouvernementale au travail, et nécessitant la suspension temporaire du travail, à sa discrétion, l'employeur lui propose d'utiliser ses congés de maladie, vacances dues ou congés mobiles.

12.06 Transmission de l'avis disciplinaire ou mesure disciplinaire ou administrative

- a) Le salarié doit recevoir copie de l'avis disciplinaire ou mesure disciplinaire ou administrative déposé 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.

- b) L'employeur s'engage à inscrire sur l'avis disciplinaire ou la mesure disciplinaire ou administrative la formule « j'accuse réception de cet avis ou cette mesure » et le salarié peut signer cet avis ou mesure.
- c) Advenant que le salarié refuse de signer l'avis disciplinaire ou la mesure disciplinaire ou administrative, l'employeur la lui fait parvenir selon les dispositions prévues au paragraphe 3.03.

12.07 **Contenu de la mesure disciplinaire ou administrative**

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

12.08 **Retrait du dossier après un (1) an**

Sauf en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel, tout avis disciplinaire ou mesure disciplinaire est retiré du dossier du salarié après un (1) an de la date à laquelle a été formulée ladite mesure disciplinaire.

12.09 **Retrait du dossier à la suite d'une sentence arbitrale**

L'employeur retire du dossier du salarié tout avis disciplinaire ou mesure disciplinaire ou administrative ou partie de ces documents sur lesquels le salarié a eu gain de cause.

ARTICLE 13 ANCIENNETÉ

13.01 **Définition d'ancienneté**

- a) L'ancienneté est la durée du service dans l'unité de négociation d'un salarié à l'emploi de son employeur.
- b) L'ancienneté s'acquiert une fois la période d'essai complétée et rétroagit à la date d'embauche.

13.02 **Date d'ancienneté identique**

Dans le cas où des salariés ont la même date d'embauche, 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.

13.03 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

- a) Il abandonne volontairement son emploi;
- b) Il est congédié pour cause;
- c) Il est mis à pied pendant la plus courte des deux périodes suivantes :
 - i) Une période équivalant à son ancienneté accumulée au moment de sa mise à pied; ou
 - ii) Une période de douze (12) mois.
- d) Il est en mise à pied et a omis, sauf pour des raisons hors de son contrôle, de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un document en vertu du paragraphe 3.03 le rappelant au travail.

Le salarié doit se rapporter au travail dans les cinq (5) 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 sous-paragraphe 13.03 c). 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 au sous-paragraphe 13.03 c), en raison du temps de déplacement entre les différents édifices publics ou un remplacement de moins de quatre (4) semaines n'est pas compté.

L'employeur ne peut offrir le même poste de travail au salarié qu'une seule fois à l'intérieur de la période prévue au sous-paragraphe 13.03 c).

- e) Il est transféré à un emploi non prévu au certificat d'accréditation pour une période de plus de trente (30) 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;
- f) Il est absent dû à une maladie ou accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
- g) Il est absent sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable pour une période excédant cinq (5) jours consécutifs de travail.
- h) Il est un salarié régulier ne détenant pas de poste et n'a offert de prestation de travail pendant une période de six (6) mois.

13.04 **Information au syndicat**

- a) Dans tous les cas de perte d'ancienneté et d'emploi en vertu du paragraphe 13.03, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 19.05.
- b) Une liste d'ancienneté est transmise au syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 19.02.

13.05 **Ancienneté du salarié non régi par la convention collective**

- a) Si un salarié non régi par la convention collective le devient, son ancienneté s'accumule à compter du jour où il est intégré à l'unité de négociation.
- b) S'il a déjà réussi sa période d'essai dans l'une des classifications prévues au paragraphe 6.03, ce salarié n'a pas à la refaire.

ARTICLE 14 FORMULAIRE DE DEMANDE DE POSTE, DE REMPLACEMENT OU DE DISPONIBILITÉ (ANNEXE C)

14.01 **Objet et remise du Formulaire (Annexe C)**

- a) Un salarié remplit un Formulaire (Annexe C) pour obtenir un poste, pour obtenir un remplacement de longue durée ou pour exprimer sa disponibilité.
- b) L'employeur ou le syndicat fournit le Formulaire (Annexe C) au salarié qui en fait la demande.

14.02 **Validité du Formulaire (Annexe C)**

- a) Pour être valide, le Formulaire (Annexe C) doit être remis par le salarié à l'employeur ou au syndicat quinze (15) jours avant le 30 mai, 31 août, 30 novembre ou 28 ou 29 février, selon le cas.
- b) La partie qui l'a reçu doit le transmettre à l'autre avant le 30 mai, 31 août, 30 novembre ou 28 ou 29 février, selon le cas.
- c) Le Formulaire est valide pour une période de trois (3) mois du 1^{er} mars au 30 mai, 1^{er} juin au 31 août, 1^{er} septembre au 30 novembre ou 1^{er} décembre au 28 ou 29 février.
- d) Le salarié régulier mis à pied, le salarié qui se désiste de son poste, le salarié régulier exclu à la demande du client ou le salarié à l'essai à son embauche peut remplir un Formulaire à l'extérieur de ces périodes.
- e) Lorsqu'un salarié obtient un poste en vertu de son Formulaire (Annexe C), ce Formulaire devient caduc.

ARTICLE 15 POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉ

15.01 Octroi du poste vacant ou nouvellement créé

- a) L'employeur offre à l'ensemble des salariés de la liste de rappel par classification, groupe d'heures et quart de travail un poste vacant ou nouvellement créé répondant à ces caractéristiques.
- b) L'employeur informe les salariés de l'horaire, du nombre d'heures, le ou les édifices et la ou les classifications.
- c) Le salarié régulier à qui le poste est offert doit informer l'employeur de son intérêt pour le poste dans les deux (2) jours ouvrables de la communication de l'employeur.
- d) Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé au salarié régulier le plus ancien dont le nom apparaît sur la liste de rappel et qui satisfait aux exigences normales du travail à accomplir.
- e) 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.
- f) Advenant que le poste soit octroyé à un salarié ayant une relation personnelle avec un représentant de l'employeur affecté à la supervision du contrat ou avec un salarié en place sur le contrat, l'employeur prend les moyens nécessaires pour minimiser les impacts sur le milieu de travail.

15.02 Période de formation et d'essai

- 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.
- c) Le poste est alors attribué au candidat suivant selon les dispositions du paragraphe 15.01.

15.03 Information au syndicat

Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application de l'article 15, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 19.03.

15.04 **Désistement de poste**

L'employeur permet pour un motif valable qu'un salarié se désiste de son poste et, dans ce cas, son nom est inscrit sur la liste de rappel lorsqu'il a complété un Formulaire de demande de poste ou de remplacement (Annexe C).

ARTICLE 16 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

16.01 **Remplacement de courte durée**

- a) 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.
- b) Si l'employeur décide de combler le remplacement, en tout ou en partie, il offre ces heures à un salarié ou en heures additionnelles en vertu du paragraphe 20.06.
- c) À défaut, l'employeur peut répartir les tâches du salarié absent parmi les salariés présents dans l'édifice et il ajuste la route de travail en conséquence en réduisant les tâches d'une durée équivalente.

16.02 **Remplacement de longue durée**

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.

16.03 **Droits du salarié durant le remplacement**

- a) Lorsqu'un salarié mis à pied comble un tel poste, il effectue ce remplacement jusqu'au retour de son titulaire ou jusqu'à ce qu'il occupe un poste régulier.
- b) Le salarié effectuant le remplacement ne perd pas son rang sur la liste de rappel pendant ce remplacement.

- c) Le salarié effectuant le remplacement est présumé avoir l'ancienneté du salarié régulier remplacé si un autre salarié régulier cherche à le déplacer en vertu des articles 17 et 18.
- d) Si le titulaire du poste est déplacé en vertu des articles 17 et 18, le salarié effectuant le remplacement continue son remplacement sur le nouveau poste du titulaire s'il répond aux exigences normales de la tâche. S'il ne répond pas aux exigences normales de la tâche ou s'il refuse le déplacement, son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- e) Le salarié effectuant le remplacement est avisé du retour de son titulaire et n'a droit à aucun préavis à cet effet.

16.04 **Information au syndicat**

Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application de l'article 16, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 19.03.

ARTICLE 17 TRANSFERT ET EXCLUSION DE CONTRAT

17.01 **Transfert administratif**

- a) Le transfert d'un salarié est une mesure administrative et non une alternative à la gestion du personnel.
- b) Aucun salarié ne peut être transféré à un autre contrat sans cause juste et suffisante et sans entente préalable avec le syndicat, lequel ne peut refuser sans motif valable.
- c) Advenant un refus du syndicat, le salarié ne peut être transféré et les parties doivent se rencontrer dans les dix (10) jours ouvrables de la signification du refus pour discuter de la situation.

17.02 **Procédure de transfert administratif**

Un transfert en vertu du paragraphe 17.01 s'effectue par échange de postes selon la procédure suivante :

- a) L'employeur offre d'abord l'échange de postes aux salariés de la même classification, du même groupe d'heures et du même quart de travail, par ordre d'ancienneté, dont l'édifice se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de 20 kilomètres de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal et de 30 kilomètres de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

- b) Si aucun salarié n'accepte l'échange selon le sous-paragraphe 17.02 a), l'échange de postes 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, et dans un rayon (calculé par les voies routières usuelles) 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 au sous-paragraphe 17.02 b) n'existe, le salarié peut supplanter un autre salarié conformément aux sous-paragraphe 18.05 c) ou d), 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.

17.03 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 à la demande du client est présumé avoir rempli une annexe C à la date de son exclusion pour la même classification, le même groupe d'heures et le même quart de travail, laquelle est valide jusqu'à ce qu'il obtienne un poste.
- c) Si le salarié exclu peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en vertu de son annexe C présumée, ce poste lui est attribué par ancienneté et il a alors droit à la différence de salaire entre le nombre d'heures de son ancien poste et le nombre d'heures de son nouveau poste ainsi qu'au maintien de ses avantages, et ce, pendant une période de douze (12) mois de la date de l'octroi de ce poste si l'édifice où il détient son poste est dans la région métropolitaine de Montréal ou pendant une période de six (6) mois si son poste est à l'extérieur de cette région.
- d) Si le salarié n'a pu obtenir un poste en vertu du sous-paragraphe 17.03 c), il est alors transféré sur un autre contrat par échange de postes conformément à la procédure suivante :

- i) L'employeur offre d'abord l'échange de postes aux salariés de la même classification, du même groupe d'heures et du même quart de travail, par ordre d'ancienneté, dont l'édifice se situe à l'intérieur ou à l'extérieur, s'il le désire, d'un rayon (calculé par les voies routières usuelles) de 20 kilomètres de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal et de 30 kilomètres de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal ou une distance équivalente séparant l'édifice où il travaillait de son domicile.
 - ii) Si aucun salarié n'accepte l'échange selon le sous-paragraphe 17.03 d) i), l'échange de postes 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, et dans un rayon (calculé par les voies routières usuelles) 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 ou une distance équivalente séparant l'édifice où il travaillait de son domicile.
- e) Qu'un échange de postes 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 pendant une période de douze (12) mois si l'édifice où il détient son poste est dans la région métropolitaine de Montréal ou pendant une période de six (6) mois si son poste est à l'extérieur de cette région ou jusqu'à ce que survienne l'un ou l'autre des événements suivants, sous réserve du sous-paragraphe 17.03 f) :
- i) Le salarié obtient un nouveau poste en considération d'un Formulaire (Annexe C) et non en fonction de son annexe C présumée;
 - ii) Le salarié est mis à pied;
 - iii) Le salarié est supplanté en vertu de l'article 18.
- f) Si le salarié n'a pas pu obtenir de poste en vertu des sous-paragrapes précédents et si un poste devient vacant ou est nouvellement créé en vertu de son annexe C présumée, ce poste lui est attribué par ancienneté et le salarié a droit à la différence de salaire entre le nombre d'heures de son ancien de poste et le nombre d'heures de son nouveau poste ainsi qu'au maintien de ses avantages, et ce, pendant une période de douze (12) mois de la date de l'octroi de ce poste si l'édifice où il détient son poste est dans la région métropolitaine de Montréal ou pendant une période de six (6) mois si son poste est à l'extérieur de cette région.

- g) Lorsqu'un salarié exclu à la demande du client refuse un poste en vertu des sous-paragraphes 17.03 c) et f) en vertu de son annexe C présumée, il perd son droit au maintien du salaire et de ses avantages prévus au paragraphe 17.03 et son nom est alors placé sur la liste de rappel à titre de salarié mis à pied.
- h) Le salarié qui a été exclu à la demande du client à trois (3) reprises à l'intérieur d'un délai de vingt-quatre (24) mois perd son droit au maintien du salaire et de ses avantages prévus au paragraphe 17.03 et son nom est alors placé sur la liste de rappel à titre de salarié mis à pied.
- i) L'arbitre ne peut imposer la présence au travail d'un salarié à un client qui a demandé une telle exclusion du contrat.

17.04 **Mesure disciplinaire**

Dans les cas visés par les paragraphes 17.01 et 17.03, si l'employeur impose une mesure disciplinaire pour les mêmes circonstances, il a le fardeau de preuve tant sur la mesure administrative que disciplinaire.

17.05 **Délégués syndicaux et membres de l'exécutif**

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

17.06 **Information au syndicat**

Lors de tout mouvement de personnel résultant de l'application de l'article 17, les informations à transmettre au syndicat sont mentionnées au paragraphe 19.03.

ARTICLE 18 PROCÉDURE DE MISE À PIED

18.01 **Réduction d'heures**

- a) 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.
- b) L'employeur ne peut réduire les heures de travail dans un contrat pour compenser les augmentations de salaire versées et le fardeau de la preuve lui incombe à cet égard.
- c) 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.

- d) 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.
- e) Sauf pour un poste dont le groupe d'heures est modifié en raison des activités saisonnières et pour lequel le salarié a été informé par écrit de ce fait au moment de l'octroi du poste en vertu du paragraphe 15.01 ou de son choix d'accepter la maximisation des heures en vertu du paragraphe 20.07, la procédure de mise à pied prévue à l'article 18 s'applique à toute réduction du groupe d'heures sur un contrat.
- f) 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.
- g) Lorsqu'un poste est créé par l'application du sous-paragraphe 18.01 f), il est comblé d'abord conformément aux dispositions du paragraphe 20.07 ou, à défaut, de l'article 15.

18.02 **Modification d'horaire**

- 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) 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, 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) Sauf dans le cas d'un changement de quart ou de journée causé par une modification temporaire ou saisonnière des activités, un salarié, dont l'heure du début ou de la fin de l'horaire est changée de plus de quatre (4) heures, le quart est changé ou la journée est changée, peut accepter le changement ou utiliser la procédure de mise à pied prévue à l'article 18.

18.03 **Information au syndicat et ancienneté des délégués syndicaux et des membres de l'exécutif de l'édifice**

- 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 conformément au paragraphe 18.01 ou des abolitions de poste effectuées dans les contrats.

- b) Dans tous les cas d'abolition de poste, de modification de quart de travail ou de jour de travail, ou de réduction de groupe d'heures, l'employeur transmet au syndicat les informations mentionnées au paragraphe 19.03.
- c) Dans le cas de mises à pied, modification d'horaire, réduction de groupe d'heures, abolition de poste ou transfert venant de l'extérieur dans un contrat, le ou les délégués syndicaux de cet édifice de même que les membres de l'exécutif sont réputés avoir le plus d'ancienneté.

18.04 **Dispositions particulières applicables au salarié titulaire de plus d'un poste**

- 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 18.05 et 18.06, 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 18.05 et 18.06, 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.

18.05 **Mise à pied d'un seul salarié**

- 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) Si le salarié affecté au sous-paragraphe 18.05 a) peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, ce poste lui est attribué par ancienneté et, à défaut, il 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 :
 - i) 20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;
 - ii) 30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.
- c) Si le salarié qui ne peut déplacer de même que le salarié déplacé en vertu du sous-paragraphe 18.05 b) peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, ce poste lui est attribué par ancienneté et, à défaut, il 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 :
 - i) 20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;
 - ii) 30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.

- d) Si le salarié qui ne peut déplacer de même que le salarié déplacé en vertu du sous-paragraphe 18.05 c) peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, ce poste lui est attribué par ancienneté et, à défaut, il 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 :
- i) 20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;
 - ii) 30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.
- e) Le salarié qui ne peut déplacer de même que le salarié déplacé en vertu du sous-paragraphe 18.05 b), c) ou d) est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- f) Dans les cas prévus aux sous-paragraphe 18.05 b), c) et d), le salarié peut accepter que son nom soit inscrit sur la liste de rappel plutôt que d'exercer son droit de supplantation.
- g) 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.
- h) 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.
- i) 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.
- j) Le salarié qui a décidé d'exercer son droit de supplantation peut alors refuser la fonction à laquelle il est assignée en vertu de la convention et il peut modifier son choix en acceptant, selon le cas, la réduction d'heures ou la modification d'horaire ou sa mise à pied.

18.06 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) Si le salarié affecté au sous-paragraphe 18.06 a) peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, ce poste lui est attribué par ancienneté et, à défaut, il 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 :
 - i) 20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;
 - ii) 30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.
- c) Le salarié qui ne peut déplacer de même que le salarié déplacé en vertu du sous-paragraphe 18.06 b) peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé, ce poste lui est attribué par ancienneté et, à défaut, il 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 :
 - i) 20 km de son domicile si ce dernier est sur l'île de Montréal;
 - ii) 30 km de son domicile si ce dernier est en dehors de l'île de Montréal.
- d) Le salarié qui ne peut déplacer de même que le salarié déplacé en vertu du sous-paragraphe 18.06 b) ou c) est mis à pied et son nom est inscrit sur la liste de rappel.
- e) Dans les cas prévus aux sous-paragraphe 18.06 b) et c), le salarié peut accepter que son nom soit inscrit sur la liste de rappel 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.

- g) 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.
- h) 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
- i) 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 au paragraphe 18.06.
- j) Le salarié qui a décidé d'exercer son droit de supplantation peut alors refuser la fonction à laquelle il est assignée en vertu de la convention et il peut modifier son choix en acceptant, selon le cas, la réduction d'heures ou la modification d'horaire ou sa mise à pied.
- k) 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 dans l'édifice pour l'application de cet article. Le membre de l'exécutif sera rémunéré pour la journée.

18.07 **Limite au nombre de rotations**

Édifices comprenant quatre (4) salariés ou plus

- a) Suite à l'application des paragraphes 18.05, 18.06 et 18.08, 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.
- b) 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 %).

Édifices comprenant trois (3) salariés ou moins

- c) L'employeur peut refuser d'effectuer des rotations plus d'une fois par période de dix-huit (18) mois dans un édifice comprenant trois salariés ou moins.

18.08 **Préavis**

- a) Dans les cas de mises à pied, une fois que les dispositions de la convention collective ont été appliquées, le salarié 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 :

- i) D'une (1) semaine pour trois (3) mois d'ancienneté;
 - ii) De deux (2) semaines pour un (1) an d'ancienneté;
 - iii) De quatre (4) semaines entre cinq (5) ans et dix (10) ans d'ancienneté;
 - iv) De huit (8) semaines pour dix (10) ans et plus d'ancienneté.
- b) Si le préavis n'est pas donné, l'employeur verse une indemnité équivalente à la durée de ce préavis.
- c) Cette indemnité cesse d'être due lorsque le salarié est soit rappelé ou encore refuse un (1) rappel tel que décrit au sous-paragraphe 13.03 d).

18.09 **Mise à pied temporaire**

- a) Lorsque l'employeur doit cesser temporairement un contrat ou une partie de celui-ci, il donne un avis écrit de cinq (5) jours ouvrables aux salariés réguliers affectés à ce contrat.
- b) Le salarié a alors le choix entre l'une ou l'autre des alternatives suivantes :
- i) 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).
- c) 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 cessation temporaire du contrat.
- d) 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.

18.10 **Rappel au travail**

- a) Le salarié mis à pied doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un document en vertu du paragraphe 3.03, le rappelant au travail, à défaut de quoi les dispositions du sous-paragraphe 13.03 d) s'appliquent.
- b) Nonobstant ce qui précède, un salarié a le droit de se rapporter à son employeur dans les cinq (5) 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 au paragraphe 13.03 c).
- c) 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.

18.11 **Relevé d'emploi**

L'employeur doit remettre au salarié mis à pied le relevé d'emploi dans les deux (2) jours de sa dernière paie.

ARTICLE 19 INFORMATIONS AU SYNDICAT

19.01 **Nouveaux contrats**

- a) Aux fins de l'application de la procédure de mise à pied prévue à l'article 18, 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 sous-paragraphe 6.06 a).

L'employeur qui, au moment de la signature de la présente convention, a certains contrats susceptibles de faire l'objet d'un choix en vertu du sous-paragraphe 19.01 a) doit aviser le syndicat par écrit selon les modalités prévues au sous-paragraphe 19.01 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 assignés, 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.
- d) 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.

19.02 Liste d'ancienneté

- a) 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.
- b) 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.
- c) Cette liste comprend les renseignements suivants, pour chaque poste détenu, lorsqu'applicable :
 - Nom et prénom;
 - Adresse et code postal;
 - Adresse courriel
 - Numéro de téléphone;
 - Numéro du salarié
 - 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 soit de jour, soir ou nuit (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);
- Date de l'expiration du permis de travail du salarié étranger, le cas échéant.

19.03 **Mouvements de personnel (articles 15, 16, 17 et 18)**

- a) Dès que le mouvement est connu ou au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables de toute situation mentionnée aux articles 15, 16, 17 et 18, l'employeur transmet au syndicat la liste des salariés affectés avec, pour chacun, le Formulaire d'information sur les mouvements de personnel (Annexe A).
- b) À la demande de l'employeur ou du syndicat, un échange doit avoir lieu dans le délai de cinq (5) jours ouvrables suivant la transmission de Formulaire (Annexe A) entre le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat pour s'assurer que ce mouvement personnel est conforme aux dispositions de la convention collective.
- c) Le représentant de l'employeur effectue les corrections convenues avec le représentant du syndicat à la liste d'ancienneté en conformité avec les dispositions de la convention collective.
- d) Le représentant du syndicat, qu'il soit le président de l'exécutif ou un autre membre de l'exécutif, est réputé au travail lorsqu'il effectue l'exercice de révision des mouvements de personnel en présence ou avec le représentant de l'employeur.
- e) Le président de l'exécutif utilise prioritairement ses libérations prévues au second alinéa du sous-paragraphe 8.07 h) lorsqu'il effectue l'exercice de révision des mouvements de personnel en conformité avec les sous-paragraphe 19.03 b) et d) mais si ces libérations sont insuffisantes pour effectuer cet exercice et ses autres fonctions à titre de président, cet exercice n'impute pas les libérations prévues au premier alinéa du sous-paragraphe 8.07 h).
- f) Lorsque cet exercice est effectué par un autre membre de l'exécutif en conformité avec les sous-paragraphe 19.03 b) et d), cet exercice n'impute pas les libérations prévues au premier alinéa du sous-paragraphe 8.07 h).
- g) Les mouvements ainsi révisés et corrigés et les corrections effectuées à la liste d'ancienneté sont réputés avoir été faits conformément à la convention collective et aucun grief ne peut être déposé relativement à ces mouvements.

- h) Pendant la durée du processus de révision des mouvements de personnel, le délai du paragraphe 10.03 est suspendu mais si une mésentente persiste, le syndicat soumet un grief dans les trente (30) jours ouvrables de cette mésentente et le syndicat doit référer ce grief à l'arbitrage conformément au paragraphe 11.01.

19.04 **Annulation du Formulaire (Annexe C)**

Dans les cinq (5) jours ouvrables du refus d'un poste entraînant la caducité de son Formulaire (Annexe C), l'employeur transmet au syndicat les informations suivantes :

- Nom et prénom;
- Adresse et code postal;
- Informations sur le poste refusé : contrat, classification, groupe d'heures, quart de travail;

19.05 **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 du paragraphe 13.03, l'employeur transmet au syndicat les informations suivantes :

- Nom et prénom;
- Adresse et code postal;
- 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 20 HEURES DE TRAVAIL

20.01 **Semaine normale de travail**

- a) Aux fins de calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.
- b) Le commencement de la semaine de travail est déterminé par l'employeur.

20.02 **Étalement des heures**

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 :

- a) Il a obtenu le consentement écrit du salarié concerné;

- b) La moyenne des heures de travail est équivalente à celle prévue à la semaine normale de travail;
- c) Les heures de travail sont étalées sur une base d'un maximum de quatre (4) semaines;
- d) Une semaine de travail ne peut excéder de plus de dix (10) heures la semaine normale de travail;
- e) Il a transmis, au moins quinze (15) jours avant la mise en application de l'étalement, un avis écrit à cet effet au syndicat indiquant les modalités de l'étalement en vertu du paragraphe 4.03.

Une période d'étalement peut être modifiée par l'employeur aux mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 20.02.

20.03 **Congé hebdomadaire**

- a) Tout salarié a normalement droit à deux (2) jours complets de repos consécutifs par semaine.
- b) 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.
 - i) Dans ce cas, le salarié a droit à un congé hebdomadaire d'une durée minimale de trente-deux (32) heures consécutives.
 - ii) Le salarié est aussi avisé de cette exigence lors de son assignation et aucun salarié n'est tenu d'accepter une telle assignation.
 - iii) 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 supplantation conformément au paragraphe 18.05.
- c) Un salarié n'est jamais tenu d'accepter une assignation de sept (7) jours consécutifs ou plus.

20.04 **Réputé au travail**

- a) Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux de travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.
- b) Un salarié est réputé être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.
- c) 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. Le présent sous-paragraphe ne s'applique pas à la période de repas.
- d) 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.
- e) Un salarié qui est ainsi réputé être au travail pendant les périodes prévues aux sous-paragraphe a), b), c) et d) a droit au salaire correspondant à celui qui lui est versé pour le travail d'entretien exécuté.

20.05 **Temps supplémentaire**

- 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 %).
- b) Aux fins du présent paragraphe, les vacances et les congés fériés sont assimilés à des jours travaillés.
- 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.

20.06 **Heures additionnelles**

- a) 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 (semaine normale de travail), ou en plus du nombre habituel d'heures de la journée de travail, sont appelées heures additionnelles.

- b) Les heures additionnelles 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
- c) 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.
- d) 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.
- e) Le paragraphe 20.06 ne s'applique pas au remplacement de longue durée prévu au paragraphe 16.02.

20.07 **Maximisation des heures de travail**

- a) En tenant compte des modalités et besoins opérationnels de chaque contrat au sens du paragraphe 6.06 a), l'employeur adhère au principe de maximisation du nombre d'heures par poste à l'intérieur de l'édifice ou du contrat.
- b) 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 :
 - i) 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
 - ii) 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.
- c) 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 19.03.
- d) 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 15.

20.08 Disponibilité pour heures de remplacement de longue durée, heures supplémentaires, heures additionnelles ou maximisation des heures

- a) Afin de connaître la disponibilité des salariés aux fins d'application des paragraphes 16.02 (Remplacement de longue durée), 20.05 (heures supplémentaires), 20.06 (heures additionnelles) et 20.07 (Maximisation des heures), l'employeur affiche à chaque édifice où travaillent plus de cinq (5) salariés ou, au besoin, une feuille identifiée à cet effet sur laquelle les salariés disponibles pour effectuer des heures inscrivent leur nom.
- b) La feuille doit distinguer clairement :
 - i) La disponibilité pour les heures de remplacement de longue durée;
 - ii) La disponibilité pour les heures supplémentaires;
 - iii) La disponibilité pour les heures additionnelles; et
 - iv) La disponibilité pour accepter des heures permanentes (maximisation).
- c) Le salarié qui ne manifeste pas sa disponibilité pour l'une ou l'autre des circonstances mentionnées est présumé refuser.
- d) Aux fins de répartition des heures de remplacement de longue durée, des heures additionnelles ou des heures supplémentaires, chaque fois que le salarié refuse les heures offertes, il est considéré comme les ayant faites.

20.09 Information au syndicat

Sur demande, l'employeur fournit au syndicat les heures effectuées par les salariés d'un édifice donné pour une période donnée.

ARTICLE 21 RAPPEL AU TRAVAIL

- 21.01 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 quatre (4) heures au taux régulier simple.
- 21.02 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 quatre (4) 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 22 REPAS ET PÉRIODES DE REPOS

22.01 Période de repas non rémunérée

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

22.02 Période de repas rémunérée

Une telle période doit toutefois être rémunérée au taux horaire de salaire effectivement payé pour le travail d'entretien exécuté :

- a) Si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail; ou
- b) Lorsque l'employeur affecte un salarié à un travail d'une durée de douze (12) heures ou plus.

22.03 Période de repas additionnel non rémunérée

- a) 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.
- b) Aux fins de la détermination de la période de douze (12) heures ou plus, les périodes de repas et de repos sont considérées comme du temps travaillé.

22.04 Dispositif de communication

- a) Le salarié requis de porter un dispositif de communication, tel que pagette, radio ou cellulaire à l'extérieur des lieux du travail n'est pas présumé être au travail.
- b) Si le salarié doit répondre à un appel, notamment suite à l'utilisation d'un dispositif de communication, pendant sa période de repas, il a droit de reprendre le temps travaillé (travail, attente et déplacements) pendant cette période de repas.

- c) Lorsqu'un salarié travaille sur un quart de jour, qu'il est le seul dans l'édifice et qu'il reçoit un appel d'urgence durant sa période de repas, un montant de 15 \$ lui sera versé à titre d'allocation de repas afin de le compenser. Dans un tel cas, le salarié produit une réclamation pour paiement indiquant la nature de l'appel, sa provenance et l'heure de l'appel.
- d) Lorsque deux (2) salariés ou plus travaillent sur le quart de jour, l'employeur organise le travail afin que les salariés ne reçoivent pas d'appel d'urgence durant leur période de repas respective et, dans le cas contraire, lui verse la compensation prévue au sous-paragraphe 22.04 c) précédent selon les mêmes modalités.

22.05 **Période de repos**

- 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.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Les périodes de repos sont rémunérées au taux applicable.
- e) Le salarié est rémunéré pour toutes les heures travaillées incluant la préparation du matériel.

22.06 **Périodes de repas et de repos inscrites à l'horaire de travail**

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.

22.07 **Jumelage de périodes de repos ou de période de repas**

- a) Le salarié peut jumeler deux périodes de repos avec l'accord écrit préalable de l'employeur.
- b) Le salarié peut jumeler une période de repas avec un période de repos avec l'accord écrit préalable de l'employeur.

22.08 **Salle de repos**

L'employeur demande à son client de mettre à la disposition de ses salariés une salle de repos, lequel peut refuser à sa discrétion.

ARTICLE 23 ROUTE DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

23.01 Route de travail

- a) Le salarié doit recevoir sa route de travail par écrit dans les cinq (5) jours du début de son poste.
- b) Sur demande du salarié, l'employeur lui remet, dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa route de travail par écrit, laquelle inclut un sommaire des tâches, leurs fréquences ainsi que le début et la fin de son horaire de travail.
- c) Tant qu'il n'a pas reçu sa route de travail écrite conformément aux sous-paragraphes 23.01 a) et b), l'employeur ne peut lui imposer de mesure disciplinaire en lien avec sa prestation de travail.
- d) Dans l'établissement de la route de travail, l'employeur tient compte du temps de déplacement de l'horodateur au lieu de travail et vice versa, du temps de préparation du matériel, du temps de déplacement pour les pauses et le repas et des travaux marginaux en vertu du paragraphe 23.02. Le temps pour se changer à l'arrivée et au départ ne fait pas partie du temps de travail.
- e) Le syndicat reçoit, sur demande, une description écrite de la route de travail en relation avec un grief.

23.02 Travaux marginaux

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.

23.03 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 ce dernier enquête sur cette plainte.
- b) L'employeur fournit alors la route de travail écrite à jour du salarié à ce dernier et au syndicat.
- c) Dans le cadre de son enquête, dans les dix (10) jours ouvrables de cette plainte, à la demande de l'une des parties à la présente convention collective, l'employeur, le syndicat (membre du comité exécutif ou délégué syndical et, au besoin, le représentant syndical) et le salarié tiennent normalement une rencontre dans l'édifice afin d'évaluer la route de travail.

- d) Au terme de l'enquête, s'il y a surcharge, l'employeur :
- i) Modifie la route de travail en conséquence, entre autres, en retirant des tâches ou en augmentant le nombre d'heures de travail;
 - ii) S'engage, s'il y a lieu, à retirer les mesures disciplinaires reliées directement à cette surcharge avec compensation, le cas échéant
- e) Au terme de l'enquête, si les parties ne s'entendent pas sur la surcharge de travail, le syndicat peut déposer un grief conformément au paragraphe 10.03.
- f) Si les parties s'entendent à l'effet que la surcharge n'est pas avérée :
- i) Le salarié peut demeurer à son poste en obtenant, si nécessaire, une formation supplémentaire avec le chef d'équipe, ou à défaut, un représentant de l'employeur ou un jumelage avec un autre salarié volontaire;
 - ii) Le syndicat et l'employeur peuvent également convenir d'un transfert administratif en vertu du paragraphe 17.01.
- g) En cas de grief d'un salarié discipliné pour rendement insuffisant, le syndicat peut invoquer la surcharge de travail comme moyen de défense.

ARTICLE 24 CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

24.01 Salaires

- a) Les taux horaires réguliers sont les suivants :

Classe A	Classe B	Classe C
21,57	21,52	22,15

- b) Sujet à la promulgation des amendements au *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé, les taux suivants s'appliquent :

Classe	1 ^{er} nov. 2025*	1 ^{er} nov. 2026	1 ^{er} nov. 2027	1 ^{er} nov. 2028	1 ^{er} nov. 2029	1 ^{er} nov. 2030
A	23,25	23,83	24,43	25,10	25,79	26,63
B	23,25	23,83	24,43	25,10	25,79	26,63
C	23,90	24,49	25,10	25,80	26,50	27,37

*L'augmentation est octroyée au 1^{er} novembre 2025 ou à la date de la promulgation du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé, si celui-ci est promulgué après le 1^{er} novembre 2025.

24.02 **Taux horaire régulier**

- a) 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.
- b) 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.
- c) Si la classification change, il reçoit alors le taux stipulé pour cette nouvelle classification.

24.03 **Assignment à un travail à un taux horaire régulier supérieur**

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.

24.04 **Assignment à un travail à un taux horaire régulier inférieur**

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 25 CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ET CONGÉS MOBILES

25.01 **Jours fériés et congés mobiles**

Les jours fériés suivants sont des jours chômés et payés :

- a) Lendemain ou veille du Jour de l'An;
- b) Jour de l'An;
- c) Vendredi Saint ou lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- d) Fête des Patriotes;
- e) Fête nationale;
- f) Confédération;
- g) Fête du Travail;
- h) Action de grâces;
- i) Jour de Noël;
- j) Lendemain ou veille de Noël;

Deux (2) congés mobiles aux conditions prévues au paragraphe 25.08.

Sujet à la promulgation des amendements au *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé :

- a) À compter du 1^{er} novembre 2026 pour l'année de référence débutant le 1^{er} janvier 2027, un total de trois (3) congés mobiles aux conditions prévues au paragraphe 25.08.
- b) À compter du 1^{er} novembre 2028 pour l'année de référence débutant le 1^{er} janvier 2029, un total de quatre (4) congés mobiles aux conditions prévues au paragraphe 25.08.

25.02 **Report du jour férié**

- a) 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 huit (8) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié et payé.
- b) 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 édifice.

25.03 **Jour férié coïncidant avec un congé hebdomadaire**

- a) Nonobstant le paragraphe 25.02, lorsqu'un congé prévu au paragraphe 25.01 coïncide avec un congé hebdomadaire du salarié, ce dernier ne perd pas son ou ses congés, il est reporté au dernier jour ouvrable précédant ou suivant ou à une autre date mutuellement convenue entre l'employeur et le salarié dans les huit (8) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié et payé à l'exception de la Fête nationale, auquel cas la *Loi sur la Fête nationale* s'applique.
- b) Dans le cas où l'employeur ne reporte pas le congé, il est monnayé conformément au paragraphe 25.07.

25.04 **Droit au jour férié**

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 de l'article 8 (délégué syndical), l'article 28 (congés sociaux), l'article 30 (congé de maternité et congé parental), les événements familiaux au sens de la *Loi sur les normes du travail* et l'article 31 (congés de maladie).

25.05 **Jour férié travaillé**

- a) 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 du paragraphe 25.02, doit recevoir une majoration de cinquante (50 %) pour cent du salaire horaire qui lui est effectivement payée en plus du paiement de l'indemnité afférente au jour férié. Le taux horaire applicable à ces heures est donc l'équivalent de 250 %.
- b) L'employeur doit déterminer, au moins huit (8) semaines à l'avance, à l'occasion de chaque congé férié mentionné au paragraphe 25.01, le nombre de salariés requis de travailler par édifice.
- c) 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.

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

- a) Dans un contrat, lorsque le travail requiert la présence de salariés à la fois le 25 décembre et le 1^{er} 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 1^{er} janvier.
- b) Tous les salariés ont droit d'être en congé l'un ou l'autre de ces deux jours.

- c) 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.
- d) 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.
- e) 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.

25.07 **Indemnité de jour férié**

- a) 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.
- b) Nonobstant le sous-paragraphe 25.07 a), 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.

25.08 **Droit aux congés mobiles**

Les congés mobiles prévus au paragraphe 25.01 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 1^{er} juillet de l'année courante devra rembourser à l'employeur 50 % du montant versé pour le congé mobile utilisé à même les sommes qui lui sont dues.

À compter du 1^{er} janvier 2027, le salarié qui utilise ses trois (3) congés mobiles et qui quitte son emploi avant le 1^{er} juillet de l'année courante devra rembourser à l'employeur 50 % du montant versé pour les congés mobiles utilisés à même les sommes qui lui sont dues.

À compter du 1^{er} janvier 2029, le salarié qui utilise ses quatre (4) congés mobiles et qui quitte son emploi avant le 1^{er} juillet de l'année courante devra rembourser à l'employeur 50 % du montant versé pour les congés mobiles utilisés 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 quatorze (14) jours par année civile par suite de l'application de l'article 38 ne bénéficient pas des présents congés mobiles.
- e) L'employeur doit 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.
- f) L'employeur doit confirmer sa réponse par écrit au salarié dans les deux (2) jours ouvrables suivant la remise de la demande. À défaut de réponse, le congé est accordé.
- g) 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 édifice.
- h) 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.

ARTICLE 26 VACANCES PAYÉES

26.01 Période de référence

- a) La période de référence donnant droit à des vacances s'établit sur une période de douze (12) mois commençant normalement le 1^{er} mai et se terminant le 30 avril de l'année subséquente.
- b) 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.

26.02 Période normale de vacances

- a) La période normale des vacances se situe entre le 15 mai et le 1^{er} septembre.
- b) Cependant, un salarié pourra prendre ses vacances en dehors de la période normale de vacances, sujet aux règles prévues à la convention collective.

26.03 Prise des vacances

- a) Les vacances doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent la fin de l'année de référence.
- b) Malgré le sous-paragraphe 26.03 a), l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que les vacances soient prises, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

- c) En outre, si, à la fin des douze (12) mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, ou d'accident ou d'acte criminel, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante sa période de vacances. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité de vacances à laquelle le salarié a droit.

26.04 **Période de vacances en continue ou fractionnée**

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

26.05 **Nombre de salariés en vacances simultanément**

- a) En tout temps, un minimum de 25 % des salariés assignés à un édifice a droit de prendre des vacances simultanément.
- b) Au cours des deux (2) dernières semaines de décembre, un minimum de 15 % des salariés assignés à un édifice, sauf un édifice à bureaux ou un édifice du milieu scolaire (25 %), a droit de prendre des vacances simultanément.
- c) Au cours des deux (2) dernières semaines de décembre, aucun salarié assigné à un centre commercial n'a droit de prendre des vacances à moins que les besoins opérationnels ne le permettent.

26.06 **Choix de la période de vacances**

- 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 en raison d'une incapacité appuyée d'un certificat médical ou en raison d'une lésion professionnelle, survenue 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 conformément aux paragraphes 26.07, 26.08 et 26.09 ou soit demander de lui verser l'indemnité de vacances à laquelle il a droit.
- 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.

26.07 Première période de choix de vacances

- a) Au plus tard le dernier dimanche de février, l'employeur doit afficher dans chaque édifice un tableau de choix de vacances mentionnant le nombre de salariés pouvant être en vacances en même temps selon le paragraphe 26.05, indiquant le nom des salariés par ordre d'ancienneté et comprenant les mentions suivantes pour chaque salarié :
 - i) L'ancienneté;
 - ii) Le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit;
 - iii) 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 et les semaines correspondant à la période normale de vacances sont mises en évidence;
 - iv) Un espace pour la signature du salarié.
 - v) Un espace pour que le salarié inscrive la date à laquelle il a fait son choix.
 - vi) Une case à cocher lorsque le salarié souhaite recevoir à l'avance son indemnité de vacances comme prévu au sous-paragraphe 26.12 a).
- b) Le choix des périodes de vacances se fait selon les modalités et aux périodes suivantes :
 - i) À partir du dernier dimanche de février, le premier quart des salariés par ancienneté choisit sa période de vacances;
 - ii) À partir du 1er dimanche de mars, le deuxième quart des salariés par ancienneté choisit sa période de vacances;
 - iii) À partir du 2e dimanche de mars, le troisième quart des salariés par ancienneté choisit sa période de vacances;

iv) À partir du 3^e dimanche de mars, le quatrième quart des salariés par ancienneté choisit sa période de vacances.

À défaut d'effectuer son choix au cours de sa période, le salarié est considéré comme n'ayant pas choisi de dates de vacances.

- c) Les groupes du sous-paragraphe 26.07 b) sont clairement identifiés sur le tableau.
- d) L'employeur doit s'assurer d'obtenir par écrit, le choix de vacances d'un salarié absent pour plus de cinq (5) jours consécutifs lorsque cette absence coïncide avec la période de choix de vacances auquel il appartient.
- e) Si le tableau n'est pas affiché le jeudi suivant le dernier dimanche de février, à compter de cette date pour chacun des groupes de l'édifice, un 5 % supplémentaire par jour de retard s'ajoutera au 25 % des salariés assignés à un édifice ayant droit de prendre des vacances simultanément comme prévu au paragraphe 26.05 jusqu'à un maximum de 50 %.
- f) À défaut par l'employeur d'afficher l'horaire au plus tard le dernier dimanche de février, le délai pour le choix de vacances débute le jour de l'affichage pour une durée de sept (7) jours pour chacun des groupes
- g) Entre le 4^e dimanche de mars et le 1^{er} samedi d'avril, le salarié qui n'a pas fait son choix de vacances durant la période prévue pour le groupe auquel il appartient ou le salarié à qui l'employeur ne peut accorder les vacances demandées, peut exercer son choix de vacances.
- h) À compter du deuxième dimanche d'avril, le programme de vacances est affiché, il est une reproduction du tableau et demeure affiché en permanence toute l'année.
- i) Si le programme n'est pas affiché, un salarié, un délégué syndical, un membre du comité exécutif ou représentant syndical en informe le représentant des ressources humaines et un représentant de l'employeur doit se rendre dans l'édifice dans les quarante-huit (48) heures suivantes et procéder à l'affichage.

26.08 **Seconde période de choix de vacances**

- a) Entre le 1^{er} dimanche de septembre et le 3^e dimanche de septembre de chaque année, les salariés qui n'ont pas choisi toutes leurs vacances lors de l'affichage du paragraphe 26.07 indiquent leur choix, pour le solde de leurs vacances, sur le programme affiché selon le sous-paragraphe 26.07 h).
- b) À l'exception du sous-paragraphe 26.07 e), la procédure pour compléter le programme de vacances est identique à celle décrite au paragraphe 26.07 en faisant les adaptations suivantes :

- i) Le programme de vacances mis à jour est affiché au plus tard le 1^{er} dimanche d'octobre;
- ii) Malgré les dispositions du sous-paragraphe 26.06 a), les vacances déjà accordées lors du choix du mois de mars doivent être respectées.

26.09 **Autre période de choix de vacances**

- a) Les vacances qui n'ont pas été demandées conformément aux paragraphes 26.07 et 26.08 peuvent l'être par un préavis d'au moins quatre (4) semaines de la part du salarié à l'employeur et elles sont accordées selon l'ordre des demandes en respectant les vacances déjà accordées.
- b) L'employeur donne une réponse au salarié dans les cinq (5) jours suivant la demande et ajoute ces vacances au programme mentionné au sous-paragraphe 26.07 h).

26.10 **Fermeture temporaire de l'édifice du client**

- a) Lorsqu'une période de fermeture temporaire de l'édifice du client est connue avant les périodes de choix de vacances prévues aux paragraphes 26.07 et 26.08, l'employeur peut prévoir les vacances des salariés de cet édifice pendant cette période de fermeture.
- b) Toutefois, si la période de fermeture du client est annoncée après ces périodes, les salariés peuvent, à leur choix :
 - i) Déplacer les vacances choisies pour qu'elles correspondent à la période de fermeture;
 - ii) Ajouter un solde, s'il y a lieu, de vacances pendant cette fermeture;
 - iii) Être mis à pied pendant cette période et pendant sa mise à pied, il peut aviser l'employeur de l'inscrire sur la liste de rappel afin d'effectuer des remplacements et donne une disponibilité.
- c) Le salarié retourne à son poste après la période de fermeture.

26.11 **Indemnité de vacances**

a) **Salarié à l'essai**

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.

b) Salarié de moins d'un (1) an d'ancienneté

- i) Tout salarié qui au terme d'une période de référence justifie de moins d'un (1) an-d'ancienneté 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.
- ii) L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à six pour cent (6 %) du salaire brut pendant la période de référence.

c) Salarié de plus d'un (1) an d'ancienneté

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

d) Salarié de huit (8) ans d'ancienneté

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

e) Salarié de vingt (20) ans d'ancienneté

- i) Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie vingt (20) ans d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de cinq (5) semaines de calendrier.
- ii) L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à dix pour cent (10 %) du salaire brut pendant la période de référence.

f) Salarié de trente (30) ans d'ancienneté

- i) Tout salarié qui, au terme d'une période de référence justifie trente (30) ans d'ancienneté, doit recevoir une vacance dont la durée est de six (6) semaines de calendrier.
- ii) L'indemnité afférente à ladite vacance est égale à douze pour cent (12 %) du salaire brut pendant la période de référence.

26.12 Versement de l'indemnité de vacances

- a) Le salarié est présumé avoir choisi de recevoir son indemnité de vacances selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire (paie en continue) à moins qu'il ait fait une demande de recevoir cette indemnité en un seul versement avant son départ en vacances sur le formulaire prévue à cet effet.
- b) L'employeur verse au salarié l'indemnité de vacances selon le choix effectué par le salarié.
- c) 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.

26.13 Indemnité de vacances lors d'absences

- a) Si un salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, victime d'un acte criminel, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il est victime, 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 vacances, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à trois, quatre, cinq ou six fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, selon le nombre de semaines auxquelles il a droit.
- b) Le salarié visé au sous-paragraphe 26.11 a) a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

26.14 Congé fériés ou sociaux durant la période de vacances

Si un ou plusieurs jours de congés fériés payés ou congés sociaux ont lieu au cours de la période de vacances annuelles d'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.

26.15 Versement du solde des vacances

- a) Dans les cas de salarié ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, à la demande du salarié, et ce, par écrit quinze (15) jours avant le début de ses vacances ou à tout autre moment sur entente entre le salarié et l'employeur, ce dernier lui monnaie ses vacances accumulées au cours de l'année de référence précédente et excédant ces deux (2) premières semaines.
- b) À la fin de l'année, l'employeur monnaie au salarié le solde de ses vacances accumulées.

26.16 **Départ du salarié**

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 l'article 26.

ARTICLE 27 CONGÉ DE JURÉ

27.01 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 les indemnités et les allocations versées, à ce titre, sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 28 CONGÉS SOCIAUX

28.01 **Décès ou funérailles**

L'employeur accorde aux salariés réguliers des congés sociaux, sans perte de salaire, dans les cas suivants :

- a) Cinq (5) jours de congé à l'occasion du décès ou des funérailles 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 79.10.1 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail*;
- b) Trois (3) jours de congé à l'occasion du décès ou des funérailles des membres suivants de sa famille : mère, père, frère sœur; il peut aussi s'absenter deux (2) autres journées sans salaire à cette occasion;
- c) Un (1) jour de congé à l'occasion du décès ou des funérailles des membres suivants de sa famille : beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, grand-père ou grand-mère.

28.02 **Congé sans solde pour décès**

- a) Un congé sans solde peut être accordé dans les cas de deuil prévus au paragraphe 28.01, compte tenu des circonstances et du lien familial.
- b) Dans le cas de deuil, le salarié a droit, sur demande écrite, à un congé sans solde de quatre (4) semaines s'il doit aller à l'extérieur du pays. Ce congé peut être prolongé à huit (8) semaines et ne peut être refusé sauf pour une raison valable.

28.03 **Rémunération**

Pour les jours de congé dont il est fait au paragraphe 28.01, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

28.04 Avis à l'employeur et preuve de décès

Dans tous les cas, le salarié prévient le plus tôt possible son supérieur immédiat ou le responsable des ressources humaines et il fournit, à la demande de l'employeur, une preuve raisonnable de décès.

28.05 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 précédant 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 29 CONGÉ SANS SOLDE

29.01 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.

L'employeur doit donner les motifs de son refus, et ce, dans les deux (2) jours ouvrables de ce refus.

29.02 Advenant que le contrat auquel un salarié était assigné n'existe plus à son retour au travail, il a alors le droit de se prévaloir des mécanismes prévus au paragraphe 18.05 pourvu que son ancienneté le lui permette. À défaut de quoi, le salarié est inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 30 ABSENCES ET CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

30.01 Les articles 79.6.1 à 79.10 et 81 à 81.17 de la *Loi sur les normes du travail* relatives aux absences et congés pour raisons familiales ou parentales sont réputés faire partie de la présente convention collective.

30.02 À partir du 1^{er} janvier de chaque année, le salarié justifiant de trois (3) mois de service continu utilise ses crédits d'heures maladie prévus à l'article 31, et ce, si l'une ou les deux (2) premières journées prises annuellement sont des absences ou congés pour raisons familiales ou parentales.

ARTICLE 31 CONGÉS DE MALADIE

31.01 Droit aux congés de maladie

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

31.02 Rapport annuel de congés de maladie

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

- a) Du total d'heures de congé de maladie au crédit du salarié;
- b) Du « maximum accumulable » du salarié;
- c) Du montant payable des heures excédentaires, s'il y a lieu.

31.03 Versement de l'excédant

- a) 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.
- b) 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.

31.04 Versement des congés de maladie

- a) Tout paiement effectué en vertu du présent article l'est à compter de la première journée de maladie.
- b) Le salarié doit fournir à l'employeur, sur demande, un certificat médical pour toute absence de plus de trois (3) jours pour maladie.

- c) L'employeur peut également le requérir pour une durée de trois (3) mois lorsqu'il y a accumulation de ses absences maladie, laquelle période peut être prolongée. Cette accumulation doit correspondre à plus de trois (3) absences de plus de trois (3) journées consécutives annuellement.
- d) Les frais du certificat médical exigé par l'employeur en vertu du sous-paragraphe 31.04 c) sont à sa charge et remboursés sur la prochaine paie du salarié sur présentation d'une facture.

31.05 **Droit au paiement**

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

31.06 **Versement des crédits d'heures de maladie accumulés**

L'employeur n'est pas tenu de verser les crédits d'heures de maladie accumulés à la suite d'une terminaison d'emploi sauf :

- a) Au salarié mis à pied et qui perd son ancienneté en application du sous-paragraphe 13.03 c);
- b) Au salarié qui prend sa retraite et pour lequel un relevé d'emploi indiquant ce motif est émis.

31.07 **Retour au travail**

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.

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

- a) Seules les (2) premières journées prises à partir du 1^{er} janvier de chaque année, soit en vertu de l'article 30.02 ou du paragraphe 31.01 c), sont rémunérées conformément au paragraphe 31.08 c) en utilisant les crédits d'heures maladie.

Si, à la date de la prise du congé ou de l'absence, le salarié n'a pas accumulé suffisamment de crédit d'heures de maladie ou si le salarié n'y a pas encore accès puisqu'il n'a pas terminé sa période d'essai, le salarié rembourse ces journées par le biais de l'accumulation subséquente de crédit d'heures de maladie prévue au paragraphe 31.01 a).

Ce droit naît dès que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

- b) Si le salarié quitte son emploi pour quelque raison que ce soit avant qu'il n'ait pu rembourser ces journées par le biais de l'accumulation de crédit d'heures de maladie en vertu du paragraphe 31.01 a), l'employeur renonce à lui réclamer le remboursement de ces journées.
- c) Pour les deux (2) premières journées prises à partir du 1^{er} janvier de chaque année, soit en vertu de l'article 30.02 ou du paragraphe 31.01 c), l'employeur verse au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires et avec les ajustements requis en cas de fractionnement.

31.09 **Relevé d'emploi**

L'employeur doit remettre au salarié en congé de maladie un relevé d'emploi dans les deux (2) jours de sa dernière paie.

ARTICLE 32 RÉGIME DE RETRAITE

32.01 **Choix du régime**

- a) Le syndicat détermine le ou les régimes de retraite collectifs applicables en vertu de la convention collective et du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé et dans lesquels les contributions de l'employeur seront versées
- b) Il ne peut toutefois choisir un régime à prestations déterminées dont la capitalisation garantissant les prestations serait la responsabilité de l'employeur.

32.02 **Modification du régime**

- a) Le syndicat peut modifier le ou les régimes de retraite, ajouter un ou des régimes, terminer un ou plusieurs des régimes.
- b) Il en informe le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Montréal et les employeurs qui collaborent à la mise en place et au maintien du ou des régimes.

32.03 Contribution de l'employeur

- a) La contribution de l'employeur au régime de retraite est conditionnelle aux dispositions du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal* applicable.
- b) À compter de la signature de la convention collective, la contribution de l'employeur est de quarante-cinq cents (0,45 \$) l'heure payée.
- c) À compte du 1^{er} novembre 2025 ou à la date de la promulgation du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé, si celui-ci est promulgué après le 1^{er} novembre 2025, la contribution de l'employeur est de vingt cents (0,20 \$) l'heure payée pour le salarié régulier.
- d) À compter du 1^{er} novembre 2025 ou à la date de la promulgation du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé, si celui-ci est promulgué après le 1^{er} novembre 2025, à la suite de la réussite de la période d'essai et de l'obtention du statut de salarié régulier, l'employeur verse rétroactivement au salarié sa contribution de vingt cents (0,20 \$) par heure payée pour les deux cent quatre-vingts (280) heures de sa période d'essai.

32.04 Contribution du salarié

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

32.05 Transmission des contributions

- a) L'employeur transmet au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Montréal avant le 15^e jour de chaque mois, sa contribution pour chaque salarié régulier ainsi que les sommes retenues sur le salaire des salariés réguliers pour qui doit être effectuée cette retenue, selon les modalités déterminées par ledit comité, et ce, pour le mois qui précède.
- b) L'employeur transmet au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Montréal avant le 15^e jour de chaque mois, sa contribution de vingt cents (0,20 \$) par heure payée pour les deux cent quatre-vingts (280) heures pour chaque salarié régulier qui a terminé sa période d'essai, et ce, au cours du mois qui précède.

32.06 **Responsabilité de l'employeur**

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

32.07 **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 15^e jour du mois suivant le prélèvement), les sommes ainsi déduites en vertu du sous-paragraphe 32.07 b). Cette remise doit être accompagnée d'un état indiquant le nom 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 33 ASSURANCE COLLECTIVE

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

- a) Tous les employeurs visés par un ou des certificats d'accréditation prélèvent les montants pour l'assurance collective en fonction des protections applicables à chaque salarié, lesdits montants étant déterminés et communiqués par le syndicat.
- b) Le syndicat communique officiellement par écrit les règles d'admissibilité au régime d'assurance et les montants à être prélevé et ce document est signé par le responsable du régime.
- c) L'employeur applique les règles d'admissibilité qui lui sont communiquées par écrit par le syndicat afin de débiter ou de cesser le prélèvement pour chaque salarié au moment opportun.

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

- a) Advenant une modification aux règles d'admissibilité ou aux montants à prélever, le syndicat avise par écrit de la même manière tous les employeurs des changements ainsi que de la date de leur mise en application.
- b) Cet avis est transmis au moins quinze (15) jours avant la date de la première paie à compter de laquelle les changements sont applicables.
- c) Copie de l'avis est transmise à l'Association, 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.
- d) Dans ce cas, le délai d'application des nouvelles règles d'admissibilité est établi à compter de la date de cette rencontre.

33.03 Avis d'admissibilité

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

33.04 **Avis de fin d'emploi**

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

33.05 **Prélèvement par l'employeur**

- a) 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.
- b) 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.

33.06 **Récupération d'une somme due au syndicat**

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.

33.07 **Déclaration de l'employeur**

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.

33.08 **Rapport mensuel des montants prélevés**

Avant le quinze (15) de chaque mois, pour chaque accréditation distinctement, et pour chaque région géographique au sens du paragraphe 6.28 d'une même accréditation s'il y a lieu, l'employeur remet au syndicat les montants prélevés avec un rapport indiquant pour chaque salarié :

- a) Nom;
- b) Adresse;
- c) Trois (3) premiers chiffres du numéro d'assurance sociale;
- d) Motifs de l'absence (s'il y a lieu);
- e) Montant retenu pour chaque protection pour chaque semaine.

33.09 Rapport annuel des montants prélevés

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.

33.10 Administrateur du régime

Le syndicat est preneur et administrateur du régime.

33.11 Responsabilité de l'employeur

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

ARTICLE 34 PRIMES**34.01 Prime de chef d'équipe**

- a) Tout salarié nommé chef d'équipe par son employeur tel que prévu au paragraphe 6.02 reçoit une prime minimum de deux pour cent (2 %) et maximum de sept pour cent (7 %) du taux horaire.
- b) Une liste des chefs d'équipe nommés par l'employeur ainsi que leur pourcentage de prime est transmise dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.
- c) Le troisième lundi de chaque mois, l'employeur transmet au syndicat une liste mise à jour s'il y a eu des modifications apportées.

34.02 Prime de nuit

- a) À compter du 1^{er} novembre 2025 ou à la date de la promulgation du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé, si celui-ci est promulgué après le 1^{er} novembre 2025, une prime de nuit 0,25 \$ pour chaque heure travaillée est versée au salarié qui effectue la majorité de ses heures entre minuit à 08h00.
- b) À compter du 1^{er} novembre 2026, une prime de nuit 0,50 \$ pour chaque heure travaillée est versée au salarié qui effectue la majorité de ses heures entre minuit à 08h00.
- c) À compter du 1^{er} novembre 2027, une prime de nuit 0,75 \$ pour chaque heure travaillée est versée au salarié qui effectue la majorité de ses heures entre minuit à 08h00.
- d) À compter du 1^{er} novembre 2028, une prime de nuit 1,00 \$ pour chaque heure travaillée est versée au salarié qui effectue la majorité de ses heures entre minuit à 08h00.

ARTICLE 35 PAIEMENT DES SALAIRES

35.01 Versement de la paie

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

35.02 Information accompagnant le versement du salaire

Les informations suivantes doivent apparaître sur un 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;
- Le cumulatif des vacances;
- Les congés mobiles, si le système de l'employeur permet de l'indiquer;
- La nature et le montant des primes;
- Contribution de l'employeur au régime de retraite collectif et le cumulatif annuel;
- Si applicable, contribution du salarié au régime de retraite collectif et le cumulatif annuel.

- 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.

35.03 **Remise du talon de paie ou du bulletin distinct**

Peu importe la façon que l'employeur verse la paie aux salariés, l'employeur doit remettre les talons de chèque en faveur de chacun des salariés au plus tard, dans les quarante-huit (48) heures de la remise des paies.

35.04 **Erreur sur la paie**

Advenant qu'une somme soit versée en trop au salarié, avant d'effectuer une déduction, l'employeur doit conclure une entente de remboursement avec celui-ci.

Si l'erreur est de plus de deux-cent cinquante dollars (250 \$), le syndicat doit en être informé, et ce, avant la conclusion de l'entente de remboursement.

Advenant une erreur sur la paie, de cinq pour cent (5 %) et plus, la correction est faite dans les trois prochains jours, et pour toutes les erreurs de moins de cinq pour cent (5 %) la correction est apportée sur la prochaine paie.

35.05 **Versement de la dernière paie**

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

35.06 **Relevé d'emploi**

L'employeur remet au salarié un relevé d'emploi dans les deux (2) jours de sa dernière paie.

ARTICLE 36 VÊTEMENT PARTICULIER

36.01 Vêtement particulier

- a) 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.
- b) Les vêtements particuliers sont fournis et l'employeur doit s'assurer qu'ils sont disponibles et qu'ils correspondent aux mensurations du salarié.

36.02 Remplacement du vêtement particulier

Un vêtement particulier 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 du salarié.

36.03 Entretien du vêtement particulier

- a) Les vêtements particuliers doivent être propres et en bonne condition.
- b) Le nettoyage et la réparation des vêtements particuliers sont à la charge du salarié.

36.04 Équipement adapté

Lorsque les tâches l'exigent, l'employeur fournit l'équipement adapté, dont les chaussures de protection, souliers de décapage ou couvre-chaussures. Il assume les coûts de ces équipements adaptés et les remplace au besoin.

36.05 Départ du salarié

Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il est tenu de retourner tout vêtement particulier et équipement adapté qui lui a été fourni.

ARTICLE 37 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

37.01 Normes de santé et sécurité

- a) 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 et les lésions professionnelles.
- b) Si un salarié est appelé à effectuer une tâche particulière, il doit s'adresser à son supérieur immédiat afin de s'assurer qu'il utilise les méthodes et techniques pour l'accomplir de façon sécuritaire et ne portant pas atteinte à sa santé.

c) Il doit notamment le faire pour un travail :

- i) À une hauteur de plus de trois (3) mètres de sa position de travail;
- ii) Impliquant le soulèvement d'un objet du sol de plus de 20 kilogrammes;
- iii) Impliquant l'utilisation d'un escabeau pour lequel la règle des trois points d'appui lorsque le salarié monte ou descend cet escabeau doit être appliquée en tout temps.

Le salarié doit recevoir les formations adéquates pour ces travaux par l'employeur, si nécessaire.

d) Lorsqu'un salarié souhaite être accompagné lors d'une rencontre relative à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur doit le lui permettre.

37.02 **Assignment temporaire**

- a) Lorsqu'un salarié est en assignment 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.
- b) Un salarié en assignment temporaire d'un poste que l'employeur décide de combler est alors considéré absent temporairement de son poste et l'article 16 s'applique.

37.03 **Mandat du comité de santé et sécurité**

- a) 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.
- b) 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.
- c) Ce comité doit notamment :
 - i) Identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour la santé et la sécurité des salariés;
 - ii) Tenir les registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
 - iii) Recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et de sécurité;
 - iv) Recommander toute mesure jugée utile pour la prévention des accidents et la sécurité des salariés;

- v) Le comité pourra, s'il le juge nécessaire, se déplacer et visiter les lieux du travail au besoin;
- vi) De façon générale, exercer les fonctions qui lui sont dévolues à l'article 78 de la Loi sur la santé et sécurité du travail.

37.04 **Composition du comité de santé et sécurité**

- a) Par unité de négociation, ce comité est formé de deux (2) représentants nommés par l'employeur et de deux (2) représentants désignés par le syndicat, dont le représentant en santé et en sécurité à compter du 6 octobre 2025 ou à une date antérieure fixée par le gouvernement.
- b) Le comité pourra occasionnellement s'adjoindre un salarié additionnel provenant d'une autre région pour répondre aux problèmes de cette région.
- c) Chaque partie peut s'adjoindre un conseiller externe lors des rencontres du comité.

37.05 **Réunion du comité de santé et sécurité**

- a) Ces réunions ne font pas partie des congés mentionnés au paragraphe 8.07.
- b) Les représentants des salariés sont réputés être au travail lorsqu'ils participent aux réunions et travaux du comité.
- c) 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.

37.06 **Formation**

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 au sous-paragraphe 8.07 h).

37.07 **Représentant en santé et sécurité**

- a) À compter du 6 octobre 2025 ou à une date antérieure fixée par le gouvernement, un représentant en santé et sécurité est nommé par le syndicat par une unité de négociation, lequel est membre d'office du comité de santé et sécurité.
- b) Ses fonctions sont celles prévues à l'article 90 de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*.
- c) À défaut de représentant en santé et sécurité nommé, le président ou la présidente de l'unité de négociation agit comme tel.

ARTICLE 38 DROITS ACQUIS (PRIVILÈGES)

- 38.01 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 39 GRÈVE ET LOCK-OUT

- 39.01 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 40 DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 40.01 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 1^{er} novembre 2025 ou le jour de l'entrée en vigueur de la modification du *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal*, tel qu'amendé, s'il est amendé après le 1^{er} novembre 2025 et demeure en vigueur jusqu'au 1^{er} novembre 2030.
- 40.02 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.
- 40.03 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.
- 40.04 Les parties s'engagent à dénoncer la présente convention collective neuf (9) mois avant son expiration s'il y a lieu, et d'échanger alors leur projet de convention collective.

ARTICLE 41 EFFETS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 41.01 Les parties peuvent en tout temps, si les deux y consentent, rouvrir la convention collective, pour les articles suivants : congés fériés, vacances, congés de maladie, primes et salaires et elles s'engagent à soumettre au ministre concerné ces modifications en vertu des articles 6.2 et 6.3 de la *Loi sur les décrets de la convention collective* afin que le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics* soit modifié en conséquence.
- 41.02 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.

41.03 Il est entendu entre les parties que ladite convention collective sera soumise au ministre concerné afin que le *Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal* soit modifié conséquemment à la convention collective signée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À MONTRÉAL, CE 19 DÉCEMBRE 2024

**ASSOCIATION DES ENTREPRENEURS DE
SERVICES D'ÉDIFICES QUÉBEC INC.**

Isabelle Leblanc

Présidente du comité des ressources
humaines

Émile Gauvin Barbeau
Services Ménagers Roy ltée

Émile Gauvin Barbeau
157971 Canada inc., faisant affaires
sous le nom de Service d'entretien
Signature

Sophie Sabourin
For-Net inc.

Danny Boulanger
Axia services

**UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800**

Lucie Thériault

Présidente de la division Entretien
ménager

Samir Mellikeche
Secrétaire-trésorier du comité exécutif
de l'unité de base - Services Ménagers
Roy ltée

Jorge Camones
Président du comité exécutif de l'unité
de base de 157971 Canada inc.,
faisant affaires sous le nom de Service
d'entretien Signature

Gaétan Gagnon
Vice-président du comité exécutif de
l'unité de base de For-Net inc.

Carole Houle
Présidente du comité exécutif de
l'unité de base d'Axia services

Laetitia Botbol

9266135 Canada inc., agissant en sa
qualité de commandité de GDI
Services (Québec) S.E.C.

Ingrid Florez Lozano

Présidente du comité exécutif de
l'unité de base de 9266135 Canada
inc., agissant en sa qualité de
commandité de GDI Services
(Québec) S.E.C.

Laetitia Botbol

9266135 Canada inc., agissant en sa
qualité de commandité de GDI
Services (Québec) S.E.C.

Cynthia Soares

Présidente du comité exécutif de
l'unité de base de 9266135 Canada
inc., agissant en sa qualité de
commandité de GDI Services
(Québec) S.E.C.

Johanna Gagné

GSF Canada inc.

Pablo Cesar Montes Anyaipoma

Président du comité exécutif de l'unité
de base de GSF Canada inc.

Ana Gomes

Speico inc.

Sarah Côté-Pilon

Avocate - Représentante syndicale
UES800

ANNEXE A - INFORMATIONS AU SYNDICAT SUR LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

INFORMATIONS SUR LE SALARIÉ

NOM DU SALARIÉ		COURRIEL	
# SALARIÉ		# TÉLÉPHONE	
ADRESSE		# CELLULAIRE	
DATE D'EMBAUCHE			

<u>ASSIGNATION ACTUELLE</u>	<u>NOUVELLE ASSIGNATION</u>
Nom et # du contrat : _____	Nom et # du contrat : _____
Classification : <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Autre _____	Classification : <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> Autre _____
Dim Lun Mar Mer Jeu Ven Sam <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Dim Lun Mar Mer Jeu Ven Sam <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Groupe d'heures : Groupe 1 <input type="checkbox"/> Plus de 36 à 40 heures Groupe 2 <input type="checkbox"/> Plus de 32 à 36 heures Groupe 3 <input type="checkbox"/> Plus de 28 à 32 heures Groupe 4 <input type="checkbox"/> Plus de 24 à 28 heures Groupe 5 <input type="checkbox"/> Plus de 20 à 24 heures Groupe 6 <input type="checkbox"/> Plus de 16 à 20 heures Groupe 7 <input type="checkbox"/> Plus de 0 à 16 heures	Groupe d'heures : Groupe 1 <input type="checkbox"/> Plus de 36 à 40 heures Groupe 2 <input type="checkbox"/> Plus de 32 à 36 heures Groupe 3 <input type="checkbox"/> Plus de 28 à 32 heures Groupe 4 <input type="checkbox"/> Plus de 24 à 28 heures Groupe 5 <input type="checkbox"/> Plus de 20 à 24 heures Groupe 6 <input type="checkbox"/> Plus de 16 à 20 heures Groupe 7 <input type="checkbox"/> Plus de 0 à 16 heures
Nombre d'heures exact : _____	Nombre d'heures exact : _____
Quart de travail : Jour <input type="checkbox"/> 8 h à 16 h Soir <input type="checkbox"/> 16 h à minuit Nuit <input type="checkbox"/> minuit à 8 h	Quart de travail : Jour <input type="checkbox"/> 8 h à 16 h Soir <input type="checkbox"/> 16 h à minuit Nuit <input type="checkbox"/> minuit à 8 h
Liste de rappel : <input type="checkbox"/>	Liste de rappel : <input type="checkbox"/>

NATURE DES CHANGEMENTS

<input type="checkbox"/> Obtention d'un poste nouveau (art. 15)	
<input type="checkbox"/> Obtention d'un poste vacant (art. 15)	Titulaire et raison de la vacance :
<input type="checkbox"/> Désistement de poste (art. 15)	
<input type="checkbox"/> Obtention d'un remplacement longue durée (art. 16)	Titulaire et raison de l'absence :
<input type="checkbox"/> Transfert pour cause juste et suffisante (art. 17)	
<input type="checkbox"/> Exclusion à la demande du client (art. 17)	
<input type="checkbox"/> Obtention d'un poste à la suite supplantation (art. 18)	Salarié supplanté et raison de la supplantation

Signature du responsable des ressources humaines

Date

Transmettre une copie au syndicat par courriel dans les cinq (5) jours

ANNEXE B - LISTE DES ARBITRES

Conformément au paragraphe 11.01 de la convention collective, les parties conviennent de la liste d'arbitres suivants :

1. Francine Lamy
2. Joëlle L'Heureux
3. Denis Nadeau
4. Pierre-Georges Roy
5. Éric Levesque
6. Nancy Ménard Cheng
7. Robert Rivest
8. Jean-René Ranger
9. André G. Lavoie
10. Jean-Yves Brière
11. Nathalie Massicotte

ANNEXE C - FORMULAIRE DE DEMANDE DE POSTE, DE REMPLACEMENT OU DE DISPONIBILITÉ

INFORMATIONS SUR LE SALARIÉ

NOM DU SALARIÉ	COURRIEL
# SALARIÉ	# TÉLÉPHONE
ADRESSE	# CELLULAIRE
DATE D'EMBAUCHE	NOM DU CONTRAT

STATUT DU SALARIÉ

Indiquer votre statut :

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Salarié régulier en mise à pied | <input type="checkbox"/> Salarié régulier exclu à la demande du client |
| <input type="checkbox"/> Salarié régulier détenant un poste | <input type="checkbox"/> Salarié régulier ne détenant pas un poste |
| <input type="checkbox"/> Salarié à l'essai | |

POSTE SOUHAITÉ

Indiquer les caractéristiques du poste souhaité :

Classification :

-
- A
-
- B
-
- C
-
- Autre _____

Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<input type="checkbox"/>						

Groupe d'heures :

- | | |
|----------|---|
| Groupe 1 | <input type="checkbox"/> Plus de 36 à 40 heures |
| Groupe 2 | <input type="checkbox"/> Plus de 32 à 36 heures |
| Groupe 3 | <input type="checkbox"/> Plus de 28 à 32 heures |
| Groupe 4 | <input type="checkbox"/> Plus de 24 à 28 heures |
| Groupe 5 | <input type="checkbox"/> Plus de 20 à 24 heures |
| Groupe 6 | <input type="checkbox"/> Plus de 16 à 20 heures |
| Groupe 7 | <input type="checkbox"/> Plus de 0 à 16 heures |

Nombre d'heures exact : _____

Quart de travail :

- | | | |
|------|--------------------------|---------------|
| Jour | <input type="checkbox"/> | 8 h à 16 h |
| Soir | <input type="checkbox"/> | 16 h à minuit |
| Nuit | <input type="checkbox"/> | minuit à 8 h |

Région :

-
- Montréal
-
- Rive-sud
-
- Rive-nord
-
- _____

Dans tous les cas d'application de la convention, l'employeur n'est pas tenu de considérer le salarié pour poste avec des caractéristiques différentes.

REMPLACEMENT LONGUE DURÉE SOUHAITÉ OU DISPONIBILITÉ

Indiquer votre disponibilité ou les caractéristiques du remplacement longue durée souhaité :

Classification :

-
- A
-
- B
-
- C
-
- Autre _____

Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam
<input type="checkbox"/>						

Groupe d'heures :

- | | |
|----------|---|
| Groupe 1 | <input type="checkbox"/> Plus de 36 à 40 heures |
| Groupe 2 | <input type="checkbox"/> Plus de 32 à 36 heures |
| Groupe 3 | <input type="checkbox"/> Plus de 28 à 32 heures |
| Groupe 4 | <input type="checkbox"/> Plus de 24 à 28 heures |
| Groupe 5 | <input type="checkbox"/> Plus de 20 à 24 heures |
| Groupe 6 | <input type="checkbox"/> Plus de 16 à 20 heures |
| Groupe 7 | <input type="checkbox"/> Plus de 0 à 16 heures |

Nombre d'heures exact : _____

Quart de travail :

- | | | |
|------|--------------------------|---------------|
| Jour | <input type="checkbox"/> | 8 h à 16 h |
| Soir | <input type="checkbox"/> | 16 h à minuit |
| Nuit | <input type="checkbox"/> | minuit à 8 h |

Région :

-
- Montréal
-
- Rive-sud
-
- Rive-nord
-
- _____

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

Signature du salarié

Date

Validité du Formulaire

Pour être valide, le Formulaire doit être remis par le salarié à l'employeur ou au syndicat quinze (15) jours avant le 30 mai, 31 août, 30 novembre ou 28 ou 29 février, selon le cas.

Le Formulaire est valide pour une période de trois (3) mois du 1^{er} mars au 30 mai, 1^{er} juin au 31 août, 1^{er} septembre au 30 novembre ou 1^{er} décembre au 28 ou 29 février.

Le salarié régulier mis à pied, le salarié qui se désiste de son poste, le salarié exclu à la demande du client ou le salarié à l'essai à son embauche peut remplir un Formulaire à l'extérieur de ces périodes pour obtenir un poste.

MERCI AU COMITÉ DE NÉGOCIATION DE L'ENTRETIEN MÉNAGER DE LA RÉGION DE MONTRÉAL!

Lucie Thériault

Présidente du comité exécutif de l'unité de base de For-Net inc. (N6274)

Samir Mellikeche

Secrétaire-trésorier du comité exécutif de l'unité de base - Services Ménagers Roy ltée (N6279)

Jorge Camones

Président du comité exécutif de l'unité de base de 157971 Canada inc., faisant affaires sous le nom de Service d'entretien Signature (N6515)

Carole Houle

Présidente du comité exécutif de l'unité de base d'Axia services (N6274)

Gaétan Gagnon

Vice-président du comité exécutif de l'unité de base de For-Net inc. (N6274)

Pablo Cesar Montes Anyaípoma

Président du comité exécutif de l'unité de base de GSF Canada inc. (N6158)

Cynthía Soares

Présidente du comité exécutif de l'unité de base de 9266135 Canada inc., agissant en sa qualité de commandité de GDI Services (Québec) S.E.C. (N6273)

Ingríd Florez Lozano

Présidente du comité exécutif de l'unité de base de 9266135 Canada inc., agissant en sa qualité de commandité de GDI Services (Québec) S.E.C. (N6281)

Sarah Côté-Pilon

Avocate - Représentante syndicale UES800



UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800



Visitez notre site : www.ues800.org

Siège social de l'UES800

Montréal

920 rue de Port-Royal E
Montréal QC H2C 2B3

Tél. : 514 385-1717
Sans frais : 1 800 361-2486
Télec. : 514 385-9888

Autres bureaux de l'UES800

Québec

210-5000 boul des Gradins
Québec QC G2J 1N3

Tél. : 418 627-8800
Sans frais : 1 800 565-2800
Télec. : 418 627-5617

Saguenay

220-2679 boul du Royaume
Jonquière QC G7S 5T1

Tél. : 418 699-0180
Sans frais : 1 800 465-0180
Télec. : 418 699-7272

Gatineau

309-259 boul Saint-Joseph
Gatineau QC J8Y 6T1

Tél. : 819 771-2800
Télec. : 819 771-4254

Trois-Rivières

103-7080 boul Marion
Trois-Rivières QC G9A 6G4

Tél. : 819 376-2800
Télec. : 819 376-6372

