

CONTRACT ADDENDUM**Janitorial Services for RCMP Buildings on
Official Residences Properties****RFP file no. NG230****August 9, 2013****ADDENDA AU CONTRAT****Services de nettoyage et d'entretien
d'édifice de la GRC sur les propriétés des
résidences officielles****No. de dossier de l'appel d'offres: NG230****Le 9 août 2013****ADDENDUM No. 3**

The following shall be read in conjunction with
and shall form an integral part of the Tender /
Proposal and Contract Documents:

QUESTIONS / ANSWERS

Q1. Can you please provide the current
employees' information as per the Ontario
Employment Standards Act, 2000?

A1. Yes.

The enclosed information concerning the
employees of the previous employer
providing services at the premises has been
received from the previous employer and
the NCC does not warrant its accuracy or
completeness. The NCC will not be
responsible for any damage or loss which
may result from use of or reliance upon any
of this information.

ADDENDA no. 3

Ce qui suit doit être interprété comme faisant
partie intégrante de la proposition/appel d'offres et
des documents relatifs au contrat :

QUESTIONS / RÉPONSES

Q1. Pouvez-vous nous fournir l'information des
employés du fournisseur de services actuel
selon la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*
de l'Ontario?

R2. Oui.

L'information ci-jointe concernant les
employés du fournisseur précédent qui a
fourni les services touchant les locaux a été
reçue de l'employeur précédent et la CCN ne
garantit pas qu'elle est exacte et complète. La
CCN ne sera pas responsable des pertes ou
des dommages qui peuvent résulter de
l'utilisation de cette information ou du fait de
s'y fier.



Nicole Galipeau

Senior Contract Officer | Agent principal aux contrats
Procurement Services | Services de l'approvisionnement

Information from the current service provider**L'information du fournisseur de services actuel**

Cleaners / Nettoyeurs	Hours per Week / Heures par semaine	Hourly Rate / Taux horaire	Date Started Date de début
No. 1	40	\$16.05	February 22, 2004 / le 22 février 2004
No. 2	25	\$15.35	August 8, 2009 / le 8 août 2009
No. 3	30	\$11.00	July 15, 1997 / le 15 juillet 1997
No. 4	30	\$11.00	December 22, 1997 / le 22 décembre 1997

COLLECTIVE AGREEMENT

Between

OTTAWA CITY WIDE

- and -

**SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION LOCAL 2,
*BREWERY GENERAL AND
PROFESSIONAL WORKERS' UNION***



Effective: July 1, 2011

Expiry: June 30, 2015



Table of Contents

Article	Description	Page
Article 1	– General.....	2
Article 2	– Recognition	2
Article 3	– Relationship	2
Article 4	– Union Dues	3
Article 5	– Management Functions	3
Article 6	– No Strikes, No Lockouts	4
Article 7	– Union Stewards	4
Article 8	– Grievance Procedure.....	5
Article 9	– Probationary Period	8
Article 10	– Service and Seniority.....	9
Article 11	– Job Postings, Layoff and Recall.....	10
Article 12	– Wages	13
Article 13	– Hours of Work and Overtime.....	13
Article 14	– Holidays	14
Article 15	– Vacations.....	15
Article 16	– Leave of Absence.....	15
Article 17	– Uniforms	16
Article 18	– General	17
Article 19	– Bulletin Boards	19
Article 20	– Health and Safety	19
Article 21	– Duration.....	20
Schedule A	21
Letter of Understanding #1	– Maintenance of Standards	22
Letter of Understanding #2	– Non Union Tenders	23
Letter of Understanding #3	– Excluded Accounts.....	24
Letter of Understanding #4	– Most Favoured Nations Clause.....	25

Article 1 - General

1.1 It is the central purpose of this Agreement to establish the uniform, specific terms and conditions of employment as between the Union and those Employers set out above (hereinafter referred to as "the Employer" or "the Company"), with respect to the employees encompassed by this agreement, and to provide machinery for the prompt and equitable disposition of grievances. For the purpose of clarity, the terms and conditions of this collective agreement apply on a single employer basis, unless otherwise expressly noted herein, and any actions, settlement, and/or liability of one of the Employers shall not bind or otherwise affect any of the others.

Article 2 - Recognition

2.1 The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all its employees engaged in Cleaning and Maintenance within the City of Ottawa, save and except:

- Special project employees
- office and clerical employees
- supervisors and persons above the rank of supervisor
- persons working at privately owned locations smaller than 100,000 square feet (unless those locations are unionized by SEIU or another bargaining agent)
- persons working at publicly owned locations smaller than 25,000 square feet (unless those locations are unionized by SEIU or another bargaining agent)
- Retail, residential and hotel accounts where the total square footage cleaned by the employer is less than 35, 000 square feet (unless those locations are unionized by SEIU or another bargaining agent)
- persons excluded subject to the Letter of Understanding Re: Excluded Locations.

For the purpose of clarity 'privately owned locations' shall be defined as those properties in which the municipal, provincial or federal government does not have a majority ownership stake.

Article 3 - Relationship

3.1 The parties hereto agree that all present employees of the Employer covered by the terms of this Agreement shall, upon the completion of their probation period become and remain members in good standing of the union as a condition of continued employment.

3.2 All new employees hired after the signing date of this Agreement shall become members of the Union upon passing probation as a condition of continued employment.

3.3 Where the masculine or singular pronoun is used herein, it shall mean and include the feminine or the plural pronoun where the context so requires.

3.4 Union representatives shall not enter the premises of the Company nor carry on Union activities on such premises without first obtaining authorization from the Manager, which authorization shall not be reasonably denied.

Article 4 - Union dues

4.1 All new employees shall be required to become and remain members of the union as a condition of employment.

4.2 Employees covered by this agreement shall pay Union dues as established by the Union. The Union shall have an opportunity during working hours to interview new employees for the purpose of signing union membership application cards. The Union will arrange times for interviews in conjunction with the Employer.

4.3 The Employer shall deduct and remit all union dues on a monthly basis and union initiation fees, where appropriate, and shall send all of the monies so collected to the Secretary - Treasurer of the Union on or before the 15th day of the following month the deductions were made together with a list of the names of the employees from whose pay deductions have been made and also the names of any employees terminated since the last payment.

4.4 The Union shall indemnify the Employer and hold it harmless against any and all suits, claims, demands or other forms of liability that shall arise out of or by reason of any action taken or not by the Employer for the purpose of complying with any of the provisions of this Article.

4.5 The Employer will indicate the amount of Union dues paid by employees on their T-4 slips.

Article 5 - Management Functions

5.1 Except to the extent explicitly abridged by specific written provision of this Agreement, the Company reserves and retains, solely and exclusively, all of its inherent rights to operate and manage its business and operations in accordance with its commitments, its obligations and responsibilities.

5.2 Without in any way diminishing or limiting those rights, it is understood and agreed that those rights include:

- a. The right to direct and supervise the work force, hire, schedule, promote, demote, discharge, determine work assignments, processes and equipment and materials to be used, set policies and procedures, classify, transfer, lay-off, assign and discipline employees for just cause provided that a claim by an employee who has acquired seniority that he has been disciplined or discharged without just cause, may be the subject of a grievance and dealt with as hereinafter provided.

5.3 The Company agrees that its functions will not be exercised in a manner inconsistent with the other provisions of this Agreement in an effort to maintain and promote a harmonious relationship with the employees and the Union.

Article 6 - No Strike, No Lockouts

6.1 In view of this orderly procedure established by this Agreement for the settling of disputes and handling of grievances, the union agrees that during the lifetime of this Agreement, there will be no strikes, picketing, slowdowns, or stoppage of work, either complete or partial, and the Employer agrees that there will be no lockout.

Article 7 - Union Stewards

7.1 The Employer recognizes the right of the Union to elect or appoint one (1) Chief Steward representing the authorized areas of each working establishment. Should the Chief Steward be absent from work, or should there be more than ten (10) employees in working establishment, or should there be more than one (1) shift worked by the employees in the working establishment, the Employer recognizes the right of the Union to appoint an additional Union Stewards. The Union will notify the Employer from time to time as to the names of the Steward(s) and the areas of their responsibility and all stewards shall be regular employees of the Employer who have acquired seniority.

7.2 The Union acknowledges that Stewards have their regular duties to perform on behalf of the Employer and that such persons shall not leave their regular duties to attend to the complaints and grievances of employees without having first secured permission from their immediate supervisor, which permission shall not unreasonably be withheld. Stewards shall state their destination to their immediate Supervisor and shall report again to him at the time of their return to work, provided these steps are followed, Stewards shall not suffer a loss of basic pay. The Employer reserves the right to limit the duration of such meetings, these limits shall not be unreasonable.

7.3 Where the Company has less than one hundred employees covered by this agreement the Union shall have the right to appoint or elect one employee to serve as a member of the negotiating committee. Where the Company has one hundred or more employees covered by this agreement the Union shall have the right to appoint or elect two employees to serve as a member of the negotiating committee. Employees will be paid by the Company for time off work for the purpose of participation in mutually agreed negotiations up to conciliation. Time paid for attendance at negotiations will not exceed the number of hours the employee is regularly scheduled to work.

7.4 Where an employee is required to attend a meeting in which a written warning, suspension, or discharge is to be given, the Supervisor or designate will inform the employee prior to the meeting of his right to have a Union Steward present at the meeting.

The employee may request the presence of the union Steward during the meeting. Where the employee requests such representation, the Supervisor will send for the Steward without further discussion of the matter with the employee. If a Steward is not available, the Employer shall schedule the disciplinary meeting within the next twenty-four (24) hours and it shall then become the sole responsibility of the employee concerned to arrange for a Union Steward to be in attendance when the meeting occurs.

7.5 Copies of all disciplinary notices issued to bargaining unit members shall be forwarded to the union's Business Agent.

7.6 The Union may request from each Company up to three (3) days off per calendar year, without pay, for Stewards of the bargaining unit. The Employer shall reasonably grant such requests. This leave is over and above the time required to negotiate this Collective Agreement. The maximum number of stewards absent at any given time is not to exceed three (3) and not more than one (1) from any given location.

Article 8 - Grievance Procedure

8.1 The purpose of this Article is to provide an orderly procedure for the resolution and disposition of grievances.

8.2 A grievance is an allegation by an employee, the Union, or the Company that one party has violated this Agreement or by an employee who has completed the probationary period that he has been unjustly disciplined or discharged.

8.3 Step 1

- a. An employee initiates a grievance by verbally notifying his Supervisor that he has a grievance and then providing the Supervisor with the details and circumstances of the matter, along with the remedy sought. Such an employee may request the presence of an available steward at the meeting.
- b. This must occur within five (5) working days of the incident giving rise to the grievance. The Supervisor must respond verbally to the grievance within five (5) working days after hearing the grievance.
- c. If the employee is satisfied with the Supervisor's response, the matter is concluded and neither the grievance nor the response shall be binding or used as a precedent by the Company or the union.

Step 2

- a. Failing satisfactory settlement at Step 1, the grievance may be reduced to writing within five (5) working days of the response in Step 1 and submitted to the Site Manager.
- b. Upon receipt of such grievance the Site Manager shall issue a written response within five (5) working days.

Step 3

- a. Failing satisfactory settlement at step 2, the grievance shall be submitted to the Company head office and a meeting to discuss the grievance shall be arranged between the grievor, Steward, union Business Agent and Employer Representatives at a mutually agreed to time and date.
- b. A formal response will be issued by the Employer to the union's business Agent within five (5) working days of the above noted meeting.

8.4 Union, Discharge and Employer Grievances

The Union or the Employer may initiate a policy or group grievance directly into Step 2. A Claim by an employee, who has completed the probationary period, that he has been unjustly terminated may be filed directly at Step 2.

8.5 For the purpose of this Article, working days shall not include Saturdays, Sundays and Holidays.

8.6 Grievance Mediation

The parties agree to implement a Grievance mediation Procedure prior to proceeding to Arbitration as set out below.

- a. Either party may submit the grievance to Grievance mediation at any time within ten (10) calendar days following the receipt of the reply at step 3, or if no reply is received, within ten (10) calendar days following the expiration of the period limited for such reply. Where the matter is so referred, the Mediation process shall take place before the matter is referred to Arbitration.
- b. Grievance Mediation will commence within twenty-one (21) calendar days of the grievance being submitted to Mediation.
- c. The Grievance Mediation process is without prejudice to either party.
- d. No matter may be submitted to Grievance Mediation which has not been properly carried through the grievance procedure, provided that the parties may extend the time limits fixed in the grievance procedure.
- e. The parties may agree to the appointment of a Mediator by the Ministry of Labour, provided that such Mediator is able to commence Grievance Mediation within the time periods set out in the item (b) above, or where the parties mutually agree to extend the time periods for such Mediator.
- f. Proceedings before the Mediator shall be informal. Accordingly, the rules of evidence will not apply, no records of the proceedings shall be made and legal counsel shall not be used by either party.
- g. If possible, an agreed statement of facts will be provided to the Mediator, and if possible, in advance of the Grievance Mediator Conference.
- h. The Mediator will have the authority to meet separately with any person or persons, but will not have the authority to compel the resolution of a grievance.
- i. If a grievance is not settled through the grievance Mediation process, the Mediator shall provide the parties with an immediate oral advisory opinion and the grounds of such advisory opinion, unless both parties agree that no such opinion shall be provided.
- j. If no settlement is reached within ten (10) calendar days following grievance Mediation, the parties are free to submit the matter to Arbitration as hereinafter provided. In the event that a grievance which has been mediated

subsequently proceeds to arbitration, the Mediator may serve as Arbitrator. Nothing said or done by the Mediator may be referred to at Arbitration.

- k. Any settlement reached shall not be referred to by the parties in respect of any subsequent matter and in any other setting.
- l. The Union and the Employer will share the cost of the Mediator, if any.

8.7 Arbitration

- a. The Union and the Employer acknowledge the applicability of S.46 of the Labour Relations Act as more particularly set out in the Act, with respect to the appointment of a single arbitrator by the Minister.
- b. No person may be appointed as an Arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or to settle the grievance, unless mutually agreed to.
- c. Each of the parties hereto will bear the expenses of a nominee appointed by it, and the parties will jointly share the expenses of the Chairperson of the Arbitration Board, if any.

8.8 The Arbitrator shall not have to power to alter or change any of the provisions of this Agreement; or to substitute any new provisions for any existing provisions; nor to render any decision inconsistent with the terms and provisions of the Agreement.

8.9 Both parties to this Agreement agree that the time limit may be extended by mutual agreement.

8.10 The parties agree the Employer will remove all discipline from the Employee personnel file, provided that:

- a. No discipline is received for a period of twenty-four months (24) months.
- b. The misconduct did not involve a violation of law or an issue constituting breach of trust.

Article 9 – Probationary Period

9.1 All employees shall serve as probationary employees until they have completed 480 hours of work or 60 shifts whichever occurs first. If they are retained when they have completed their probationary period, their names shall be placed on the appropriate seniority list and their seniority shall date back to their date of hire. The probationary period may be extended by the number of shifts missing during the probationary period.

9.2 The Employer shall supply the Union with a seniority list of all employees in January and July each year. The seniority list shall show the names of the employees, the date on which they commenced employment and the job title.

Article 10 – Service & Seniority

Seniority

10.1 Seniority shall be used in the application of the job posting, lay-off and recall provisions of this agreement, and shall be calculated as an employee's uninterrupted tenure at a specific work location* including service with previous contractors.

* A work location may be defined as a single building or a cluster of buildings by mutual agreement of the parties.

10.2 In all cases of job postings, promotions, job placement, work assignments, layoffs and recalls, the following factors shall be considered:

- a. Seniority
- b. Skill, ability.

Where skill, ability is relatively equal, the most senior available bidder shall be selected for the job posting.

Service

10.3 Service shall be used solely in determining an employee's entitlement to vacation benefits and shall be calculated as an employee's uninterrupted tenure at a specific work location, including service with a previous contractor or their overall service with the Company, whichever is greater.

10.4 Seniority, Service status and employment, once acquired, will be lost for the following reasons:

- a. Voluntary resignation.
- b. Discharge for cause.
- c. Absence from scheduled work for two (2) consecutive days without actual notice to the Employer, unless in circumstances it is impossible for him / her to do so.

- d. Failure to return to work within five (5) working days of written notice of recall sent by verifiable mail to the last known address according to the records of the Company.
- e. Lay off for twelve (12) months following date of lay off or the length of employment whichever is lesser.
- f. Extended absence due to injury or illness for twenty-four (24) months.
- g. Failure to return on scheduled day following an authorized leave of absence without an explanation satisfactory to the Company.

10.5 Employees shall be responsible for notifying the Company of any changes in address and/or phone number.

Article 11 – Job Postings, Lay-Off and Recall

11.1 The parties agree that all provisions of this Agreement which apply to job posting, lay-off, recall shall be applied pursuant to article 10.1 and 10.2.

11.2 Employees interested in vacancies at sites other than their own may advise the Employer in writing between January 1st and January 7th of each year of their interest in applying for such vacancies for the upcoming year as they become available. These employees will only be considered for such vacancies after all on-site applicants have had the opportunity to apply through the job posting article of this collective agreement. Employees who transfer from one site to another under this agreement will not be required to serve an additional probationary period and will be placed on the wage grid in accordance with their service at the previous work site(s). This process will not be used for subsequent vacancies as a result of awarding a vacancy to a staff member.

The Employer will notify employees of where to submit vacancy requests.

Where an employee with secret security (or higher) clearance wishes to transfer from one site to another the employer reserves the right to deny such requests for operational reasons.

11.3 Job Posting (Permanent Vacancies)

- a. When the Employer decides to fill a permanent vacancy or creates a new permanent classification such vacancy shall be posted for five (5) working days.

b. All postings will contain the following information:

- i. Job classification
- ii. Rate of pay.
- iii. Hours of work.
- iv. Shift.

Successful bidders will be selected pursuant to Article 10.2.

c. Employees may apply for a lateral transfer once every twelve (12) months when a position is available.

A copy of all vacancies and postings will be forwarded to the Union Office and to the Chief Steward. The name of successful bidders for such vacancies will also be provided to the Union.

d. Temporary vacancies expected to last four (4) or more months will be posted in accordance with Article 10.2 (a). No secondary vacancies will be posted as a result of the awarding of a temporary vacancy to a staff member.

Upon the return of the original individual who vacated the position the person who assumed the temporary position shall return to his or her former position.

Should the individual who has vacated the position fail to return to work the successful applicant will maintain the vacancy on a permanent basis.

Nothing in this agreement shall prevent the employer from filling temporary vacancies with new hires. During the term of the temporary vacancy such new hires shall be deemed to be probationary employees.

e. Emergency call in lists

Employees will state their availability for emergency duty on an emergency call in list.

This list will remain posted at all times and the Employer will call employees whose name appears on that list from top to bottom on a rotating basis, providing such employees have the qualifications, skills and ability to perform the work.

Employees unavailable or unwilling to accept the assignment will be considered to have worked for the purpose of proceeding through the list.

11.4 Lay-off and Recall

- a. As per article 10.1, In case of lay-off, or recall from lay-off, the employee with the greatest seniority, provided that he / she has the skill, ability to perform the required work, shall be the last to be laid off and conversely the first to be recalled from layoff.
- b. In the event of a layoff, the Employer agrees to notify and meet with the Union to discuss the effects to the layoff and consider possible alternatives to the layoff prior to notifying the affected employees.
- c. In the event of a reduction in the regular hours of work or a layoff of a permanent nature, the affected employee may accept the lay-off or exercise seniority rights to bump the least senior employee working in the building/cluster of buildings (as agreed by the parties) in the classification and on the shift. The parties agree that the employee originally subject to the lay-off must have the qualifications to do the job.
- d. A displaced employee may accept the lay-off or exercise seniority rights to bump the least senior employee in an equal or lower paying classification, on the same or another shift. Again, the parties agree that the employee originally subject to the lay-off must have the qualifications to do the job.

An employee who is laid off shall be considered for vacancies at other sites in accordance with Article 10.2 of this agreement. Employees will not be compelled to accept positions at other locations/sites other than their own sites.

Where a reduction in the regular hours of work or a lay-off occurs, of a temporary nature not to exceed thirteen (13) weeks, in either case, the affected employee may only bump the least senior employee in the classification.

Recall of employee(s) on lay-off shall be in the reverse order of lay-off, by classification, provided the employee(s) being recalled has the skill(s) and ability to do the work available.

- e. If known to the Employer, Employees will be provided with a minimum of seven (7) days notice of lay-off.
- f. In all cases of layoff probationary employees shall be laid off before employees who have attained seniority.

11.5 Recalls

Before hiring any new employee, the Employer will offer such opening to the qualified employee most recently placed on the lay-off list by means of registered letter.

Article 12 - Wages

- 12.1 Hourly wages will be paid according to the classification and schedule set forth in Schedule "A" of this Agreement.
- 12.2 Employees will be paid every two weeks or semi monthly. In the case of a holiday, employees will be paid on the previous business day prior to the holiday.
- 12.3 The Employer may elect to provide "automatic deposit" of net pay to the employee's bank account. In such cases, it is the sole responsibility of the employee to provide current, accurate banking information to the Employer and the Employer will ensure that a Statement of Earnings is provided to the employees in accordance with the distribution requirement outlined in Paragraph 12.1.
- 12.4 Corrections to payroll errors are done the day following the payday. The employees shall inform the Area Manager who will notify the payroll office. A cheque will be issued for amount equal or exceeding \$50.00. Lesser amounts will be paid in the following payroll.

Article 13 - Hours of Work and Overtime

- 13.1 The normal work schedule for each employee shall be made available to an employee or union Representative upon request.
- 13.2 An employee who reports for his / her scheduled shift and finds that no work is available, will be paid for four and one half (4.5) hours or the length of her scheduled shift (whichever is less) at his / her regular rate of pay unless the employee received prior notification not to report to work or the unavailability or work is the result of cause beyond the control of the Employer, i.e. fire, flood, strike or an act of God, etc.
- 13.3 The Employer agrees to distribute excess work as equitably as possible among available, qualified employees. This work will be offered to employees in the classification normally assigned to perform work.
- 13.4 The Employer agrees to pay time and one-half (1 ½) the hourly rate established in Schedule "A" for all hours paid in excess of forty-four (44) hours in a work week.

13.5 The Employer will not reschedule any employees for the purpose of avoiding overtime.

13.6 Available overtime opportunities shall be offered equitably, on a rotational basis, to employees who have expressed their desire to work overtime, and are available.

13.7 The parties agree that bargaining unit employees employed on the date of ratification of this Collective Agreement will suffer no reduction in hours of work, for the life of this Agreement, unless a tenant vacancy occurs resulting in a decrease in the area to be cleaned, or a request is made by the customer to reduce operating cost. Nothing in this article shall prevent the employer from laying off employees pursuant to the lay-off provisions (11.2).

Article - 14 Holidays

14.1 The recognized holidays with pay for this Agreement shall be:

New Years Day	Good Friday	Victoria Day
Canada Day	Thanksgiving Day	Labour Day
Boxing Day	Christmas Day	Family Day

Effective 2013, employees who have completed one year of service or seniority shall be entitled to one (1) paid personal day per contract year to be scheduled on a mutually agreed date.

14.2 Eligible employees who are not assigned to duty on a Holiday named above will be paid their regular pay for the day.

14.3 Employees who are required to work on any of the Holidays specified in 14.1 above shall be paid at the rate of one and one-half times (1 ½) their regular rate of pay for all hours worked in addition to their regular rate for scheduled hours on that day.

14.4 Eligibility - An employee must have passed probation and must work his regularly scheduled shift before and after the Holiday, unless absent with permission of the Employer or because of proven illness. Probationary employees will receive statutory holiday pay in accordance with ESA.

14.5 Where a Holiday falls within an employee's vacation period such employee shall, at the employee's option, receive an extra day's pay in lieu of the holiday or an additional day of vacation at time which is mutually agreed upon by the employee and Employer.

14.6 Statutory Holiday hours worked will count towards the calculation of overtime hours that week.

Article 15 - Vacations

15.1 Vacation entitlement shall be calculated in accordance with article 10.3 of this agreement.

15.2 In 2011 and 2012, vacation entitlement shall be in accordance with the Employment Standards Act, 2000.

15.3 In 2013, and each year thereafter, employees will be entitled to vacation as follows:

- a) Upon completion of twelve (12) months of service, each employee shall be entitled to a two (2) weeks' vacation with pay at 4% of the gross wages of the employees in the previous twelve (12) months of employment.
- b) Employees who have completed eight (8) years of service shall be entitled to three (3) weeks' vacation with pay at six (6) percent of gross wages of the employees in the previous twelve (12) months of employment.
- c) Employees who have completed fifteen (15) years of service shall be entitled to four (4) weeks' vacation with pay of eight (8) percent of gross wages of the employees in the previous twelve (12) months of employment.

15.4 Vacation pay shall be paid as a separate line item and / or by a separate cheque.

15.5 Vacation requests will be submitted to the Employer by March 15th of each year and will be confirmed by the employer by April 1st. Vacation time will be allotted on the basis of seniority. Employees who miss the cut off date will have their vacation granted based on availability.

The Company reserves the right to deny request for vacation leave for the period of November 1st to December 31st at locations that are open 7 days a week.

Article 16 - Leave of Absence

16.1 The Company may, in its sole discretion, authorize a leave of absence of up to six (6) weeks without pay or benefits for personal reasons. Such request will be in writing, with the reason(s) clearly stated, and must be submitted as far in advance as possible to the Manager. In the event of an emergency leave of absence the Company may waive the request be in writing. An employee returning from such leave shall be placed in his/her former job and shift, if applicable.

The Employer may grant leave of absence in excess of six (6) weeks, however, seniority shall cease to accumulate after a six (6) weeks leave.

16.2 Bereavement - In the event of the death of an employee's spouse, child, step-child, mother, father, sister, brother, grandparent, grandchild, the Company agrees to grant paid time off, from scheduled work up to three (3) scheduled consecutive days. The three (3) days must include or immediately precede or follow the day of the funeral.

In the event of the death of an employee's mother-in-law or father-in-law, the Company agrees to grant paid time off, from scheduled work for two (2) days.

In the event of the death of an employee's son-in-law, daughter-in-law, sister-in-law or brother-in-law, the Company agrees to grant paid time off, from scheduled work for one (1) day.

In the event of the death of an employee's spouse's grandparent, the Company agrees to grant paid time off, from scheduled work for one (1) day.

16.3 Jury Duty - An employee, when called for jury duty or subpoenaed as a witness for the Company will be granted time off and compensated for the difference between his normal earnings and the payment received for jury duty or being so subpoenaed. The employee will provide evidence that he reported for jury duty or attended as a subpoenaed witness.

16.4 Pregnant and Parental Leave - The Company agrees to provide pregnancy and parental leave consistent with the Ontario Employment Standards Act. Upon return from such leave employees will be entitled to be reinstated to the same job in the same work area, if still available.

16.5 The Employer has the right to request an acceptable justification in cases of excessive or pattern absenteeism. The Employer will pay for any medical certificate requested by the Company to a maximum of \$20.00.

16.6 An employee shall be granted one (1) days leave of absence with pay for the purpose of attending formal hearings to obtain his / her Canadian citizenship.

16.7 Employees legitimately absent from work for a period of twelve (12) calendar months or less shall, upon their return to work, be entitled to be re-instated, unless operations have ceased in that work area.

Article 17 - Uniforms

17.1 Uniform Policy - The Employer believes strongly that image is very important and portrays their professionalism. The Company requires all front line employees to

wear Company uniforms as prescribed in their policy and in compliance with the Company's contract with its clients.

The employer agrees to continue its current practice with respect to the provision of uniforms.

Clothing or garments that are not supplied by the Company must be matching to the Company's uniform and must receive Management approval in advance.

Cleaning and maintenance of uniforms is the responsibility of the employees. Worn out or torn uniforms shall be returned to the Supervisor and will be replaced when required.

The uniforms are supplied free of charge to the employee provided all uniforms are returned to the Company upon separation of employment. Employees who fail to return the uniforms immediately upon departing from the Company will be deducted the full cost of the uniforms from their last pay.

Each employee is responsible for purchasing his or her footwear. Closed shoes with an anti-slip sole must be worn at work. Where certified safety shoes must be worn on the job, the Company reimburses employees up to one hundred (\$100.00) dollars every two (2) years upon presentation of an acceptable purchase receipt.

Employees have the option of changing into and out of their uniform at the work place. Employees who wish to wear the Company's uniform while off duty must conform to the Company's dress code.

17.2 The Employer will provide a winter coat with Company identification and gloves selected by the Employer to employees required to work outside during the winter months.

17.3 If lockers are available at the workplace, the Employer will supply the available facilities to the employees.

Article 18 - General

18.1 All special equipment and all equipment necessary to perform the duties assigned to the employees shall be furnished and kept in repair by the Employer.

18.2 Employees scheduled for a shift of more than five (5) hours shall be scheduled for an unpaid meal period of one - half (1/2) hour, unless an alternate arrangement is reached by the parties.

18.3 Employees scheduled for a shift of eight (8) hours shall be scheduled for two (2) fifteen (15) minutes rest periods during their shift. Each employee scheduled for a shift of less than eight (8) hours shall be scheduled for one (1) fifteen (15) minutes rest period during their shift.

18.4 All employees must be ready for duty upon commencement of shift. There shall be a five (5) minute personal wash-up period at the end of each regular shift for the purpose of changing clothes, etc.

18.5 Supervisors may perform bargaining unit work for experimentation, training purposes, emergencies purposes or as performed prior to the date of ratification of this Collective Agreement.

18.6 Employees temporarily assigned to perform the duties of higher rated classification shall be paid the rate of pay of that classification for the duration of the assignment, if the said assignment last longer then three (3) hours.

18.7 The parties agree to abide by the Human Rights Code. This will include making reasonable efforts to modify break times to accommodate prayer times or religious fasting.

18.8 The parties agree to equally share the cost of printing this Agreement.

18.9 In the event major changes are made to employees work assignment or operational changes are made that effect the majority of the members of the bargaining unit at a specific site, the employer agrees to the following;

- a) To notify the union before any member is advised of the change. If possible, such notification will take place at least 30 days before the change. Both parties agree to meet, if necessary, within two weeks of such notice having been received.
- b) To share with the union the reasons for the change and the impact on members of the bargaining unit.
- c) To discuss and jointly determine if new classifications are being created and if so to negotiate an appropriate rate of pay for these classifications. It is understood that no new classification shall be paid a rate less than as set out in Schedule A.

18.10 Notwithstanding any other article in this collective agreement the parties will meet quarterly to review the issues of mutual concern in the industry.

Article 19 - Bulletin Boards

19.1 Subject to availability of space and management approval, the Employer shall provide the Union with a bulletin board for posting notices. Where no bulletin board is available the Employer agrees to facilitate the distribution of Union provided material to the bargaining unit members.

Article 20 - Health and Safety

20.1 The Company and the Union recognize the benefits to be derived from a safe and healthy place of employment. It is agreed that the Company, the employees and the Union will cooperate fully to promote safe work practices, health conditions and the enforcement of safety rules and procedures.

20.2 Employees are required to report injuries to their Supervisor immediately. Any employee injured on the job shall be paid for the balance of his shift on which the injury occurred at the straight time hourly rate if, as a result of such injury, the employee is sent home by an officer or representative of the Employer, or is hospitalized.

20.3 If an employee is requested by the Employer to escort the injured employee home or to a hospital, that employee shall also be paid for the balance of his / her shift.

Article 21 – Duration

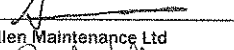
21.1 This Agreement is effective from July 1, 2011, and shall continue in effect through June 30, 2015.

FOR THE EMPLOYER:

FOR THE UNION:


Ability Janitorial Services Ltd.

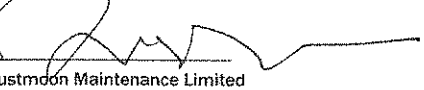

Tom Galivan

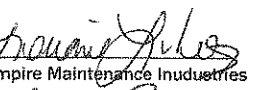

Allen Maintenance Ltd


Bee Clean Building Maintenance

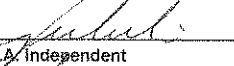

Cleanmatters Janitorial Services Ltd.


Domus Building Cleaning Company Ltd.

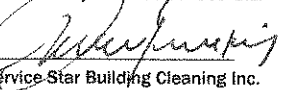

Dustmon Maintenance Limited


Empire Maintenance Industries


Hallmark Housekeeping Services Inc.


M.A. Independent


Omni Facility Services Canada Ltd.


Service Star Building Cleaning Inc.


UNICCO Facility Services Canada Company

Schedule "A"

Classification and Wages

Minimum Rates:

Classification	At the time of ratification	September 1, 2011	September 1, 2012	September 1, 2014
Cleaner	\$10.50	\$10.75	\$11.00	\$11.25
Day Porter/ Matron	\$11.25	\$11.50	\$11.75	\$12.00

Note: Probationary employees will receive a rate that is 25 cents less than the minimum rate.

Premiums:

Leadhand	\$0.50
Midnight Shift	\$0.50

Employees Receiving Rates above the Minimum Rates:

Except where the terms and conditions for a specific location are set out in an appendix to this agreement it is understood that no employee shall receive a wage increase less than 25 cents on September 1, 2011, September 1, 2012 and September 1, 2014.

Employment Standards Act

The parties agree that at no time will any person covered by this agreement earn a wage rate less than 25 cents above the minimum wage.

Letter of Understanding #1: Maintenance of Standards

Should the Employer acquire new job sites that are unionized with superior wages and/or benefit those terms will be recognized and maintained.

Should the Employer acquire new job sites that are non union with superior wages and/or benefits the parties will meet to negotiate the specific terms of employment that will apply to the employees of that specific site.

Where the parties are unable to negotiate the terms of employment referred to above either party may refer the matter to binding arbitration as referred to in Article 8.7 of this collective agreement.

Letter of Understanding #2: Non Union Tenders

Where a non union account goes out for tender nothing in this agreement shall prevent the union and the employer signatories to this agreement from agreeing to terms and conditions for the account that are less than those provided for in this agreement.

Letter of Understanding #3: Excluded Accounts

Accounts that fall within the scope of this agreement but that are currently excluded by agreement of the parties shall be folded in to this agreement on the following basis.

- a) The company will voluntarily recognize the union as the bargaining agent for employees at the excluded site(s) once the client at that site(s) has notified the company is to go out for tender, or by June 30, 2014, whichever is sooner.

Letter of Understanding- Most Favoured Nations Clause

If the Union agrees to different economic terms and conditions more favorable to any employer performing work covered under the scope of this agreement, those terms and conditions shall apply to any other signatory employer of the agreement.

Enforcement of this side letter shall be through the grievance and arbitration provisions of the Agreement.



This French translation of the collective agreement is provided for information purposes only and is not a legally binding document. In any case of a discrepancy in the wording between the English and French versions, the English version of the collective agreement shall prevail.

Cette traduction française de la convention collective est fournie à titre d'information seulement; ce document n'est pas de nature légale. En cas de différences entre le texte anglais et le texte français, la version anglaise sera tenue d'être la version officielle de la convention collective.

2600 Skymark Ave. Bldg 2, Suite 200 Mississauga, ON L4W 5B2 1-800-663-6841 · 905-602-7477 Fax 905-602-7476	572 Arthur St. W. P.O. Box 32001 Thunder Bay, ON P7E 0A1 1-888-887-5343 · 807-473-9651 Fax 807-473-3632	331 Cooper St. Suite 503 Ottawa, ON K2P 0G5 613-567-3528 Fax 613-567-0924	7820 Edmonds St. Suite 301 Burnaby, BC V3N 1B8 604-540-7774 Fax 604-540-7779	163 Wyse Road, Lower Level Dartmouth, NS B3A 1M5 902-455-1095 Fax 902-455-1855
--	---	---	--	--

Table de Matières

Article 1 - Général	3
Article 2 - Reconnaissance.....	3
Article 3 - Régime syndical	4
Article 4 - Cotisations syndicales	4
Article 5 - Prérogatives de la direction.....	5
Article 6 - Entente préventive des grèves et des lock-out	6
Article 7 - Délégués syndicaux.....	6
Article 8 - Procédure de règlement des griefs.....	7
Article 9 - Période d'essai	11
Article 10 - Ancienneté.....	11
Article 11 - Affichage des postes à pourvoir, mises à pied et rappels.....	13
Article 12 - Traitements et salaires	16
Article 13 - Heures de travail et heures supplémentaires	17
Article 14 - Jours fériés.....	18
Article 15 - Congés annuels	18
Article 16 - Congé autorisé.....	19
Article 17 - Uniformes	21
Article 18 - Autres dispositions générales.....	22
Article 19 - Babillards	23
Article 20 - Santé et sécurité au travail.....	23
Article 21 - Durée d'effet de la convention collective	24
Annexe « A » Classifications et salaires.....	25
Lettre d'entente #1: Maintien des conditions salariales.....	26
Lettre d'entente #2: Appel d'offres pour sites non syndiqués	27
Lettre d'entente #3: Nouveaux sites	28
Lettre d'entente: Clause de la communauté équitables.....	29

ARTICLE 1 - GÉNÉRAL

- 1.01 Le but premier de cette convention est d'établir les termes et les conditions uniformes et spécifiques de l'embauche et du travail entre le Syndicat et les employeurs (ci-après appeler « L'employeur ») mentionnés ci-haut, par rapport aux employés touchés par cette convention, et d'assurer le matériel nécessaire pour les décisions rapides et équitables des griefs. Pour ce qui est de la clarté, les termes et les conditions de cette convention collective s'applique sur la base d'un seul employeur, à moins qu'il ne soit spécifié autrement, et toutes les actions, les règlements à l'amiable et/ou la responsabilité de l'un des employeurs ne doit pas lier ou porter préjudice envers les autres.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent de négociations pour tous les employés embauchés dans le nettoyage et l'entretien à l'intérieur de la Ville d'Ottawa, à l'exception de :
- (a) Les employés de projets spéciaux
 - (b) Les employés cléricaux et de bureau
 - (c) Les superviseurs et les personnes au-dessus du rang de superviseur
 - (d) Les personnes qui travaillent à des emplacements privés plus petits que 100 000 pieds carrés (sauf si ces emplacements sont syndiqués par SEIU ou un autre agent de négociations)
 - (e) Les personnes qui travaillent à des emplacements publics plus petits que 25 000 pieds carrés (sauf si ces emplacements sont syndiqués par SEIU ou un autre agent de négociations)
 - (f) Les comptes au détail, résidentiels et d'hôtels où la superficie totale en pieds carrés nettoyée par L'employeur est moins que 35 000 pieds carrés (sauf si ces emplacements sont syndiqués par SEIU ou un autre agent de négociations)
 - (g) Les personnes exclues sont sujettes à la « Letter of Understanding Re: Excluded Locations »

- 2.02 Dans le but de clarifier « emplacements privés » sera défini comme étant ces propriétés dans lesquelles les gouvernements municipaux, provinciaux ou fédéraux n'ont pas d'enjeu de propriétaire majeur.

ARTICLE 3 - RÉGIME SYNDICAL

- 3.01 Les parties acceptant que tous les employés de L'employeur présents soient couverts par les termes et cette convention et, une fois la période de probation terminée, deviennent et demeurent des membres en bonne et due forme du Syndicat en tant que condition du maintien de l'emploi.
- 3.02 Tous les nouveaux employés recrutés après la signature de la présente convention doivent devenir membres du Syndicat à la fin de leur période d'essai comme condition du maintien de leur emploi.
- 3.03 L'emploi du masculin et du singulier dans la présente convention inclut le féminin et le pluriel lorsque le contexte s'y prête.
- 3.04 Les représentants syndicaux ne doivent pas entrer dans les locaux de l'Entreprise, ni y mener d'activités syndicales, sans l'autorisation préalable du directeur, laquelle autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 Tous les employés doivent devenir et rester membres du Syndicat comme condition du maintien de leur emploi.
- 4.02 Le maintien de l'emploi de tous les salariés de L'employeur visés par cette convention est assujéti au paiement des cotisations syndicales au tarif établi par le Syndicat. Le Syndicat pourra s'entretenir avec les nouveaux employés pendant les heures de travail aux fins de signature des cartes d'adhésion syndicale. Le Syndicat s'entend avec L'employeur pour fixer l'heure de ces rencontres.
- 4.03 L'employeur déduit et verse toutes les cotisations syndicales sur une base mensuelle et, le cas échéant, les droits d'entrée, et envoie toutes les sommes collectées au Secrétaire-Trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour suivant le mois où les déductions ont été effectuées, en y joignant la liste des employés pour lesquels des déductions ont été faites, ainsi que le nom des employés ayant été licenciés depuis le dernier paiement.

4.04 Le Syndicat s'engage à indemniser L'employeur et à le tenir exempt de toutes poursuites, réclamations, demandes ou autres formes de responsabilité qui pourraient découler de toute mesure prise par L'employeur dans le but de se conformer à l'une des dispositions de cet article.

4.05 L'employeur doit indiquer le montant des cotisations syndicales versées par les employés sur leurs relevés T4.

ARTICLE 5 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION

5.01 Sauf dans la mesure explicitement abrégée par une disposition spécifique écrite de cet accord, L'Entreprise conserve le droit exclusif de diriger ses activités et ses opérations conformément à ses engagements, ses obligations et ses responsabilités, et il est explicitement entendu que ces droits, sauf s'ils sont précisés ou modifiés d'une façon particulière par la présente convention, appartiennent en exclusivité à L'employeur.

5.02 Sans pour cela réduire ou limiter ces droits, il est entendu que ces droits comprennent, notamment :

- (a) Le droit de diriger et de superviser la main-d'œuvre; de recruter, de déterminer des calendriers de travail, d'accorder de l'avancement, de rétrograder, de congédier, de déterminer les affectations du personnel; de décider de l'équipement et des matériaux qui doivent être utilisés; de classier, transférer, mettre à pied ou réaffecter un employé ou prendre des mesures disciplinaires à son égard pour cause juste, étant entendu qu'une réclamation faite par un employé ayant de l'ancienneté à l'effet qu'il a été sanctionné ou congédié sans motif valable, peut faire l'objet d'un grief et être traitée de la manière décrite ci-après.

5.03 L'entreprise s'engage à exercer ses responsabilités de telle sorte qu'elles ne contreviennent pas aux autres dispositions prévues à cette convention collective, afin de maintenir et de favoriser des relations de travail harmonieuses avec les employés et le Syndicat.

ARTICLE 6 - ENTENTE PRÉVENTIVE DES GRÈVES ET DES LOCK-OUT

6.01 Compte tenu de la procédure méthodique établie dans la présente convention collective pour la résolution des conflits et le règlement des griefs, le Syndicat, d'une part, s'engage à ne pas déclencher de grève, de piquetage, de grève perlée ou d'arrêt de travail, total ou partiel, pendant la durée de la convention et L'employeur, d'autre part, s'engage à ne procéder à aucun lock-out.

ARTICLE 7 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

7.01 L'employeur reconnaît le droit du Syndicat à élire ou nommer un (1) délégué syndical en chef pour représenter les domaines d'activités autorisés dans chacun des lieux de travail. L'employeur reconnaît le droit du Syndicat à nommer un délégué syndical supplémentaire dans les cas suivants : si le délégué syndical en chef doit s'absenter du lieu de travail, ou si plus de dix (10) employés se trouvent sur le lieu de travail, ou si les employés doivent effectuer plus d'un (1) quart de travail sur le lieu de travail. Le Syndicat transmettra à L'employeur de façon régulière le ou les noms du ou des délégués syndicaux ainsi que leur domaine de compétence. Tous les délégués doivent être des employés permanents de L'employeur ayant acquis de l'ancienneté.

7.02 Le Syndicat reconnaît que les délégués syndicaux sont tenus d'effectuer le travail pour lequel L'employeur les a recrutés, et que ces personnes ne peuvent quitter leurs fonctions pour intervenir dans le règlement d'une plainte ou d'un grief sans avoir au préalable obtenu l'autorisation de leur superviseur immédiat, laquelle ne peut être refusée sans motif valable. Les délégués syndicaux doivent indiquer à leur superviseur immédiat le lieu où ils se rendent et l'informer de leur retour au travail. Dans la mesure où ces règles sont respectées, les délégués syndicaux ne peuvent subir de perte de salaire. L'employeur se réserve le droit de limiter la durée de ces rencontres, sans que la limite imposée ne soit déraisonnable.

7.03 Où la compagnie a moins de cent employés couverts en vertu de cette convention, le Syndicat se décerne le droit de désigner ou d'élire un employé qui servira en tant que membre au comité de négociations. Où la compagnie a cent employés ou plus couverts en vertu de cette convention, le Syndicat se décerne le droit de désigner ou d'élire deux employés qui serviront en tant que membre au comité de négociations. Les employés seront payés par la compagnie pour le temps où ils seront absents dans le but de participer à des négociations décidé d'un commun accord à l'avance. Le temps payé pour la présence ne doit pas excéder le nombre d'heures où l'employé est censé être au travail.

7.04 Lorsqu'un employé doit participer à une réunion pendant laquelle un avertissement écrit, une suspension ou un licenciement doit lui être signifié, le superviseur ou son délégué informera au préalable l'employé de son droit à la présence d'un délégué syndical pendant la réunion.

L'employé peut demander la présence du délégué syndical pendant la réunion, auquel cas le superviseur devra cesser toute discussion avec l'employé jusqu'à l'arrivée de ce dernier. Si aucun délégué syndical n'est disponible, l'employeur doit reporter la réunion disciplinaire dans les vingt-quatre (24) heures suivantes, auquel cas l'employé sera seul responsable de veiller à la présence d'un délégué syndical pendant la réunion.

7.05 Des copies de tous les avis disciplinaires remis aux membres de l'unité de négociation doivent être transmises au permanent syndical.

7.06 Le Syndicat peut demander jusqu'à trois (3) jours de congé sans solde par année civile pour les délégués syndicaux de l'unité de négociation. L'employeur doit, dans la mesure du possible, accepter ces demandes. Ces congés sont en sus du temps requis pour la négociation de cette convention collective. Le nombre maximum de délégués syndicaux qui peuvent s'absenter, peu importe le moment, ne peut dépasser trois (3), et pas plus d'un (1) par lieu de travail.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Le présent article a pour objet la mise en place d'une procédure méthodique pour la résolution et le traitement des griefs.

8.02 Un grief est une allégation faite par un employé, le Syndicat ou l'Entreprise, à savoir qu'une des parties n'a pas respecté cette convention collective ou par un employé qui n'a pas complété la période d'essai et qui fait face à des mesures disciplinaires ou congédiement injustes.

8.03 Palier 1

- (a) Lorsqu'un employé souhaite soumettre un grief, il en informe verbalement son superviseur et transmet à ce dernier les détails et les circonstances entourant les faits en cause, ainsi que le recours demandé. Ce même employé peut demander la présence d'un délégué syndical lors de la réunion.
- (b) Cette procédure doit être entreprise dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'incident donnant lieu à la présentation d'un grief. Le superviseur doit apporter une réponse verbale au grief dans les cinq (5) jours ouvrables suivant son examen.
- (c) Si l'employé est satisfait de la réponse donnée par le superviseur, on clôt le dossier, et ni le grief, ni la réponse qui y a été apportée ne sont exécutoires ou ne peuvent être utilisés par l'Entreprise ou le Syndicat pour établir un précédent.

Palier 2

- (a) Faute d'un règlement satisfaisant au palier 1, le grief peut être présenté par écrit au directeur du site dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse apportée au palier 1.
- (b) Le directeur du site doit communiquer sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

Palier 3

- (a) Faute d'un règlement satisfaisant au palier 2, le grief peut être transmis au siège social de l'entreprise et faire l'objet d'une discussion entre le plaignant, le délégué syndical, le permanent syndical et les représentants de l'employeur lors d'une réunion dont l'heure et la date auront été convenues entre les parties.
- (b) Une réponse officielle sera donnée par l'employeur au permanent syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion dont il est fait mention plus haut.

8.04 Syndicat, licenciement et griefs de L'employeur

Le Syndicat ou L'employeur peuvent soumettre un grief de principe ou un grief collectif directement au palier 2. Un employé ayant terminé sa période d'essai et qui croit avoir été congédié sans motif valable peut déposer une plainte directement au palier 2.

8.05 Aux fins de l'application du présent article, les samedis, dimanches et jours fériés ne sont pas considérés comme étant des jours ouvrables.

8.06 Médiation de grief

Les parties s'entendent sur la mise en place d'une procédure de médiation de grief avant d'engager une procédure d'arbitrage telle que décrite ci-dessous.

- (a) Chacune des parties peut soumettre le grief à une procédure de médiation en tout temps dans les dix (10) jours civils suivant la réception de la réponse donnée au palier 3, ou si aucune réponse n'a été reçue, dans les dix (10) jours civils suivant l'expiration de la période accordée pour la réponse. On doit avoir recours au processus de médiation avant que l'affaire ne soit portée en arbitrage.
- (b) La médiation de grief doit commencer dans les vingt et un (21) jours civils suivant la soumission du grief à la médiation.
- (c) La procédure de médiation de grief ne porte aucun préjudice à l'une ou l'autre des parties.
- (d) Aucune question ne peut être soumise à la médiation de grief sans qu'elle ait d'abord fait l'objet des étapes de la procédure de règlement des griefs, sous réserve que les parties puissent prolonger le délai prescrit dans la procédure de règlement des griefs.
- (e) Les parties peuvent s'entendre sur la nomination, par le ministère du Travail, d'un seul médiateur, sous réserve que le médiateur en question puisse être en mesure de commencer la médiation de grief dans les délais prescrits au paragraphe (b) ci-dessus, ou dans les délais prolongés d'un commun accord par les deux parties.

(f) Les procédures entamées devant le médiateur n'ont pas de caractère officiel. Par conséquent, les règles de la preuve ne seront pas applicables, aucun enregistrement des procédures ne sera établi, et aucun conseiller juridique ne sera utilisé par l'une ou l'autre des parties.

(g) Dans la mesure du possible, un exposé des faits établi d'un commun accord sera fourni au médiateur, préférablement avant la rencontre de médiation.

(h) Le médiateur aura le pouvoir de rencontrer la/les personne(s) séparément, sans qu'il lui soit accordé cependant le pouvoir de contraindre les parties à la résolution d'un grief.

(i) Si le grief ne peut être réglé dans le cadre de la procédure de médiation de grief, le médiateur formulera immédiatement aux deux parties, de vive voix et en en justifiant la raison, un avis consultatif, sauf si les deux parties jugent qu'un tel avis n'est pas requis.

(j) Si aucun accord n'est trouvé dans les dix (10) jours civils suivant la médiation de grief, les parties sont libres de soumettre la question à l'arbitrage, dont les modalités sont exposées ci-après. Dans le cas où un grief ayant fait l'objet d'une médiation est ensuite porté en arbitrage, le médiateur peut agir en tant qu'arbitre. On ne peut faire mention à l'arbitrage de rien de ce qui a été dit ou fait par le médiateur.

(k) Les parties ne doivent pas faire mention des règlements auxquels elles sont parvenues dans toute affaire subséquente et en tout autre endroit.

(l) Le Syndicat et L'employeur assument les coûts du médiateur, s'il y a lieu.

8.07 Arbitrage

(a) Le Syndicat et L'employeur reconnaissent l'applicabilité de l'article 46 de la Loi sur les relations de travail concernant la nomination par le Ministre d'un seul arbitre.

(b) Aucune personne ne peut être nommée en tant qu'arbitre si elle a pris part aux tentatives de négociation ou de règlement du grief, sauf si les deux parties y consentent.

- (c) Chacune des parties aux présentes assume les dépenses de la personne nommée par elle, et les parties assument conjointement les dépenses du président du conseil d'arbitrage, s'il y a lieu.
- 8.08 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de cette convention collective, ou de substituer à une disposition existante une nouvelle disposition; il ne peut non plus rendre une décision qui contrevient aux conditions énoncées dans cette convention collective.
- 8.09 Les deux parties signataires de cette convention collective conviennent que les délais peuvent être prolongés d'un commun accord.
- 8.10 Les parties conviennent que l'employeur effacera toute sanction disciplinaire apparaissant au dossier personnel des employés, sous réserve des conditions suivantes :
- (a) L'employé n'a fait l'objet d'aucunes sanctions disciplinaires pendant une période de vingt-quatre (24) mois.
- (b) La faute ne concerne pas une infraction à la loi ou un abus de confiance.

ARTICLE 9 - PÉRIODE D'ESSAI

- 9.01 Tous les employés sont à l'essai jusqu'à ce qu'ils aient effectué 480 heures de travail ou soixante (60) jours de travail, selon la première éventualité. S'ils sont retenus par la suite, leur nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté appropriée et leur ancienneté sera calculée à partir de leur date d'embauche. La période d'essai peut être prolongée du nombre de quarts de travail non travaillés pendant cette période.
- 9.02 L'employeur fournira au Syndicat la liste d'ancienneté de tous les employés relevant de cette unité de négociation en janvier et juillet de chaque année. Cette liste indiquera le nom des employés, ainsi que leur date de début d'emploi et l'appellation de leur emploi.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

Ancienneté

- 10.01 La séniorité sera utilisée dans la demande d'emploi, dans la mise à pied et dans le rappel, basé sur les clauses de cette convention, et sera calculée d'après le mandat ininterrompu d'un employé à un lieu de travail spécifique* incluant un service avec des entrepreneurs précédents.

* Un lieu de travail spécifique sera défini à un seul édifice, ou à un regroupement d'édifices par accord mutuel des parties.

- 10.02 Pour tout ce qui concerne l'affichage des postes à pourvoir, les promotions, le placement, l'affectation du personnel, les mises à pied et les rappels, les facteurs qui suivent doivent être pris en considération :

- (a) Ancienneté
- (b) Compétences, capacités.

Lorsque les compétences et les capacités sont relativement les mêmes, l'employé possédant le plus d'ancienneté doit être choisi pour le poste à pourvoir.

Service

- 10.03 Le service devra seulement être utilisé dans le but de déterminer le droit aux vacances d'un employé et devra être calculé par rapport au mandat ininterrompu d'un employé à un lieu de travail spécifique, incluant avec un entrepreneur différent ou leur service total avec la compagnie, lequel est plus élevé.

- 10.04 Les droits d'ancienneté acquis sont perdus dans les cas suivants :

- (a) Départ volontaire.
- (b) Licenciement pour motif valable.
- (c) Absence du travail pendant deux (2) jours consécutifs sans en aviser l'employeur, sauf si les circonstances rendent la chose impossible.
- (d) Défaut de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'envoi d'un avis de rappel par courrier avec preuve de livraison à la dernière adresse de l'employé connue de l'Entreprise.
- (e) Mise à pied de douze (12) mois à partir de la date de mise à pied, ou durée de l'emploi, selon la plus courte de ces deux périodes.

- (f) Absence prolongée pour cause d'accident ou de maladie pendant vingt quatre (24) mois.
- (g) Défaut de se présenter au travail le jour prévu suivant un congé autorisé, sans fournir à l'Entreprise une explication satisfaisante.

10.05 Les employés sont tenus d'informer l'Entreprise de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE DES POSTES À POURVOIR, MISES À PIED ET RAPPELS

11.01 Les parties sont d'accord que toutes les clauses dans cette convention qui s'appliquent aux offres d'emploi, aux mises à pieds et aux rappels en vertu des articles 10.1 et 10.2.

11.02 Les employés intéressés à des postes vacants à des sites autre qu'à leur site doivent avertir l'employeur par écrit entre le 1^{er} janvier et le 7 janvier de chaque année de leur intérêt à postuler à ces postes vacants pour l'année qui vient lorsque les postes deviennent vacants. Ces employés seront seulement considérés pour ces postes lorsque tous les employés sur le site ont eu l'opportunité de postuler à l'offre d'emploi en vertu de l'article à propos des offres d'emploi dans cette convention. Les employés qui transfèrent d'un site à un autre en vertu de cette convention ne sera pas requis de servir une année additionnelle de probation et sera placé sur l'échelle salariale conformément à leur service au(x) site(s) précédent(s). Ce processus ne sera pas utilisé pour des postes vacants subséquents résultant l'attribution du poste vacant à un membre du personnel.

L'employeur devra aviser les employés de l'endroit où soumettre les demandes d'emplois.

Là où un employé a une cote de sécurité secrète (ou plus élevé) qui désire transférer d'un site à un autre, l'employeur se réserve le droit de refuser ce genre de requêtes pour les raisons opérationnelles.

11.03 Affichage des postes à pourvoir (postes permanents vacants)

- (a) Lorsque l'employeur décide de pourvoir un poste permanent ou de créer une nouvelle classification permanente, le poste en question doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables.

(b) Tous les postes affichés doivent comporter les informations suivantes :

- (i) Classification de l'emploi.
- (ii) Taux de salaire.
- (iii) Heures de travail.
- (iv) Quarts de travail.

Les candidats retenus sont choisis conformément à l'article 10.2.

(c) Les employés peuvent demander une mutation latérale tous les douze (12) mois lorsqu'un poste se libère.

Une copie de tous les postes à pourvoir et de tous les avis affichés sera transmise au bureau du Syndicat et au délégué syndical en chef. Le nom des candidats retenus pour les postes vacants sera également transmis au Syndicat.

(d) Les postes temporaires dont la durée prévue est de quatre (4) mois ou plus seront affichés conformément à l'article 10.2a. Aucun autre poste ne sera affiché faisant suite à l'octroi d'un poste temporaire à un membre du personnel.

La personne qui occupe le poste temporaire retournera à ses fonctions précédentes dès le retour de la personne titulaire du poste.

Dans le cas où la personne titulaire du poste néglige de se présenter au travail, le candidat retenu conservera le poste de façon permanente.

Rien dans cet accord n'empêche l'employeur de combler les postes vacants temporaires avec les nouvelles recrues. Pendant la durée de la vacance temporaire, les nouvelles recrues sont réputées pour être employés à l'essai.

(e) Liste de rappel d'urgence

Les employés devront indiquer sur une liste de rappel d'urgence leur disponibilité pour effectuer du travail d'urgence.

Cette liste sera affichée en permanence et l'employeur appellera les employés mentionnés sur la liste en allant du premier au dernier et sur rotation, dans la

mesure où les employés en question possèdent les qualifications, les compétences et les capacités pour effectuer le travail.

Les employés qui ne sont pas disponibles ou qui ne souhaitent pas accepter le travail seront considérés comme ayant travaillé et on passera à la personne suivante sur la liste.

11.04 Mise à pied et rappel

- (a) Sous réserves de l'article 10.1, Dans les cas de mise à pied ou de rappel de mise à pied, l'employé ayant acquis le plus d'ancienneté, et pouvant justifier de compétences et de capacités suffisantes pour effectuer le travail demandé, sera le dernier employé mis à pied et le premier employé à être rappelé de mise à pied.
- (b) Dans le cas d'une mise à pied, L'employeur s'engage à informer et à rencontrer le Syndicat afin de discuter des conséquences de la mise à pied et d'examiner de possibles solutions à la situation avant d'en informer les employés concernés.
- (c) Dans le cas d'une réduction des heures normales de travail, les employés concernés peuvent se prévaloir de leurs droits d'ancienneté pour passer devant un employé ayant moins d'ancienneté dans leur catégorie, étant entendu que l'employé en question devra effectuer le quart de travail et les tâches de l'employé déplacé.
- (d) Un employé déplacé peut accepter une mise à pied ou utiliser ses droits de séniorité pour tasser un employé avec le moins de séniorité à un poste à salaire égal ou moins payant, sur le même horaire ou un différent. Encore, les parties sont d'accord que l'employé originalement sujet à la mise à pied doit avoir les qualifications requises pour le travail.

Un employé qui est mis à pied doit être considéré pour des postes à pourvoir à d'autres sites en vertu de l'article 10.2 de cette convention. Les employés ne seront pas forcés d'accepter des positions à d'autres sites/lieux autre que leur propre site de travail.

Lorsqu'une réduction des heures de travail ou une mise à pied se produit, de nature temporaire qui ne dépasse pas treize (13) semaines, dans chacun des cas,

les employés touchés peuvent tasser l'employé avec le moins de séniorité dans les classifications.

Un rappel d'employés sur une mise à pied devront retrouver leur travail dans l'ordre inverse de la mise à pied, soit par classification, en autant que l'employé qui se fait rappeler aie les classifications et les habiletés pour faire le travail disponible.

- (e) L'employeur devra dans la mesure du possible donner un avis préalable de mise à pied de sept (7) jours aux employés.
- (f) Dans tous les cas, les employés en période d'essai devront être mis à pied avant les employés ayant acquis de l'ancienneté.

11.05 Rappels

L'employeur doit, avant de recruter un nouvel employé, proposer par lettre recommandée le poste à l'employé qualifié ayant été placé le plus récemment sur la liste des personnes mises en disponibilité.

ARTICLE 12 - TRAITEMENTS ET SALAIRES

- 12.01 Le salaire horaire sera fonction de la classification et du calendrier établis à l'annexe « A » de cette convention collective.
- 12.02 Les employés seront payés toutes les deux semaines. Dans le cas d'un jour férié, les employés seront payés le jour ouvrable précédent le jour férié. Les talons de chèque de paye seront remis avant ou le jour même de la paye dans une enveloppe individuelle scellée.
- 12.03 L'employeur peut choisir la méthode du « dépôt automatique » du salaire net sur le compte bancaire de l'employé, auquel cas l'employé sera tenu de fournir à l'employeur des informations bancaires exactes et à jour. L'employeur s'assurera qu'une fiche de paye est remise aux employés, conformément aux dispositions établies au paragraphe 12.1.

- 12.04 Les corrections à la fiche de paye sont apportées le jour suivant le jour de la paye. Les employés doivent faire part des erreurs au directeur de leur secteur, qui se chargera d'en informer le service de la paye. Un chèque sera émis pour les montants égaux ou supérieurs à 50,00 \$. Les montants plus petits seront payés lors de la période de paye suivante.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 L'horaire de travail normal de chaque employé sera transmis à un employé ou à un représentant syndical sur demande.
- 13.02 Un employé qui se présente à son quart de travail et qui constate qu'il n'y a pas de travail à faire sera payé pour quatre et demie (4.5) heures de travail ou la durée de son quart de travail normal, le plus petit s'appliquant, à son taux de salaire normal, sauf si l'employé a été avisé préalablement de ne pas se présenter au travail, ou si l'absence de travail découle d'une circonstance indépendante de la volonté de l'employeur, par ex., un incendie, une inondation, une grève, une catastrophe naturelle, etc.
- 13.03 L'employeur s'engage à distribuer le travail supplémentaire aussi équitablement que possible parmi les employés disponibles et qualifiés. Ce travail sera proposé aux employés de la catégorie normalement assignée pour effectuer le travail.
- 13.04 L'employeur s'engage à payer à temps et demi (1 ½) le taux horaire établi à l'annexe « A » pour toutes les heures payées au-delà de quarantequatre (44) heures par semaine.
- 13.05 L'employeur ne peut réaménager l'horaire d'un employé aux fins d'éviter de payer des heures supplémentaires.
- 13.06 Les occasions d'effectuer des heures supplémentaires doivent être proposées de manière équitable, en assurant une rotation, aux employés ayant exprimé le souhait d'effectuer des heures supplémentaires, et qui sont disponibles.
- 13.07 Les parties conviennent que les employés de l'unité de négociation employés à la date de la signature de cette convention collective ne subiront aucune perte d'heures de travail pendant toute la durée de cette convention, sauf si un espace locatif se libère et réduit ainsi le travail d'entretien dans le secteur, ou si le client demande à réduire les coûts de fonctionnement. L'employeur garde ses droits de mises à pied en suivant les provisions de l'article 11.2.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS

- 14.01 Les jours fériés payés suivants sont reconnus dans cette convention collective:

Nouvel An	Vendredi saint	Fête de Victoria
Fête du Canada	Action de grâce	Fête du Travail
Lendemain de Noël	Noël	Family Day (Fête de la Famille)

À partir de 2013, tout employé ayant une année de service ou d'ancienneté aura droit à un (1) jour payé personnel par année du présent contrat, la date du congé sera négociée avec l'employeur.

- 14.02 Les employés admissibles qui ne sont pas affectés au travail pendant l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus seront payés à leur tarif normal pour la journée.
- 14.03 Les employés qui doivent travailler lors de l'un des jours fériés mentionnés à l'article 14.1 ci-dessus seront payés un fois et demi (1 ½) leur taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées, en supplément de leur taux normal pour les heures prévues lors de cette journée.
- 14.04 Admissibilité - Un employé doit avoir réussi sa période d'essai et doit effectuer son quart de travail normal avant et après le jour férié, sauf s'il s'absente avec autorisation de l'employeur ou pour maladie avérée. Les employés à l'essai recevront une rémunération de jours fériés, conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.
- 14.05 Lorsqu'un jour férié est compris dans la période de congés annuels d'un employé, ce dernier peut, au choix, demander à être payé un jour de plus à la place du congé férié, ou recevoir une journée de congé supplémentaire à un moment décidé d'un commun accord entre l'employé et l'employeur.
- 14.06 Les heures travaillées pendant les jours fériés seront comptabilisées pour déterminer les heures supplémentaires.

ARTICLE 15 - CONGÉS ANNUELS

- 15.01 Le droit aux congés annuels sera établi en vertu de l'article 10.3 de ce contrat.
- 15.02 En 2011 et 2012, Le droit aux congés annuels sera établi en vertu de la Loi sur les normes d'emploi de 2000.

- 15.03 En 2013, et toutes les années subséquentes, tout employé aura droit à un congé annuel selon les critères suivants :
- (a) À la suite de 12 mois de service, chaque employé a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé à 4% des revenus bruts de l'employé durant les douze (12) mois précédent.
 - (b) Tout employé ayant complété huit (8) années de service a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé à 6% des revenus bruts de l'employé durant les douze (12) mois précédent.
 - (c) Tout employé ayant complété quinze (15) années de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé à 8% des revenus bruts de l'employé durant les douze (12) mois précédent.
- 15.04 La rémunération de congé sera calculée séparément ou sera versée par chèque séparé.
- 15.05 Les demandes de congés annuels seront soumises à l'employeur au plus tard le 15 mars de chaque année et seront confirmées par l'employeur au plus tard le 1er avril. Les périodes de congés seront allouées en fonction de l'ancienneté. Les employés qui ne respectent pas la date limite de demande se verront attribuées des périodes de congés en fonction de la disponibilité des dates.
- 15.06 L'entreprise se réserve le droit de refuser des congés annuels pendant la période du 1^{er} novembre au 31 décembre pour les sites de travail ouverts 7 jours sur 7.

ARTICLE 16 - CONGÉ AUTORISÉ

- 16.01 L'entreprise peut, à sa seule discrétion, autoriser un congé sans solde ou sans avantages sociaux de six (6) semaines au maximum pour raisons personnelles. Une telle demande doit se faire par écrit, en indiquant clairement la/les raison(s) qui la justifient, et doit être soumise au directeur le plus tôt possible. Dans le cas d'une demande urgente, l'entreprise peut renoncer à exiger une demande par écrit. Un employé retournant au travail après ledit congé sera réintégré à son poste et à son quart de travail, s'il y a lieu.
- L'employeur peut accorder un congé autorisé de plus de six (6) semaines, mais l'ancienneté cesse de s'accumuler après une absence de six (6) semaines.

- 16.02 Deuil – Dans le cas du décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant issu d'un mariage antérieur du conjoint, de la mère, du père, de la sœur, du frère, d'un grand parent, d'un petit-fils ou d'une petite-fille, l'Entreprise s'engage à autoriser un maximum de trois (3) jours de congé payé consécutifs. Les trois (3) jours doivent comprendre, ou précéder/suivre immédiatement le jour des funérailles.

Dans le cas du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un gendre ou d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, l'Entreprise s'engage à autoriser deux (2) journées de congé payé.

Dans le cas du décès d'un gendre ou d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, l'Entreprise s'engage à autoriser une (1) journée de congé payé.

Dans le cas du décès d'un grand-parent du conjoint, l'Entreprise s'engage à autoriser une (1) journée de congé payé.

- 16.03 Fonctions de juré – Un employé appelé à siéger en tant que juré ou sommé à comparaître comme témoin de l'Entreprise se verra accordé des jours de congé et sera payé du montant de la différence entre son salaire normal et les sommes perçues en tant que juré ou témoin à comparaître. L'employé devra fournir la preuve qu'il a rempli lesdites fonctions.

- 16.04 Congé de maternité et congé parental – L'entreprise s'engage à accorder des congés de maternité et des congés parentaux en accord avec la Loi de 2000 sur les normes d'emploi. Les employés de retour au travail après ce type de congés auront le droit de reprendre le poste qu'ils ont quitté, au même endroit, si le poste est toujours disponible.

- 16.05 L'employeur a le droit d'exiger un motif valable pour toute absence. L'employeur assumera les coûts, jusqu'à vingt (20) dollars du certificat médical si ce dernier est exigé par l'Entreprise.

- 16.06 Un employé se verra accordée une (1) journée de congé autorisé payé afin d'assister à une entrevue formelle en vue d'obtenir sa citoyenneté canadienne.

- 16.07 Les employés absents du travail pour une raison légitime pendant une période de douze (12) mois civils ou moins auront le droit de reprendre le poste qu'ils ont quitté, sauf si les activités ont cessé à cet endroit.

ARTICLE 17 - UNIFORMES

17.01 Politique sur les uniformes – L'employeur croit fermement en l'importance de l'image qu'il donne et au professionnalisme dont elle est le reflet. L'Entreprise exige que tous les employés en contact avec le public portent les uniformes de l'Entreprise, comme cela est prescrit dans leur politique, et conformément aux contrats passés entre l'Entreprise et ses clients.

L'employeur accepte de continuer ses pratiques courantes en ce qui concerne les uniformes

Les vêtements ou autres qui ne sont pas fournis par l'Entreprise doivent être coordonnés aux uniformes de l'Entreprise et recevoir l'approbation de la direction à l'avance.

Les employés sont tenus de veiller au nettoyage et à l'entretien des uniformes. Les uniformes usés ou déchirés doivent être remis au superviseur et seront remplacés en temps et lieu.

Les uniformes sont remis gratuitement à l'employé, sous réserve que tous les uniformes soient retournés à l'Entreprise lorsque son emploi prend fin. Dans le cas où un employé néglige de retourner les uniformes dès son départ de l'Entreprise, le coût des uniformes est déduit de sa dernière paie.

Les employés sont tenus d'acheter eux-mêmes leurs chaussures. Des chaussures fermées avec semelle antidérapante doivent être portées au travail. Lorsque des chaussures de sécurité certifiées doivent être portées, l'Entreprise rembourse un maximum de cent (100) dollars aux employés tous les deux (2) ans sur présentation du reçu d'achat.

Les employés peuvent, s'ils le souhaitent, revêtir ou retirer leur uniforme sur le lieu de travail. Les employés qui souhaitent porter l'uniforme de l'Entreprise en dehors du travail doivent respecter le code de tenue vestimentaire de l'Entreprise.

17.02 L'employeur fournira des manteaux d'hiver portant l'identification de l'Entreprise, ainsi que des gants choisis par lui, aux employés devant travailler à l'extérieur pendant la saison hivernale.

17.03 Si le lieu de travail comporte des armoires-vestiaires, l'employeur les mettra à la disposition des employés.

ARTICLE 18 - AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

18.01 Tout équipement spécial et tout équipement nécessaire aux employés pour effectuer leur travail seront fournis et réparés par l'employeur.

18.02 Les employés dont un quart de travail de plus de cinq (5) heures est prévu ont droit à une pause repas non payée d'une demi (½) heure.

18.03 Les employés dont un quart de travail de plus de huit (8) heures est prévu ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes pendant leur quart de travail. Les employés dont un quart de travail de moins de huit (8) heures est prévu ont droit à une (1) pause de quinze (15) minutes pendant leur quart de travail.

18.04 Tout employé doit être prêt au travail lors du début de son quart de travail. Il doit avoir une période de cinq (5) minutes à la fin du quart de travail afin de permettre à l'employé de changer ses vêtements, etc.

18.05 Les superviseurs peuvent effectuer un travail fait généralement par l'unité de négociation aux fins d'expérimentation et de formation, en cas d'urgence, ou encore lorsque ce travail est effectué avant la date de ratification de cette convention collective.

18.06 Les employés assignés temporairement à des responsabilités relevant d'une classification supérieure doivent être payés au taux de salaire de cette classification pendant la durée de leur affectation, si ladite affectation dure plus de trois (3) heures.

18.07 Les parties s'engagent à respecter le Code des droits de la personne, incluant des accommodements raisonnables pour modifier les pauses en cas de prière ou jeûnes religieux.

18.08 Les parties s'engagent à assumer conjointement les coûts d'impression de cette convention collective.

18.09 Dans le cas où des changements majeurs sont faits aux affectations de travail des employés ou des changements opérationnels sont fait qui pourraient affecter la majorité des membres de l'unité de négociations à un site en particulier, l'employer acceptent les conditions suivantes :

- (a) D'aviser le Syndicat avant qu'un membre ne soit avisé du changement. Si possible, cet avis doit avoir lieu au mieux 30 jours avant le changement. Les deux parties, si possible, à l'intérieur de deux semaines qu'un tel avis est reçu.

- (b) De partager avec le Syndicat les raisons pour lesquelles les changements doivent avoir lieu et les effets que cela peut avoir sur les membres de cette unité de négociations.
- (c) De discuter et de déterminer conjointement si des nouvelles classifications devraient être créées et si oui, de négocier un salaire approprié pour ces nouvelles classifications. Il est entendu qu'aucune nouvelle classification serait moins élevé que les taux établis à l'annexe A.

18.10 Nonobstant n'importe quel autre article de cette convention collection, les parties se rencontreront à tous les trimestres pour réviser les questions d'intérêt mutuel concernant l'industrie.

ARTICLE 19 - BABILLARDS

19.01 Sous réserve d'un espace disponible et de l'approbation de la direction, L'employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un babillard pour l'affichage des avis. Lorsqu'aucun babillard ne peut être utilisé, L'employeur s'engage à faciliter la distribution des documents fournis par le Syndicat aux membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 20.01 L'entreprise et le Syndicat reconnaissent les bienfaits d'un environnement de travail sain et sécuritaire. Il est entendu que l'Entreprise, les employés et le Syndicat travailleront de concert pour promouvoir des pratiques de travail sécuritaires, un environnement sain et la mise en application des règles et procédures de sécurité.
- 20.02 Les employés sont tenus d'informer immédiatement leur superviseur de tout accident. Tout employé blessé sur le lieu de travail sera payé pour la partie restante du quart de travail pendant lequel l'accident a eu lieu au taux horaire normal si, à la suite de cette blessure, l'employé est renvoyé chez lui par un agent ou un représentant de L'employeur, ou s'il est hospitalisé.
- 20.03 Si un employé est tenu par L'employeur d'escorter l'employé blessé à la maison ou à l'hôpital, cet employé sera également payé pour la partie restante de son quart de travail.

ARTICLE 21 - DURÉE D'EFFET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

21.01 Cette convention collective est en vigueur du 1er juillet 2011 au 30 juin 2015.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Ability Janitorial Services Ltd.

Tom Galivan

Allen Maintenance Ltd

Bee-Clean Building Maintenance

Cleanmatters Janitorial Services Ltd.

Domus Building Cleaning Company Ltd.

Dustmoon Maintenance Limited

Empire Maintenance Industries

Hallmark Housekeeping Services Inc.

M.A. Independant

Omni Facility Services Canada Ltd.

Service Star Building Cleaning Inc.

UNICCO Facility Services Canada Company

ANNEXE « A » CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

Taux minimums :

Classification	Au moment de l'entérinement	1er September 2011	1er September 2012	1st September 2014
Nettoyeur	\$10.50	\$10.75	\$11.00	\$11.25
Préposé au nettoyage / Surveillant	\$11.25	\$11.50	\$11.75	\$12.00

Note: Les employés en période d'essai seront payés 0,25\$ de moins que le taux minimum

Primes:

Chef d'équipe	\$0.50
Quart de nuit	\$0.50

Augmentation minimum

Suite à l'entérinement de l'entente, il est entendu que chaque employé ne pourra bénéficier d'une augmentation de moins que 0,25\$.

Employés payés plus que le taux minimum :

À moins d'une entente spécifique inclut comme annexe à cette entente, les employés payés à un taux égal ou supérieur à ceux indiqués dans la grille ci-dessus recevront une augmentation annuelle de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure jusqu'à ce que le taux horaire qu'ils perçoivent et ceux indiqués dans la grille soient les mêmes.

Loi sur les normes d'emploi

Les parties s'entendent qu'à aucun moment un employé ne doit être payé moins de 0,25\$ par heure du salaire minimum.

LETTRE D'ENTENTE #1: MAINTIEN DES CONDITIONS SALARIALES

Si un employeur obtient un nouveau lieu de travail où les employés sont syndiqués et ont des salaires et/ou des avantages supérieurs, ces salaires et/ou avantages supérieurs seront maintenus et reconnus.

Si un employeur obtient un nouveau lieu de travail où les employés ne sont pas syndiqués et ont des salaires et/ou des avantages supérieurs, les parties se rencontreront afin de négocier les conditions d'emploi, qui seront applicables seulement à ce nouveau lieu de travail.

Si les parties ne peuvent s'entendre, chacune des parties peut invoquer l'arbitrage tel que décrit à l'article 8.7 de cette entente.

LETTRE D'ENTENTE #2: APPEL D'OFFRES POUR SITES NON SYNDIQUÉS

Quand un lieu de travail non syndiqué est mis en appel d'offre, rien dans cette entente n'empêche le syndicat et un employeur signataire de l'entente de s'entendre sur des conditions moindres que celles de cette entente.

LETTRE D'ENTENTE #3: NOUVEAUX SITES

Les lieux de travail qui sont présentement exclus par entente par les parties doivent être inclus de la façon suivante :

La compagnie reconnaîtra volontairement le Syndicat en tant qu'agent négociateur pour les employés au(x) site(s) exclu(s) lorsque le client à ce(s) site(s) aura avisé la compagnie qu'il fera une offre immédiatement ou par le 30 juin 2012, selon la première des éventualités.

LETTRE D'ENTENTE: CLAUSE DE LA COMMUNAUTE EQUITABLES

Si l'Union accepte de différents termes économiques et des conditions plus favorables à tous les travaux employeur exécutant couvert par la portée de cet accord, ces modalités et conditions s'appliquent à tout autre employeur signataire de l'accord.

L'application de cette lettre d'accompagnement doit être à travers les dispositions de règlement des griefs et d'arbitrage de l'accord.



www.seiulocal2.ca • Representing Canadian workers since 1902

Ottawa Office

331 Cooper Street, Suite 503
Ottawa, ON K2P 0G5
Telephone: 613 567 3528
Fax: 613 567 0924

Head Office

2600 Skymark Bldg 2 Suite 200
Mississauga, ON L4W 5B2
Telephone: 905 602 7477
Toll Free: 1 800 663 6841
Fax: 905 602 7476

Thunder Bay Office

572 Arthur Street West
P.O. Box 32001
Thunder Bay, ON P7E 0A1
Telephone: 807 473 9651
Toll Free: 1 888 887 5343
Fax: 807 473 3632

B.C. Office

7820 Edmonds Street, Suite 301
Burnaby, BC V3N 1B8
Telephone: 604 540 7774
Fax: 604 540 7779

Halifax Office

163 Wyse Road
Dartmouth, NS B3A 1M5
Telephone: 902 455 1095
Fax: 902 455 1855

Edmonton Office

7603 104th Avenue Suite 201
Edmonton, AB T6E 4C3
Telephone: 780-910-1951
Fax: 780-756-2674

J Cameron Nelson
President

Tom Galivan
Secretary-Treasurer

Ted Mansell
Executive Vice President

David Bridger
Vice President