

CONVENTION COLLECTIVE

Entre

ABM Industries Facility Management Company

Alco Janitorial Services

Allen Maintenance Ltd.

Bee-Clean Building Maintenance

Best Service Pros

Cleanmatters Janitorial Services Limited / Dustmoon Maintenance Limited

Compass Group Canada Ltd

Dexterra

Dow Building Cleaners

Domus Building Cleaning Company Limited

Evripos Janitorial Services Limited

GDI Services (Canada) LP / Empire Maintenance Industries Inc.

Hallmark Housekeeping Services Inc.

Impact Cleaning Services Ltd.

ION Cleaning Solutions

iRestify

Kleenway Services

M.A. Independent Building Services

Nasco Building Cleaning Inc.

National Maintenance

Scandinavian Building Services

Service Ménagers Roy (Les)

Service Star Building Cleaning Inc.

Siloam Quality Cleaning Services

(Ci-après appelé « l'Entreprise » ou « l'Employeur »)

- et -

Service Employees International Union (SEIU) Local 2

(Ci-après appelé « Le Syndicat »)

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2022

Date d'expiration : 30 juin 2025

TABLE DE MATIÈRES

ARTICLE 1 - GÉNÉRAL.....	4
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	4
ARTICLE 3 - RÉGIME SYNDICAL.....	5
ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 5 - PRÉROGATIVES DE LA DIRECTION	7
ARTICLE 6 - ENTENTE PRÉVENTIVE DES GRÈVES ET DES LOCK-OUT.....	8
ARTICLE 7 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	8
ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	10
ARTICLE 9 - PÉRIODE D'ESSAI	12
ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 11 - AFFICHAGE DES POSTES D'EMPLOI, MISES À PIED ET RAPPELS.....	14
ARTICLE 12 - SALAIRES.....	19
ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES	20
ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS.....	21
ARTICLE 15 - CONGÉS ANNUELS.....	23
ARTICLE 16 - CONGÉ AUTORISÉ.....	24
ARTICLE 17 - UNIFORMES	25
ARTICLE 18 - AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES	27
ARTICLE 19 - TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	28
ARTICLE 20 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	28

ARTICLE 21 - POLITIQUE DE SALAIRES DE SUBSISTANCE.....	29
ARTICLE 22 - ASSURANCES SANTÉ	30
ARTICLE 23 - DURÉE.....	30
ANNEXE « A » - CLASSIFICATION ET SALAIRES.....	33
ANNEXE « B » - SÉCURITÉ LORS DE LA RETRAITE.....	34
LETTRES D'ENTENTE	38
ADDENDA ET PROTOCOLES DE L'ACCORD.....	40

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 appelé « l'Employeur ») mentionnés ci-haut, par rapport aux employés touchés par cette convention, et d'assurer le matériel nécessaire pour des décisions rapides et équitables de griefs. Pour ce qui est de la clarté, les termes et les conditions de cette convention collective s'appliquent 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.

Les objectifs de la présente convention consistent à développer et à maintenir des relations harmonieuses et collaboratives entre les employeurs, leurs employés et le SEIU : dans le but de favoriser la coopération entre les parties et de fournir un moyen de régler à l'amiable les griefs ou les différends découlant des dispositions de la présente convention.

L'emploi du masculin et du singulier dans la présente convention inclut le féminin et le pluriel lorsque le contexte s'y prête.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est le seul agent de négociations pour tous les employés engagés dans l'industrie du nettoyage et de l'entretien à l'intérieur de la ville d'Ottawa, à l'exception de :

- Les employés cléricaux et de bureau
- Les superviseurs et les personnes au-dessus du rang de superviseur
- Les personnes qui travaillent dans des bâtiments privés inférieurs à 100 000 pieds carrés (sauf si ces bâtiments sont syndiqués par SEIU ou un autre agent de négociations)
- Les personnes qui travaillent dans des bâtiments publics inférieurs à 25 000 pieds carrés (sauf si ces bâtiments sont syndiqués par SEIU ou un autre agent de négociations)

- Les comptes au détail, résidentiels et les hôtels ou la superficie totale qui est nettoyée par l'Employeur est inférieure à 35 000 pieds carrés (sauf si ces bâtiments sont syndiqués par SEIU ou un autre agent de négociations)

Dans le but de clarifier, 'bâtiments privés' sera défini comme étant ces propriétés dans lesquelles les gouvernements municipaux, provinciaux ou fédéraux n'ont pas d'enjeux de propriétaire majeur.

Note de clarification : Les lieux qui sont actuellement syndiqués mais qui ne sont pas assujettis dans le champ de l'accord continueront à être inclus dans la convention collective.

ARTICLE 3 - RÉGIME SYNDICAL

3.01 Les parties acceptent que tous les employés actuels de l'Employeur qui sont couverts par les termes de cette entente 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 engagés après la signature de la présente convention collective deviendront membres du Syndicat comme condition du maintien de leur emploi.

3.03 L'employeur convient que tous les travaux couverts par la présente convention et exécutés par quiconque, au nom de l'employeur, directement ou indirectement en vertu d'un contrat ou d'un sous-contrat, seront exécutés par des employés membres du syndicat, conformément aux conditions énoncées dans la présente convention.

Les personnes dont les emplois ne font pas partie de l'unité de négociation ne doivent pas travailler sur des emplois qui font partie de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence, d'instruction ou d'expérimentation temporaire.

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.

3.05 L'employeur devra s'efforcer, sous réserve des droits de propriété du client, de faciliter l'accès des représentants syndicaux au lieu de travail afin de tenir des réunions de trente (30) minutes deux fois par an.

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'entendra avec l'Employeur pour fixer l'heure de ces rencontres.
- 4.03 L'Employeur doit déduire et verser toutes les cotisations syndicales sur une base mensuelle et doit envoyer tous les fonds ainsi perçus au Secrétaire - Trésorier du Syndicat au plus tard le 15ème jour suivant le mois où les déductions ont été effectuées. Les cotisations syndicales seront accompagnées par les renseignements suivants sur les employés, qui seront envoyés par courriel au Syndicat dans un chiffrier Excel.
- (a) Nom de l'employé.
 - (b) Le lieu de travail.
 - (c) Le salaire horaire.
 - (d) Les heures travaillées.
 - (e) Les cotisations syndicales.
 - (f) Primes de prestations d'assurance-santé versées.

En plus des renseignements ci-dessus l'Employeur doit fournir au Syndicat les renseignements suivants tous les trois mois :

- (a) Classification
- (b) L'ancienneté au lieu de travail
- (c) Années de service avec la compagnie
- (d) Adresse résidentielle.
- (e) Numéro de téléphone.

- 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 :
- Le droit de diriger et de superviser la main-d'œuvre; de recruter, de déterminer les tâches de travail, de promouvoir, de rétrograder, de congédier, de déterminer les affectations du personnel; de décider de l'équipement et des matériaux qui doivent être utilisés; de classifier, 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 traité 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 dans 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. Lorsque 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 dans le comité de négociations.

- 7.03 Dans le cas 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 de 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 décidées d'un commun accord à l'avance. Le temps payé pour la présence ne doit pas excéder le nombre d'heures ou 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 à chaque entreprise un maximum de sept (7) jours de congé non rémunéré par année pour les délégués de l'unité de négociation. L'employeur devra accepter ces demandes de façon raisonnable. Ce congé vient s'ajouter au temps requis pour négocier la présente convention collective. Le nombre maximum de délégués qui s'absentent à un moment donné ne doit pas dépasser trois (3), et pas plus d'un (1) délégué par bâtiment.
- 7.07 Lorsque le syndicat désigne un employé de l'unité de négociation à un poste au sein du conseil exécutif de la section, l'employeur accorde à cet employé des périodes de congé sans solde à la demande du syndicat. Le syndicat accepte de donner à l'employeur un préavis d'au moins un mois avant le début et la fin de toute période de congé. L'employeur accède raisonnablement à cette demande. Une demande de congé de plus d'un mois peut être refusée dans les cas où il est difficile de remplacer un employé ayant une autorisation de sécurité.

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 affirmant qu'une partie a enfreint la présente convention ou par un employé qui n'a pas complété la période d'essai et qui a été injustement soumis à des mesures disciplinaires ou congédié. Une violation alléguée de la Loi sur les normes d'emploi peut également faire l'objet d'un grief.

8.03 Etape 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.

Etape 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.

Etape 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 Arbitrage

- (a) En l'absence de résolution après l'étape 3 de la procédure des griefs, l'une ou l'autre des parties peut soumettre la question à un arbitrage définitif et contraignant devant un arbitre unique.
- (b) Lorsque les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministère du Travail de désigner un arbitre.
- (c) Aucune personne ne peut être nommée comme arbitre si elle a participé à une tentative de négociation ou de règlement du grief, sauf accord mutuel.
- (d) Chacune des parties partage à parts égales les frais de l'arbitrage.
- (e) Les parties peuvent, d'un commun accord, renoncer à la présence d'un conseiller juridique à l'audience d'arbitrage. Dans de telles circonstances, les parties conviennent de ce qui suit :
 - Les parties tenteront de trouver un règlement par médiation avec l'aide de l'arbitre avant le début de l'audience ;

- L'arbitre aura le pouvoir de contrôler sa propre procédure afin de résoudre équitablement et le plus rapidement possible les questions soulevées dans le grief, y compris, mais sans s'y limiter, le pouvoir de définir les questions juridiques en litige, de déterminer si et de quelle manière il peut exiger des preuves pour déterminer les questions en litige, d'interroger les témoins devant les parties s'il le juge nécessaire, et de rendre des décisions au moyen de motifs abrégés ; et ;
- La décision de l'arbitre n'aura aucune valeur de précédent pour les différends futurs entre les parties.

8.07 Les deux parties signataires de cette convention collective conviennent que les délais peuvent être prolongés d'un commun accord.

8.08 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.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté est utilisée dans l'application des dispositions de la présente convention relatives à l'affichage des postes, à la mise en disponibilité et au rappel, aux jours fériés et aux vacances.

- 10.02 Un employé acquiert de l'ancienneté de la manière suivante :
- (a) Lorsqu'il est embauché par un signataire de la présente convention et qu'il a terminé la période de probation prévue à l'article 9.01, ou ;
 - (b) Lorsqu'il travaille à un compte qui n'est pas représenté par l'UIES et que ce compte est attribué à un signataire de la présente convention collective. Dans de telles circonstances, la date d'ancienneté de l'employé sera basée sur son service ininterrompu à ce compte ou auprès de l'entrepreneur déplacé, selon le plus élevé des deux.
- 10.03 L'ancienneté d'un employé sera maintenue pendant les changements de contrat et les déplacements entre les lieux de travail. Les employés ne doivent pas effectuer une période d'essai supplémentaire lorsqu'un contrat change de mains d'un employeur à un autre.
- 10.04 Lorsque deux employés ont la même date d'ancienneté, l'employé dont les trois derniers chiffres de son numéro d'assurance sociale sont les plus bas est réputé avoir plus d'ancienneté.
- 10.05 Dans tous les cas d'affichage de poste, de promotion, de placement, d'attribution de travail, de mise à pied et de rappel, l'employé le plus ancien, pourvu qu'il ait la compétence et la capacité d'exécuter le travail, a préséance.
- 10.06 L'ancienneté, une fois acquis, seront perdus pour les raisons suivantes :
- (a) Démission volontaire.
 - (b) Congédiement pour cause, qui n'est pas annulé par la procédure de grief et d'arbitrage.
 - (c) Absence du travail prévu pendant deux (2) jours consécutifs sans préavis à l'employeur, à moins que les circonstances ne l'empêchent de le faire.
 - (d) Mise à pied pendant douze (12) mois suivant la date de mise à pied.
 - (e) Sous réserve du Code des droits de la personne, absence prolongée pour cause de blessure ou de maladie pendant vingt-quatre (24) mois.
 - (f) Le fait de ne pas revenir le jour prévu après un congé autorisé sans explication satisfaisante pour l'entreprise.

(g) Les employés sont responsable d'informer la Compagnie de tout changement d'adresse, de numéro de téléphone et d'adresse électronique.

10.07 En cas de litige concernant la date d'ancienneté d'un employé, les parties conviennent que les relevés T-4 constituent une preuve suffisante pour déterminer l'ancienneté de l'employé.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE DES POSTES D'EMPLOI, MISES À PIED ET RAPPELS

11.01 POSTES VACANTS PERMANENTS

Lorsque la Compagnie décide de combler un poste vacant permanent ou de créer une nouvelle classification permanente, ce poste vacant est comblé de la manière suivante :

(a) Le poste vacant est affiché dans le lieu de travail pendant cinq (5) jours ouvrables et attribué au candidat le plus ancien, à condition qu'il ait les compétences et les capacités nécessaires pour effectuer le travail, dans ce lieu de travail. Remarque : Seuls les employés pour qui cette vacance ou ce poste entraînerait un changement de classification, une prime, une augmentation des heures ou un changement de quart de travail peuvent poser leur candidature.

(b) Si le poste vacant n'est pas pourvu par un candidat du lieu de travail, l'entreprise transmet l'avis de poste vacant par courriel ou par texte (avis de poste vacant électronique) à toutes les personnes inscrites sur la liste de rappel des mises à pied et aux personnes qui ont indiqué par écrit leur désir d'être informées des avis de poste vacant à l'échelle de l'entreprise conformément à l'article 11.06. Les personnes inscrites sur la liste de rappel des mises à pied ont vingt-quatre (24) heures (à l'exclusion des fins de semaine) pour répondre à un avis de poste vacant électronique et indiquer leur intérêt pour le poste. Le poste est attribué selon les modalités suivantes :

- i. au candidat ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel des mises à pied, qui possède les compétences et les capacités nécessaires pour effectuer le travail

- ii. si le poste n'est pas attribué à une personne inscrite sur la liste de rappel des mises en disponibilité, au candidat le plus ancien qui possède les compétences et les capacités nécessaires pour effectuer le travail, conformément à l'article 11.06.

Note : Lorsqu'un employé ayant une cote de sécurité secrète (ou supérieure) souhaite être transféré d'un site à un autre, l'employeur se réserve le droit de retarder cette demande jusqu'à ce qu'un remplaçant soit autorisé.

Note de clarté : Il incombe aux employés de fournir à l'employeur leur adresse courriel et/ou leur numéro de téléphone portable actuel capable de recevoir des textes.

- (c) Lorsqu'un poste vacant n'est pas pourvu conformément aux paragraphes a) ou b), l'Entreprise a le droit de :
 - i. Envoyer un courriel et/ou un texte à la personne ayant le moins d'ancienneté sur la liste de rappel qui a été licenciée d'un poste ayant les mêmes heures de travail et le même taux de rémunération, et qui se trouve à une distance raisonnable du poste vacant en l'obligeant à prendre le poste. Si l'employé ne retourne pas au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant le rappel écrit, il est réputé avoir abandonné son poste et perd son ancienneté, à moins qu'il n'ait demandé et obtenu de l'employeur une prolongation de ce délai. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans raison valable) ou ;
 - ii. Comblé le poste avec un candidat externe.

- (d) Dans les nouveaux immeubles qui n'ont jamais été dotés en personnel, l'employeur doit combler les postes vacants conformément aux paragraphes b et c seulement.

Les postes vacants secondaires créés lorsqu'un employé est affecté à un poste dans un autre immeuble sont offerts exclusivement aux personnes inscrites sur la liste de rappel des mises à pied conformément au paragraphe b). Si le poste secondaire vacant n'est pas comblé par une personne inscrite sur la liste de rappel des mises à pied, la Compagnie a le droit de combler le poste par un candidat externe.

11.02 POSTES VACANTS TEMPORAIRES

Les postes vacants temporaires dont la durée prévue est de quatre (4) mois ou plus sont comblés de la manière suivante :

Le poste vacant est affiché dans le lieu de travail pendant cinq (5) jours ouvrables et attribué au candidat le plus ancien dans ce lieu de travail, à condition qu'il ait les compétences et les capacités nécessaires pour effectuer le travail.

Si le poste vacant n'est pas pourvu par un candidat du lieu de travail, l'entreprise transmet l'avis de poste vacant par courriel et/ou par texte (avis de poste vacant électronique) à toutes les personnes inscrites sur la liste de rappel des mises à pied. Les personnes figurant sur la liste de rappel ont vingt-quatre (24) heures (à l'exclusion des fins de semaines) pour répondre à l'affichage électronique d'un poste. Le poste est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté sur la liste de rappel des mises à pied, à condition qu'il ait les compétences et les capacités nécessaires pour effectuer le travail.

Aucun poste vacant secondaire ne sera affiché à la suite de l'attribution d'un poste vacant temporaire à un membre du personnel.

Au retour de la personne qui a libéré le poste, la personne qui a assumé le poste temporaire retrouve son ancien poste s'il est encore disponible.

Si le poste temporaire est occupé par une personne figurant sur la liste de rappel des mises en disponibilité, cette personne continue d'être prise en considération pour les postes permanents conformément à l'article 11.01 b). Si cette personne obtient un poste permanent, le poste vacant qui en résulte peut être pourvu à la discrétion de la Compagnie pour le reste du poste temporaire vacant.

Si la personne qui a libéré le poste ne revient pas au travail, le candidat retenu conservera le poste vacant sur une base permanente.

Rien dans la présente convention n'empêche l'employeur de combler les postes vacants temporaires de moins de quatre (4) mois par de nouvelles embauches.

11.03 AFFICHAGE DES EMPLOIS

Tous les affichages de postes, y compris les affichages électroniques, doivent inclure les renseignements suivants :

Emplacement (adresse du bâtiment)

Classification du poste

Taux de rémunération

Heures de travail

Poste de travail

11.04 Une copie de tous les affichages de postes doit être remise au Syndicat. Les noms des soumissionnaires retenus pour ces postes vacants doivent également être communiqués au Syndicat.

11.05 TRANSFERTS DE SITE

Lorsque l'employeur propose de transférer un employé d'un site à un autre à la demande d'un client ou dans le cadre d'une procédure disciplinaire, il doit en informer le syndicat et en discuter avec lui avant que le transfert n'ait lieu, et le syndicat a le droit de déposer un grief contre le transfert.

11.06 Les employés qui souhaitent que leur candidature soit prise en considération pour des postes dans des lieux de travail autres que le leur doivent informer l'entreprise par écrit, entre le 1er et le 15 janvier ou entre le 1er et le 15 juin de chaque année, de leur intérêt à postuler pour ces postes vacants pour l'année à venir, à mesure qu'ils se libèrent. Ces employés ne seront pris en considération pour ces postes vacants qu'après que tous les candidats sur le site auront eu l'occasion de postuler par le biais de l'article sur l'affichage des postes de la présente convention collective.

Les employés qui sont transférés d'un site à un autre en vertu de la présente convention ne seront pas tenus d'effectuer une période d'essai supplémentaire et seront placés sur la grille salariale. Ce processus ne sera pas utilisé pour les postes vacants ultérieurs résultant d'un tel transfert. La Compagnie informera les employés de l'endroit où ils doivent soumettre leurs demandes de postes vacants.

11.07 MISE À PIED ET RAPPEL

En cas de réduction des heures normales de travail ou de mise à pied d'un poste, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) L'employé touché peut accepter la mise à pied ou exercer ses droits d'ancienneté pour supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté qui travaille dans le bâtiment ou le groupe de bâtiments (tel que convenu par les parties) dans une classification salariale égale ou inférieure, sur le même quart de travail ou sur un autre quart de travail. Les parties conviennent que l'employé initialement visé par la mise à pied doit avoir les compétences et les capacités nécessaires pour effectuer le travail du poste qu'il supplante.
- (b) Un employé ayant de l'ancienneté qui est mis à pied peut déplacer un employé en probation couvert par la présente convention ou sera placé sur la liste de rappel des mises à pied et sera considéré pour des postes vacants dans d'autres sites, conformément aux articles 11.01 et 11.02 de la présente convention. Lorsqu'un employé est placé sur la liste de mise à pied/de rappel, l'employeur lui demandera de fournir son adresse électronique et/ou son numéro de téléphone portable actuel capable de recevoir des textos.
- (c) Dans tous les cas de mise à pied au niveau du site, les employés en probation seront mis à pied avant les employés ayant atteint l'ancienneté, à moins que les employés ayant de l'ancienneté ne refusent d'occuper le poste de l'employé en probation.
- (d) Si la mise à pied résulte de la perte du contrat ou du site où l'employé est basé, l'entrepreneur déplacé n'est pas tenu de rappeler ou d'offrir un emploi à l'employé mis à pied.
- (e) Lorsqu'une mise à pied est de nature temporaire et ne dépasse pas treize (13) semaines, l'employé touché ne peut supplanter que l'employé le moins ancien dans sa classification.
- (f) Le rappel d'un ou de plusieurs employés mis à pied se fait par ordre d'ancienneté, par classification, à condition que l'employé rappelé ait les compétences et la capacité d'effectuer le travail disponible.
- (g) Les employés restent en rappel pendant une période de douze (12) mois.

- (h) Les employés doivent recevoir un préavis de mise à pied d'au moins sept (7) jours, si possible.
- (i) Sur demande, l'employeur fournit au syndicat une liste des personnes inscrites sur la liste de rappel de mise à pied.

Listes de rappel en cas d'urgence

Les employés indiqueront leur disponibilité pour un service d'urgence sur une liste d'appel d'urgence. Cette liste restera affichée en permanence et l'Entreprise appellera les employés dont le nom figure sur cette liste, de haut en bas, à tour de rôle, à condition que ces employés aient les qualifications, les compétences et la capacité d'effectuer le travail.

Les employés qui ne sont pas disponibles ou qui ne veulent pas accepter l'affectation seront considérés comme ayant travaillé aux fins de la progression sur la liste.

Note de clarification : Dans le présent article, un lieu de travail peut être défini comme un seul bâtiment ou un groupe de bâtiments par accord mutuel des parties."

ARTICLE 12 - SALAIRES

- 12.01 Les salaires horaires seront payés selon la classification et le calendrier prévu à l'annexe "A" du présent accord.
- 12.02 À compter du 1er janvier 2016, les employés seront payés toutes les deux semaines. Dans le cas d'un jour férié, les employés seront payés le jour ouvrable précédant le jour férié.
- 12.03 À compter du 1er janvier 2016, l'Employeur doit fournir un « dépôt automatique » de la rémunération nette sur le compte bancaire de l'employé. Dans de tels cas, il est de la seule responsabilité de l'employé de fournir les renseignements bancaires les plus récents, et l'Employeur veillera à ce qu'une déclaration de revenus soit remise aux employés en conformité avec l'exigence de distribution décrite dans le paragraphe 12.01. La déclaration de revenus doit inclure la paie de vacances de l'employé courus à ce jour.

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

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 13.01 L'horaire de travail habituel de chaque employé sera transmise à un employé ou à un représentant syndical sur demande.
- 13.02 L'employé qui se présente à son quart de travail prévu à l'horaire et qui constate qu'il n'y a pas de travail disponible est rémunéré pour quatre heures et demie (4,5) ou pour la durée de son quart de travail prévu à l'horaire (selon le moindre des deux) à son taux de rémunération normal, à moins qu'il n'ait été avisé au préalable de ne pas se présenter au travail ou que la non-disponibilité du travail résulte d'une cause indépendante de la volonté de l'Employeur, c'est-à-dire un incendie, une inondation, une grève ou un cas de force majeure, etc.
- (Note de clarification : le terme " cas de force majeure " n'inclut pas les interruptions de travail liées aux tempêtes de neige).
- 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 un temps et demi (1 1/2) du taux horaire établi à l'annexe « A » pour toutes les heures payées au-delà de quarante-quatre (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 de réduire les coûts de fonctionnement. L'employeur garde ses droits de mises à pied en suivant les provisions de l'article 11.02.

13.08 Les employés dont un quart de travail de plus de cinq (5) heures est prévu ont droit à une pause repas non payée d'un demi (1/2) heure.

13.09 Les employés dont un quart de travail 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.

Lorsque l'Employeur planifie une pause du midi non rémunérée d'une heure, les employés devront recevoir une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure pour toutes les heures travaillées, en plus de la totalité des autres salaires et primes énoncés dans la convention collective.

Note pour clarifier : Pour les deux comptes identifiés par les parties lors des négociations comme ayant une pause du midi non rémunérée d'une heure, cette disposition devra entrer en vigueur un mois avant l'expiration du contrat de service de l'employeur avec le client.

13.10 Tout employé doit être prêt à travailler lors du début de son quart de travail. L'employé doit disposer d'une période de cinq (5) minutes à la fin du quart de travail afin de lui permettre de changer ses vêtements, etc.

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS

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

Nouvel an	Vendredi saint	Fête de la reine
Fête du Canada	Action de grâces	Fête du travail
Lendemain de Noël	Noël	Fête de la famille

Les employés qui ont cumulé sept (7) jours de service ont droit à deux (2) jours personnels payés par année contractuelle.

Les employés qui ont cumulé un (1) an de service ont droit à quatre (4) jours personnels payés par année contractuelle.

Les employés qui ont cumulé cinq (5) années de service ont droit à cinq (5) jours de congé payés par année contractuelle.

Les employés sont autorisés à accumuler un maximum de huit (8) jours de congé personnel au cours d'une année contractuelle donnée.

Les jours de congé personnel non utilisés ne sont jamais rémunérés.

14.02 Si des jours de congé personnel sont utilisés pour des absences non liés à une maladie, ils doivent être demandés et seront planifiés à des dates mutuellement convenues.

Si des jours de congé mobile sont utilisés pour des absences liés à une maladie, l'employé devra fournir un préavis de quatre (4) heures du quart de travail, si possible, ainsi qu'une attestation du médecin, si l'Entreprise le demande.

14.03 Les employés admissibles qui ne sont pas affectés au travail pendant l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus seront payés leur tarif normal pour la journée.

14.04 Le lundi de Pâques, le jour de la Vérité et de la Réconciliation et le jour du Souvenir sont considérés comme des jours de travail normaux. Dans les immeubles où une partie ou la totalité des occupants observent un jour férié fédéral et où l'employeur demande à un employé de ne pas se présenter au travail ces jours-là, il doit le faire par écrit et l'employé a droit à son salaire normal pour la journée. Le lundi de Pâques et le jour du Souvenir devront être considérés comme des jours de travail normaux. Dans les immeubles où une partie ou la totalité des occupants observent un jour férié fédéral et que l'Employeur demande à un employé de ne pas se présenter au travail ces jours-là, cela devra être fait par écrit et il aura le droit de recevoir sa paie normale pour la journée.

- 14.05 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 une maladie avérée. Les employés à l'essai recevront une rémunération de jours fériés, conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.
- 14.06 Lorsqu'un jour férié est compris dans la période de congés annuels d'un employé, ce dernier peut, au choix, demander d'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.
- 14.07 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 10.03 de ce contrat.
- 15.02 Les employés auront droit à des vacances comme suit :
- (a) Les employés qui ont cumulé douze (12) mois de service pour l'Entreprise devront avoir droit à deux (2) semaines de vacances rémunérées à quatre (4%) pour cent du salaire brut.
 - (b) Les employés qui ont cumulé cinq (5) années de service pour l'Entreprise devront avoir droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées à six (6%) pour cent du salaire brut.
 - (c) Les employés qui ont cumulé quinze (15) années de service pour l'Entreprise devront avoir droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées à huit (8%) pour cent du salaire brut.
 - (d) Les employés qui ont cumulé vingt (20) ans de service pour l'Entreprise devront avoir droit à cinq (5) semaines de vacances rémunérées à dix (10%) pour cent du salaire brut.
- 15.03 La rémunération de congé sera calculée séparément ou sera versée par chèque séparé.

- 15.04 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 et sous réserve des nécessités du service. Les demandes ne peuvent être refusées de façon déraisonnable. Les employés qui manquent la date limite se verront attribués des périodes de congés en fonction de la disponibilité des dates.
- 15.05 Tous les formulaires de demandes de vacances devront être fournis à tous les employés et toutes les demandes de vacances devront recevoir une réponse écrite avant la date limite mentionnée dans l'article 15.04 ou dans les sept (7) jours civils qui suivent la soumission de la demande dans tous les autres cas.

ARTICLE 16 - CONGÉ AUTORISÉ

- 16.01 Un employé peut demander un congé sans solde ou sans avantages sociaux de six (6) semaines pour des raisons personnelles. Une telle demande doit se faire par écrit, en indiquant clairement la/les raison(s) qui la justifie, et doit être soumise au gérant le plus tôt possible. De telles demandes ne seront pas refusées sans motif valable. 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 — En cas de décès du conjoint, d'un enfant, d'un enfant 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 convient d'accorder un congé rémunéré d'un maximum de trois (3) jours consécutifs du travail planifié. Les trois (3) jours doivent comprendre, ou précéder/suivre immédiatement le jour des funérailles.

En cas de décès de la belle-mère, du beau-père, l'Entreprise convient d'accorder un congé rémunéré de deux (2) jours du travail planifié.

En cas de décès de la tante, de l'oncle, du beau-fils, de la belle-fille, de la belle-sœur ou du beau-frère d'un employé, l'Entreprise convient d'accorder un congé rémunéré d'un (1) jour du travail planifié.

En cas de décès d'un grand-parent du conjoint, l'Entreprise convient d'accorder un congé rémunéré d'un (1) jour du travail planifié.

- 16.03 Fonctions de juré — Un employé appelé à siéger en tant que juré ou sommé comparaitre comme témoin de l'Entreprise se verra accordé des jours de congé et sera payé le montant de la différence entre son salaire normal et les sommes perçues en tant que juré ou témoin à comparaitre. 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 dans le cas d'absentéisme excessif. L'Employeur assumera les coûts, jusqu'à vingt (20) dollars du certificat médical si ce dernier est exigé par l'Entreprise. Le remboursement se fera au moyen d'un chèque séparé et ne sera pas assujéti aux retenues sur la paie.
- 16.06 Un employé se verra accordé 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.

Dès leur entrée en fonction auprès de l'employeur, les employés reçoivent un uniforme comprenant trois (3) chemises ou chemisiers et, lorsqu'un pantalon est requis, deux (2) paires de pantalons ou un remboursement jusqu'à concurrence de 80 \$ par année pour l'achat d'un pantalon. L'employé doit présenter un reçu d'achat acceptable. D'autres articles d'uniforme peuvent s'appliquer et sont fournis par l'entreprise, le cas échéant. Les employés doivent confirmer la réception des uniformes et doivent se présenter au travail en uniforme.

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.

Chaque employé est responsable de l'achat de ses chaussures. Des chaussures fermées avec une semelle antidérapante doivent être portées au travail. Lorsque des chaussures de sécurité certifiées doivent être portées au travail, l'entreprise rembourse les employés jusqu'à cent cinquante (150,00 \$) dollars tous les deux (2) ans sur présentation d'un reçu d'achat acceptable.

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, 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 superviseurs peuvent effectuer un travail fait généralement par l'unité de négociation aux fins d'expérimentation et de formation, d'urgences fines ou effectué avant la date de ratification de cet accord.

Par souci de clarté, les personnes engagées à titre d'employés de projets spéciaux avant le 5 août 2015 sont considérées comme des superviseurs. Les personnes engagées à titre d'employés de projets spéciaux à compter du 5 août 2015 doivent être incluses dans l'unité de négociation.

18.03 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.

18.04 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 de jeûnes religieux.

Il ne devra y avoir aucune discrimination contre un employé sur la base du sexe, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de la race, de la croyance religieuse, de la couleur, de l'origine nationale ou de l'âge.

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

18.06 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'Employeur accepte 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 moins 30 jours avant le changement. Les deux parties acceptent de se rencontrer, si nécessaire, dans les deux semaines suivant la date de l'avis.

- (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 négociation.
- (c) De discuter et de déterminer conjointement si de nouvelles classifications devraient être créées et si oui, de négocier un salaire approprié pour ces nouvelles classifications. Il est entendu qu'aucune nouvelle classification sera moins élevé que les taux établis dans l'annexe A.

18.07 Lorsque l'employeur modifie l'affectation de travail d'un employé, il doit lui fournir une orientation et une familiarisation avec ses fonctions.

18.08 Nonobstant tout autre article de cette convention collective, les parties se rencontreront tous les trimestres pour réviser les questions d'intérêt mutuel concernant l'industrie.

ARTICLE 19 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

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 tableau d'affichage. Lorsqu'aucun tableau d'affichage 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

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 ensemble pour promouvoir des pratiques de travail sécuritaires, un environnement sain et la mise en application des règles et procédures de sécurité.

Les employés qui travaillent à des emplacements qui nécessitent un CMSS pour l'installation doivent élire un employé conformément à la LSST et participer aux activités du comité conformément aux instructions de l'installation. Conformément à la Loi sur la santé et la sécurité et la sécurité au travail, un membre du comité ou un représentant de la santé et de la sécurité devra être considéré comme étant au travail tandis qu'il satisfait aux exigences de la Loi, et il devra être payé à son taux normal ou son taux majoré, selon le cas.

- 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.
- 20.04 Si l'employé allègue que des pratiques ou des conditions dangereuses existent, l'employé en question a l'obligation de signaler immédiatement cette pratique ou cette condition à l'employeur.
- 20.05 Les employés devront signaler tout accident ou toute blessure de nature professionnelle à leur superviseur immédiat dès leur occurrence, et l'employé et l'employeur doivent immédiatement s'acquitter de toutes les responsabilités énumérées dans la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.

ARTICLE 21 - POLITIQUE DE SALAIRES DE SUBSISTANCE

- 21.01 Dans le cas où le gouvernement fédéral établit une politique exigeant aux contractants de fournir aux employés qui travaillent dans des bâtiments fédéraux avec des salaires et/ ou des avantages sociaux qui sont supérieurs à ceux prévus dans le présent accord, ces salaires plus élevés et ces avantages sociaux feront partie de cet accord.

ARTICLE 22 - ASSURANCES SANTÉ

- 22.01 L'employeur inscrit tous les employés qui ont terminé leur période de probation au SEIU Local 1 & 2 Benefit Trust et verse au nom des employés admissibles quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) pour chaque heure travaillée ainsi que pour chaque heure de vacances payées. La prime horaire passera à quatre-vingt-quinze cents (0,95 \$) l'heure le 1er juillet 2024.
- 22.02 Un employé en congé autorisé ou en mise à pied temporaire pendant une période maximale de trois (3) mois peut maintenir son adhésion au régime d'avantages sociaux, à condition de verser d'avance à l'administrateur du fonds de fiducie le paiement complet des primes conformément à la politique du régime.
- Dans un cas de maladie avérée, l'employé peut maintenir son adhésion au régime d'assurances santé pendant une période maximale de douze (12) mois, à condition de verser d'avance à l'administrateur du fonds de fiducie le paiement complet des primes.
- 22.03 Ces envois de fonds seront utilisés pour la mise à disposition d'un tableau de prestations d'assurance-santé pour tous les employés éligibles.
- 22.04 L'employeur doit inscrire tous les employés admissibles au régime d'assurance-santé le premier jour du mois suivant la période d'essai.
- 22.05 L'Employeur verse les cotisations mentionnées dans le tableau de prestations à la caisse fiduciaire de bienfaisance ainsi que tous les renseignements pertinents au plus tard le 15^{ème} jour de chaque mois.
- 22.06 Le Syndicat fournira aux employeurs des rapports trimestriels sur les niveaux d'adhésion à la fiducie de prestations du Syndicat pour les personnes couvertes par la présente convention. Il est entendu que pour que le Syndicat puisse satisfaire à cette obligation, tous les signataires à la présente convention doivent soumettre les primes électroniquement et leurs remises ne doivent pas être en souffrance.

ARTICLE 23 - DURÉE

- 23.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2019 et restera en vigueur jusqu'au 30 juin 2022.

Pour L'Entreprise

Pour le Syndicat

Straw K.

ABM Industries

[Signature]

Tom Galivan

ALCO Janitorial Services

[Signature]
Allen Maintenance Ltd.

[Signature]
Bee-Clean Building Maintenance

[Signature]
Cleanmatters Janitorial Services Limited
/ Dustmoon Maintenance Limited

[Signature]
Compass Group Canada Ltd.

[Signature]
Dexterra

[Signature]
Domus Building Cleaning Company Ltd

[Signature]
Dow Building Cleaners

[Signature]
Evrupos Janitorial Services Limited

[Signature]
GDI Services (Canada) LP/ Empire Maintenance

[Signature]
Hallmark Housekeeping Services Inc.

[Signature]
Mary Sardella - Dir HR
Impact Cleaning Solutions


ION Cleaning Solutions

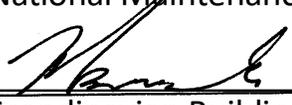

iRestify


Kleenway Services


M.A. Independent

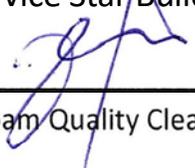

Nasco Building Cleaning Inc.


National Maintenance


Scandinavian Building Services


Service Ménagers Roy (Les)


Service Star Building Cleaning Inc.


Siloam Quality Cleaning Services

ANNEXE « A » - CLASSIFICATION ET SALAIRES

Taux de salaire minimum

	July 1 st 2022	Jan 1 st , 2023	July 1 st 2023	Jan 1 st , 2024	July 1 st 2024	Jan 1 st , 2025
Nettoyeur	\$.70	\$.30	\$.50	\$.30	\$.50	\$.30
Porteur de jour	\$.70	\$.30	\$.50	\$.30	\$.50	\$.30

Note : Les employés en période d'essai recevront un taux inférieur de 25 cents au taux minimum.

Les personnes employées à la date de la ratification ne subiront aucune réduction de salaire ou de tout autre droit à l'emploi.

Protection du salaire

(a) Aucun employé ne recevra, aux dates susmentionnées, une augmentation de salaire inférieure à celle prescrite ci-dessus.

(b) À compter du 1er janvier 2023, si le gouvernement provincial augmente le salaire minimum d'un montant supérieur aux augmentations salariales combinées au cours d'une année civile de la présente convention, les taux de salaire seront ajustés à la hausse pour tenir compte de la différence. (Par exemple : Si le salaire minimum est augmenté de 85 cents le 1er octobre 2023 ; l'augmentation salariale du 1er octobre 2023 sera de 35 cents au lieu de 30 cents).

Primes :

projet spécial	0.50
chef de file	0.50

À des fins de clarification, la prime de quart de minuit s'applique lorsque la majorité des heures travaillées ou prévues se situent entre minuit et 8 h. La prime de quart de minuit sera payée pour toutes les heures.

La prime de quart est incluse dans le paiement des jours personnels, des jours fériés, des vacances et des cotisations de retraite.

Les parties conviennent qu'à aucun moment une personne couverte par cette convention ne gagnera un taux de salaire inférieur à 0,50 cents/heure au-dessus du salaire minimum.

ANNEXE « B » - SÉCURITÉ LORS DE LA RETRAITE

À compter du 1^{er} avril 2022, l'Employeur devra inscrire tous les employés admissibles dans le régime de retraite multisectoriel, dont les modalités et les cotisations sont présentées dans l'annexe « B ».

Dans cet article, les termes utilisés devront avoir les significations indiquées :

1. (a) « régime » s'entend du régime de retraite multisectoriel ;
- (b) « salaire applicable » s'entend du salaire de base des heures normales pour toutes les heures travaillées et, de plus :
 - i) la composante d'heures normales pour les heures travaillées lors d'un jour férié; et
 - ii) l'indemnité de jours fériés, pour les heures non travaillées; et
 - iii) l'indemnité de congé annuel; et
 - iv) l'indemnité de maladie versée directement à l'employeur (mais pas les paiements d'indemnité de courte durée versés par un assureur), faisant en sorte que l'employé est intégralement payé pour les heures manquées en raison d'une maladie. Le salaire applicable inclut toute indemnité de maladie qu'un employé a le droit de recevoir en argent comptant, en dépit du fait qu'il ne s'est pas absenté du travail ; et

La totalité des autres paiements, primes, allocations et paiements semblables sont exclus.
- (c) « employé admissible » s'entend de tous les employés de l'unité de négociation qui ont terminé leur période d'essai avec l'employeur.

2. À compter du 1^{er} avril 2022, chaque employé admissible devra cotiser au régime, pour chaque période de paie, un montant égal à 1% du salaire applicable. L'employeur devra cotiser au régime au nom de chaque employé admissible, pour chaque période de paie, un montant égal à 1% du salaire applicable.

À compter du 1^{er} avril 2025, chaque employé admissible cotisera pour chaque période de paie un montant égal à 2 % du salaire applicable au régime. L'employeur cotisera au nom de chaque employé admissible pour chaque période de paie, un montant égal à 2 % du salaire applicable au régime.

3. Les cotisations des employés et de l'employeur devront être versées au régime par l'employeur dans les trente (30) jours qui suivent la fin du mois civil pendant lequel se termine la période de paie à laquelle les cotisations sont attribuables. L'employeur devra verser toutes les cotisations de la manière demandée par l'administrateur du régime.
4. L'employeur convient de fournir à l'administrateur du régime, en temps voulu, tous les renseignements requis conformément à la Loi sur les régimes de retraite, L.R.O. 1990, chap. P-8, telle que modifiée, et la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada), dont l'administrateur peut raisonnablement avoir besoin pour consigner et traiter correctement les cotisations de retraite et les prestations de retraite. S'ils sont conservés par l'employeur en format électronique intelligible, les renseignements devront être fournis au régime dans ce format, si l'administrateur le demande.

Pour plus de précision, les éléments requis par l'article 4 de la convention pour chaque employé admissible comprennent :

- (a) À fournir à l'ouverture du régime

date d'embauche ;

date de naissance ;

numéro d'assurance sociale ;

date de la première cotisation ;

liste d'ancienneté, doit inclure les heures entre la date d'embauche et l'entrée de l'employeur dans le fonds ;

sexe.

(b) À fournir avec chaque versement

nom ;

numéro d'assurance sociale ;

versement mensuel ;

gains admissibles ;

cotisations depuis le début de l'année ;

partie de l'employeur des arriérés dus en raison d'une erreur ou d'une inscription tardive par l'employeur.

(c) À fournir initialement et lors des changements de statut

adresse complète ;

date de cessation d'emploi, le cas échéant (MM/JJ/AA)

(d) À fournir une fois par an, mais pas plus tard que le 31 décembre

liste des adresses complètes de tous les employé admissibles ;

périodes d'absence attribuables à une maladie ou une invalidité, y compris la CSPAAT (tandis que l'employé conserve son ancienneté) ;

périodes de mise à pied, lorsque l'employé peut être rappelé ;

périodes d'absence attribuables à une grossesse ou à un congé parental ;

périodes de grève ou de lockout ;

autres congés autorisés ;

heures travaillées par les employés couvertes par la convention collective qui ne sont pas encore des employés admissibles, pendant le mois et cumulativement depuis leur date d'embauche.

5. L'Employeur convient d'être lié par les modalités de la convention et de la déclaration de fiducie établissant le régime de retraite multisectoriel, ainsi que par le régime adopté par les fiduciaires du régime, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre. De plus, l'employeur convient de conclure une convention de participation avec les fiduciaires du régime sous la forme jointe aux présentes en tant qu'annexe « B ».
6. Le Syndicat reconnaît et convient que mis à part le versement de ses cotisations au régime de la façon énoncée dans le présent article, l'employeur ne devra pas être tenu de cotiser au coût des prestations fournies par le régime ou être responsable de fournir de telles prestations.

Le Syndicat et l'employeur reconnaissent et conviennent qu'en vertu des lois ou des règlements actuels sur les régimes de retraite, l'employeur n'est pas tenu de financer un déficit du régime, mais il est tenu de ne cotiser que le montant requis par la convention collective en vigueur entre les parties. Il est convenu et entendu par l'employeur et le syndicat que si les lois ou les règlements actuels sur les régimes de retraite changent de manière telle que l'obligation de l'employeur de cotiser au régime dépasse le montant indiqué dans la convention collective alors en vigueur, les parties négocieront un moyen de soulager l'employeur de cette obligation accrue dans la mesure où de telles obligations dépassent celles qu'aurait l'employeur si le régime était un régime à cotisations déterminées.

LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente #1 : Descriptions d'emploi

Dans les quatre (4) mois suivant la date de ratification, les parties formeront un comité chargé d'élaborer des descriptions d'emploi. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, la question sera soumise à l'arbitrage des intérêts.

Lettre d'entente #2 : Épiceries et magasins à grande surface.

ATTENDU QUE les parties sont signataires d'une convention collective englobant les employés de l'employeur dans la ville d'Ottawa, et ;

ATTENDU QUE la convention collective englobe les épiceries et les magasins à grande surface d'une superficie de 35 000 pieds carrés ou plus ; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que ce travail est actuellement difficile à exécuter soi-même ;

IL EST RÉSOLU QUE

1. Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur sera autorisé à sous-traiter le travail dans les magasins à grande surface et les épiceries à l'extérieur de la convention collective, à condition que :
 - a) Le compte n'est pas actuellement syndiqué par l'UIES ou un autre agent négociateur.
 - b) Le compte n'est pas syndiqué par l'UIES ou un autre agent négociateur au moment où le compte est attribué à l'entrepreneur.
2. La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.

Lettre d'entente # 3 : Maintien des normes salariales

Si l'Employeur obtient de nouveaux lieux 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 l'Employeur obtient de nouveaux lieux 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 ces nouveaux lieux de travail.

Si les parties ne peuvent s'entendre, chacune des parties peut invoquer l'arbitrage tel que décrit dans l'article 8.07 de cette entente.

Lettre d'entente # 4 : 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 # 5 : Nouveaux bâtiments

Les bâtiments qui sont compris dans le champ d'application de l'accord, mais qui sont actuellement exclus de l'accord des parties seront inclus dans cet accord lors de la ratification de l'accord.

Lettre d'entente # 6 : Clause pour communautés équitables

Si le Syndicat accepte de différents termes économiques et des conditions plus favorables à un Employeur exécutant des travaux couverts 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 faite à travers les dispositions de règlement des griefs et d'arbitrage de l'accord.

ADDENDA ET PROTOCOLES DE L'ACCORD

#1 Protocole d'accord : Manœuvres à l'Université d'Ottawa (Dexterra)

#2 Protocole d'accord : Bagagistes à l'Aéroport international d'Ottawa (Bee Clean)

#3 Protocole d'accord : Projet de travail spécial chez Ikea (Kleenway Services)

**Memorandum of Agreement
Re: U of Ottawa Handymen**

Between the parties:

Service Employees International Union Local 2
Brewery, General and Professional Workers Union (The Union)

-and-

Dexterra (The Employer)

Whereas persons employed as Handymen at the University of Ottawa are encompassed by the city-wide collective agreement between the parties, and;

Whereas the parties wish to establish the terms and conditions of employment for this employee group;

Be it resolved, all of the terms and conditions of the collective agreement shall apply to this group of employees except as where amended below:

1. WAGES

The general wage increases shall be as follows:

July 1 st 2022	Jan 1 st , 2023	July 1 st 2023	Jan 1 st , 2024	July 1 st 2024	Jan 1 st , 2025
\$.70	\$.30	\$.50	\$.30	\$.50	\$.30

The minimum rates for Handymen in residence shall be as follows:

July 1 st 2022	Jan 1 st , 2023	July 1 st 2023	Jan 1 st , 2024	July 1 st 2024	Jan 1 st , 2025
\$17.90	\$18.20	\$18.70	\$19.00	\$19.50	\$19.80

The minimum rates for Handymen in campus buildings shall be as follows:

July 1 st 2022	Jan 1 st , 2023	July 1 st 2023	Jan 1 st , 2024	July 1 st 2024	Jan 1 st , 2025
\$19.90	\$20.20	\$20.70	\$21.00	\$21.50	\$21.80

Signed 11/10/2022

The Employer

Jarrod Desjardins

The Union

Sharoni Mitra

Page 1 of 2

**Memorandum of Agreement
Re: Baggage System Operators**

Between the parties:

Service Employees International Union Local 2
Brewery, General and Professional Workers Union (The Union)

-and-

Bee Clean Building Maintenance Inc. (The Employer)

Whereas persons employed as Baggage System Operators at the Ottawa Airport are encompassed by the city-wide collective agreement between the parties, and;

Whereas the parties wish to establish the terms and conditions of employment for this employee group;

Be it resolved, all of the terms and conditions of the collective agreement shall apply to this group of employees except as where amended below:

1. WAGES

The wage rates for Baggage Systems Operators shall be as follows:

Minimum Rates:

July 1, 2022	Jan 1, 2023	July 1, 2023	Jan 1, 2024	July 1, 2024	Jan 1, 2025
17.40	17.70	18.20	18.50	19.00	19.30

Note: Probationary employees will receive 25 cents per hour less than the above wage rates.

Premiums:

- **\$0.50/hr for evening shift (5 pm to 11 pm)**
- **\$0.70/hr for night shift (11 pm to 5 am)**

- **\$1.75/hr for Lead Hand Premium**

Clarity Note: The Evening/Night Shift Premium and the Leadhand Premium shall be pyramided where applicable.

Wage Protection

- **No employee shall receive a wage increase on the above dates that is less than prescribed above.**
- **Effective January 1, 2023, if the provincial government increases the minimum wage by an amount that is greater than the combined wage increases in any calendar year of this agreement the wage rates will be adjusted upward to account for the difference.**

2. BENEFITS

The provision of Health and Welfare Benefits shall be in accordance with the following:

- c) **Baggage Systems Operators who have completed their probation period and who work twenty-four (24) hours or more per week shall be entitled to benefits on the following basis:**

The Employer shall contribute one hundred and thirty dollars (**\$138.66**) per month plus applicable taxes to the Service Employees International Union Local 1 and 2 Health and Welfare Benefit Trust Fund. **Effective July 1, 2024, this amount shall increase to \$147.32 per month plus applicable taxes.**

The Employer shall enroll all eligible employees in the plan on the first day of the month following probation.

The Employer shall remit the contributions referred to in this Schedule to the Benefit Trust along with all back up information no later than the 15th day of each month.

Interest on delinquent contributions: Provided a site or group of sites has not been remitted, the trustees of the SEIU Local 1 & 2 Benefit Trust may charge interest on contributions to the trust which are overdue by more than thirty (30) days at the rate of the Scotiabank forty-five (45) day GIC rate on the first day on the month in question plus 4% compounded monthly. With the exception that mistakes made in good faith by the Employer are exempt from this clause.

Upon forty-five (45) days request by a properly authorized representative of the Union the Employer shall provide the applicable payroll records to review and ensure contributions to the trust are being made correctly and to ensure that employees are being properly paid. This request may be made not more than every six (6) months.

An employee(s) on leave of absence or temporary layoff for a period of up to three (3) months may remain enrolled in the benefit plan provided such employee makes the full premium payment in advance to the Trust Fund Administrator.

In cases of proven illness, the employee may remain enrolled in the benefit plan for a period of up to twelve (12) months, provided such employee makes the full premium payment in advance to the Trust Fund Administrator.

The employee shall contribute twenty (\$20) per month to the trust fund, if so directed by the Union. The schedule of benefits will be created by the Service Employees International Union Local 1 and 2 Health and Welfare Benefit Trust Fund.

- d) Employees who work less than twenty-four hours per week shall receive benefits in accordance with the city-wide collective agreement.

3. HOURS OF WORK AND OVERTIME

Article 13 of the collective agreement shall be amended to read:

- 13.01 The normal work schedule for each employee shall be made available to an employee or union Representative upon request.
- 13.02 The parties agree to meet as soon as possible following the signing of this agreement to discuss ways to provide as many full time positions as can be accommodated while meeting operational requirements.
- 13.03 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.
- 13.04 The Employer agrees to distribute excess work on the basis of seniority

to those employees who have indicated they wish to perform extra work on a posted sign-up sheet. This work will be offered to employees in the classification normally assigned to perform work.

- 13.05 The Employer agrees to pay time and one-half (1 1/2) the hourly rate established in Schedule "A" for all hours paid in excess of forty-four (44) hours in a work week.
- 13.06 The Employer will not reschedule any employees for the purpose of avoiding overtime.
- 13.07 Available overtime opportunities shall be offered on the basis of seniority, to employees who have expressed their desire to work overtime, and are available.
- 13.08 The parties agree that shift changes between employees shall not be unreasonably denied.
- 13.09 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).

4. BULLETIN BOARDS

New Article 19.02:

- 19.02 The seniority list shall be posted every three months on the Union bulletin board and shall at a minimum include the employee's name and hiring date. Seniority for employees hired on the same date shall be determined according to the employee with the lower employee number (last three digits).

5. HEALTH AND SAFETY

New Article 23.05:

The parties agree to meet as soon as possible following the signing of this agreement to discuss ways to provide employees with work gloves, padded working mats, hearing protection earmuffs and appropriate summer and winter clothing.

6. EMPLOYEE PARKING

The Employer shall provide monthly employee parking passes for employees who regularly drive their own vehicle to work.

7. BOOT ALLOWANCE

Paragraph six of Article 17.01 will be amended to read as follows:

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 **(\$200.00)** dollars every two (2) years upon presentation of an acceptable purchase receipt.

Signed _____-2022.

The Employer



The Union



MEMORANDUM OF AGREEMENT (Ikea)

Between:

Kleenway Services. ("Kleenway")

And:

SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL UNION, LOCAL 2 ("the Union")

(collectively "the Parties")

Whereas on-going discussions have taken place between the parties concerning work assignments, duties, tasks, job classifications and scope for Kleenway's operations at Ikea (2685 Iris St) in Ottawa ON which started in September 2022;

And whereas employees of Kleenway at Ikea are covered by a collective agreement with the Service Employees International Union Local 2;

Be it resolved:

1. The parties are entering an agreement to classify employees conducting cleaning, dishwashing, cart collecting, and item transportation duties at Ikea as "special project" workers who will receive a \$0.50 special project premium as per the terms of the collective agreement.
2. Any employee conducting a combination of these duties shall receive the special project premium.
3. Any employee conducting a combination of these duties shall remain a member of the Bargaining Unit.

Signed October 26th 2022.

Sharoni Mitra

For the Union

Per: Kleenway Services
George Kakarelis
GKali

For the Employer