

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

UNIFOR

ET

EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD.

TECHNICIENS À
L'ÉQUIPEMENTS DES BÂTIMENTS



**EN VIGUEUR
LE 13 FÉVRIER 2022**



VF

CMC

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLES

1. Reconnaissance du Syndicat et portée de la Convention.....	2
2. Discrimination	2
3. Déductions.....	2
4. Représentants syndicaux	3
5. Temps alloué pour affaires syndicales	4
6. Dépenses.....	5
7. Grève et lock-out	5
8. Droits de la direction.....	5
9. Définitions	5
10. Ancienneté.....	7
11. Remaniement du personnel	7
12. Sécurité et santé.....	8
13. Mesures disciplinaires et non disciplinaires	9
14. Griefs	10
15. Arbitrage	13
16. Modalités salariales	14
17. Heures de travail.....	16
18. Heures supplémentaires.....	20
19. Jours fériés	23
20. Vacances annuelles	24
21. Indemnité de déplacement et remboursement des frais de séjour et de transport.....	26
22. Affichage des postes	27
23. Avantages sociaux et absence pour cause de maladie	28
24. Conditions de travail diverses.....	30
25. Information des employés et du Syndicat	30
26. Tableau d'affichage	31
27. Devoir de juré et de témoin	31
28. Congé en case de deuil.....	32
29. Congé pour les employés ayant des responsabilités familiales.....	32
30. Équité en matière d'emploi.....	33
31. Procédure de négociation.....	33
32. Durée de la Convention	33
Attestation.....	35

ANNEXES

A - Emploi et échelle salariale	36
B - Échelles de salaires	37
C - Régime d'indemnité supplémentaire	38

MÉMOIRES D'ENTENTE

Comité de santé et sécurité	41
Programme de mise en disponibilité	42
Vacances pour l'année civile de la retraite	43
Semaine de vacances fractionnée	44
Congé d'étude payé.....	45

LA PRÉSENTE CONVENTION, faite en duplicata ce 17^e jour de février 2022 est conclue

ENTRE

UNIFOR, agent négociateur dûment accrédité, ci-après désigné sous le nom de « le Syndicat »,

D'UNE PART,

-et-

EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD., ci-après désignée sous le nom de « la Compagnie »,

D'AUTRE PART.

VF

CMC

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La Compagnie s'engage à reconnaître le Syndicat comme seul agent négociateur des employés visés par la présente convention.

1.02 La convention s'applique à tous les techniciens à l'équipements des bâtiments de la Compagnie visés par l'ordonnance d'accréditation émise par le **Tribunal administratif du travail** le **20 août 2021**. Lorsque les deux parties conviendront mutuellement qu'il existe manifestement des points communs importants entre un nouvel emploi établi pendant la durée de la convention et l'emploi de l'unité, ce nouvel emploi sera couvert par la présente convention.

ARTICLE 2

DISCRIMINATION

2.01 La Compagnie s'engage à ne pas se livrer à des actes de discrimination contre un employé parce qu'il est membre du Syndicat ou parce qu'il s'occupe, au nom du Syndicat, d'activités autorisées aux présentes.

2.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent de ne pas se livrer à des actes de menace, d'intimidation ou de discrimination contraires à la *Charte des droits et libertés de la personne* (Charte québécoise) ou à l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective.

2.03 La Compagnie et le Syndicat s'engagent à travailler ensemble à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement tel que défini par les lois applicables.

2.04 Au sens de la présente convention, le genre féminin et le genre masculin désignent indistinctement le personnel des deux sexes et n'établissent aucune distinction particulière basée sur le sexe.

ARTICLE 3

DÉDUCTIONS

Cotisations syndicales

3.01 Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient une somme équivalente à la cotisation syndicale ordinaire sur le salaire de tous les employés de l'unité de négociation. Tous les employés actuels doivent payer la cotisation syndicale et tous les employés embauchés ou réembauchés au sein de l'unité de négociation doivent, comme condition d'emploi, payer la cotisation syndicale dans les 30 jours après avoir été embauchés ou réembauchés.

3.02 La Compagnie convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires à chaque période de paie.

3.03 Le plus tôt possible après chaque période de paie, la Compagnie doit remettre par chèque les sommes ainsi perçues au secrétaire-trésorier d'Unifor. La Compagnie convient en outre de fournir une liste indiquant le montant retenu pour chaque employé. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie, au moyen d'une formule approuvée par cette dernière, de tout changement à la section locale à laquelle chaque employé paie sa cotisation.

3.04 Le montant de la cotisation syndicale mensuelle ordinaire sera le montant que le secrétaire-trésorier du Syndicat national pourra attester de temps à autre à la Compagnie pour la section locale et ne doit comporter aucun autre montant tel que droit d'entrée, prime d'assurance ou cotisation spéciale.

Fonds de justice sociale d'Unifor

3.05 (a) La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation un montant équivalant à un cent (0,01 \$) par heure normale travaillée destiné au fonds de justice sociale d'Unifor. Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée et que la Compagnie en est informée conformément aux dispositions de la section 3.06, ce montant ne sera pas retenu.

(b) Cette retenue à la source sera faite à chaque période de paie et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le fonds de justice sociale d'Unifor, le plus tôt possible après chaque période de paie.

3.06 Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée, il doit en aviser par écrit le représentant national approprié d'Unifor. Le Syndicat informera alors par écrit le gestionnaire des ressources humaines, du nom de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fonds de justice sociale d'Unifor. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

Généralités

3.07 La Compagnie cesse d'effectuer les retenues lorsque l'employé est affecté à un poste qui n'est pas visé par la présente convention, sauf dans le cas d'employés affectés à un poste temporaire ou intérimaire de dirigeant.

3.08 Quand, pour une période de paie donnée, l'employé n'a pas un revenu suffisant pour permettre les retenues, la Compagnie n'est pas tenue d'effectuer ces retenues sur les revenus subséquents.

3.09 Il est entendu et convenu que le Syndicat tiendra la Compagnie indemne et à couvert de toutes les réclamations qui peuvent lui être faites par un employé, ou au nom d'un employé, ou d'employés, relativement aux sommes retenues sur les salaires en vertu du présent article.

ARTICLE 4

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.01 Le nombre de représentants syndicaux locaux, y compris le délégué suppléant, ne doit pas excéder deux (2). Les parties conviennent de se consulter, advenant une augmentation significative du nombre d'employés à représenter.

4.02 (a) Le Syndicat convient de communiquer à la Compagnie, via l'adresse électronique fournie par la Compagnie, le nom du délégué syndical et de communiquer les mêmes renseignements, de la même manière, lorsqu'il y a un remplaçant ou un suppléant. Un délégué syndical ne doit pas agir à ce titre durant les heures de travail avant que la Compagnie n'ait été avisée de sa nomination.

(b) Lorsqu'un délégué syndical ne peut pas représenter les employés de sa section locale, un délégué syndical suppléant de cette section locale peut le remplacer, et la Compagnie doit en être informée.

4.03 La Compagnie convient de ne pas refuser aux représentants nationaux et au président de la section locale, sans motif valable, la permission d'entrer dans ses locaux. Tout accès doit se faire en conformité avec les protocoles d'accès pour visiteur en vigueur.

ARTICLE 5

TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

5.01 (a) L'employé qui a un grief ou une plainte, ou un grief ou une plainte possible, à formuler peut conférer avec son délégué syndical ou avec la direction durant ses heures de travail prévues.

(b) Le délégué syndical peut s'occuper des griefs ou participer à des rencontres avec des représentants de la Compagnie, durant ses heures de travail prévues, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé ou le délégué syndical s'entende avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées.

(c) Toutes les activités ayant trait à un grief, autres que celles dont il est fait mention dans la présente section, doivent être considérées comme « autres activités syndicales » et sont régies par les dispositions de la section 5.03.

5.02 Un représentant négociateur autorisé par le Syndicat peut se voir allouer du temps aux fins de la négociation, sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que ce temps soit effectivement consacré à la négociation de la convention collective mais ce, uniquement jusqu'à la date d'expiration de la convention ou jusqu'à la date d'une requête en conciliation, soit la dernière de ces deux dates. Tout temps alloué après la date d'expiration de la convention collective ou la date à laquelle la conciliation est demandée n'est pas rémunéré et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 5.03 (b) s'appliquent.

5.03 (a) Un délégué syndical peut participer, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail pour chaque absence, à d'autres activités syndicales sans que le temps ainsi employé soit déduit dans le calcul du temps travaillé pour la Compagnie, à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention.

(b) Le temps alloué en vertu de la sous-section 5.03 (a) ne sera pas rémunéré, toutefois, la Compagnie rémunérera le délégué syndical, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour tout le temps consacré à d'autres activités syndicales. Toute somme ainsi versée sera facturée chaque trimestre au Syndicat national par la Compagnie, qui fournira également un relevé de compte. Le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les 30 jours de la réception du compte.

5.04 (a) Le temps alloué en vertu du présent article ne doit l'être qu'à la suite d'une demande formelle présentée à la direction au moyen d'un formulaire fourni par la Compagnie. La demande doit indiquer la raison pour laquelle le temps est demandé, le nom du plaignant qui demande la rencontre et le nom du gestionnaire de qui relève le plaignant, un numéro de téléphone où il est possible de joindre la personne qui fait la demande et la quantité estimative de temps demandée. Les demandes ne seront pas refusées inconsiderément, mais l'on sait que les exigences du service ne permettent pas toujours de souscrire aux demandes ; dans de tels cas, le délégué syndical, qui a fait la demande peut se faire remplacer par son suppléant. À défaut le temps sera reporté à la date la plus rapprochée possible.

(b) Lorsqu'une partie des vacances prévues d'un employé coïncide avec un congrès national auquel l'employé a le mandat d'assister, cette partie des vacances de l'employé peut être reportée à une autre période disponible du calendrier des vacances.

5.05 Il est entendu que le représentant syndical a du travail à faire pour la Compagnie et que tout temps passé à des affaires syndicales durant les heures de travail doit être consacré exclusivement à des activités syndicales prévues à la présente convention. Compte tenu de ce qui précède, il est aussi convenu que le représentant syndical a une obligation légale de s'acquitter de son devoir de représentant et les demandes d'allocation de temps pour affaires syndicales ne seront pas refusées inconsiderément. Le Syndicat et la Compagnie conviennent que l'allocation de temps pour affaires syndicales et l'emploi de ce temps ne feront pas l'objet d'abus.

5.06 Un représentant de la section locale peut participer à la préparation des négociations, pour une durée maximum d'une journée, sans que le temps ainsi employé soit déduit du temps travaillé pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu toutefois que le nom du participant ait été donné à la Compagnie deux semaines avant la réunion.

ARTICLE 6

DÉPENSES

6.01 Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants occasionnées par les réunions et travaux de délibération relatifs à la présente convention, et doivent assumer à parts égales les frais communs inhérents à ces réunions et à ces travaux.

ARTICLE 7

GRÈVE ET LOCK-OUT

7.01 Pendant la durée de la présente convention, la Compagnie convient de ne pas imposer de lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de ralentissement de travail, de grève ou toute autre forme d'arrêt de travail ou d'obstacle au travail, qui causerait une interruption de ce dernier.

7.02 Les termes « grève » et « lock-out » ont le sens que leur donne le *Code du travail* du Québec.

ARTICLE 8

DROITS DE LA DIRECTION

8.01 La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusifs d'administrer son exploitation à tous égards et conformément à ses engagements et à ses responsabilités envers le public, de gérer ses affaires efficacement et de diriger les effectifs et, sans restreindre le caractère général de ce qui précède, elle a le droit et le pouvoir exclusifs d'engager, promouvoir, muter, rétrograder, mettre à pied, suspendre, congédier des employés ou prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit.

8.02 La Compagnie convient que l'exercice de ces droits et de ces pouvoirs ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 9

DÉFINITIONS

9.01 (a) Le terme « employé » désigne une personne qui occupe à la Compagnie un emploi, inscrit à l'Annexe A ci-jointe, et n'inclut pas :

- (1) une personne affectée à une tâche à caractère confidentiel concernant les relations industrielles ;
- (2) une personne qui exerce des fonctions de cadre.

(b) Le terme « employé permanent » désigne une personne dont il y a lieu de croire que la période d'emploi sera de plus de deux années, bien qu'elle puisse se terminer avant, de l'initiative de l'employé ou de la Compagnie.

(c) Le terme « employé permanent auxiliaire » désigne une personne embauchée en vue de l'exécution d'un travail particulier, à titre d'apprenti technicien, ou pour une période de temps déterminée en vertu d'une entente formelle selon laquelle l'emploi est prévu être de plus d'une année mais qu'il peut se terminer à la fin de la période en cause, à la fin du travail ou par application de l'article 11 de la présente convention. Les détails concernant l'engagement de l'employé doivent être fournis à ce dernier par écrit au moment de l'embauchage et une copie de ce document doit être remise au délégué syndical aussitôt que possible par la suite. L'employé est reclassé comme employé permanent si la période d'emploi excède la durée prévue pour l'engagement.

(d) Le terme « employé temporaire » désigne une personne qui a été embauchée, en vertu d'une entente selon laquelle la période d'emploi devrait être de plus de trois semaines, mais non de plus de deux années.

En accumulant 24 mois de temps de travail tel que défini à la section 9.02, un employé temporaire se verra offrir un poste d'employé permanent à temps partiel et, s'il accepte, sera reclassé à un statut de permanent à temps partiel, à son poste et à son lieu de travail actuels. Si l'employé refuse cette offre, il sera mis fin à son emploi.

(e) Le terme « employé à plein temps » désigne une personne (employée à titre permanent ou temporaire) qui doit normalement effectuer les heures de travail de base établies pour l'emploi qu'elle occupe.

(f) Le terme « employé à temps partiel » désigne une personne (employée à titre permanent ou temporaire) qui doit normalement effectuer moins que les heures de travail de base d'un employé à plein temps.

Un employé à temps partiel ne peut considérer ou prétendre occuper un poste à plein temps du fait d'avoir effectué les heures de travail de base établies pour un employé à plein temps.

(g) « Employé à l'essai » : Un employé est considéré comme employé à l'essai tant qu'il ne compte pas 1 040 heures de travail au sein de la Compagnie.

Nonobstant l'article 13 de la présente convention, la Compagnie se réserve le droit de licencier un employé à l'essai qu'elle juge inapte. Un tel licenciement est assujéti aux procédures de grief et d'arbitrage exposées dans la présente convention.

La Compagnie convient de remettre à l'employé et à son délégué syndical une copie de l'avis de licenciement, où doivent être données les raisons pour lesquelles la Compagnie juge l'employé inapte.

9.02 Aux fins de la sous-section 9.01 (d) et de la section 9.03, l'expression « temps de travail » désigne toute période, au cours de laquelle un employé temporaire effectue du travail d'une façon continue, ou non-continue conformément aux dispositions de la sous-section 9.03 (a). Pour toute période de temps de travail ainsi effectué pendant une semaine ou une partie de semaine, l'employé aura à son crédit une semaine civile de temps de travail. Cette définition ne doit pas être interprétée de façon à affecter les droits d'un employé aux termes des dispositions de la section 10.01 de la présente convention.

Réembauchage - employés temporaires

9.03 (a) Un employé temporaire qui a été au service de la Compagnie pendant six (6) mois consécutifs et dont son emploi est terminé doit être inscrit sur une liste de réembauchage pour les anciens employés temporaires selon l'ordre du temps de travail accumulé, et demeurera sur la liste de réembauchage pendant un maximum de six (6) mois après la fin de sa dernière période d'emploi.

(b) Avant d'embaucher un nouvel employé temporaire, la Compagnie doit offrir le poste à un ancien employé temporaire qui est qualifié pour faire le travail disponible et dont le nom est sur la liste de réembauchage.

(c) Un ancien employé temporaire se verra offrir d'être réembauché comme employé temporaire, selon l'ordre du temps de travail accumulé.

(d) Il incombe à l'ancien employé temporaire qui désire être réembauché de tenir la Compagnie informée de son adresse exacte et de l'aviser de son acceptation de l'offre de réembauchage dans les cinq (5) jours qui suivent cette offre. L'ancien employé devra se présenter au travail dans les dix (10) jours qui suivent la date de son acceptation de l'offre de réembauchage.

(e) Lorsqu'un ancien employé n'accepte pas l'offre de réembauchage ou ne se présente pas au travail dans les limites de temps prescrites à la sous-section 9.03 (d), il perd son droit d'être réembauché en vertu des sous-sections 9.03 (a) à (d) inclusivement.

(f) La date de l'offre de réembauchage est la date d'oblitération de la lettre postée par courrier recommandé à l'employé à sa dernière adresse consignée aux dossiers de la Compagnie.

9.04 Les dispositions de la section 9.03 ne s'appliquent pas à un employé temporaire qui a refusé l'offre d'un poste d'employé permanent à temps partiel conformément aux dispositions de la sous-section 9.01 (d).

9.05 Les dispositions de la section 9.03 ne s'appliquent pas à l'employé congédié conformément aux dispositions de l'article 13.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté de l'employé est déterminée d'après la date de calcul de la durée reconnue du service figurant aux dossiers de la Compagnie et sur les listes d'ancienneté. La Compagnie s'engage à ne pas modifier, pendant la durée de la présente convention, les règles existantes concernant la détermination de la durée reconnue du service, tel qu'il est indiqué dans les pratiques de la Compagnie, d'une manière qui réduise la durée reconnue du service de tout employé.

10.02 Si deux employés ou plus ont la même ancienneté, celui dont le numéro d'employé est le plus bas est considéré comme le plus ancien.

10.03 La Compagnie convient d'établir et de rendre disponible sur le tableau d'affichage approprié de la Compagnie, le 1^{er} février, une liste indiquant l'ancienneté des employés. Une copie de cette liste sera envoyée au bureau de la section locale du Syndicat.

10.04 La Compagnie convient d'aviser le délégué syndical de tout changement affectant un employé. Cet avis doit être communiqué par écrit au délégué syndical au moment où l'employé en cause est avisé ou immédiatement après. La Compagnie convient également d'aviser de la même façon le délégué syndical lorsqu'un employé décède, lorsqu'un employé démissionne ou lorsqu'il est en congé autorisé pour une période de plus de 30 jours.

10.05 La Compagnie convient de communiquer une fois par année aux dirigeants locaux désignés du Syndicat, pour chaque employé, le nom et le prénom apparaissant aux dossiers de la Compagnie, le statut d'emploi, l'emploi ainsi que le nom du cadre dont il relève et du supérieur de celui-ci.

ARTICLE 11

REMANIEMENT DU PERSONNEL

Généralités

11.01 Si, pour une raison quelconque, le volume de travail baisse au point où, de l'avis de la Compagnie, il y a lieu d'effectuer un remaniement de personnel, les modalités suivantes s'appliquent :

(a) La Compagnie avisera le Syndicat de son intention de déclarer des employés permanents comme

excédentaires et indiquera le poste affecté et le nombre de réduction d'employés permanents à être effectué.

(b) La Compagnie et le Syndicat se rencontreront dans les dix (10) jours qui suivent la date de l'avis de déclarer des employés permanents excédentaires pour discuter de solutions alternatives au remaniement de personnel telles que l'établissement d'un régime de travail à temps partiel, des déclarations d'employés excédentaires, le rapatriement de travail ou une combinaison de solutions. S'il est impossible d'établir un plan alternatif de remaniement de personnel à la satisfaction des deux parties, la Compagnie procédera à toutes les réductions nécessaires d'employés permanents à son entière discrétion.

Déclaration d'employés excédentaires

11.02 La Compagnie doit licencier un (des) employé(s) permanent(s) auxiliaire(s) et temporaire(s) dans le(s) poste(s) affecté(s), où une réduction de personnel est requise avant de licencier ou de mettre à pied un employé permanent.

11.03 L'employé (les employés) permanent(s) ayant le moins d'ancienneté au poste affecté sera (seront) désigné(s) comme excédentaire(s), pourvu que les employés qui ont plus d'ancienneté soient aptes à exécuter le travail qui reste.

Indemnité de cessation d'emploi

11.04 Un employé permanent déclaré excédentaire recevra un paiement de 0,5 mois de salaire par année de service complétée à son taux mensuel de base pour un minimum de trois (3) mois jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

ARTICLE 12

SÉCURITÉ ET SANTÉ

12.01 Les deux parties à la présente convention reconnaissent la nécessité d'assurer la sécurité et de protéger la santé de tous les employés.

12.02 Il incombe à la Compagnie d'adopter et de mettre en application, dans la mesure où les circonstances l'exigent, des pratiques et des méthodes raisonnables visant à assurer la sécurité et à protéger la santé des employés au travail. Le Syndicat peut faire à la Compagnie, des suggestions concernant la sécurité au travail qu'elle prendra en considération.

12.03 Il incombe à l'employé de prendre, en s'en tenant aux règlements et aux pratiques de la Compagnie, toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, y compris le port de vêtements de protection et l'utilisation de l'équipement de sécurité exigés, le cas échéant, par ces pratiques. Aucun employé n'est tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser des outils ou de l'équipement dangereux.

12.04 Le représentant des employés du Comité local chargé de la sécurité et de la santé doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un employé qu'il représente. Le représentant des employés du Comité local chargé de la sécurité et de la santé peut se faire remplacer à la réunion par le délégué syndical de la même section locale.

12.05 La Compagnie doit payer tout l'équipement de sécurité que les employés sont tenus de porter, à l'exception des bottes de sécurité. Lorsque la Compagnie exige que les employés portent des bottes de sécurité, elle s'engage à payer pour chaque employé le coût total d'une paire de bottes de sécurité jusqu'à concurrence de 200 \$ par année civile.

12.06 Le comité local de santé-sécurité est composé d'un employé de l'unité de négociation et d'un représentant de la Compagnie.

ARTICLE 13

MESURES DISCIPLINAIRES ET NON DISCIPLINAIRES

13.01 Aucun employé ne doit, pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires, être réprimandé par écrit ou averti par écrit, être suspendu, rétrogradé ou congédié, sauf pour un motif valable.

13.02 (a) Le délégué syndical doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par le supérieur à assister à la rencontre chaque fois qu'un représentant de la Compagnie convoque un employé dans le but précis de lui annoncer une des mesures mentionnées à la section 13.01. Lorsque le délégué syndical n'est pas assigné pour travailler au moment où doit se tenir la rencontre, il peut être remplacé par le suppléant que le Syndicat a désigné pour le remplacer.

(b) Lorsque les circonstances nécessitent la prise spontanée de mesures disciplinaires, la Compagnie s'engage à aviser le délégué syndical le plus tôt possible par la suite.

13.03 La Compagnie convient d'aviser par écrit l'employé et son délégué syndical de la prise de toute mesure mentionnée à la section 13.01, et des raisons de ladite mesure, au moment où elle est prise ou le plus tôt possible par la suite.

13.04 L'employé peut présenter un grief, conformément à l'article 14, au sujet de toute mesure mentionnée à la section 13.01 qui a été prise à son égard et qu'il juge sans motif valable.

13.05 Tout congédiement peut être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 14.

13.06 Toutes les mesures mentionnées à la section 13.01, imposées dans les cas de faute disciplinaire constituent le dossier disciplinaire de l'employé et en font partie intégrante.

13.07 Un employé a le droit d'examiner son dossier disciplinaire tous les ans, après avoir pris les dispositions appropriées avec son supérieur. L'employé et/ou son représentant syndical ont également le droit, dans les mêmes conditions, d'examiner le dossier disciplinaire lorsque l'employé présente un grief concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement à la première et à la deuxième étape de la procédure des griefs si le Syndicat le demande.

13.08 La période accordée à un employé pour qu'il s'amende ne doit pas excéder six (6) mois.

13.09 Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 13.01, qui avaient été imposées pour une faute disciplinaire, doivent être supprimées du dossier disciplinaire de l'employé après une période de deux ans.

Entrevues d'enquête

13.10 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter à une entrevue d'enquête, il doit être avisé de la nature de l'entrevue en termes généraux (ex. malversation, conflits d'intérêts, abus de confiance, harcèlement, violence, etc.) et ce, avant l'entretien prévu à la section 13.11.

13.11 Le délégué syndical se verra accorder, immédiatement avant la tenue d'une entrevue d'enquête, une période maximale de 15 minutes afin de s'entretenir avec l'employé qu'il représente.

13.12 Le délégué syndical doit, à moins que l'employé ne s'y oppose, être invité par la direction à assister à toute entrevue en application de la section 13.10.

13.13 Il est entendu que les représentants de la direction locale et du Syndicat assistent à l'entrevue à titre d'observateurs et non pas à titre de participants. Ils peuvent poser des questions de clarification, préférablement à la fin de la rencontre, mais ne doivent en aucun cas perturber le processus d'enquête. Lors de ces entrevues, les représentants de la Compagnie et du Syndicat se comporteront de façon professionnelle et courtoise dans

l'exécution de leurs fonctions, en démontrant du respect mutuel pour leurs vis-à-vis. La raison principale de l'entrevue est d'identifier les faits pertinents à la situation sous enquête.

ARTICLE 14

GRIEFS

14.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il est dans l'intérêt des parties de résoudre le plus promptement et efficacement possible les différends portant sur l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention.

Définitions

14.02 Le terme « grief » désigne une déclaration faite par un plaignant, conformément à la procédure applicable contenue dans le présent article et qui expose tout différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention.

14.03 Dans le cas d'un « grief de groupe », les signatures des employés impliqués doivent être annexées à la formule de présentation des griefs.

14.04 Le terme « plainte » désigne l'expression d'un mécontentement relatif à des questions qui ne sont pas réglementées par la présente convention et que le plaignant cherche à faire corriger selon les dispositions du présent article.

14.05 Aux fins du présent article, le terme « jour » désigne n'importe quel jour de la semaine, à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés prévus à l'article 19 de la présente convention.

14.06 Le terme « plaignant » désigne l'employé en cause ou un groupe d'employés en cause impliqués dans une situation de nature similaire, la section locale du Syndicat, le Syndicat ou la Compagnie.

Procédure de règlement des griefs

Étape 1

14.07 Un grief doit être soumis dans les 30 jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance du fait qui en est la cause présumée,

(a) à son supérieur immédiat par :

(i) le plaignant concerné seul,

(ii) le plaignant accompagné du délégué syndical, ou

(iii) le délégué syndical seul, pourvu que le grief soit signé par le plaignant. Le supérieur immédiat doit, à la réception d'un grief soumis conformément à ce qui précède, accuser réception du grief en signant la formule de présentation et en indiquant la date à laquelle le grief a été soumis ;

ou

(b) dans le cas d'un grief qui allègue le harcèlement, la question peut être soumise directement à l'étape 2 (Comité des griefs) de la procédure de règlement des griefs.

14.08 Le supérieur immédiat doit convoquer une réunion et rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Il doit signer et dater la formule de présentation de griefs.

Étape 2 - Comité des griefs

14.09 Quand le grief n'a pas été réglé à la première étape, il peut être présenté au Comité des griefs de la Compagnie dans les 30 jours qui suivent l'issue de la première étape.

14.10 Un avis de l'intention d'en appeler au Comité des griefs de la Compagnie doit être envoyé au cadre dont relève le supérieur immédiat. L'avis, signé et daté par un dirigeant ou un employé du Syndicat, doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue. Une copie de cet exposé doit être jointe à une copie de la formule de présentation de griefs.

14.11 Le Comité des griefs de la Compagnie doit rencontrer les représentants du Syndicat pour tenter de régler le grief et, dans les 30 jours qui suivent la rencontre entre les représentants des parties, le Comité doit remettre au Syndicat un exposé du règlement intervenu, ou de la position finale de la Compagnie s'il n'y a pas eu règlement.

14.12 Le Comité des griefs de la Compagnie se compose d'au plus deux personnes, dont l'une est le cadre dont relève le supérieur immédiat. Le nombre des représentants du Syndicat aux réunions avec le Comité des griefs de la Compagnie est limité à deux personnes, dont une, au plus, est un employé de la Compagnie. De plus, si l'une des deux parties le juge nécessaire, le plaignant peut être présent.

Griefs de la Compagnie ou du Syndicat

14.13 L'une des deux parties peut présenter à l'autre des griefs de caractère général et pour lesquels on cherche une solution générale concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une des dispositions de la présente convention, dans les 30 jours du fait ou des circonstances qui sont la cause présumée du grief, ou dans les 30 jours suivant la date à laquelle le plaignant a eu connaissance d'un tel fait ou celle où il aurait raisonnablement dû en avoir connaissance.

14.14 Cette procédure ne sera pas utilisée pour des griefs individuels et/ou de groupe.

14.15 L'examen d'un grief de la Compagnie ou du Syndicat doit se faire conformément au sens des dispositions de la procédure de règlement des griefs et dans les délais prévus, à la condition toujours qu'un grief relatif à une pratique, à une politique, à un fait ou à des circonstances concernant l'ensemble de la Compagnie soit soumis directement au gestionnaire des ressources humaines par le représentant syndical ou vice versa s'il s'agit d'un grief de la Compagnie. La présentation et l'examen d'un tel grief doivent se faire selon l'esprit du Comité des griefs.

Délais

14.16 Les parties en cause souhaitent que les griefs se règlent le plus rapidement possible ; c'est pourquoi des délais de règlement sont prévus.

14.17 Tout grief qui n'est pas présenté dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne pourra pas être poursuivi ou repris. Si la Compagnie omet de donner suite à un grief (ou si, dans le cas d'un grief présenté par la Compagnie, le Syndicat omet d'y donner suite) ou qu'aucun règlement n'intervient dans les délais prévus, le plaignant peut passer immédiatement à l'étape suivante. Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

Généralités

14.18 Tout grief doit être présenté par écrit sur une formule standard approuvée par la Compagnie et contenir les éléments suivants :

- (a) nom et fonction du plaignant ;
- (b) date du fait qui a donné lieu au grief ;

- (c) nature du grief, y compris toute perte d'avantages ou tout préjudice présumément subi ;
- (d) mesure corrective attendue de la Compagnie ; et
- (e) article(s) présumément violé(s).

14.19 Un grief ne doit pas être jugé irrecevable avant la deuxième étape pour la seule raison que la formule de grief n'est pas remplie comme il se doit en ce qui concerne les renseignements prévus à la section 14.18.

14.20 Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief ou une plainte en main, la Compagnie ne cherchera pas à régler le grief ou la plainte avec le plaignant en cause sans en aviser au préalable le représentant. Quand, à la suite d'un tel préavis, il doit y avoir rencontre entre la direction et le plaignant, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ou plainte ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant syndical du plaignant.

14.21 La présente convention ne restreint pas le droit d'un employé ou d'un groupe d'employés de soumettre ses plaintes ou ses griefs personnels à la direction, par la voie hiérarchique normale, sauf lorsque ce grief ou cette plainte, est ou a été pris(e) en main par le Syndicat.

14.22 Une réunion pour entendre un grief doit avoir lieu en utilisant les fonctionnalités de téléconférence ou de vidéo conférence, à moins que tous ne soient disponibles sur les lieux même.

14.23 Pour ce qui est de la présence des employés aux différentes étapes de la procédure de règlement d'un grief de groupe, le représentant de la section locale ou le représentant du Syndicat, le cas échéant, et la Compagnie conviendront conjointement du nombre d'employés qui y participeront et qui sera considéré comme représentatif des employés impliqués. À défaut d'accord, le représentant de la section locale ou le représentant du Syndicat, le cas échéant, pourra inviter un maximum de 10% des employés en cause, arrondi au chiffre complet le plus près.

14.24 Un supérieur qui convoque une réunion conformément à la section 14.08 peut demander à un autre membre de la direction d'y participer.

14.25 À toute étape de la procédure, un grief peut être réglé comme suit :

- (a) maintien de la mesure prise par la Compagnie ;
- (b) annulation de la mesure prise par la Compagnie ; ou
- (c) tout autre arrangement acceptable par les parties en cause.

14.26 Si le grief n'est pas réglé par la procédure de règlement des griefs, il peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 15.

Procédure relative aux plaintes

14.27 (a) Une plainte peut être adressée de vive voix ; toutefois quand elle est présentée à l'étape 2 du processus elle doit être mise par écrit.

(b) Les réprimandes et les avertissements faits de vive voix ne peuvent faire l'objet d'une plainte ou d'un grief.

14.28 La présentation d'une plainte doit se faire selon les étapes et dans les délais prévus dans le présent article pour l'examen des griefs.

14.29 Sous réserve de la section 14.30, il est convenu qu'à l'étape 2, un exposé écrit de la solution à la plainte, ou en l'absence de solution, un exposé écrit de la position de la Compagnie constitue l'élément final de la procédure relative aux plaintes.

14.30 Lorsque, avant la réunion de l'étape 2, le Syndicat prétend que l'objet d'une plainte est un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de toute disposition de la présente convention, le Syndicat doit identifier la disposition de la convention qui est présumée avoir été violée et ce litige peut être suivi comme un grief.

ARTICLE 15

ARBITRAGE

15.01 Lorsqu'aucun accord n'est intervenu après que la procédure de règlement des griefs a été suivie intégralement au sujet d'un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation d'une disposition de la présente convention, le Syndicat ou la Compagnie peut engager la procédure d'arbitrage, conformément aux dispositions ci-après énoncées.

15.02 Comme il est convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles dont il est expressément fait mention à la section 15.01 du présent article, une partie peut, dans un délai d'au plus 30 jours civils suivant l'issue de la question à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs, engager la procédure d'arbitrage au moyen d'un avis écrit à l'autre partie. L'avis doit faire état du point en litige et préciser la nature de la fausse interprétation ou de la violation présumée de la convention en faisant référence à l'(aux) article(s) pertinent(s), ou énoncer sous quel rapport l'application ou l'administration de la convention est contestée. Il doit également préciser la nature du règlement ou de la mesure corrective attendue.

15.03 (a) La partie engageant la procédure d'arbitrage doit suggérer, dans l'avis dont il est fait mention à la section 15.02, le nom de trois personnes neutres qu'elle est prête à accepter comme arbitre.

(b) Le destinataire de l'avis dont il est question à la section 15.02 doit, dans un délai de dix (10) jours, informer l'autre partie :

- (i) qu'il approuve la nomination de l'une des personnes proposées par cette partie pour agir en qualité d'arbitre, ou
- (ii) qu'il suggère les noms d'autres personnes neutres qu'il propose pour faire fonction d'arbitre.

(c) Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les 30 jours qui suivent l'envoi de l'avis dont il est question à la section 15.02 ou dans tel délai sur lequel les parties peuvent s'entendre, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du travail du Québec de nommer comme arbitre une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives. Cette partie doit envoyer une copie de la demande à l'autre partie et cette partie doit, dans un délai de dix (10) jours, aviser l'autre partie de la réception de la demande.

15.04 Lorsque l'arbitre est nommé conformément aux dispositions de la section 15.03,

(a) l'arbitre doit suggérer des dates où l'on pourrait commencer l'audition de la cause en litige. Ces dates devront dans la mesure du possible être situées dans les 60 jours de la nomination de l'arbitre ou dans tout autre délai plus long convenu entre les parties ;

(b) l'arbitre doit, à la date fixée conformément à la sous-section 15.04 (a), rencontrer les parties pour entendre la cause en litige, à moins que les parties et l'arbitre ne conviennent d'une autre date pour le début de l'audition ; et

(c) si la cause ne peut être entendue en une seule journée, l'audition se poursuivra dans la mesure

du possible dans les 30 jours qui suivent la date de la première audition ou dans tout autre délai plus long convenu entre les parties.

Généralités

15.05 Lorsque la cause en litige concerne la présumée violation de la section 13.01, l'arbitre a, sous réserve des dispositions de la présente convention, le pouvoir :

- (a) de maintenir la sanction imposée,
- (b) d'annuler la sanction imposée, ou
- (c) de modifier la sanction imposée d'une manière juste et raisonnable, à la lumière des faits portés à son attention.

15.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les 60 jours qui suivent la dernière date d'audition, à moins que les parties ne s'entendent autrement, ou qu'il soit, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, dans l'impossibilité de rendre une décision dans un délai de 60 jours.

15.07 Les parties ont l'intention de respecter les délais indiqués dans le présent article, mais le fait pour un arbitre de ne pas s'y conformer ne porte aucune atteinte au pouvoir de l'arbitre de poursuivre et de compléter la procédure d'arbitrage.

15.08 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier quelque disposition de la présente convention ni de substituer quelque disposition nouvelle aux dispositions existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.

15.09 Chaque partie doit assumer la moitié de la rémunération et des frais de l'arbitre et de tout commis ou sténographe dont les services pourraient être requis par l'arbitre. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.

15.10 La décision de l'arbitre est sans appel et lie les deux parties, mais n'a d'effet rétroactif que jusqu'à la date où s'est produit le fait qui a donné lieu au grief.

ARTICLE 16

MODALITÉS SALARIALES

16.01 Le terme « taux de salaire de base » désigne la rémunération hebdomadaire prévue à l'échelle salariale appropriée dans l'Annexe B ci-jointe, versée à un employé à plein temps qui effectue ses heures de travail de base.

Taux de salaire des employés à temps partiel

16.02 Le taux de salaire d'un employé à temps partiel est établi au prorata du taux fixé pour l'emploi en cause, à moins qu'il y ait une échelle prévue pour les employés à temps partiel qui fasse partie de la présente convention.

Taux de salaire supérieur pour certains employés

16.03 L'employé nouvellement embauché qui a déjà de l'expérience, une formation pertinente ou un degré de scolarité supérieur aux exigences habituelles peut bénéficier d'un taux de rémunération correspondant à son expérience, à sa formation ou à son degré de scolarité. Par ailleurs, l'employé qui subit une rétrogradation peut se voir accorder un taux de rémunération correspondant à ses années de service et à son expérience.

Traitement salarial en cas de rétrogradation

16.04 La Compagnie convient de ne pas changer, pendant la durée de la présente convention, les modalités en vigueur à la signature de la convention, en ce qui concerne le traitement salarial des employés visés par la présente convention qui font l'objet d'une rétrogradation.

Augmentations de salaire

16.05 (a) Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie. L'intervalle entre les divers échelons d'une échelle salariale est la période durant laquelle les aptitudes et qualifications de l'employé font l'objet d'une évaluation.

(b) Lorsque, de l'avis de la Compagnie, un employé n'a pas démontré suffisamment d'aptitudes et de qualifications pour que soit justifiée une augmentation de salaire en fonction du rendement, il doit être avisé par écrit au plus tard 15 jours avant la date où il recevrait normalement cette augmentation. Une copie de l'avis doit être envoyée au délégué syndical de l'employé.

(c) Lorsqu'un employé reçoit un avis conformément à la sous-section 16.05 (b) il peut, dans les dix (10) jours de la réception de l'avis, revoir avec son supérieur immédiat les raisons pour lesquelles l'augmentation est différée. Si, après cet entretien, l'employé croit que la mesure est injustifiée, il peut présenter un grief.

16.06 L'intervalle de temps entre chaque échelon des échelles salariales est de neuf (9) mois.

16.07 L'intervalle de temps prévu entre chaque échelon des échelles salariales pour un employé qui est embauché ou réembauché :

(a) entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois ;

(b) entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, est calculé à partir du premier jour du mois suivant.

16.08 La date d'entrée en vigueur d'une augmentation est le premier jour de la période de paie de deux semaines la plus proche du premier du mois.

Traitement salarial - Employé absent

16.09 (a) Aucune majoration ou diminution du taux de salaire de base dont un employé aurait fait l'objet s'il avait été au travail ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé autorisé, absent pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine.

(b) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant 30 jours ou moins et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 16.09 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente ne doit pas être touchée.

(c) Lorsque, pour cause d'accident, de maladie ou de quarantaine, un employé est absent pendant plus de 30 jours et que son augmentation de salaire progressive est différée jusqu'à son retour au travail, conformément à la sous-section 16.09 (a), la date d'entrée en vigueur de toute augmentation progressive subséquente doit être calculée en partant du jour où il revient au travail.

(d) Nonobstant les dispositions de la sous-section 16.09 (c), lorsqu'un employé est absent pendant plus de 30 jours en raison d'un congé autorisé en vertu de la section 29.01, les dispositions de la sous-section 16.09 (b) s'appliquent.

Jours de paie

16.10 Le salaire doit être payé, par dépôt direct, tous les deux vendredis, pour la période se terminant le samedi précédant le jour de paie. La paie doit comprendre le salaire pour les heures prévues travaillées au taux de base, la rémunération des heures supplémentaires travaillées et tout autre supplément applicable, pour la période de deux semaines se terminant le samedi précédant le jour de paie. Sont déduites du salaire, les absences non payées survenues durant cette période antérieure de deux semaines.

16.11 Le taux salarial de tout nouveau poste créé pendant la durée de la présente convention doit être négocié avec le Syndicat avant d'être mis en vigueur.

ARTICLE 17

HEURES DE TRAVAIL

Définitions

17.01 Aux fins de la présente convention :

(a) Le terme « heures de travail de base » désigne le nombre d'heures de travail par jour et par semaine prévu dans la présente convention et énoncé dans le présent article pour les employés à plein temps.

(b) Le terme « tour de service » désigne le temps travaillé par un employé durant tout jour ouvrable.

(c) Le terme « tour de service prévu » désigne un tour de service qui n'excède pas les heures de travail de base par jour qu'un employé doit effectuer, et dont il a été avisé au préalable.

(d) Le terme « semaine de travail prévue » désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.

(e) Le terme « tour de service de jour » désigne un tour de service qui s'effectue entre 7 h et 18 h.

(f) Le terme « tour de service irrégulier » désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie entre 18 h une journée et 7 h le lendemain.

Employés à plein temps

17.02 (a) Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 8 heures par jour.

(b) Les heures de travail de base d'un employé à plein temps sont de 40 heures par semaine, soit une semaine de cinq jours. Toutefois, les heures de travail de base peuvent être réparties sur une période de deux semaines, soit dix jours totalisant 80 heures.

Employés à temps partiel

17.03 (a) Les heures de travail par jour et les jours de travail par semaine de tous les employés à temps partiel sont déterminés par la Compagnie.

(b) Un employé permanent à temps partiel doit se voir attribuer un minimum de 72 heures par période établie de quatre (4) semaines, par tranche d'au moins un demi-tour de service, sauf dans une situation où un certain nombre d'employés sont excédentaires.

Temps mis en réserve

17.04 Un employé peut choisir de mettre en réserve une demi-heure de base travaillée par jour, selon un rapport de un pour un (1:1) ; et

sauf en ce qui concerne les heures supplémentaires compensées en vertu des dispositions des sections 18.09 et 18.10, un employé peut demander d'être rémunéré pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoire en remplacement de la rémunération, selon un rapport d'une heure et demie (1 ½) pour chaque heure travaillée.

(a) La demande d'un employé visant à mettre en réserve ce temps compensatoire doit être faite à son supérieur au moment où ses heures de la journée sont codées pour la feuille de paie. Le temps mis en réserve par un employé à titre de temps compensatoire en remplacement de la rémunération ne doit en aucun temps dépasser 100 heures.

(b) Un employé peut demander d'être rémunéré par du temps compensatoire en remplacement du paiement de la prime prévue à la section 17.20, conformément aux dispositions de la présente section.

(c) Le temps compensatoire est assujéti aux besoins du service et se prend à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie et lorsque pris, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base. Le temps compensatoire minimum pouvant être alloué en vertu de la présente section est d'une (1) heure. L'ancienneté prévaudra lors de demandes faites au même moment.

(d) L'employé à qui il reste des heures en réserve devra, s'il en fait la demande, se voir attribuer au moins un jour de congé pendant chaque période de deux mois commençant le 1er janvier de chaque année, à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie.

(e) Nonobstant les dispositions de la sous-section 17.04 (c), et à condition qu'il ait suffisamment d'heures mises en réserve, un employé à temps partiel qui a travaillé moins que 40 heures dans une semaine peut utiliser du temps mis en réserve pour compléter cette semaine de travail jusqu'à un maximum de 40 heures.

(f) Au lieu de prendre des congés en vertu du présent article, l'employé à qui il reste des heures en réserve peut demander de se faire rémunérer, une fois par année civile, à son taux de salaire de base, jusqu'à 40 de ces heures au cours de chaque année civile.

(g) Lorsqu'un employé tombe malade ou subit un accident avant de quitter son travail la dernière journée qui précède celle où il était prévu de prendre du temps compensatoire, ce dernier devra être reporté selon les dispositions de cette section.

Le temps compensatoire ne sera pas reporté dans le cas d'une indisposition qui survient après que l'employé a quitté son travail la dernière journée qui précède celle où il était prévu qu'il devait prendre du temps compensatoire.

Lorsqu'un employé a prévu de prendre plusieurs journées compensatoires à la suite l'une de l'autre, la (les) journée(s) qui suit (suivent) celle (s) où l'employé tombe malade ou subit un accident et en informe son supérieur sera (seront) reportée(s).

Répartition et attribution des tours de service

17.05 La répartition des tours de service doit être faite par la Compagnie. La Compagnie s'efforcera de remettre à l'employé son horaire de travail de huit (8) semaines deux (2) semaines avant le début de cet horaire de travail

17.06 Les tours de service peuvent être inscrits à l'horaire n'importe quel jour de la semaine suivant les exigences du travail.

17.07 Aucun employé ne doit avoir à travailler plus de 12 tours consécutifs contre son gré.

17.08 Les tours de service sont assignés par la Compagnie selon les exigences du travail, compte tenu de l'ancienneté dans le groupe en cause.

17.09 Un employé dont le tour de service prévu est changé doit être avisé au moins quatre (4) jours à l'avance, par affichage.

17.10 Lorsque, par suite d'un changement d'horaire, un employé doit commencer un nouveau tour de service dans les 24 heures du début de son tour de service précédent, il doit y avoir un intervalle minimum de huit (8) heures entre les deux (2) tours successifs.

17.11 Sous réserve de l'approbation de la Compagnie, un employé peut demander qu'un tour de service prévu à son horaire soit changé.

Repas

17.12 La période de repas ne doit pas excéder une (1) heure d'absence.

17.13 Pour tous les tours irréguliers et les tours de jour un jour férié qui sont prévus à l'horaire, une période de repas de 20 minutes est considérée comme faisant partie du tour de service en cause.

17.14 Lorsqu'une période de repas d'un maximum de 20 minutes est autorisée en raison d'heures supplémentaires, elle est considérée comme temps de travail effectif.

Prime de changement de tour de service

17.15 Si l'employé n'est pas avisé quatre (4) jours à l'avance du changement de son tour de service, il doit être rémunéré selon les modalités suivantes :

(a) si le changement est effectué à sa propre demande, il est rémunéré au taux normal ;

(b) si l'employé reprend le tour prévu à son horaire après deux (2) tours de remplacement consécutifs, ou plus, il est rémunéré au taux normal ;

toutefois, si l'intervalle entre le début du dernier tour de remplacement effectué et le début du premier tour de son horaire est de moins de 24 heures, l'employé reçoit pendant le premier tour prévu à son horaire, une rémunération supplémentaire équivalente au demi-taux de son salaire pour le temps travaillé en dehors du dernier tour de remplacement ;

(c) dans tous les autres cas, l'employé reçoit une rémunération supplémentaire équivalente au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées en dehors du tour de service initialement prévu à son horaire pour la journée, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de quatre jours.

Prime pour modification de l'horaire hebdomadaire prévu

17.16 (a) L'employé à plein temps qui est avisé moins de quatre (4) jours à l'avance, par voie d'affichage, d'une modification de son horaire hebdomadaire prévu est rémunéré au taux et demi pour les heures effectuées en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu, jusqu'à concurrence du nombre de jours qui manquent au préavis de quatre (4) jours.

(b) Le préavis de quatre (4) jours dont il est fait mention à la sous-section 17.16 (a) commence le jour suivant celui où le préavis est effectivement donné à l'employé jusqu'au premier nouveau tour de service qui se trouve en dehors de l'horaire hebdomadaire initialement prévu ou jusqu'au premier tour de service supprimé, si celui-ci survient avant.

Rémunération différentielle du travail en période irrégulière

17.17 L'employé dont l'horaire normal prévoit 30 heures de travail ou plus par semaine a droit à une rémunération différentielle pour chaque tour de service irrégulier travaillé, déterminée comme il suit :

<u>Heures travaillées en période irrégulière</u>	<u>Rémunération différentielle</u>
Moins de 2 h	1,62 \$
2 h mais moins de 4 h	2,86 \$
4 h mais moins de 6 h	4,27 \$
6 h ou plus	6,21 \$

17.18 Il n'est pas accordé de rémunération différentielle pour :

(a) les périodes pendant lesquelles l'employé est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires ;

(b) les absences payées ;

(c) les périodes pendant lesquelles un employé touche une prime en vertu de la section 17.15 ou 17.16.

17.19 L'employé dont le tour de service commence ou se termine entre 00 h 01 et 5 h 59 reçoit une prime de 4,70 \$, en plus de toute autre prime ou rémunération différentielle à laquelle il a droit.

Prime du dimanche

17.20 L'employé dont l'horaire normal prévoit un tour de service qui tombe partiellement ou entièrement entre 24 h le samedi et 24 h le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au quart de taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche.

17.21 Cette prime n'est pas accordée dans le cas de congés payés ou d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle prévue aux sections 17.17 et 17.19 et de la prime spéciale prévue à la section 17.22, est supérieur à son taux de salaire de base.

Prime spéciale de veille de Noël et de veille du Jour de l'An

17.22 L'employé qui travaille la veille de Noël ou du Jour de l'An reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au taux normal pour les heures effectuées entre 18 h et 24 h.

Déplacements autres que l'aller au travail et le retour

17.23 Le temps des déplacements effectués à la demande de la Compagnie, en dehors des heures de travail normales, doit être considéré comme tel et est rémunéré selon les modalités suivantes :

(a) lorsqu'on pourvoit au coucher durant le trajet, seul le temps entre 7 h et 22 h (y compris les périodes d'attente obligatoires des correspondances) est considéré comme temps de déplacement ;

(b) lorsqu'on ne pourvoit pas au coucher durant le trajet, le temps de déplacement intégral (y compris les périodes d'attente obligatoires des correspondances) est considéré comme tel ;

(c) le temps de déplacement, aux termes des sous-sections 17.23 (a) et (b) est rémunéré au taux normal.

Période de détente

17.24 (a) Une période de détente ne devant pas excéder 15 minutes doit être accordée à chaque employé le plus près possible, dans la mesure où la bonne marche de l'exploitation de la Compagnie le permet, du milieu de chaque demi-tour de service de l'employé.

(b) Pour avoir droit à une période de détente pendant des heures supplémentaires, l'employé doit avoir effectué deux (2) heures de travail et être censé, selon la Compagnie, faire un minimum de trois (3) heures supplémentaires.

ARTICLE 18

HEURES SUPPLEMENTAIRES

18.01 Le terme « heures supplémentaires » désigne les heures de travail qu'un employé effectue :

- (a) en sus de son tour de service prévu pour la journée en cause, ou
- (b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue.

18.02 Sauf dans les cas prévus au présent article, les heures supplémentaires en sus de huit (8) heures par semaine, par employé, et les heures supplémentaires en sus de 16 heures dans une période désignée de quatre (4) semaines doivent être effectuées à titre volontaire.

18.03 Quand il est urgent de rétablir le service comme dans des cas graves de panne d'équipement ou autres circonstances mettant en danger la sécurité des abonnés ou du public, la Compagnie peut imposer plus de huit (8) heures de travail supplémentaire par employé au cours d'une même semaine.

18.04 (a) Tours de service de jour

L'employé a droit à une période de repos d'une durée minimum de huit (8) heures consécutives durant la période de 24 heures commençant au début de son tour de service normal. Normalement, sept (7) de ces heures de repos devraient être comprises entre minuit et 7 h dans le cas des employés qui effectuent un tour de jour. Les heures supplémentaires non prévues (c'est-à-dire heures supplémentaires sans avis de 48 heures) effectuées entre minuit et 7 h doivent être déduites du prochain tour de service de l'employé pour autant que ce dernier commence son prochain tour prévu durant la période de huit (8) heures qui suit la fin de la période où les heures supplémentaires ont été effectuées. Lorsque les heures supplémentaires précèdent immédiatement le prochain tour prévu de l'employé ou lorsque la Compagnie demande à l'employé de commencer son prochain tour prévu sans lui avoir accordé huit (8) heures de repos consécutives, il faut réduire la durée du tour de service d'un nombre d'heures équivalent au nombre d'heures supplémentaires effectuées entre minuit et 7 h. Toute absence motivée au cours du prochain tour prévu en raison d'heures supplémentaires effectuées entre minuit et 7 h est rémunérée au taux normal.

(b) Tours de service irréguliers

Un employé appelé à travailler 16 heures ou plus au cours d'une période de 24 heures dont le début coïncide avec celui d'un tour de service prévu, n'est normalement tenu de se présenter à son prochain tour de service prévu qu'après une absence du travail d'une durée de huit (8) heures entre la fin d'un tel tour de service prévu et le commencement de son prochain tour de service prévu. Il doit être rémunéré au taux de salaire de base pour toute portion de ce prochain tour de service prévu qui n'est pas effectuée en raison de cette absence. Si la Compagnie exige que l'employé commence son prochain tour de service prévu avant la fin de l'absence du travail d'une durée de huit (8) heures à laquelle il a droit, l'employé doit être autorisé à s'absenter du travail à la fin de ce tour de service, pour une période équivalente à la différence entre huit (8) heures et son temps réel d'absence entre les deux (2) tours de service prévus.

Rémunération des heures supplémentaires des employés à plein temps

18.05 Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demie ($1 \frac{1}{2}$) les heures effectuées, sauf que les heures supplémentaires effectuées :

- (a) en sus de quatre (4) heures dans une période de paie, ou
- (b) le dimanche, sans préavis de 48 heures, ou
- (c) en sus des heures de base un jour férié, sans préavis de 48 heures,

sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par deux (2) fois les heures effectuées.

18.06 Sauf dans les cas prévus à la section 18.05, lorsqu'un employé doit effectuer plus de sept (7) minutes de travail supplémentaire immédiatement avant ou après son tour de service prévu, le total des heures additionnelles effectuées, calculé au quart d'heure le plus près, doit être payé selon le tableau suivant :

<u>Minutes Effectuées</u>	<u>Au quart d'heure le plus près</u>
8 - 22	$\frac{1}{4}$
23 - 37	$\frac{1}{2}$
38 - 52	$\frac{3}{4}$
53 - 67	1
68 - 82	$1 \frac{1}{4}$
83 - 97	$1 \frac{1}{2}$
98 - 112	$1 \frac{3}{4}$
113 - 127	2
128 - 142	$2 \frac{1}{4}$
etc.	etc.

18.07 Sauf dans les cas prévus à la section 17.14, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais elle n'en interrompt pas la période.

18.08 Lorsqu'on demande à un employé de faire des heures supplémentaires et qu'une urgence concernant le service exige qu'il fasse du travail supplémentaire pendant une période ininterrompue de plus de quatre (4) heures, celui-ci doit être nourri aux frais de la Compagnie.

18.09 (a) L'employé qui doit effectuer du travail supplémentaire ne précédant pas ou ne suivant pas immédiatement son tour de service, et qui se présente au travail, doit être payé pour les heures supplémentaires ainsi effectuées selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires. Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire ne reçoit pas un préavis de 48 heures, une heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

(b) Si le montant auquel l'employé aurait droit en vertu de la sous-section 18.09 (a) ci-dessus est inférieur au salaire de trois (3) heures, une rémunération équivalant à trois (3) heures de salaire doit lui être versée.

(c) En plus des heures supplémentaires rémunérées en vertu des sous-sections 18.09 (a) et (b), l'employé rappelé à moins de 48 heures d'avis doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires, sauf pour les heures supplémentaires effectuées en vertu de ces sous-sections, à partir du moment où il est appelé jusqu'à celui où il revient à son domicile, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures. Ce temps doit être considéré comme du temps travaillé.

18.10 Lorsqu'un employé est appelé pour faire des heures supplémentaires, à moins de 48 heures d'avis, et que le travail se poursuit jusqu'au début de son tour prévu de service, il doit être rémunéré à partir du moment où il a été appelé, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures à taux et demi jusqu'au moment où il se présente au travail.

Rémunération des heures supplémentaires des employés à temps partiel

18.11 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les heures de travail prévues à son horaire, quel que soit le jour, est rémunéré au taux normal jusqu'à ce qu'il ait effectué huit (8) heures par jour, et au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées en sus des huit (8) heures.

18.12 L'employé à temps partiel qui effectue plus que les tours de service prévus à son horaire, quelle que soit la semaine, est rémunéré au taux régulier jusqu'à ce qu'il ait effectué les heures de base hebdomadaires, et au taux et demi de son salaire pour les heures additionnelles.

18.13 Lorsqu'un employé à temps partiel a effectué les heures de travail de base dans une période de paie donnée, les heures supplémentaires effectuées :

- (a) en sus de quatre (4) heures dans une période de paie, ou
- (b) le dimanche, sans préavis de 48 heures,

sont rémunérées au taux horaire de l'employé, multiplié par deux (2) fois les heures effectuées.

18.14 Sauf dans les cas prévus à la section 18.13, lorsqu'un employé a travaillé huit (8) heures la même journée et doit effectuer plus de sept (7) minutes de travail supplémentaire, conformément aux dispositions de la section 18.11, immédiatement avant ou après son tour de service prévu, le total des heures additionnelles effectuées, calculé au quart d'heure le plus près, doit être payé selon le tableau suivant :

<u>Minutes Effectuées</u>	<u>Au quart d'heure le plus près</u>
8 - 22	¼
23 - 37	½
38 - 52	¾
53 - 67	1
68 - 82	1 ¼
83 - 97	1 ½
98 - 112	1 ¾
113 - 127	2
128 - 142	2 ¼
etc.	etc.

18.15 Sauf dans les cas prévus à la section 17.14, la période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la section 18.11, mais elle n'en interrompt pas la période.

18.16 Lorsqu'on demande à un employé de faire des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de la section 18.11, et qu'une urgence concernant le service exige qu'il fasse du travail supplémentaire pendant une période ininterrompue de plus de quatre (4) heures, celui-ci doit être nourri aux frais de la Compagnie.

ARTICLE 19

JOURS FÉRIÉS

19.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés :

le Jour de l'An	le premier lundi d'août
le Vendredi Saint	la fête du Travail
la Journée nationale des patriotes	la fête de l'Action de grâces
la fête nationale	Noël
la fête du Canada	le lendemain de Noël (le 26 décembre)

19.02 Lorsqu'un jour férié payé tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.

19.03 Lorsqu'un jour férié payé tombe un jour du lundi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

19.04 Nonobstant les dispositions de la section 19.03, le congé du lendemain de Noël est régi par les modalités suivantes :

(a) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un lundi, il est reporté au lendemain ;

(b) lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un jour du mardi au samedi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

Jour chômé payé

19.05 En sus des congés prévus à la section 19.01, tout employé au service de la Compagnie le 1er novembre, à l'exception d'un employé en congé sans solde d'une durée excédant deux (2) semaines et non couvert par l'article 29 de cette convention, a droit à un jour chômé payé, au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé jusqu'à concurrence d'un cinquième (1/5) de son taux de salaire de base.

19.06 Le jour chômé payé doit être prévu entre le 1er novembre et le dernier jour de février de l'année suivante.

19.07 Quand l'employé ne prend pas son jour chômé payé entre le 22 décembre et le 4 janvier de l'année suivante, il doit convenir avec la Compagnie d'une date satisfaisante pour lui et la Compagnie.

19.08 Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé entre le 1er novembre et le dernier jour de février de l'année suivante, le salaire d'une journée lui est versé, au taux de base ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le dernier jour de février, jusqu'à concurrence d'un cinquième (1/5) de son taux de salaire de base.

Rémunération d'un jour férié chômé

19.09 Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié payé inclus dans son horaire hebdomadaire, ce congé doit lui être payé au taux de salaire de base pour cette journée, ou, s'il est employé à temps partiel, au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le congé, jusqu'à concurrence d'un cinquième (1/5) de son taux de salaire de base.

Rémunération des heures de travail un jour férié

19.10 Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée ou, s'il le veut et pourvu qu'il effectue les heures de travail de base de cette journée, un congé payé peut lui être accordé à une date satisfaisante pour lui et la Compagnie. Si un tel congé payé n'est pas accordé à l'employé dans les 12 mois qui suivent le jour férié en cause, le salaire d'un jour férié doit lui être accordé. De plus, la rémunération doit être établie selon les modalités suivantes :

(a) si l'employé a été avisé 48 heures à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux et demi (1 ½) pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié avec un minimum garanti de quatre (4) heures de salaire au taux normal ;

(b) si l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance qu'il devait travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux double pour les heures effectuées jusqu'à concurrence de ses heures de base pour cette journée, plus une (1) heure de salaire additionnelle au taux normal, avec un minimum garanti de quatre (4) heures de salaire au taux normal.

19.11 Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, il doit être rémunéré au taux de 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et de la rémunération différentielle, pour la période de paie qui précède immédiatement le jour férié, jusqu'à concurrence d'un cinquième (1/5) de son taux de salaire de base. En outre, il doit être rémunéré conformément à la sous-section 19.10 (a) ou 19.10 (b).

ARTICLE 20

VACANCES ANNUELLES

NOTA : Nonobstant les dispositions de cet article prévues ci-après, le droit aux vacances payées au cours d'une année civile durant laquelle un employé prend un congé autorisé avec crédit de la durée reconnue du service (sauf un congé accordé aux termes de l'article 29), est déterminé par les modalités du congé autorisé.

20.01 Durant l'année de l'embauchage ou du réembauchage, l'employé accumule quatre virgule soixante-deux (4,62) heures de vacances payées par période de paie complète de service dans l'année civile en cause, jusqu'à concurrence de quinze journées (120 heures).

20.02 Dans les années qui suivent l'embauchage ou le réembauchage, l'employé accumule le droit à des vacances payées, suivant le tableau ci-dessous. Il a le même droit chaque année jusqu'au palier suivant prévu, comme l'indique le tableau ci-dessous.

<u>Durée reconnue du service</u>	<u>Jours de vacances (heures)</u>	<u>Heures par période de paie</u>
- 8 années	15 (120)	4.62
8 années	20 (160)	6.15
15 années	23 (184)	7.08
18 années	25 (200)	7.69
25 années	30 (240)	9.23

20.03 Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux mois, cette semaine est considérée comme faisant partie du mois dans lequel tombe le mercredi de la semaine en cause. Cette règle s'applique à la détermination de la fin du mois d'avril pour l'établissement du calendrier des vacances, conformément aux dispositions de la section 20.04 ou pour la modification de ce calendrier, conformément aux dispositions de la section 20.08.

20.04 Les vacances sont établies pour une année civile complète, et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1er janvier et la fin du mois d'avril de l'année suivante. Le droit aux vacances est accumulé à chaque période de paie en fonction de la durée reconnue du service à ce moment.

20.05 Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, cette journée sera inscrite à l'horaire et rémunérée comme jour férié.

20.06 (a) La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances entre le 1er décembre et le 1er février en tenant compte de l'ancienneté, pourvu que ce calendrier puisse être établi de manière à entraver le moins possible, selon elle, la marche de son exploitation. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

(b) Un maximum de deux (2) employés relevant d'un même supérieur immédiat sont autorisés à prendre leurs vacances en même temps. Toutefois, selon les besoins du service, le nombre réel d'employés autorisés à prendre leurs vacances une semaine donnée pourrait être inférieur à deux (2), pourvu que la moyenne pour chaque période de deux (2) mois commençant le 1er janvier de chaque année ne soit pas inférieure à deux (2). Les employés en vacances ne doivent pas occuper des fonctions similaires

20.07 (a) Tout employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances peut, à condition de s'entendre avec la Compagnie à ce sujet, abouter toute portion de ses vacances qui excède deux (2) semaines aux vacances ou à une partie des vacances de l'année suivante.

(b) Lorsque des périodes de vacances s'appliquant à deux années différentes sont aboutées, elles doivent être prises dans la période allant du 1er décembre de la première année en cause au 30 avril de l'année suivante.

20.08 Lorsqu'un employé tombe malade ou est victime d'un accident avant de quitter le travail le dernier jour qui précède ses vacances, et qu'il lui est impossible de prendre ses vacances, la Compagnie doit, s'il le demande, reporter ses vacances à une date de l'année civile pour laquelle elles sont accordées ou de la période de l'année suivante se terminant à la fin d'avril.

20.09 Les vacances sont rémunérées au taux de salaire de base établi d'après les pratiques de la Compagnie, mais le salaire de vacances d'un employé ne doit pas être inférieur à son salaire de base hebdomadaire, pour chaque semaine de vacances ;

et de plus,

(i) si la durée reconnue du service de l'employé est inférieure à trois (3) années, l'employé recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile,

ou

(ii) si la durée reconnue du service de l'employé est de trois (3) ans ou plus, l'employé recevra également 6% calculé sur toute différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile.

Rémunération en espèces au lieu de vacances

20.10 Lorsqu'un employé démissionne, est licencié ou congédié, ou qu'il a terminé le travail pour lequel ses services ont été retenus, une rémunération en espèces lui est versée en remplacement des vacances prévues pour l'année civile en cours. La rémunération est calculée conformément aux dispositions des sections 20.11 à 20.13 inclusivement.

20.11 L'employé dont la durée reconnue du service est inférieure à une année a droit à 4% de son revenu pour toute la période en cause, montant duquel est déduit le salaire correspondant aux jours/heures de vacances pris durant cette période.

20.12 L'employé dont la durée reconnue de service est d'une année ou plus a droit à une rémunération en espèces au lieu de vacances, conformément aux dispositions suivantes :

(a) la rémunération des heures de vacances accumulés pour chaque période de paie travaillée pendant l'année courante ;

et de plus,

(b) (i) si la durée reconnue du service de l'employé est inférieure à trois (3) années, l'employé recevra également 4% calculé sur toute différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile,

ou

(ii) si la durée reconnue du service de l'employé est de trois (3) années ou plus, l'employé recevra également 6% calculé sur toute différence entre son revenu dans l'année civile pour laquelle les vacances sont accordées et son salaire de base pour cette année civile.

20.13 Le montant de la rémunération accordée en remplacement de vacances, conformément aux dispositions des sections pertinentes est diminué du salaire correspondant aux jours/heures de vacances pris pour l'année civile en cours avant que l'employé ait quitté la Compagnie.

ARTICLE 21

INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SÉJOUR ET DE TRANSPORT

Indemnité de déplacement pour l'aller et le retour au travail

21.01 (a) Un préavis de sept (7) jours doit normalement être donné à l'employé qui, à la demande de la Compagnie, doit s'absenter de son domicile pour une nuit ou une période plus longue. Quand l'employé ne reçoit pas un tel préavis, ses heures de travail de base sont rémunérées en supplément au demi-taux de salaire pour autant de jours où il s'absente pendant le reste de la période de sept (7) jours.

(b) Ce supplément n'est pas accordé dans le cas d'heures de travail pour lesquelles l'employé est rémunéré à un taux qui, à l'exclusion de la rémunération différentielle des tours de service prévus aux sections 17.17 et 17.19 et de la prime spéciale prévue à la section 17.22, est supérieur à son taux de salaire de base.

Remboursement des frais de séjour et de transport

Frais de séjour

21.02 Lorsqu'un employé doit se déplacer pour le compte de la Compagnie et s'absenter pour une nuit, il a droit aux frais de séjour suivants :

(a) les frais raisonnables engagés pour la location d'une chambre satisfaisante, pour une personne, quand une telle chambre est disponible, et

(b) une indemnité journalière de

(i) 50,00 \$ par jour civil, si l'employé est absent pendant un jour civil complet, ou

(ii) 12,00 \$ pour la période du déjeuner, 19,00 \$ pour la période du dîner et 19,00 \$ pour la période du souper, si l'employé est absent moins d'un jour civil complet.

(c) L'indemnité journalière mentionnée à la sous-section 21.02 (b) doit couvrir toutes les dépenses engagées par l'employé qui doit se déplacer pour le compte de la Compagnie, à l'exclusion du transport local et de toutes dispositions contraires dans le présent article.

(d) Lorsqu'un employé est affecté à l'extérieur du pays pour suivre des cours, participer à des programmes de formation ou pour exécuter du travail, les paramètres de la présente convention collective vont s'appliquer. Toutefois, il est convenu que les per diem seront calculés en considérant le coût de la vie dans le pays en question. L'employé sera remboursé au taux de change du jour auquel le compte de dépense sera traité.

Frais de transport

21.03 Le terme « frais de transport » désigne, sous réserve de la section 21.07, les frais de déplacement proprement dits, par les moyens de transport en commun ou autres modes de transport équivalents.

21.04 En ce qui concerne les frais de séjour et de transport, sauf dans les cas prévus aux sous-sections 21.02 (b) et (c) et à la section 21.07, la Compagnie entend rembourser à l'employé les dépenses raisonnables qu'il a faites, de manière à ce que celui-ci ne connaisse aucune perte ni aucun gain financier.

21.05 Les frais de transport assumés par l'employé dans l'exécution d'un travail sont payés par la Compagnie, sauf si l'employé touche une indemnité de déplacement.

21.06 L'employé à qui une affectation est assignée et qui est remboursé de ses frais de séjour a droit à un voyage aller-retour entre sa résidence et son lieu de travail à chaque semaine. Il est rémunéré à son taux normal pour les heures où il se déplace par des moyens de transport commerciaux, dans la mesure où ces heures ne font pas partie des heures de travail qui ont déjà été rémunérées pour la journée en cause. L'employé est en outre remboursé de ses frais de transport

21.07 Bien que la Compagnie détermine habituellement le moyen de transport, l'employé peut utiliser un autre moyen de transport que celui qu'a choisi la Compagnie. En pareil cas toutefois, l'employé a droit au remboursement des frais de transport et à la rémunération du temps de déplacement qui lui auraient normalement été versés s'il avait utilisé le moyen de transport déterminé par la Compagnie, mais seulement pour les frais de transport qui auraient été engagés et le temps de déplacement qu'il aurait fallu entre la première et la dernière gare d'une compagnie de transport aérien, de transport par autobus interurbain ou de transport par chemin de fer interurbain.

21.08 L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident lorsque les frais de séjour sont payés par la Compagnie peut être ramené à sa résidence, aux frais de cette dernière.

21.09 L'employé qui, étant malade, reste dans un hôtel ou une pension à la demande de la Compagnie, a droit à des frais de séjour.

21.10 L'employé en quarantaine, dont les frais de séjour sont payés par la Compagnie, a droit au remboursement de ces frais jusqu'à la fin de la période de quarantaine.

ARTICLE 22

AFFICHAGE DES POSTES

Définition

22.01 Pour les besoins de la procédure d'affichage des postes, le « poste vacant » se définit comme un ajout ou un remplacement permanent dans le personnel permanent, à l'exclusion des employés permanents auxiliaires.

Procédure pour combler un poste vacant

22.02 (a) La Compagnie doit afficher le poste vacant par affichage électronique durant dix (10) jours ouvrables.

(b) Un candidat qui veut être considéré par la Compagnie pour le poste affiché doit soumettre sa candidature durant la période d'affichage précisée à la sous-section 22.02 (a).

(c) Un candidat ne peut être considéré pour le poste affiché que s'il remplit les conditions suivantes :

(i) le rendement du candidat à son poste actuel répond aux exigences d'emploi ;

(ii) le candidat est apte à accomplir les tâches du poste dans un délai raisonnable, mais de toute manière, qui ne peut dépasser une période d'adaptation de dix (10) jours ouvrables.

(d) La Compagnie se réserve le droit d'annuler un affichage de poste en tout temps pendant les cinq (5) premiers jours ouvrables de la période décrite à la sous-section 22.02 (a).

22.03 Parmi les candidats pour le poste, la Compagnie choisit le candidat qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont qualifiés :

(a) un employé permanent ;

(b) tout autre employé ;

(c) toute autre personne.

Généralités

22.04 Les dispositions de la sous-section 22.02 (b) ne s'appliquent pas :

(a) à un employé durant la période de 24 mois suivant son affectation à un poste par suite d'une demande selon la procédure d'affichage des postes ;

(b) à une personne intégrée à l'unité de négociation, durant la période de six (6) mois suivant son arrivée ;

(c) à un employé temporaire ou à un employé permanent auxiliaire n'ayant pas 18 mois de service continu.

22.05 Lorsqu'un déplacement permanent se fait suite à une candidature en application de la procédure d'affichage des postes, le coût en est entièrement assumé par l'employé et cet endroit devient son lieu de travail le premier jour où il s'y présente.

ARTICLE 23

AVANTAGES SOCIAUX ET ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

23.01 La Compagnie maintiendra pour la durée de la présente convention, dans la mesure où il s'applique aux employés visés par la présente convention, le programme d'avantages sociaux offert aux termes des Régimes suivants :

- le Régime de retraite, REER et CELI ;
- le Programme d'invalidité courte et longue durée ;
- le Régime de soins médicaux complémentaires, incluant soins de la vue ;

- le Régime de soins dentaires.

Il est entendu que le programme global d'avantages sociaux de la Compagnie changera pendant la durée de la convention collective. Par conséquent, dans la mesure où il s'applique aux employées visées par la présente convention, l'engagement ci-dessus s'appliquent à ces Régimes tels qu'ils existent à la date de signature de la présente convention, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés.

Il est entendu que toute mention d'avantages sociaux, y compris les absences pour cause de maladie, dans la convention collective, notamment toute mention relative à des avantages sociaux dans le présent article, se rapporte aux Régimes en vigueur à ce moment et devrait être lue avec les modifications nécessaires.

23.02 Au moins 30 jours avant de modifier l'un ou l'autre des Régimes énumérés à la section 23.01, la Compagnie doit informer le Syndicat des modifications à apporter et solliciter l'avis du Syndicat à cet égard.

23.03 Pendant la durée de la présente convention collective, et dans la mesure où ils s'appliquent aux employés couverts par la présente convention collective, les Régimes énumérés à la section 23.01 ne seront pas modifiés, sauf avec le consentement du Syndicat, lequel ne sera pas refusé sans raison valable.

23.04 En ce qui concerne les employés visés par la présente convention, la Compagnie convient, pour la durée de ladite convention, ne pas hausser les cotisations qui doivent être versées en vertu des régimes facultatifs d'avantages sociaux payables par l'employé, et de ne pas réduire la couverture offerte par ces Régimes; toutefois, si les actuaires responsables du financement desdits Régimes ou les assureurs, selon le cas, établissent qu'un rajustement des cotisations requises est nécessaire, la Compagnie peut, après consultation avec le Syndicat, rajuster comme il convient les cotisations qui doivent être versées par les employés.

23.05 Nonobstant les dispositions des sections 23.03 et 23.04 ci-dessus, si des lois ou des règlements devaient avoir un effet sur l'un ou l'autre des Régimes, la Compagnie conservera ses droits d'ajuster le niveau des avantages sociaux des Régimes, tel que requis et conformément à la loi ou au règlement. De tels ajustements ne devront toutefois pas réduire le niveau global des avantages sociaux dont jouissent actuellement les employés couverts par la convention collective.

23.06 L'employé dont la durée reconnue du service est de six (6) mois ou plus, qui doit travailler 30 heures ou plus par semaine et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour toute absence continue de son travail assigné, à l'exclusion des heures supplémentaires prévues mais non effectuées, avant le huitième jour civil complet d'une telle absence, comme il suit :

(a) l'employé dont la durée reconnue du service est de six (6) mois mais de moins de quatre (4) années doit être payé pour la période de l'absence qui excède deux demi-tours de service consécutifs prévus à son horaire ;

(b) en ce qui concerne la rémunération selon la sous-section 23.06 (a), un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux demi-tours de service ne constitue pas une interruption de la période d'absence ni de la continuité des demi-tours de service. Toutefois, en ce qui concerne la détermination du huitième jour civil complet d'absence, tout retour au travail constitue une interruption de la période d'absence ;

(c) l'employé dont la durée reconnue du service est de quatre (4) années ou plus doit être payé pour toute la période d'absence.

23.07 L'employé qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine pendant une partie d'un tour de service prévu à son horaire est rémunéré comme il suit :

(a) s'il a effectué plus de la moitié de son tour de service, il est rémunéré pour le tour intégral ;

(b) s'il a effectué moins de la moitié de son tour de service, il est rémunéré pour la moitié du tour.

Dans de telles conditions, l'employé a droit aux rémunérations différentielles et aux primes qui s'appliquent à son tour de service intégral ou à son demi-tour de service.

ARTICLE 24

CONDITIONS DE TRAVAIL DIVERSES

Vêtements

24.01 Les employés doivent se pourvoir des vêtements appropriés au travail qui leur est assigné. Toutefois lorsque la Compagnie exige le port d'une pièce de vêtement précise, au travail, elle doit fournir celle-ci.

24.02 La Compagnie doit mettre à la disposition des employés, ou leur fournir, les vêtements spéciaux jugés nécessaires à l'exécution d'un travail pour des raisons de tenue, de sécurité, de santé, ou de protection contre l'usure anormale ou la détérioration de leurs vêtements. En outre, la Compagnie peut, à sa discrétion, remplacer les vêtements qui ont été détériorés dans des conditions de travail exceptionnelles.

Outils

24.03 La Compagnie détermine les outils nécessaires à l'exécution du travail. Elle doit les fournir aux employés ou les mettre à leur disposition et les remplacer quand elle les juge défectueux ou usés. Chaque employé est responsable envers la Compagnie de tous les outils qui lui sont fournis.

Conditions atmosphériques

24.04 Chaque fois que la Compagnie estime que, selon l'esprit des sections 12.02 et 12.03, le temps ne permet pas le travail à l'extérieur, elle assigne, dans la mesure du possible, des travaux à effectuer dans des endroits abrités, sauf si elle juge qu'il s'agit de cas d'urgence ou de force majeure.

24.05 Lorsque, à cause du mauvais temps, l'employé :

(a) ne se présente pas au lieu de travail, il n'est pas rémunéré pour cette journée ;

(b) est en retard en raison de perturbations des transports en commun, il est rémunéré pour le demi-tour de service où il se présente au lieu de travail.

ARTICLE 25

INFORMATION DES EMPLOYÉS ET DU SYNDICAT

Information des employés

25.01 La Compagnie convient de fournir un exemplaire de la présente convention à chaque employé.

Information du Syndicat

25.02 La Compagnie convient d'envoyer, le 15 mars de chaque année, au dirigeant syndical désigné du Syndicat national, une liste des adresses à domicile apparaissant aux dossiers de la Compagnie de tous les employés de l'unité de négociation. Les adresses à domicile des employés qui s'objectent à leur communication ne figureront pas sur cette liste.

25.03 Le Syndicat doit, au plus tard le 1er février de chaque année, faire connaître par écrit au gestionnaire des ressources humaines le nom des employés qui s'objectent à ce que cette information soit communiquée par la Compagnie. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

25.04 Le Syndicat tiendra la Compagnie indemne et à couvert de toutes causes d'actions et toutes réclamations qui peuvent être exercées contre elle par un employé, ou au nom d'un employé, ou d'employés, relativement à la divulgation au Syndicat des adresses à domicile.

ARTICLE 26

TABLEAU D’AFFICHAGE

26.01 La Compagnie s’engage à fournir et à installer un tableau d’affichage dans ses locaux, afin que le Syndicat puisse y afficher les avis relatifs aux affaires syndicales.

26.02 Le Syndicat est d’accord pour n’afficher que des avis, des rapports et des communiqués factuels concernant les réunions syndicales, les élections, les mises en candidature, les nominations, les finances ou les activités sociales et d’ordre récréatif.

26.03 Le Syndicat s’engage à ne rien afficher qui soit contraire aux intérêts de la Compagnie ou qui soit en contravention de l’esprit et de l’objet de la présente convention. Si la Compagnie estime que les documents affichés ne sont pas conformes aux dispositions de cet article, ils pourront être retirés par la Compagnie, ou seront portés à l’attention du représentant local ou national du Syndicat ; tous les documents de ce genre, quel que soit l’endroit où ils sont affichés, doivent être retirés par le Syndicat sur réception de cet avis et ne doivent pas être affichés de nouveau.

ARTICLE 27

DEVOIR DE JURÉ OU DE TÉMOIN

27.01 L’employé exempté d’un travail prévu à l’horaire pour s’acquitter du devoir de juré ou parce qu’il est cité comme témoin à la Cour en vertu d’un subpoena doit être rémunéré au taux de salaire de base (ou, s’il s’agit d’un employé à temps partiel, au prorata du taux fixé pour son emploi), pour la période d’absence nécessaire. L’employé qui se présente en Cour à titre de témoin volontaire ou parce qu’il est parti en cause n’est pas rémunéré pour la durée de son absence.

27.02 L’employé doit se présenter à son travail régulier lorsqu’il est relevé temporairement ou définitivement de tels devoirs à la Cour.

27.03 Nonobstant les dispositions des sections 17.12 à 17.14 inclusivement, lorsqu’un employé assigné à travailler durant un tour de service irrégulier est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré ou pour comparaître comme témoin en vertu d’un subpoena, la Compagnie doit, si l’employé le demande, changer son tour de service pour un tour de service de jour, pour chaque journée où l’employé est requis de se présenter en Cour.

27.04 Quand, avant de quitter son travail le jour précédant ses vacances, un employé est convoqué en bonne et due forme pour servir de juré et qu’il lui est prescrit de se présenter à la Cour pendant la période prévue pour ses vacances, la Compagnie doit, si l’employé le demande, reporter ses vacances à une date ultérieure de l’année civile pour laquelle les vacances sont accordées ou au plus tard à la fin du mois d’avril de l’année suivante.

27.05 Lorsqu’un congé prévu en vertu des dispositions de l’article 17 tombe un jour ou l’employé doit s’acquitter de son devoir de juré ou doit comparaître comme témoin à la Cour en vertu d’un subpoena, la Compagnie doit reporter le congé à une date ultérieure à la fin de cette charge.

ARTICLE 28

CONGÉ EN CAS DE DEUIL

28.01 Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de son partenaire du même sexe, de son fils, de sa fille, de l'enfant de son conjoint (conjoint de fait, partenaire du même sexe), de son père ou de sa mère, de son frère, de sa sœur, de sa belle-mère, de son beau-père, du père ou de la mère de son conjoint de fait, du père ou de la mère de son conjoint du même sexe ou d'un de ses grands-parents, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour trois (3) tours de service ou jours de vacances prévus à son horaire se trouvant dans les cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès.

28.02 Au décès, de son gendre, de sa bru, d'un de ses petits-enfants, ou de tout autre parent ayant le même domicile permanent que lui, l'employé a droit à un congé de deuil payé pour tous les tours de service ou jours de vacances prévus à son horaire, pour le temps nécessaire jusqu'à concurrence de deux (2) jours.

28.03 Si l'employé en cause doit quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter à cinq (5) jours les congés de deuil payés prévus aux sections 28.01 et 28.02.

28.04 Le congé de deuil peut être nécessaire en dehors de la période spécifiée aux sections 28.01 à 28.03. Dans de telles circonstances, la Compagnie peut accorder une demande de reporter le congé. Il est entendu que ce consentement ne pourra être refusé sans raison valable.

ARTICLE 29

CONGÉ POUR LES EMPLOYÉS AYANT DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

29.01 La Compagnie convient d'accorder un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption, conformément à ses pratiques, aux employées qui y sont admissibles en vertu des pratiques de la Compagnie.

Régime d'indemnité supplémentaire

29.02 L'employé(e) permanent(e) à qui un congé de maternité ou un congé parental ou d'adoption a été accordé selon la section 29.01 et qui fournit à la Compagnie la preuve de sa demande de prestations d'assurance-emploi et de son admissibilité à ces prestations recevra une indemnité supplémentaire, conformément aux dispositions des sections 29.03, 29.04, 29.05 et 29.06.

29.03 Pour être admissible l'employé(e) doit signer une entente avec la Compagnie stipulant que :

(a) il(elle) retournera travailler et qu'il(elle) demeurera au service de la Compagnie pendant au moins six (6) mois après son retour au travail,

(b) il(elle) retournera travailler à la date d'expiration du congé de maternité ou du congé parental ou d'adoption, et

(c) il(elle) reconnaît sa dette envers la Compagnie pour le montant reçu à titre d'indemnité supplémentaire, advenant le cas où les conditions prévues aux sous-sections 29.03 (a) et (b) ne seraient pas respectées.

29.04 Pendant le congé de maternité accordé selon la section 29.01, le paiement de l'indemnité se fait conformément au régime d'indemnité supplémentaire selon les modalités suivantes :

(a) aucun paiement pour la première semaine ;

(b) jusqu'à concurrence des seize (16) semaines suivantes : les versements prévus à l'Annexe C.

29.05 Pendant le congé parental ou d'adoption, le paiement de l'indemnité prévue à l'Annexe C, conformément au régime d'indemnité supplémentaire se fera jusqu'à concurrence de dix (10) semaines.

29.06 Advenant le cas où une loi est adoptée et qu'elle prévoit le versement de prestations d'assurance-emploi additionnelles (autre qu'une augmentation des prestations standard maximum) ou de tout autre paiement de salaire pendant la période où un(e) employé(e) reçoit l'indemnité supplémentaire prévue aux sections 29.04 ou 29.05, le montant auquel il(elle) a droit selon l'Annexe C sera réduit du montant équivalant à toute prestation d'assurance-emploi additionnelle ou à tout autre paiement auquel il(elle) a droit.

Absence pour cause d'urgence dans la famille

29.07 Il est entendu qu'un employé puisse être obligé de s'absenter en raison d'une urgence dans sa famille. Au besoin, la Compagnie s'efforcera de réduire les répercussions financières de telles absences en accordant des heures payées dues à l'employé. Il est convenu que ces absences pour cause d'urgence dans la famille visent à permettre à l'employé d'assumer ses responsabilités immédiates et que celui-ci fera tout son possible pour retourner au travail dans les meilleurs délais.

ARTICLE 30

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

30.01 (a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de réaliser l'égalité en milieu de travail et d'accorder aux employés souffrant d'une déficience, lorsque cela est possible, une adaptation raisonnable sans contrainte excessive, de façon que nul ne se voie refuser de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence.

(b) La Compagnie et le Syndicat conviennent que cet article doit être appliqué en conformité avec leurs obligations respectives précisées dans la présente convention collective.

ARTICLE 31

PROCÉDURE DE NÉGOCIATION

31.01 (a) Toutes les négociations en vue de conclure une convention collective ou d'apporter des changements ou des modifications à la présente convention doivent être menées entre les représentants négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part.

(b) Le nombre d'employés de la Compagnie désignés à titre de représentants négociateurs autorisés du Syndicat est de un.

31.02 Aucune convention résultant de négociations collectives, comme il est prévu aux présentes, ne peut être considérée comme conclue à moins d'être consignée par écrit et signée par les représentants négociateurs autorisés du Syndicat, d'une part, et les représentants négociateurs désignés de la Compagnie, d'autre part. Une convention ainsi conclue entre en vigueur à la date qui y est stipulée.

ARTICLE 32

DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention entre en vigueur à la date de ratification, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2023 inclusivement.

32.02 L'une ou l'autre des parties à la présente convention peut, au moyen d'un préavis écrit d'au moins 30 jours et d'au plus 90 jours avant l'expiration de la présente convention, demander à l'autre partie d'entreprendre des négociations collectives en vue du renouvellement ou de la révision de la présente convention ou de l'établissement d'une nouvelle convention.

32.03 Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à Unifor section locale 79, 202-1331 rue Bernier, St-Jean-Richelieu, Québec J2W 2M9. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au Gestionnaire des ressources humaines, 1302 - 33 Yonge Street, Toronto, Ontario M5E 0A9.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dument autorisés, ce 17^e jour de février 2022.

Pour Unifor

**Pour Equinix (Canada)
Enterprises Ltd.**

Véronique Figliuzzi

Claire-Marie Colantuoni

Véronique Figliuzzi

Claire-Marie Colantuoni

Mathieu Bourbonnais

Erika Kent

Mathieu Bourbonnais

Erika Kent

JP Labrie

Benoit Vaillant

Jean-Pierre Labrie

Benoit Vaillant

ANNEXE A

Emploi et échelle salariale

S'applique à tous les employés permanents couverts par l'unité de négociation en date de signature de la convention collective.

Emploi

Technicien à l'équipements des bâtiments

Échelle

A

ANNEXE B

**Échelons de salaires A
Taux horaires et bi-hebdomadaires**

Échelon	1 ^{er} décembre 2020		1 ^{er} décembre 2021	
	1,50%		2,00%	
	Taux horaire	Taux bi-hebdo.	Taux horaire	Taux bi-hebdo.
1	25,4349 \$	2 034,79 \$	25,9436 \$	2 075,49 \$
2	26,9712 \$	2 157,70 \$	27,5106 \$	2 200,85 \$
3	28,6350 \$	2 290,80 \$	29,2077 \$	2 336,61 \$
4	31,1045 \$	2 488,36 \$	31,7266 \$	2 538,12 \$
5	32,7819 \$	2 622,55 \$	33,4375 \$	2 675,00 \$
6	34,9422 \$	2 795,37 \$	35,6410 \$	2 851,28 \$
7	36,7839 \$	2 942,71 \$	37,5196 \$	3 001,57 \$
8	40,2197 \$	3 217,57 \$	41,0241 \$	3 281,93 \$
9	42,1965 \$	3 375,72 \$	43,0404 \$	3 443,23 \$

Échelon	1 ^{er} décembre 2022	
	2,00%	
	Taux horaire	Taux bi-hebdo.
1	26,4625 \$	2 117,00 \$
2	28,0608 \$	2 244,87 \$
3	29,7918 \$	2 383,35 \$
4	32,3611 \$	2 588,89 \$
5	34,1062 \$	2 728,50 \$
6	36,3539 \$	2 908,31 \$
7	38,2700 \$	3 061,60 \$
8	41,8446 \$	3 347,56 \$
9	43,9012 \$	3 512,10 \$

Notes :

- L'intervalle de temps entre chaque échelon est de neuf (9) mois.
- L'Annexe B est soumise aux règles de l'article 16 dans son ensemble, en y apportant les ajustements requis.
- La date d'entrée en vigueur des augmentations générales est le premier jour de paie de la période de paie la plus proche du premier (1^{er}) décembre.

ANNEXE C

Régime d'indemnité supplémentaire

<u>Salaire de base (\$) *</u> <u>Hebdomadaire - Employés(es) à plein temps</u>	<u>Indemnité supplémentaire (\$)</u> <u>Versement hebdomadaire</u>
00,01 - 10,00	1,80
10,01 - 20,00	3,60
20,01 - 30,00	5,40
30,01 - 40,00	7,20
40,01 - 50,00	9,00
50,01 - 60,00	10,80
60,01 - 70,00	12,60
70,01 - 80,00	14,40
80,01 - 90,00	16,20
90,01 - 100,00	18,00
100,01 - 110,00	19,80
110,01 - 120,00	21,60
120,01 - 130,00	23,40
130,01 - 140,00	25,20
140,01 - 150,00	27,00
150,01 - 160,00	28,80
160,01 - 170,00	30,60
170,01 - 180,00	32,40
180,01 - 190,00	34,20
190,01 - 200,00	36,00
200,01 - 210,00	37,80
210,01 - 220,00	39,60
220,01 - 230,00	41,40
230,01 - 240,00	43,20
240,01 - 250,00	45,00
250,01 - 260,00	46,80
260,01 - 270,00	48,60
270,01 - 280,00	50,40
280,01 - 290,00	52,20
290,01 - 300,00	54,00
300,01 - 310,00	55,80
310,01 - 320,00	57,60
320,01 - 330,00	59,40
330,01 - 340,00	61,20
340,01 - 350,00	63,00
350,01 - 360,00	64,80
360,01 - 370,00	66,60
370,01 - 380,00	68,40
380,01 - 390,00	70,20
390,01 - 400,00	72,00
400,01 - 410,00	73,80
410,01 - 420,00	75,60
420,01 - 430,00	77,40
430,01 - 440,00	79,20
440,01 - 450,00	81,00
450,01 - 460,00	82,80

Nota : * Salaire de base hebdomadaire moyen pour les employés(es) à temps partiel.

ANNEXE C

Régime d'indemnité supplémentaire

<u>Salaire de base (\$) *</u> <u>Hebdomadaire - Employés(es) à plein temps</u>	<u>Indemnité supplémentaire (\$)</u> <u>Versement hebdomadaire</u>
460,01 - 470,00	84,60
470,01 - 480,00	86,40
480,01 - 490,00	88,20
490,01 - 500,00	90,00
500,01 - 510,00	91,80
510,01 - 520,00	93,60
520,01 - 530,00	95,40
530,01 - 540,00	97,20
540,01 - 550,00	99,00
550,01 - 560,00	100,80
560,01 - 570,00	102,60
570,01 - 580,00	104,40
580,01 - 590,00	106,20
590,01 - 600,00	108,00
600,01 - 610,00	109,80
610,01 - 620,00	111,60
620,01 - 630,00	113,40
630,01 - 640,00	115,20
640,01 - 650,00	117,00
650,01 - 660,00	118,80
660,01 - 670,00	120,60
670,01 - 680,00	122,40
680,01 - 690,00	124,20
690,01 - 700,00	126,00
700,01 - 710,00	127,80
710,01 - 720,00	129,60
720,01 - 730,00	131,40
730,01 - 740,00	133,20
740,01 - 750,00	137,85
750,01 - 760,00	145,35
760,01 - 770,00	152,85
770,01 - 780,00	160,35
780,01 - 790,00	167,85
790,01 - 800,00	175,35
800,01 - 810,00	182,85
810,01 - 820,00	190,35
820,01 - 830,00	197,85
830,01 - 840,00	205,35
840,01 - 850,00	212,85
850,01 - 860,00	220,35
860,01 - 870,00	227,85
870,01 - 880,00	235,35
880,01 - 890,00	242,85
890,01 - 900,00	250,35
900,01 - 910,00	257,85
910,01 - 920,00	265,35

Nota : * Salaire de base hebdomadaire moyen pour les employés(es) à temps partiel.

ANNEXE C

Régime d'indemnité supplémentaire

<u>Salaire de base (\$) *</u> <u>Hebdomadaire - Employés(es) à plein temps</u>	<u>Indemnité supplémentaire (\$)</u> <u>Versement hebdomadaire</u>
920,01 - 930,00	272,85
930,01 - 940,00	280,35
940,01 - 950,00	287,85
950,01 - 960,00	295,35
960,01 - 970,00	302,85
970,01 - 980,00	310,35
980,01 - 990,00	317,85
990,01 - 1000,00	325,35
1000,01 - 1010,00	332,85
1010,01 - 1020,00	340,35
1020,01 - 1030,00	347,85
1030,01 - 1040,00	355,35
1040,01 - 1050,00	362,85
1050,01 - 1060,00	370,35
1060,01 - 1070,00	377,85
1070,01 - 1080,00	385,35
1080,01 - 1090,00	392,85
1090,01 - 1100,00	400,35

Nota : * Salaire de base hebdomadaire moyen pour les employés(es) à temps partiel.

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD.

ET
UNIFOR

La présente vise à confirmer ce qui suit :

La santé et la sécurité au travail constituent une priorité pour les deux parties. En conséquence, celles-ci conviennent de la mise en place d'un comité local de santé et sécurité au travail.

Le comité sera composé d'un représentant des employés et d'un représentant de l'employeur. Chacune des parties :

- fera parvenir à l'autre le nom de son représentant, dans les trois (3) mois suivant la signature de la Convention collective ;
- peut s'adjoindre un représentant additionnel, en assumant les coûts associés.

La vidéoconférence sera utilisée afin de faciliter la tenue des réunions, lorsque les participants ne sont pas tous localisés au même endroit.

Les modalités et le mode de fonctionnement du comité seront établies par celui-ci.

Signé ce 17^e jour de février 2022.

POUR LA COMPAGNIE

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni

POUR LE SYNDICAT

Véronique Figliuzzi

Véronique Figliuzzi

PROGRAMME DE MISE EN DISPONIBILITÉ

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD.

ET

UNIFOR

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Afin de favoriser le maintien d'un service de qualité et conforme aux attentes du client, la Compagnie peut mettre en place un programme de mise en disponibilité des employés où elle le juge nécessaire en fonction des besoins d'affaires.

- 1) Dans le cadre du programme de mise en disponibilité, la Compagnie pourra assigner un certain nombre d'employés, lesquels devront se rendre disponibles à l'extérieur des heures de travail de base.
- 2) La Compagnie accordera la priorité à l'employé qui se porte volontaire et qui a les qualifications requises en fonction des besoins identifiés, par ordre d'ancienneté.
- 3) À défaut de volontaire, une approche par rotation sera mise en place par la Compagnie afin de répartir les périodes d'assignation entre l'ensemble des employés ayant les qualifications requises, en fonction des besoins identifiés, la sélection des périodes d'affectation s'effectuant par ordre d'ancienneté.
- 4) a) Toute période d'assignation en application des sections 2) et 3) des présentes ne peut excéder sept (7) journées consécutives.
b) La Compagnie peut mettre fin à une période d'assignation en tout temps.
- 5) Un employé en disponibilité sera rémunéré à raison d'une heure et quart (1 ¼) à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité à l'exception d'un jour férié, la veille de Noël ou la veille du jour de l'An où il sera rémunéré à raison de deux (2) heures à son taux de salaire de base. Il pourra choisir d'être payé ou d'être rémunéré sous forme de temps compensatoire mis en réserve conformément à la sous-section 17.04 (a) de la Convention collective selon un rapport de un pour un (1:1).
- 6) Nonobstant la section 5 des présentes, un employé en disponibilité ayant accumulé le maximum possible d'heures mises en réserve à titre de temps compensatoire en fonction de la sous-section 17.04 (a) de la Convention collective, sera rémunéré à raison d'une heure et quart (1 ¼) de salaire à son taux de salaire de base pour chaque journée en disponibilité.
- 7) Un employé en disponibilité qui est appelé à se présenter au travail sera rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires prévues à la Convention collective.

Signé ce 17^e jour de février 2022.

POUR LA COMPAGNIE

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni

POUR LE SYNDICAT

Véronique Figliuzzi

Véronique Figliuzzi

VACANCES POUR L'ANNÉE CIVILE DE LA RETRAITE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD.

ET

UNIFOR

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Nonobstant les dispositions de la section 20.04 de la Convention collective, un employé qui choisit de prendre sa retraite en vertu du Régime de retraite de la Compagnie a droit à la période entière de vacances pour l'année civile de sa retraite si :

- (a) l'employé a été physiquement au travail pour une période d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année de la retraite ; ou
- (b) l'employé a reçu des prestations d'invalidité dues à une maladie ou à un accident pour une période d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année civile de sa retraite et prend sa retraite une fois les prestations d'invalidité de maladie ou d'accident terminées ; ou
- (c) l'employé a été physiquement au travail et a reçu des prestations d'invalidité de maladie ou d'accident pour un total d'au moins 21 jours ouvrables pendant l'année civile de sa retraite.

Cependant, si le nombre total de jours pendant lesquels l'employé a été physiquement au travail ou a reçu des prestations d'invalidité pour cause de maladie ou d'accident totalise moins de 21 jours ouvrables durant l'année civile de sa retraite, l'employé a droit aux vacances conformément aux dispositions de la section 20.12 de la Convention collective.

Signé ce 17^e jour de février 2022.

POUR LA COMPAGNIE

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni

POUR LE SYNDICAT

Véronique Figliuzzi

Véronique Figliuzzi

SEMAINE DE VACANCES FRACTIONNÉE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE

EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD.

ET

UNIFOR

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Un employé peut choisir de fractionner un maximum d'une (1) semaine de vacances en jours / heures, par année, à condition d'informer son supérieur, avant même qu'il ait fait son choix de vacances pour l'année, de sa décision.

Au moment de choisir ses vacances annuelles, l'employé mettra à l'horaire le nombre de semaine équivalent à son droit aux vacances moins cette semaine fractionnée.

La sélection des jours de vacances en application de la présente doit se faire :

- (a) après entente avec la Compagnie ;
- (b) en fonction des ouvertures toujours disponibles au calendrier approprié ;
- (c) une fois le choix des semaines de vacances complété au sein de l'unité ; et
- (d) en accord avec les pratiques de la Compagnie.

Il est entendu que la sélection de trois (3) jours ou plus dans la même semaine constitue une semaine de vacances en vertu de l'article 20 de la Convention collective.

Dans l'éventualité où une même journée est réclamée par plus d'employés qu'il n'y a de disponibilité, le choix sera accordé en tenant compte de l'ancienneté.

Il est entendu que les jours / heures de vacances devront être sélectionnés à l'avance, après entente avec la Compagnie et selon la disponibilité.

Signé ce 17^e jour de février 2022.

POUR LA COMPAGNIE

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni

POUR LE SYNDICAT

Véronique Figliuzzi

Véronique Figliuzzi

CONGÉ D'ÉTUDE PAYÉ
MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE
EQUINIX (CANADA) ENTERPRISES LTD.

ET
UNIFOR

La présente vise à confirmer ce qui suit :

La Compagnie s'engage à verser dans un fonds spécial un montant de trois sous (0,03 \$) de l'heure pour les heures régulières afin de prévoir un programme Unifor de congé d'études payé (CEP).

Ce paiement sera remis régulièrement dans un fonds en fiducie établi par le Syndicat à compter de la date de ratification. Les paiements seront envoyés par la Compagnie à l'adresse suivante :

UNIFOR
Programme de congé d'études payé
205 Placer Court
Toronto, ON M2H 3H9

Les candidats au CEP sont choisis par le Syndicat pour y assister. Le Syndicat fournira une confirmation écrite à la Compagnie des candidats sélectionnés. Les employés en congé CEP continueront à accumuler de l'ancienneté et du service.

Signé ce 17^e jour de février 2022.

POUR LA COMPAGNIE

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni

POUR LE SYNDICAT

Véronique Figliuzzi

Véronique Figliuzzi

Les lettres d'entente suivantes sont jointes à la présente
Convention collective uniquement pour des raisons de
commodité et ne doivent pas être considérées comme
faisant partie de la Convention collective.

TABLE DES MATIÈRES

LETTRES D'ENTENTE

Semaine de travail comprimée	1
Employés aux prises avec un problème de dépendance.....	2
Habilitation de sécurité	3
Violence conjugale.....	4
Journée de reconnaissance	5

Le 17 février 2022

Mme Véronique Figliuzzi
Représentante nationale
Unifor

Objet : **Semaine de travail comprimée**

Madame,

La présente confirme notre entente concernant la possibilité d'instituer des horaires de semaine de travail comprimée. Les conditions suivantes s'appliquent :

- Un horaire de semaine de travail comprimée ne peut être institué qu'avec le consentement mutuel de la direction locale et du représentant local du Syndicat. Il est convenu que le consentement ne peut être refusé sans raison valable.
- Chacun des employés en cause doit consentir à l'entente.
- Il est convenu que les termes et conditions applicables doivent être stipulés dans une lettre d'entente signée par un représentant autorisé de la Compagnie et du Syndicat.
- Les deux parties conviennent que pour fins d'application des articles 17 et 18, les expressions « tour de service prévu » et « heures de travail de base » seront définis à même la lettre d'entente.
- Toute entente établie conformément à la présente est conditionnelle au respect de toute obligation légale en vertu de toute loi applicable.
- Toute mésentente relativement aux dispositions de la présente peut être référé au processus de plainte prévu à l'article 14 de la Convention collective.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni
Avocate principale, Emploi

Equinix (Canada) Enterprises Ltd.
1302 - 33 Yonge Street
Toronto, Ontario M5E 0A9



Le 17 février 2022

Mme Véronique Figliuzzi
Représentante nationale
Unifor

Objet : Employés aux prises avec un problème de dépendance

Madame,

Les parties reconnaissent que les dépendances telles que l'alcoolisme et la toxicomanie sont des maladies reconnues par la profession médicale.

Dans cette optique, les parties s'entendent qu'il est important d'agir en collaboration afin d'aider les employés aux prises avec un problème de dépendance connu tout en respectant les principes de confidentialité associées à toute problématique de santé.

Les parties s'entendent également que les employés qui respectent les critères d'admissibilité, tels que définis par la Compagnie, des programmes d'invalidité court terme et long terme seront admissibles aux prestations d'invalidité, à condition qu'ils participent activement à un programme de traitement médical en établissement, approuvé par la Compagnie.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni
Avocate principale, Emploi

Equinix (Canada) Enterprises Ltd.
1302 - 33 Yonge Street
Toronto, Ontario M5E 0A9



Le 17 février 2022

Mme Véronique Figliuzzi
Représentante nationale
Unifor

Objet : **Habilitation de sécurité**

Madame,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Les craintes quant à la protection des renseignements d'affaires grandissant, il est maintenant commun que nos clients demandent que les employés de la Compagnie se soumettent à une habilitation de sécurité, à différents niveaux, avant ou après la signature d'un contrat de services.

Considérant que ces clients sont cruciaux pour le succès de la Compagnie, il est nécessaire d'assurer que la Compagnie dispose d'un nombre suffisant d'employés qui ont les niveaux d'habilitation de sécurité nécessaires afin d'obtenir les accès aux locaux dans lesquels sont localisés les équipements de nos clients.

Les demandes d'habilitation de sécurité font partie des normes et la collaboration pour les obtenir est vitale pour notre succès. Par conséquent, Unifor convient que la Compagnie peut demander à ses employés syndiqués de se soumettre sur une base volontaire à des habilitations de sécurité requises par nos clients afin d'accomplir du travail pour eux, dans la mesure où la demande est raisonnable et en conformité avec la loi. Il est entendu que tous les frais associés seront à la charge de la Compagnie.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni
Avocate principale, Emploi

Equinix (Canada) Enterprises Ltd.
1302 - 33 Yonge Street
Toronto, Ontario M5E 0A9



Le 17 février 2022

Mme Véronique Figliuzzi
Représentante nationale
Unifor

Objet : **Violence conjugale**

Madame,

La Compagnie reconnaît, tout comme Unifor, le besoin d'apporter un support adéquat aux femmes victimes de violence conjugale. C'est pourquoi, il est convenu qu'advenant que des femmes se joignent à l'unité de négociation, les parties se consulteront afin de développer une approche appropriée, afin d'assurer au besoin un tel support à un membre de l'unité de négociation,

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni
Avocate principale, Emploi

Equinix (Canada) Enterprises Ltd.
1302 - 33 Yonge Street
Toronto, Ontario M5E 0A9



Le 17 février 2022

Mme Véronique Figliuzzi
Représentante nationale
Unifor

Objet : **Journée de reconnaissance**

Madame,

La présente vise à confirmer ce qui suit :

Lorsque la Compagnie offre une journée de reconnaissance, il est entendu que les employés couverts par l'unité d'accréditation seront admissibles à ce congé. Lors de telles occurrences, le gestionnaire des ressources humaines communiquera l'information à la représentante nationale.

Il est aussi convenu que le traitement de la paie pour un congé couvert à la présente est assimilé à celui d'un jour chômé payé, tel que prévu à l'article 19 de la Convention collective en vigueur.

Veillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Claire-Marie Colantuoni

Claire-Marie Colantuoni
Avocate principale, Emploi