

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**PROGISTIX-SOLUTIONS INC.
ci-après désignée sous le nom de
‘la Compagnie’**

ET

**UNIFOR
Section locale 8284
ci-après désigné sous le nom de
‘le Syndicat’**

EN VIGUEUR LE 1 décembre 2021

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	5
ARTICLE 2 - DISCRIMINATION	5
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	6
ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES	10
ARTICLE 5 - INFORMATION DU PERSONNEL	13
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	13
ARTICLE 7 - TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES	16
ARTICLE 8 - RÉUNIONS	21
ARTICLE 9 - PROCÉDURES DE NÉGOCIATION	21
ARTICLE 10 - DÉPENSES	22
ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION	22
ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	24
ARTICLE 13 - CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉS POUR SOINS D'ENFANTS	26
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES	26
ARTICLE 15 - RÉOLUTION DE PROBLÈMES ET GRIEFS	28
ARTICLE 16 - ARBITRAGE	34

ARTICLE 17 - REMANIEMENT DU PERSONNEL	36
ARTICLE 18 - TAUX DE SALAIRE	38
ARTICLE 19 - MODALITÉS SALARIALES	38
ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES	40
ARTICLE 21 - ANCIENNETÉ	47
ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL	48
ARTICLE 23 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	51
ARTICLE 24 - JOURS FÉRIÉS	56
ARTICLE 25 - JOURS CHÔMÉS PAYÉS	62
ARTICLE 26 - VACANCES	64
ARTICLE 27 - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE	71
ARTICLE 28 - CONGÉ EN CAS DE DEUIL	73
ARTICLE 29 - POSTE VACANT	75
ARTICLE 30 - DIVERSITÉ DE L'FFECTIF	79
ARTICLE 31 - AVANTAGES SOCIAUX	80
ARTICLE 32 - VALIDITÉ DE LA CONVENTION	81
ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION	82
ANNEXE A – TABLEAU DES SALAIRES	85
ANNEXE B - PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE	87
MÉMOIRES D'ENTENTES	89

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE	90
PLAN DE TRANSITION DE L'EFFECTIF	93
RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE	98
MISE À PIED	98
TÉLÉTRAVAIL	108
VACANCES	119
LETTRES D'ENTENTES	120
Utilisation des ressources humaines extérieures	121
Distribution du temps supplémentaire	123
Rôle du comité consultatif syndical / patronal	125
Semaine de travail alternative	127
Engagement envers la main d'œuvre	129

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

1.01 - La Compagnie s'engage à reconnaître le syndicat Unifor (Section locale 8284) comme seul agent négociateur des employés visés par la présente convention.

1.02 - La convention collective s'appliquera à tous les employés de Progistix-Solutions Inc. au Québec qui effectuent du travail de bureau ou exercent des emplois connexes, tel que défini par le certificat d'accréditation émis le 14 août 2002.

Lorsque la Compagnie ajoute un emploi à l'unité de négociation, l'annexe A sera réputée modifiée afin d'inclure ce nouvel emploi dès que le Syndicat en aura été avisé.

ARTICLE 2 - DISCRIMINATION

2.01 - La Compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures discriminatoires 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 illégale à l'endroit d'un employé à cause de son état de grossesse, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de la couleur de sa peau, de sa religion, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état matrimonial, d'une déficience, de ses affiliations politiques avec un parti politique légitime, d'une condamnation pour laquelle il a été gracié ou de l'exercice de ses droits en vertu de la présente convention collective. Les parties conviennent également qu'aucun employé ne devrait faire l'objet de harcèlement sexuel.

2.03 - 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 - DÉFINITIONS

3.01 - Aux fins de la présente convention:

(a) Le terme "employé" désigne une personne qui occupe chez Progistix-Solutions inc. un des emplois inscrits à l'annexe A, 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 permanente, bien qu'elle puisse se terminer en tout temps de l'initiative de l'employé ou de la Compagnie.
- (c) Le terme "employé permanent à plein temps" désigne une personne qui doit normalement effectuer 75 heures et plus par période de paie.
- (d) Le terme "employé permanent à temps partiel" désigne une personne qui doit normalement effectuer plus de 40 heures mais moins de 75 heures par période de paie.
- (e) Le terme "employé temporaire" comprend les étudiants et désigne une personne qui normalement effectue moins de 40 heures par période de paie. Toutefois, cette personne peut à l'occasion effectuer plus de 40 heures par période de paie dû à une hausse de volume ou lors de remplacement de vacances ou d'absences.

(f) Le terme " employé à l'essai" désigne une personne qui a travaillé moins de 1 040 heures. Si la période d'essai est concluante, le nom de l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté et par le fait même deviendra permanent.

(g) Le terme "heures de travail de base" désigne le nombre d'heures de travail par jour et le nombre de jours de travail par semaine prévus à l'article 22 pour les employés permanents à plein temps.

(h) Le terme "semaine de travail prévue" désigne les tours de service prévus comportant les heures de travail de base par semaine.

(i) Le terme "tour de service" désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'un employé doit effectuer, quel que soit le jour, et dont il a été avisé au préalable.

(j) Le terme "demi-tour de service" désigne la moitié de la durée d'un tour de service.

(k) Le terme "période de jour" désigne l'intervalle entre 6h et 18h, tous les jours de la semaine.

(l) Le terme "période irrégulière" désigne l'intervalle entre 18h une journée et 6h le lendemain, tous les jours de la semaine.

(m) Le terme "tour de service de jour" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité durant la période de jour.

(n) Le terme "tour de service irrégulier" désigne un tour de service qui s'effectue en totalité ou en partie durant la période irrégulière.

(o) Le terme "représentant du personnel" désigne un employé élu pour représenter un groupe d'employés et dont le mandat a été confirmé par le Syndicat à la Compagnie.

(p) Le terme "promotion temporaire" désigne l'assignation temporaire d'un employé à un niveau d'une catégorie salariale supérieure.

(q) Le terme "promotion" désigne l'assignation permanente d'un employé à un niveau de catégorie salariale supérieure.

(r) Le terme « équipe de travail » désigne un sous-

groupe d'employés faisant partie du Centre Contact Client

ARTICLE 4 - COTISATIONS SYNDICALES

4.01 - Sous réserve des dispositions du présent article, la Compagnie retient une somme équivalente à la cotisation syndicale mensuelle 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 mutés 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 mutés.

4.02 - La Compagnie convient d'effectuer les retenues syndicales ordinaires. Ces retenues se feront en part égale à chaque paie de l'année.

4.03 - Le plus tôt possible après la fin de chaque mois, la Compagnie doit remettre par chèque les sommes ainsi perçues au secrétaire-trésorier du syndicat. La Compagnie convient en outre de fournir une liste indiquant le montant retenu pour chaque employé, par section locale lorsque cela est possible. Il incombe au Syndicat d'aviser la Compagnie, au moyen d'une formule approuvée par cette

dernière, de la section locale à laquelle chaque employé paie sa cotisation.

4.04 - 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 chaque section locale.

4.05 - La cotisation syndicale mensuelle ordinaire est la somme fixée par chaque section locale comme étant la cotisation mensuelle à payer et ne doit comporter aucun autre montant tel que droit d'entrée, prime d'assurance ou cotisation spéciale.

FONDS HUMANITAIRE

4.06

(a) La Compagnie retiendra en leur nom, sur le salaire de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation un montant équivalent à un cent par heure normale travaillée destiné au fonds humanitaire. Lorsqu'un employé s'objecte à la déduction ci-haut mentionnée et que la Compagnie en est informée conformément aux dispositions de la section 4.07, ce montant ne sera pas retenu.

(b) Cette retenue à la source sera faite sur une base mensuelle et sera versée au compte de l'organisme de charité enregistré désigné comme le fonds humanitaire du syndicat, le plus tôt possible après la fin de chaque mois.

4.07 - Lorsqu'un employé s'oppose à la déduction ci-haut mentionnée, il doit en aviser par écrit le vice-président approprié du syndicat. Le Syndicat informera alors par écrit le vice-président des ressources humaines et/ou son délégué du nom, de l'emploi et du lieu de travail de l'employé qui s'oppose à la déduction susmentionnée pour le fonds humanitaire. Le Syndicat reconnaît son entière responsabilité à cet égard.

GÉNÉRALITÉS

4.08 - 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.

4.09 - Quand, un mois donné, 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.

4.10 - Lorsqu'un employé est embauché, muté, reclassé ou promu à un poste de cadre, la Compagnie convient d'en aviser le représentant intéressé au moment où l'employé en est informé ou immédiatement après.

ARTICLE 5 - INFORMATION DU PERSONNEL

5.01 - La Compagnie convient de fournir une copie électronique de la présente convention en Français et en Anglais.

La version française de la convention est le document de référence relatif à la résolution des litiges de langue et d'intention.

ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

6.01 - Le nombre de représentants ne doit pas excéder un par 25 employés représentés. Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie le nom de chaque représentant et de lui indiquer le groupe d'exploitation dans lequel il agit comme représentant. Le représentant ne doit pas agir comme tel durant les heures de travail avant

que la Compagnie n'ait été avisée par écrit de son élection.

6.02 - Avant que ne soit modifié le statut d'un représentant qui demeure au service de la Compagnie, et si le changement en question est de nature à le rendre inadmissible à représenter son secteur de vote, un délai raisonnable doit être accordé au représentant pour lui permettre de transmettre sa charge à son successeur.

6.03 - La Compagnie convient de ne pas refuser aux permanents syndicaux, sans motif valable, la permission d'entrer dans ses locaux.

6.04 - La Compagnie convient d'accorder un congé autorisé sans paie d'une durée de trois mois à un an à tout employé qui désire occuper, à plein temps, un emploi pour le Syndicat et qui en fait la demande.

6.05

(a) Un tel congé autorisé doit être renouvelé par la Compagnie, à la demande du Syndicat.

(b) Aux fins du calcul de la durée reconnue de service, l'employé bénéficiant d'un tel congé autorisé continue

d'accumuler des années de service jusqu'à concurrence de trois années.

6.06 - Des congés autorisés sans paie d'une durée de deux semaines ou moins seront accordés aux employés lorsque le Syndicat en fait la demande, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) l'octroi de ces congés est assujetti aux exigences du service;
- (b) le congé autorisé ne doit pas être utilisé pour recruter des membres à des fins d'accréditation;
- (c) une demande écrite d'un tel congé doit être envoyée à la compagnie au moins deux semaines avant le début du congé, avec copie au directeur des ressources humaines.

6.07 - La Compagnie rémunérera l'employé qui est en congé autorisé en vertu de la section 6.06, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour la durée du congé autorisé. Toute somme ainsi versée par la Compagnie sera facturée chaque mois au Syndicat national et le Syndicat devra rembourser cette somme à la Compagnie dans les 30 jours de la réception du compte.

6.08

(a) La compagnie et les représentants désignées du syndicat se rencontreront lorsque nécessaire mais au minimum une fois par trimestre. Les points devant figurer à l'agenda seront soumis à l'autre partie 48 heures à l'avance.

(b) Le comité consultatif syndical / patronal sera composé du directeur général du centre contact client et/ou de son délégué, du représentant national du syndicat et/ou du président de la section locale. Selon les points à discuter, d'autres personnes ressources seront invitées à participer.

ARTICLE 7 - TEMPS ALLOUÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

7.01 - La Compagnie convient :

(a) qu'un représentant du comité syndical rencontrera un employé nouvellement embauché pour une période maximale de quinze (15) minutes. Cette rencontre devra avoir lieu dans les premiers dix (10) jours ouvrables suivant l'embauche du nouveau salarié.

(b) qu'un employé qui a ou qui croit avoir un grief peut

conférer avec son représentant ou avec la direction durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que l'employé en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence pour les fins précitées;

(c) qu'un représentant peut discuter d'un grief avec un plaignant ou avec la direction, ou assister à des réunions avec des représentants de la Compagnie au nom du Syndicat, durant ses heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le représentant en cause s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de toute absence pour les fins précitées.

7.02 - Deux représentants du Syndicat peuvent participer aux réunions tenues par le Syndicat pour se préparer en vue des négociations avec la Compagnie, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait une perte de salaire, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours

d'absence de ses tours de service normalement prévus, pourvu que le nom du représentant ait été donné à la Compagnie au moins deux (2) semaines avant la date du début du temps alloué.

7.03 - Deux représentants négociateurs autorisés du Syndicat peuvent se voir allouer du temps durant leurs heures normales de travail pour participer à des négociations, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie et sans qu'il y ait perte de salaire, pourvu que le temps en question soit consacré à la négociation collective avec la direction, mais seulement jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective 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 rémunérée et, en pareil cas, les dispositions de la sous-section 7.04 (b) s'appliquent.

7.04

(a) Les représentants peuvent exercer d'autres activités syndicales durant les heures de travail normales, sans que le temps ainsi employé soit déduit des heures de travail effectuées pour la Compagnie, pourvu que chacun d'entre

eux s'entende au préalable avec son supérieur immédiat, compte tenu des exigences du service, sur la durée de l'absence pour les fins précitées, qui ne doit pas excéder 30 jours civils consécutifs, et à condition que ces activités concernent l'unité de négociation visée par la présente convention. Toute absence dans les circonstances précitées est accordée comme une absence non payée; toutefois

(b) la Compagnie paiera le représentant, au nom du Syndicat, à son taux de salaire de base pour toute la durée de l'absence non payée qui lui aura été accordée pour s'occuper d'autres activités syndicales. Toute somme payée par la Compagnie sera imputée au Syndicat, qui devra rembourser la Compagnie dans les 30 jours de la réception de la facture;

(c) les demandes d'autorisation d'absence non payée, de plus de cinq (5) jours, pour participer à d'autres activités syndicales, doivent être soumises au supérieur immédiat du représentant au moins 21 jours avant la date du début de l'absence non payée.

FORMATION SYNDICALE

7.05

La Compagnie convient de verser à une caisse spéciale une somme de cinq cents dollars (\$500) par année dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence du salarié dans les divers aspects des fonctions syndicales. Ladite somme sera versée annuellement à une caisse en fiducie établie par le Syndicat national d'Unifor et elle sera envoyée par la Compagnie à l'adresse suivante :

UNIFOR
CAISSE DE FORMATION CEP
205 Place Court
North York, ON M2H 3H9

La Compagnie convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage, si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les salariés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

ARTICLE 8 - RÉUNIONS

8.01 - 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 forme d'arrêt de travail ou d'obstacle au travail qui causerait une interruption de ce dernier.

8.02 - Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens que leur donne le code du travail du Québec.

ARTICLE 9 - PROCÉDURES DE NÉGOCIATION

9.01 - 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.

9.02 - 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 10 - DÉPENSES

10.01 - Les parties doivent assumer les dépenses de leurs propres représentants occasionnées par les réunions ou 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.

10.02 - La Compagnie convient d'assumer la totalité des frais communs de négociations jusqu'à la date d'expiration de la convention collective, moment à partir duquel les dits frais seront assumés à parts égales par les parties.

ARTICLE 11 - DROITS DE LA DIRECTION

11.01 - La Compagnie a le droit et le pouvoir exclusif d'administrer son exploitation, à tous points de vue, 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 exclusif d'engager, de promouvoir, de muter, de rétrograder ou de licencier les employés, et de suspendre, de congédier ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à leur endroit. La Compagnie convient toutefois que l'exercice de ces droits et pouvoirs ne contreviendra pas aux dispositions de la présente convention.

De plus, la compagnie a le droit d'embaucher des employés à contrat lorsque nécessaire selon les besoins de la compagnie. Il est entendu qu'un employé embauché à contrat paiera les cotisations selon l'article 4 de la présente convention collective et que l'ancienneté de l'employé à contrat sera reconnue.

Toutefois l'employé se verra attribuer un contrat d'une durée fixe selon les besoins de la compagnie. La compagnie renouvellera le contrat de l'employé selon les besoins en cours; il n'y a aucun engagement de renouvellement ou de prolongation de contrat envers l'employé en cause.

Dans le cas où le contrat de l'employé en cause n'est pas prolongé, le syndicat n'aura aucune obligation envers l'employé.

ARTICLE 12 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

12.01 - Les deux parties à la présente convention expriment leur volonté commune de maintenir un milieu de travail favorable à la santé et à la sécurité.

12.02 - La Compagnie accepte la responsabilité de prendre les mesures convenables et raisonnables en vue d'assurer la sécurité des employés au travail et de protéger leur santé. Les suggestions du Syndicat en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés seront appréciées par la Compagnie.

12.03 - Il incombe à l'employé de prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour assurer sa sécurité, compte tenu des règlements et des pratiques de la Compagnie. Aucun employé n'est tenu de travailler dans des conditions dangereuses ou d'utiliser de l'équipement dangereux.

Comité de santé et de sécurité

12.04 - Le Comité chargé de la santé et de la sécurité aura la responsabilité d'établir ses propres règlements et procédures, la portée de ses responsabilités, la fréquence des réunions, ainsi que toute autre question du même ordre, en conformité avec la Loi et les Règlements sur la santé et la sécurité au travail.

12.05 - Le Comité chargé de la santé et de la sécurité se compose, en nombre égal, d'employés et de dirigeants de la Compagnie.

12.06 - Le délégué syndical doit être invité à toute réunion d'enquête sur un accident mettant en cause un employé qu'il représente. Il peut se faire remplacer à la réunion par un autre délégué syndical de la même section locale ou par un représentant des employés du Comité local chargé de la santé et de la sécurité, de telle sorte que soit un délégué syndical, soit le représentant des employés désignés puisse assister à la réunion, mais non les deux. Le dirigeant local de l'accréditation doit également être invité quand, de l'avis de la direction, il peut contribuer à la mise au point de recommandations qui permettront d'éviter des accidents semblables à l'avenir.

ARTICLE 13 - CONGÉ ACCORDÉ AUX EMPLOYÉS POUR SOINS D'ENFANTS

13.01 - Un employé a droit à un congé pour soins d'enfants ou à un congé d'adoption, non payé, conformément aux lois en vigueur et aux conditions d'admissibilité contenues dans les pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard, ou selon les modifications qui y sont apportées de temps à autre après consultation avec le Syndicat.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 - Aucun employé ne doit avoir une rencontre de résolution de problème, recevoir un avis de consultation, recevoir un congé de prise de décision, être suspendu, congédié ou rétrogradé pour des raisons disciplinaires, à moins que ce ne soit pour un motif valable.

14.02 - Nonobstant la section 14.01, la Compagnie conserve le droit de licencier tout employé à l'essai qu'elle juge inapte. La compagnie informera le représentant des

raisons d'un tel licenciement.

14.03

(a) Sous réserve des dispositions de la section 14.04, la Compagnie convient de donner un préavis, dans les meilleurs délais possibles, au représentant de l'employé à qui on envisage de rencontrer en résolution de problème, de donner un avis de consultation, de donner un congé de prise de décision ou dont on envisage le congédiement, la suspension ou la rétrogradation.

(b) Lorsqu'il se tient une réunion pour annoncer à un employé une mesure corrective tel que prévue à la section 14.01, il est convenu que le représentant du Syndicat peut assister à la réunion, si l'employé en cause y consent.

14.04 - Quand la Compagnie juge nécessaire de congédier, suspendre ou rétrograder un employé sur-le-champ, elle doit immédiatement après en aviser le représentant en cause et étudier le cas avec ce dernier.

14.05 - Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 14.01 qui sont imposées dans les cas de faute disciplinaire doivent constituer le dossier disciplinaire de l'employé et en faire partie intégrante.

14.06 - La période accordée à un employé pour qu'il s'amende ne doit pas excéder six mois.

14.07 - Toutes les mesures dont il est fait mention à la section 14.01, qui avaient été imposées pour une faute disciplinaire, doivent être supprimées du dossier disciplinaire de l'employé après une période de deux ans.

ARTICLE 15 - RÉOLUTION DE PROBLÈMES ET GRIEFS

Définitions

Le terme "grief" désigne une déclaration faite 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.

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.

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 24 de la présente convention.

Le terme « plaignant » désigne l'employé en cause, une section locale du Syndicat, le Syndicat ou la Compagnie.

RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

15.01

(a) Le Syndicat doit, à la demande de l'employé ou de groupes d'employés, prendre en main le grief d'un employé ou de groupes d'employés, grief qui doit être traité conformément aux sections 16.04 et 16.05. Chaque grief doit être présenté à la Compagnie dans les 30 jours suivant la date du fait qui a donné lieu au grief.

(b) Dans le cas où un employé a été congédié, un grief peut être présenté directement conformément à la section 16.05.

15.02 - 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 la section 25.01.

GRIEFS INDIVIDUELS ET DE GROUPE

15.03 - Tous les griefs doivent se faire par écrit, au moyen d'une formule uniforme de rapport au sujet d'un grief, acceptée par les parties, qui doit contenir les éléments suivants:

- (i) nom et fonction du plaignant,
- (ii) date du fait qui a donné lieu au grief,
- (iii) nature du grief,
- (iv) mesure corrective attendue de la Compagnie,
- (v) désignation de l'article (des articles) dont les dispositions sont présumées enfreintes.

ÉTAPE 1

15.04 - Lorsque, à la demande de l'employé, le Syndicat prend en main un grief, le représentant de l'employé ou un représentant désigné par le Syndicat doit tenter de régler le grief avec le niveau de direction à qui se rapporte le cadre immédiat, ou une personne désignée. Le cadre ou la personne désignée aura dix (10) jours après le dépôt du grief pour rendre une décision. La réponse écrite du supérieur au Syndicat doit, sans être exhaustive, donner des raisons expliquant la décision. La plaignante peut assister à la présentation du grief par le représentant de l'employé ou du groupe d'employés ou le représentant désigné par le Syndicat.

ÉTAPE 2

15.05

(1) Quand un grief portant sur l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de la présente convention n'a pas été réglé à l'étape 1, le grief sera discuté, si le Syndicat le désire, lors d'une rencontre du Comité de griefs. Chacune des parties désignera ses représentants sur ce Comité.

(2) La demande de convocation d'une réunion du Comité de griefs doit être faite par le Syndicat au vice-président des ressources humaines ou à son représentant, dans les 20 jours qui suivent l'issue de l'étape 1. Les membres du Comité de griefs représentant la Compagnie disposent de 20 jours suivant la présentation du grief pour rendre une décision écrite.

GRIEFS DE PRINCIPE

15.06 - Si les intérêts du Syndicat en qualité de partie à la présente convention sont touchés par l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de l'une ou l'autre disposition de la présente convention, le Syndicat peut présenter un grief aux termes de l'étape 2. Le grief doit être présenté comme un grief soulevant une question de principe et être signé par un permanent du Syndicat. Le grief doit être traité conformément aux dispositions applicables de la section 16.05.

15.07 - La Compagnie peut soumettre un grief aux termes de l'étape 2 de la procédure de griefs. Le grief doit alors être présenté par le Vice-président des ressources humaines ou par son représentant. Pour les besoins des griefs de la Compagnie, les dispositions de la section

16.05 seront lues et interprétées avec les modifications nécessaires.

DÉLAIS

15.08 - Tout grief qui n'est pas présenté ou traité par le Syndicat dans les délais obligatoires prévus au présent article doit être considéré comme ayant été abandonné et ne peut être poursuivi ou repris.

15.09 - Si la Compagnie omet de donner suite à un grief ou si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus, il peut passer immédiatement à l'étape suivante.

15.10 - Les délais ne peuvent être prolongés que par une entente écrite entre les deux parties.

GÉNÉRALITÉS

15.11 - Lorsqu'un représentant du Syndicat prend un grief en main, la Compagnie ne doit pas tenter de régler le différend avec l'employé 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

l'employé, ce dernier a le droit de se faire accompagner d'un représentant. Aucun grief ne sera considéré comme réglé sans l'assentiment du représentant de l'employé.

ARTICLE 16 - ARBITRAGE

16.01 - 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 la section 24.01.

16.02 - Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient entre le Syndicat et la Compagnie, il ne doit pas y avoir arrêt de travail, mais l'une ou l'autre partie peut, après avoir suivi intégralement la procédure de règlement des griefs prévue par la présente convention, engager des procédures d'arbitrage dans un délai d'au plus 30 jours après le règlement de la question par la Compagnie, conformément à la sous-section 15.05 de la présente convention, de la manière indiquée ci-après, afin de résoudre le différend en question. Il est expressément convenu que le droit à l'arbitrage ne s'étend à aucune autre question que celles portant sur l'interprétation, l'application, l'administration

ou la présumée violation de la présente convention.

16.03 - Si le recours à l'arbitrage s'avère nécessaire, les parties doivent s'efforcer dans chaque cas de s'entendre sur la nomination d'un seul arbitre dans les sept (7) jours qui suivent l'avis écrit de demande d'arbitrage, communiqué par une partie à l'autre. S'il n'y a pas accord à cet égard, l'une ou l'autre partie peut demander au Ministre du travail du Québec, et en donner avis par écrit à l'autre partie, de nommer comme arbitre, une personne experte dans l'interprétation des textes de conventions collectives.

16.04 - L'arbitre n'est habilité à modifier aucune clause de la présente convention ni à substituer quelle que clause nouvelle aux clauses existantes, et sa décision doit être subordonnée aux dispositions de la présente convention.

16.05 - Avant la séance d'arbitrage, l'arbitre demande aux représentants des parties de comparaître devant lui pour exposer le cas relatif à l'interprétation, au champ d'application, à l'application ou à la présumée violation et établir la procédure d'audition. Toutes les dispositions relatives à l'arbitrage doivent être prises dans les meilleurs délais possibles.

16.06 - Les parties doivent assumer à parts égales la rémunération et les frais de l'arbitre et de tout commis ou sténographe dont il pourrait requérir les services. Toutefois, chaque partie doit payer toutes les dépenses faites pour ses propres témoins et représentants, de même que les frais relatifs à ses pièces justificatives et les autres frais de même nature.

16.07 - 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 17 - REMANIEMENT DU PERSONNEL

17.01 - Lorsque le volume de travail d'un niveau salarial baisse au point où un programme général de licenciement ou une nouvelle répartition du travail est envisagé, la compagnie s'engage à chercher une entente avec le Syndicat tel que défini dans le mémoire d'entente sur le plan de transition de l'effectif.

PROCÉDURES DE DÉPLACEMENT

17.02 - a) En cas d'excédent de personnel, l'ordre suivant sera appliqué pour les mises à pied:

- 1- Employés d'agence
- 2- Employés en probation
- 3- Employés temporaires
- 4- Employés permanents à temps partiel
- 5- Employés permanents à plein temps

b) La procédure suivante doit s'appliquer pour la mise à pied d'employés permanents

1. L'employé ayant le moins d'ancienneté dans le niveau en cause sera identifié comme étant surplus assumant que les employés qui demeureront en poste ont les connaissances et aptitudes pour faire le travail
2. Les employés identifiés comme étant surplus déplaceront les employés ayant le moins d'ancienneté dans le niveau salarial inférieur assumant que les employés qui demeureront en poste ont les connaissances et les aptitudes pour faire le travail

3. Les employés du niveau salarial le plus bas et qui ont été déplacés se retrouveront sur la liste de surplus finale et seront mise à pied.

ARTICLE 18 - TAUX DE SALAIRE

18.01 - Les taux de salaire de base correspondant aux catégories salariales auxquelles appartiennent les emplois de bureau et les emplois connexes inscrits à l'annexe A sont établis dans l'annexe B. Les taux de salaire de base des emplois de bureau et des emplois connexes qui ne sont pas inscrits à l'annexe A, sont déterminés par la Compagnie.

18.02 - Les taux de salaire des employés dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que le nombre d'heures de base, ne doivent pas être inférieur au prorata des taux de salaire établis dans les présentes.

ARTICLE 19 - MODALITÉS SALARIALES

AUGMENTATIONS DE SALAIRES

19.01 - L'intervalle entre les divers échelons des groupes salariaux est tel qu'indiqué à l'annexe A.

19.02 - Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie; elles peuvent être accordées aux intervalles prévues aux groupes salariaux contenus à l'annexe A ou retardées durant une période déterminée par la Compagnie. L'employé dont l'augmentation est différée doit être informé des raisons en cause. Aucune majoration ou diminution du taux de salaire de base d'un employé ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé, absent pour cause d'accident, de maladie, ou de quarantaine.

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

PROMOTIONS

19.04 - Lorsqu'un employé est promu son salaire est porté à l'échelon suivant qui est supérieur à son échelon actuel.

AFFECTATIONS TEMPORAIRES

19.05 - Quand un employé est affecté temporairement à un niveau salarial supérieur, il sera rémunéré à l'échelon suivant qui est supérieur à son échelon actuel.

MAJORATIONS

19.06 - Dans certaines circonstances particulières, dont le Syndicat doit être saisi, la Compagnie peut accorder à certains employés des salaires supérieurs à ceux qui sont prévus aux groupes salariaux de la présente convention, quand elle le juge à propos.

JOURS DE PAIE

19.07 - Les salaires doivent être payés tous les deux (2) jeudis, au taux de base et pour la période de deux (2) semaines qui se termine le samedi précédant le jour de paie. Ils doivent comprendre la rémunération des heures supplémentaires et tout autre supplément. Sont déduites du salaire les absences non payées.

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATIONS DIFFÉRENTIELLES ET PRIMES

RÉMUNÉRATION DIFFÉRENTIELLE DU TRAVAIL EN PÉRIODE IRRÉGULIÈRE

20.01

(a) Quand un employé doit effectuer un tour de service irrégulier, chaque heure, ou partie d'heure, de travail durant la période irrégulière donne lieu à une rémunération différentielle de 75 cents.

(b) En sus du paiement reçu en vertu de la sous-section 20.01 (a), un employé a droit à un montant de 75 cents pour chaque heure ou partie d'heure travaillée entre 00h01 et 5h59 n'importe quel jour.

20.02 - 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.

PRIME DE CHANGEMENT DE TOUR DE SERVICE

20.03

(a) Si l'employé n'est pas avisé six (6) jours à l'avance du changement de son tour de service, il reçoit, sauf disposition contraire aux sections 20.04 et 20.05, une rémunération supplémentaire équivalant 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 six (6) jours.

(b) Si un employé à temps partiel n'est pas avisé six (6) jours à l'avance qu'il va devoir effectuer un tour de service en plus de son horaire hebdomadaire prévu, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour ce tour de service, mais seulement pour le nombre de jours qui manquent au délai prévu de six (6) jours.

(c) Si un employé à temps partiel ne reçoit pas un préavis de 48 heures de l'annulation ou de la réduction de ses heures de travail prévues, quel que soit le jour, il doit recevoir un paiement au taux normal de la moitié des heures ainsi prévues mais annulées par la direction.

20.04 - Si le changement est effectué à sa propre demande, il est rémunéré au taux normal.

20.05 - Si le changement est effectué conformément aux dispositions de la section 20.06, aucune prime ne s'applique au changement de tour de service.

PRIME DU SAMEDI

20.06 - L'employé qui, à la demande de la Compagnie, travaille au moins une demi-journée (3 $\frac{3}{4}$ heures) un samedi, reçoit, sauf disposition contraire à la section 20.07, une rémunération supplémentaire équivalant au demi-taux de son salaire pour les heures effectuées entre minuit le vendredi et minuit le samedi.

20.07 - Cette prime n'est pas accordée dans les 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 des tours de service, est supérieur à son taux de salaire de base.

PRIME DU DIMANCHE

20.08 - L'employé dont l'horaire normal prévoit un tour

de service qui tombe partiellement ou entièrement entre minuit le samedi et minuit le dimanche a droit à la prime du dimanche. Cette prime équivaut au demi-taux du salaire pour les heures effectuées le dimanche, sauf lorsque l'employé n'a pas été avisé 48 heures à l'avance, auquel cas il est rémunéré au taux double pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence du nombre d'heures de travail de base pour cette journée.

20.09 - 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 à la section 20.01, et de la prime spéciale prévue à la section 20.10, est supérieur à son taux de salaire de base.

PRIME SPÉCIALE DE VEILLE DE NOËL ET DE VEILLE DU JOUR DE L'AN

20.10 - Lorsque l'employé doit travailler la veille de Noël ou du Jour de l'An, il reçoit une rémunération supplémentaire équivalente au taux normal pour les heures effectuées entre 18h et minuit.

PRIME AGENT PRINCIPAL, RÔLE ET RESPONSABILITÉS

20.11

- a) L'employé affecté au rôle d'Agent Principal recevra une prime de \$2 pour chaque heure travaillée.

- b) Cette prime n'est pas accordée dans le cas où :
 - i. L'employé est payé en temps supplémentaire à moins que les tâches effectuées en temps supplémentaire soient reliées à des tâches d'Agent Principal

 - ii. L'employé est payé mais absent de son travail

 - iii. L'employé revient à son poste régulier d'agent

- c) Le rôle et le nombre requis d'« Agent Principal » est déterminé par la compagnie. Le choix de l'employé par la compagnie sera principalement basé sur la capacité de l'employé à performer ce rôle, de son intérêt et sa volonté pour remplir convenablement ses responsabilités. Ce choix est strictement volontaire et fondé sur le consentement mutuel de l'employé et de son directeur.

- d) L'employé en cause doit s'engager à remplir son rôle d'Agent Principal pour une période minimum de 12 mois à moins de circonstances exceptionnelles ou selon les besoins de la compagnie. Dans de telles circonstances et après discussions entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la participation d'un employé au rôle d'Agent Principal après un préavis de 14 jours.

- e) En sus de son rôle d'agent régulier, le rôle de l'Agent Principal consiste à supporter les équipes de travail ainsi que les chefs d'équipe en

effectuant l'ensemble des tâches suivantes :

- i. Effectuer le lien entre les agents et le chef d'équipe
- ii. Guider les agents dans la gestion des priorités et du partage de certaines tâches
- iii. Identifier les besoins en formation
- iv. S'assurer que les processus et procédures mises en place soient facilement accessibles par tous; identifier les opportunités d'amélioration
- v. Supporter et travailler en équipe avec les agents et le chef d'équipe dans la gestion des escalades
- vi. Toutes autres tâches connexes

ARTICLE 21 - ANCIENNETÉ

21.01 - La Compagnie reconnaît sa responsabilité envers un employé qui compte de nombreuses années de service et convient de prendre en considération l'ancienneté

acquise dans les questions qui la concernent, dans la mesure où il juge que les circonstances le permettent, compte tenu des exigences de l'exploitation.

21.02 - Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est déterminée par la durée reconnue du service établie dans les dossiers de la Compagnie.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL

EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS

22.01 - Le nombre d'heures de travail de base d'un employé à plein temps est de 7½ heures par jour, sauf dans le cas des semaines de travail comprimées.

22.02 - Le nombre d'heures de travail de base par période de paie d'un employé à plein temps est de 75 heures et plus.

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET TEMPORAIRES

22.03 - Les heures de travail des employés appelés à effectuer moins d'heures que le nombre de base sont

déterminées par la Compagnie.

RÉPARTITION ET ATTRIBUTION DES TOURS DE SERVICE

22.04 - Un tour de service peut être inscrit à l'horaire n'importe quel jour de la semaine, suivant les exigences du travail et les compétences et habileté de l'employé à exécuter le travail requis.

22.05

(a) Lorsqu'un employé plein temps doit travailler un dimanche et qu'il effectue ses heures de travail de base ce jour-là, que ces heures aient été ou non prévues à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

(b) Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un dimanche et qu'il effectue un tour de service ce jour-là, qu'il ait été prévu ou non à l'horaire, le tour de service en question est considéré comme faisant partie de la semaine de travail prévue.

Pour les fins de cette sous-section, « tour de service » désigne la période de temps qui n'excède pas le nombre d'heures de travail de base par jour qu'un employé à temps partiel doit effectuer.

22.06 - Le début et la fin des tours de service sont déterminés par la Compagnie.

22.07 - Les tours de service d'un employé sont assignés par la Compagnie selon les exigences du travail, compte tenu de l'ancienneté de l'employé au sein de l'équipe de travail en cause et les compétences et habileté de l'employé à exécuter le travail requis. Dans le but de maintenir la connaissance des employés et assurer un niveau de service adéquat, la compagnie peut assigner des employés sur différents quarts de travail indépendamment de leur ancienneté pour développer d'autres expertises. Il est entendu qu'une fois la formation terminée et que l'employé en formation est en mesure d'exécuter les tâches de façon adéquate, l'assignation temporaire de l'employé qui avait été assignée sur un autre quart de travail prendra fin.

REPAS

22.08 - La période de repas ne doit pas excéder une (1) heure.

22.09 - Une période de repas de vingt (20) minutes est considérée comme temps de travail effectif lorsque:

(a) l'employé est appelé à effectuer l'intégralité ou une partie de son tour de service normal prévu durant une période irrégulière ou,

(b) l'employé est appelé à travailler durant la période de jour le dimanche, si le dimanche fait partie de la semaine de travail prévue ou,

(c) l'employé est appelé à travailler durant la période de jour un jour férié, si le jour férié fait partie de la semaine de travail prévue.

ARTICLE 23 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES EMPLOYÉS À PLEIN TEMPS ET À TEMPS PARTIEL

23.01 - Pour l'employé à plein temps, le terme heures supplémentaires désigne les heures de travail:

(a) en sus des heures de travail de base, quel que soit le jour;

ou

(b) un jour en dehors de la semaine de travail prévue de l'employé.

Sauf dans le cas prévu au présent article, les heures supplémentaires en sus de six (6) heures par période de paie par employé doivent être effectuées à titre volontaire.

23.02 - Pour l'employé à plein temps les heures supplémentaires doivent être rémunérées comme il suit:

(a) au taux horaire de l'employé pour les deux premières heures et demie (2½) de temps supplémentaire effectuées;

(b) au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demie (1½), pour les heures supplémentaires qui excèdent deux heures et demie;

23.03 - L'employé à temps partiel est rémunéré au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées:

(a) quel que soit le jour, jusqu'à ce qu'il ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues par jour;

ou

(b) quelle que soit la semaine, jusqu'à ce qu'il ait travaillé le nombre d'heures de travail de base prévues dans une semaine (37½ heures).

Les heures effectuées en sus des heures de travail de base précisées ci-dessus seront payées selon les modalités de rémunération du travail supplémentaire.

23.04 - Pour l'employé à temps partiel, les heures supplémentaires doivent être rémunérées:

- (a) au taux horaire de l'employé pour les deux premières heures et demie (2½) de temps supplémentaire effectuées;
- (b) au taux horaire de l'employé, multiplié par une fois et demie (1½), pour les heures supplémentaires qui excèdent deux heures et demie;

23.05 - Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire (continu) immédiatement avant ou après son tour de service, il doit,

- (a) être rémunéré, sauf dispositions contraires aux sections 23.02 et 23.04, pour toutes les minutes supplémentaires de travail effectuées, suivant le tableau ci-après:

Minutes de travail

Rémunération

1 - 5	Nil
6 - 15	¼ hre
16 - 30	½ hre
31 - 45	¾ hre
46 - 60	1 hre

et

(b) recevoir le salaire d'une (1) heure additionnelle lorsqu'il doit effectuer une (1) heure de travail supplémentaire ou plus, et qu'il n'a pas été avisé au moins une (1) heure à l'avance, qu'il devait effectuer du surtemps.

23.06 - La période de repas n'est pas incluse dans le calcul des heures supplémentaires, mais il n'en interrompt pas la période.

23.07 - Lorsqu'un employé doit effectuer deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire continu, il a droit, pendant ces heures, à une période de repos payée d'une durée de quinze (15) minutes.

23.08

(a) Lorsque l'employé doit faire du travail supplémentaire qui ne suit pas ou ne précède pas immédiatement son tour de service (non-continu), le total des minutes supplémentaires effectuées doit être rémunéré selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires.

(b) Si l'employé qui doit faire du travail supplémentaire non-continu ne reçoit pas un préavis de quarante-huit (48) heures, une (1) heure de salaire additionnelle doit lui être versée.

(c) si le montant auquel l'employé aurait droit en vertu des sous-sections 23.08 (a) et (b) est inférieur au salaire de 4 heures, une rémunération équivalant à 4 heures de salaire doit lui être versée.

23.09

(a) Un employé peut demander d'être rémunéré pour des heures supplémentaires effectuées, par du temps compensatoire pris sur ses tours de service prévus, en remplacement de la rémunération.

(b) La demande d'un employé visant à mettre en réserve du temps compensatoire en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires doit être faite à

son supérieur, au moment où ces heures supplémentaires lui sont attribuées. Les heures supplémentaires mises en réserve par un employé à titre de temps compensatoire ne doivent jamais dépasser 22.5 heures.

(c) Le temps compensatoire doit être mis en réserve selon le taux versé pour chaque heure supplémentaire jusqu'à maximum de temps et demi et, lorsque ce temps compensatoire est pris, il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour ces heures-là. Ce temps compensatoire constitue l'entière rémunération de ces heures.

(d) Le temps compensatoire est assujetti aux besoins du service et se prend à un moment convenu d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie. Le temps compensatoire minimum pouvant être alloué en vertu du présent article est d'une (1) heure.

23.10 - La Compagnie fournira au Syndicat un rapport mensuel du temps supplémentaire effectué par tous les employés.

ARTICLE 24 - JOURS FÉRIÉS

24.01 - Les jours suivants sont considérés comme fériés:

Le jour de l'An

La fête du Travail

Le vendredi Saint

La fête de l'Action de grâces

La fête des Patriotes

Noël

La fête nationale (Québec
seulement)

Le congé du lendemain de
Noël (le 25 décembre)

La fête du Canada

24.02 – Advenant l'éventualité qu'un nouveau jour férié est proclamé par le gouvernement, un des jours chômés payés existants sera remplacé par le dit jour férié qui figurera éventuellement à la section 24.01

24.03 - Tout jour férié ci-dessus peut être remplacé par un autre jour de congé, selon la coutume dans une localité donnée.

24.04 - Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il est reporté au lendemain.

24.05 - Lorsqu'un jour férié tombe en semaine, du lundi au vendredi, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause.

24.06 - Lorsqu'un jour férié tombe un samedi, la Compagnie doit l'inclure dans l'horaire hebdomadaire de l'employé ou accorder un congé payé, dont la rémunération est calculée suivant la section 24.12, en dehors de la période de vacances annuelles et à une date déterminée par la Compagnie.

24.07 - Nonobstant les dispositions des sections 24.05 et 24.06, 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 en semaine, du mardi au vendredi inclusivement, il est inclus dans l'horaire de tous les employés pour la semaine en cause;

(c) Lorsque le congé du lendemain de Noël tombe un samedi, l'employé a droit à un congé payé soit le jeudi qui précède immédiatement ou le lundi suivant

immédiatement le lendemain de Noël, tel que déterminé par la Compagnie.

RÉMUNÉRATION DES HEURES DE TRAVAIL UN JOUR FÉRIÉ

24.08

(a) Lorsque l'employé à plein temps doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire,

(i) il doit être rémunéré à son taux de salaire de base pour cette journée,

Ou,

(ii) un congé payé peut lui être accordé à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie, si elle effectue les heures de travail de base pour cette journée.

(b) De plus, l'employé doit être rémunéré au taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du Jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'il sera rémunéré au taux double pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

24.09 - Lorsque l'employé à temps partiel doit travailler un jour férié qui tombe dans son horaire hebdomadaire, la rémunération est établie comme il suit:

(a) jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, le montant le plus élevé entre:

(i) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

Ou,

(ii) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié;

et

(b) taux et demi de son salaire pour les heures effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié, exception faite du Jour de Noël et du Jour de l'An alors qu'il sera rémunéré au taux double pour les heures

effectuées entre minuit la veille du jour férié et minuit le jour férié.

24.10 - 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 des heures de base pour cette journée, plus une (1) heure de salaire additionnelle au taux normal.

24.11 - Lorsque l'employé doit travailler un samedi férié qui ne tombe pas dans son horaire hebdomadaire, il est payé selon les modalités de rémunération des heures supplémentaires pour les heures effectuées, et a droit à un (1) jour de congé payé, comme il est prévu à la section 24.06.

RÉMUNÉRATION D'UN JOUR FÉRIÉ CHÔMÉ

24.12 - Lorsqu'un employé n'a pas à se présenter au travail un jour férié 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, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre:

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour férié;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour férié.

ARTICLE 25 - JOURS CHÔMÉS PAYÉS

25.01 - En plus des congés prévus à la section 24.01, tout employé au service de la Compagnie le 1^{er} décembre a droit à trois (3) jours chômés payés dans l'année suivante, à des dates déterminées par la Compagnie, au taux de salaire de base pour la journée, ou, s'il est employé à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre :

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations

différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

25.02

(a) Deux (2) des jours chômés payés devront être accordés, compte tenu des exigences du service, le premier ou le dernier jour d'une (1) semaine de travail prévue à l'horaire de l'employé, durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre, excluant la période du 1 juin au 31 août.

(b) Dans l'éventualité où un nouveau jour férié est proclamé par le gouvernement, l'un des jours chômés payés sera remplacé par ledit jour férié qui figurera éventuellement à la section 24.01.

25.03 - Lorsqu'il est impossible d'accorder un jour chômé payé à l'employé conformément aux dispositions de la sous-section 25.02 (a), le salaire d'une (1) journée lui sera

versé, au taux de base, ou, s'il est employé à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un cinquième du taux de salaire hebdomadaire de base, au taux le plus élevé entre:

(a) 10% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour la dernière période de paie qui précède immédiatement le jour chômé payé;

ou

(b) 5% de son revenu, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires et des rémunérations différentielles, pour les deux (2) dernières périodes de paie qui précèdent immédiatement le jour chômé payé.

ARTICLE 26 - VACANCES

NOTA:

Nonobstant les dispositions de cet article prévues ci-après, le droit aux vacances payées au cours d'une année civile durant laquelle l'employé prend un congé autorisé avec

crédit de la durée reconnue du service pendant l'année civile en question, est déterminé par les modalités du congé autorisé.

26.01 - L'employé a droit à des vacances payées conformément aux dispositions suivantes du présent article.

26.02 - Pendant l'année civile en cours, chaque employé a droit à des vacances payées, à conditions qu'il ait travaillé, et/ou accumulé du service reconnu, pendant la période d'admissibilité commençant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de l'année précédente.

Les vacances sont établies pour une année civile complète, et peuvent être inscrites au calendrier entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cause.

26.03 - Dans l'année qui suit l'embauche ou le réembauche, l'employé a droit à une (1) journée de vacances payée pour chaque mois travaillé pendant la période d'admissibilité, jusqu'à concurrence de dix (10) journées de vacances payées.

Aux fins de la présente section :

(a) quand un employé est embauché ou réembauché entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois;

(b) quand un employé est embauché ou réembauché entre le seizième et le dernier jour du mois inclusivement, la durée du service est calculée à compter du premier jour du mois suivant.

26.04 - Dans les années qui suivent l'embauche ou la réembauche, un employé qui compte une année de service ou plus au dernier jour de la période d'admissibilité a droit à des vacances payées, suivant le tableau ci-dessous. Il a le même droit chaque année jusqu'au palier suivant prévu.

Durée reconnue du service	Semaines de vacances
1	2
3	3
10	4
18	5

Calendrier de vacances : Afin de permettre à un plus grand nombre d'employés d'obtenir un meilleur choix de

vacances, tout en maintenant l'avantage des employés avec le plus d'ancienneté, le processus de sélection de vacances sera le suivant :

Pour les besoins du choix de vacances, chacune des équipes de travail sera considérée comme une unité d'ancienneté

La compagnie, selon la section 26.07, accordera un minimum de 20% des employés par équipe de travail lors d'une même semaine.

Un employé aura l'opportunité de faire la sélection de ses trois (3) premières semaines de vacances ou moins selon son ancienneté dans son équipe de travail.

Une fois le premier tour complété et approuvé, un employé devra effectuer le choix des semaines subséquentes selon son ancienneté dans son équipe de travail.

26.05 - Aux fins du présent article, lorsqu'une semaine civile s'étend sur deux (2) 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 de décembre, pour l'établissement du calendrier des vacances

conformément à la section 26.02 ou pour la modification de ce calendrier conformément à la section 26.09.

26.06 - Lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances annuelles, l'employé a droit à un jour chômé, payé, à une date qui lui convient et qui convient à la Compagnie.

26.07 - La Compagnie s'engage à établir chaque année le calendrier des vacances entre le 1 novembre et le 15 décembre de l'année précédente en tenant compte de l'ancienneté des employés par équipe de travail, quand il juge que ce calendrier entrave le moins possible la bonne marche de son exploitation. En général, les vacances commencent au début de la semaine civile, pour autant que les exigences du travail le permettent.

L'employeur ne peut modifier les vacances d'un employé lorsqu'elles ont été approuvées à moins d'entente entre l'employé et la direction.

Un employé peut échanger ses vacances avec un autre employé dans la même équipe selon le même horaire de l'employé avec qui il effectue l'échange en autant qu'il ait les compétences et l'habileté à exécuter le travail requis.

26.08 - 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 reporter ses vacances à une date ultérieure au cours du calendrier entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année courante.

26.09 - La paye de vacances pour les employés qui possèdent moins d'une (1) année de service reconnue au dernier jour de la période d'admissibilité, est de quatre (4) pour cent des revenus de l'employé pendant la période d'admissibilité.

26.10

(a) La paye de vacances, selon les dispositions de la section 26.04, pour les employés à temps partiel, auxiliaires ou temporaires est de deux (2) pour cent des revenus de l'employé pendant la période d'admissibilité pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit.

(b) La paye de vacances, selon les dispositions de la section 26.04, pour les employés permanents à plein temps est de deux (2) pour cent des revenus de l'employé pendant la période d'admissibilité pour chaque semaine de vacances à laquelle il a droit ou le nombre de semaines

de vacances multiplié par le taux hebdomadaire de base de l'employé, selon le plus grand des deux.

26.11 - Aux fins du présent article, les revenus ne comprennent pas les avantages sociaux imposables.

RÉMUNÉRATION EN ESPÈCES AU LIEU DE VACANCES

26.12 - L'employé a droit, au lieu de vacances, à une rémunération en espèces conformément à ce qui suit :

Si, pour quelque raison que ce soit, il est mis fin à l'emploi d'un employé (incluant une démission) avant que celui-ci n'ait pris ses vacances, l'employé recevra une paye de vacances pour la période pendant laquelle il a été employé depuis le 1^{er} janvier de l'année civile en cours jusqu'à la date de la fin de l'emploi. Cette paye sera de quatre (4) pour cent des revenus de l'employé ou de deux (2) pour cent des revenus de l'employé par semaine de vacances à laquelle il a droit pour la période allant du 1^{er} janvier de l'année civile en cours à la date de la fin de l'emploi, selon le plus grand des deux.

ARTICLE 27 - ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE

ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE OU DE QUARANTAINE AVANT LE HUITIÈME JOUR CIVIL COMPLET

27.01 - Un employé qui a travaillé 1040 heures dans une période de douze mois consécutifs et qui s'absente pour cause de maladie ou de quarantaine, doit être payé pour absence continue avant le huitième jour civil complet, comme suit:

(a) l'employé dont la durée reconnue du service est de moins de deux (2) années doit être payé pour la période de l'absence qui excède quatre (4) demi-tours de service consécutifs;

(b) l'employé dont la durée reconnue du service est de deux (2) années mais de moins de quatre (4) années doit être payé pour la période de l'absence qui excède deux (2) demi-tours de service consécutifs;

(c) en ce qui concerne les sous-sections 27.01 (a) et (b) ci-dessus, un retour au travail d'une durée n'excédant pas deux (2) 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;

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

(e) l'employé n'a droit à aucune rémunération ni à aucun autre avantage prévu dans le présent article pour toute journée qui, en vertu d'autres dispositions de la présente convention, lui a donné ou lui donne droit à une autre rémunération ou à d'autres avantages.

(f) les prestations seront versées conformément à la législation provinciale.

ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE OU DE QUARANTAINE À COMPTER DU HUITIÈME JOUR CIVIL COMPLET

27.02 - À la huitième journée complète d'une absence

visée par la section 27.01, l'absence en question devra être traitée conformément aux pratiques de la Compagnie actuellement en vigueur à cet égard ou telles que modifiées à l'occasion, après notification faite au Syndicat.

ARTICLE 28 - CONGÉ EN CAS DE DEUIL

28.01 - Au décès de son conjoint, de son conjoint de fait, de sa partenaire du même sexe, de son fils ou de sa fille, de son père, de sa mère, le conjoint ou le conjoint de fait de son père ou de sa mère, de son frère, de sa sœur, l'employé a droit à un congé de deuil payé de cinq (5) jours consécutifs ou non à compter du décès, mais dans tous les cas, ils devront être pris dans les trois (3) mois suivant immédiatement le décès. Advenant une situation particulière où le service aurait lieu après la période de trois (3) mois, l'employé pourra y assister en utilisant un des cinq (5) jours sur présentation d'une attestation écrite à cet effet.

28.02 - L'employé a droit à un congé de deuil payé d'au plus trois (3) jours consécutifs ou non à compter du décès, mais dans tous les cas ils devront être pris dans les trois (3) mois suivant immédiatement le décès de :

- son beau-père, sa belle-mère, le conjoint ou le conjoint de fait de son beau-père ou de sa belle-mère, le père ou la mère de son conjoint de fait ou de sa partenaire du même sexe
- ses beaux-frères et belles-sœurs
- ses grands-parents
- ses petits-enfants
- une personne à charge ou un autre parent ayant le même domicile permanent qu'elle.

Advenant une situation particulière où le service aurait lieu après la période de trois (3) mois, l'employé pourra y assister en utilisant un des trois (3) jours sur présentation d'une attestation écrite à cet effet.

28.03 - S'il est nécessaire pour l'employé en cause de quitter la ville où il travaille, la Compagnie peut porter les congés de deuil prévus aux sections 28.01 et 28.02 à un maximum de cinq (5) jours ouvrables payés consécutifs ou non à compter du décès, mais dans tous les cas, ils devront-êtré pris dans les trois (3) mois suivant

immédiatement le décès. Advenant une situation particulière où le service aurait lieu après la période de trois (3) mois, l'employé pourra y assister en utilisant un des cinq (5) jours sur présentation d'une attestation écrite à cet effet.

28.04 - À la discrétion de la direction, le congé de deuil payé peut être prolongé advenant des circonstances particulières.

ARTICLE 29 - POSTE VACANT

Aux fins de la procédure d'affichage de poste, le poste vacant se définit comme suit : Ajout ou remplacement permanent dans le personnel permanent à plein temps ou permanent à temps partiel dans le niveau salarial.

Un poste vacant temporaire désigne une réaffectation ou une promotion pour une durée de plus de 3 mois ayant une période de temps limitée.

29.01 - Quand se présente un poste vacant dans un niveau salarial pour lequel il y a des employés de relève, le poste sera comblé de la manière suivante :

- a) Un transfert latéral sera affiché pour permettre aux employés du niveau salarial de postuler :
1. l'employé le plus ancien, apte à effectuer le travail, se trouvant au niveau salarial du poste vacant et qui travaille dans une autre équipe que celle en cause
 2. le poste sera affiché pendant cinq jours ouvrables pour donner à tous les employés éligibles l'occasion de poser leur candidature
 3. un seul mouvement latéral peut-être effectué par poste vacant
- b) L'employé de relève la plus ancienne intéressé à effectuer un travail dans le niveau supérieur sera promu comme représentant au service à la clientèle.
- c) Si aucun employé de relève n'est intéressé à occuper le poste vacant de niveau supérieur, ce poste pourrait être comblé selon l'application de l'article 29.02 afin de permettre aux employés du niveau salarial inférieur de postuler.
- d) Si le poste vacant ne peut être comblé selon l'application des points a), b) ou c), il pourra être comblé différemment incluant l'embauche.

29.02 - Quand se présente un poste vacant dans un niveau salarial sans relève, le poste sera comblé de la manière suivante :

- a) Un transfert latéral sera affiché pour permettre aux employés du niveau salarial de postuler
 1. l'employé le plus ancien, apte à effectuer le travail, se trouvant au niveau salarial du poste vacant et qui travaille dans une autre équipe que celle en cause
 2. le poste sera affiché pendant cinq jours ouvrables pour donner à tous les employés éligibles l'occasion de poser leur candidature
 3. un seul mouvement latéral peut-être effectué par poste vacant
- b) Parallèlement au transfert latéral comme décrit au point a), le poste sera affiché pendant cinq jours ouvrables pour donner à tous les employés l'occasion de poser leur candidature.
- c) Le candidat le plus ancien qui possède les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail sera choisie pour combler le poste.

29.03 - Il est entendu que les besoins du service peuvent empêcher un candidat choisi d'occuper immédiatement le poste vacant; néanmoins, la date à laquelle un candidat peut être libéré de son travail actuel ne doit pas l'empêcher d'être choisi pour combler le poste affiché. Un poste peut être comblé temporairement en attendant que l'employé retenu soit disponible.

29.04 - Quand la compagnie détermine qu'il y a un besoin pour un employé de relève dans un niveau salarial, le poste sera comblé de la manière suivante :

- a) Le poste sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables pour donner à tous les employés du niveau salarial inférieur l'occasion de poser leur candidature.
- b) Le candidat le plus ancien qui possède les compétences et les aptitudes nécessaires et qui est disposé à assumer la relève sera choisi et désigné « employé de relève » pour le niveau salarial en question dans l'horaire du quart de travail où la relève peut être nécessaire.
- c) Un « employé de relève » désigne un employé choisi pour apprendre les tâches d'un niveau salarial et les

assumer en relève, au besoin, au taux de salaire du niveau salarial en question.

- d) Nonobstant la section 29.04 (a), un employé de relève peut être tenu de remplacer un employé pour une période de moins de 1 heure sans rémunération additionnelle.

29.05 - Il peut être nécessaire, dans certaines circonstances, de ne pas recourir à la procédure d'affichage. La Compagnie convient d'organiser des réunions locales entre les représentants de la Direction et du Syndicat afin d'étudier les possibilités et les solutions de rechange dans ces cas. L'application de cette exception nécessite l'approbation du Syndicat national et du directeur général de Progistix. Le Syndicat national convient que son approbation dans ces cas ne sera pas indûment retenue.

29.06 - La compagnie fournira au syndicat une copie des affichages relatifs aux sections 29.01, 29.02 et 29.04.

ARTICLE 30 - DIVERSITÉ DE L'EFFECTIF

30.01

(a) La Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité de réaliser l'égalité en milieu de travail de sorte que tous les employés soient traités équitablement et qu'ils aient l'occasion de réaliser leur plein potentiel.

(b) Cela signifie que, pour les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, l'adoption de mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences peuvent être nécessaires pour corriger les conditions défavorables de l'emploi. Dans le même esprit, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent la nécessité d'une plus grande sensibilisation et d'une plus grande acceptation de la diversité de l'effectif.

ARTICLE 31 - AVANTAGES SOCIAUX

31.01 - La Compagnie convient de revoir avec le Syndicat, avant sa mise en œuvre, tout changement dans le niveau des avantages sociaux offerts aux employés visés par la présente convention aux termes de ce qui suit:

- le Régime de retraite

- le Programme de protection du revenu
- le Régime d'indemnités de transition
- le Régime d'assurance vie collective de base
- le Régime de remboursement des frais médicaux
- le Régime de remboursement des frais d'optique
- le Régime de remboursement des frais dentaires
- le Régime d'assurance voyage d'affaires

ARTICLE 32 - VALIDITÉ DE LA CONVENTION

32.01 - Si une disposition de la présente convention ou quelque pratique établie par celle-ci s'avère contraire ou est jugée contraire aux dispositions de toute loi existante ou promulguée ultérieurement, la présente convention ne doit pas être invalidée ou considérée comme telle, mais modifiée pour être conforme à la loi en cause.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 - La présente convention sera en vigueur à compter du 1 décembre 2021, sauf indication contraire, et demeurera valide jusqu'au 30 novembre 2026 inclusivement.

33.02 - Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, date prévue à l'article 33.01, chaque partie peut informer l'autre partie, par écrit, qu'elle désire y mettre fin, la modifier ou négocier une nouvelle convention.

La présente convention demeure en vigueur pour la durée des négociations et ce, jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de grève ou lock-out.


33.03 - Le Syndicat considère le préavis valable s'il est adressé à Unifor (Section locale 8284) au 565 boul. Crémazie Est, bureau 10100, 10ième étage Montréal, Qc. H2M 2W1. Pour sa part, la Compagnie considère le préavis valable s'il est adressé au Vice-président des ressources humaines de la compagnie. 180 Attwell Drive, suite 600, Toronto, ON M9W 6A9. Dans les deux cas le

préavis doit être reçu durant les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration mentionnée dans le préavis.

ATTESTATION

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente convention par l'intermédiaire de leurs représentants dûment autorisés, ce 12^{ième} jour de novembre 2021.

Unifor (section locale 8284)



Vincent Bouchard
Patricia Guite

Patricia Guite

Progestix-Solutions Inc.







Anthony Gosselin

ANNEXE A – TABLEAU DES SALAIRES

Niveau	Echelon	Courant	2021-12-01	2022-12-01	2023-12-01	2024-12-01	2025-12-01
Représentante au service à la clientèle	Avance	\$23.01	\$23.70	\$24.17	\$24.65	\$25.14	\$25.89
		\$22.59	\$23.27	\$23.74	\$24.21	\$24.69	\$25.43
		\$22.17	\$22.84	\$23.30	\$23.77	\$24.25	\$24.98
	Maîtrise	\$21.82	\$22.47	\$22.92	\$23.38	\$23.85	\$24.57
		\$21.45	\$22.09	\$22.53	\$22.98	\$23.44	\$24.14
		\$21.10	\$21.73	\$22.16	\$22.60	\$23.05	\$23.74
		\$20.73	\$21.35	\$21.78	\$22.22	\$22.66	\$23.34
		\$20.38	\$20.99	\$21.41	\$21.84	\$22.28	\$22.95
	Intermédiaire	\$20.14	\$20.74	\$21.15	\$21.57	\$22.00	\$22.66
		\$19.91	\$20.51	\$20.92	\$21.34	\$21.77	\$22.42
		\$19.66	\$20.25	\$20.66	\$21.07	\$21.49	\$22.13
		\$19.42	\$20.00	\$20.40	\$20.81	\$21.23	\$21.87
Associée au service à la clientèle	Maîtrise	\$19.30	\$19.88	\$20.28	\$20.69	\$21.10	\$21.73
		\$18.88	\$19.45	\$19.84	\$20.24	\$20.64	\$21.26
		\$18.47	\$19.02	\$19.40	\$19.79	\$20.19	\$20.80
	Intermédiaire	\$18.05	\$18.59	\$18.96	\$19.34	\$19.73	\$20.32
		\$17.63	\$18.16	\$18.52	\$18.89	\$19.27	\$19.85
		\$17.27	\$17.79	\$18.15	\$18.51	\$18.88	\$19.45
		\$16.91	\$17.42	\$17.77	\$18.13	\$18.49	\$19.04
		\$16.69	\$17.19	\$17.53	\$17.88	\$18.24	\$18.79
	Base	\$16.69	\$17.19	\$17.53	\$17.88	\$18.24	\$18.79

Les augmentations annuelles seront effectives le premier jour de la première paie complète de décembre de chaque année.

Le taux horaire des nouveaux employés embauchés sont établis selon la grille salariale au niveau de base de leur

classification. La compagnie se réserve le droit d'attribuer à un employé un échelon d'entrée plus élevé en fonction de sa formation, de ses connaissances ou de son expérience.

Note 1: Les augmentations de salaire sont accordées en fonction du rendement, selon les critères d'évaluation de la Compagnie; elles peuvent être accordées aux intervalles prévues selon le tableau ci-dessus basé sur les évaluations à intervalles de mille quarante (1040) heures travaillées. L'employé dont l'augmentation est différée doit être informé des raisons en cause. Aucune majoration ou diminution du taux de salaire de base d'un employé ne peut prendre effet quand celui-ci est en congé, absent pour cause d'accident, de maladie, ou de quarantaine.

Effectif le 1^{er} décembre 2011, tout employé désigné permanent à temps plein peut adhérer au régime de retraite à cotisations déterminées le premier jour de janvier de l'année suivant celle où il a terminé sa période de probation.



Unifor Section 8284
Date : 4 novembre 2021



Progestix-Solutions Inc
Date : 3 novembre 2021

ANNEXE B - PRIME DE RENDEMENT D'ÉQUIPE

Durant chaque année civile de la présente convention collective, les employés régulier à plein temps et à temps partiel seront admissibles à la prime de rendement d'équipe à condition qu'ils :

- aient travaillé pour la Compagnie dans l'année civile au cours de laquelle la prime de rendement d'équipe a été gagnée;
- soient à l'emploi de la Compagnie au 31 décembre de l'année pour laquelle la prime de rendement doit être payée.

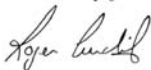
Les résultats cibles sont fixés annuellement. La prime de rendement d'équipe sera payée au mois de mars de l'année civile suivant l'année au cours de laquelle elle a été gagnée.

La prime annuelle aux termes du programme de prime de rendement d'équipe pour les employés, lorsque les résultats cibles sont atteints, sera de cinq pourcent (5%) du salaire de base pour les heures de travail normales pour chacune des années couvertes par la convention collective.

Le programme, déterminé par la Compagnie et prévu dans ses pratiques, peut être modifié pour mieux refléter l'évolution de la structure, des objectifs et des stratégies de l'entreprise. La Compagnie convient d'informer les comités de négociation de toutes les modifications apportées au programme de prime de rendement d'équipe avant de les mettre en œuvre.

Signé le 29 Septembre 2021

Pour la Compagnie



Pour le Syndicat



MÉMOIRES D'ENTENTES

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE PROGISTIX-SOLUTIONS INC. ET UNIFOR (SECTION LOCALE 8284)

Le présent mémoire confirme l'entente conclue par les parties au sujet de l'établissement d'horaires de semaine de travail comprimée pour les employés.

APPROBATION

Compte tenu des besoins d'exploitation de la Compagnie, c'est le personnel dirigeant local qui approuvera l'établissement de la semaine de travail comprimée.

L'entente entre la compagnie et l'employé pour le choix de l'option doit être pour une durée minimale d'un (1) an. Cette entente pourrait être modifiée par la compagnie en vertu de l'article 17 (Remaniement du personnel). Les périodes de l'année sont du 1ier janvier au 31 décembre de chaque année du contrat.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les conditions de travail visant les employés qui adopteront la semaine de travail comprimée sont contenues dans la convention collective actuellement en vigueur entre les parties, sauf dans le cas où ces conditions sont régies par les dispositions du présent mémoire ou modifiées et acceptées par les agents négociateurs autorisés des parties.

SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE (HORAIRE)

Les heures de travail de base disponible pour un employé permanent sont :

5 – 4 : Neuf jours de 8 HEURES PAR JOUR PAYÉES pour une période de deux (2) semaines

4 : Quatre jours de 8 HEURES PAR JOURS PAYÉES pour une période d'une (1) semaine

Les droits de vacances sont accumulés en fonction du type de semaine de travail de l'année précédente et sont attribués en nombre d'heures, basées sur la moyenne des heures travaillées par semaine.

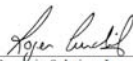
Les heures supplémentaires pour les employés sur horaire de travail 5 – 4, 8 HEURES PAR JOUR PAYÉES, est payé au taux horaire régulier pour les 4 premières heures supplémentaires de chaque semaine.

Les employés qui participent à la semaine de travail comprimée devront faire leur choix d'une journée fixe pour l'année lors de l'établissement du calendrier des congés et ce par ancienneté. Les horaires de travail déterminant les journées de congé disponibles seront établies par la Compagnie selon les exigences du travail.



Unifor Section 8284

Date : 23 septembre 2021



Progstix-Solutions Inc

Date : 23 septembre 2021

PLAN DE TRANSITION DE L'EFFECTIF

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE PROGISTIX-SOLUTIONS INC. ET UNIFOR (SECTION LOCALE 8284)

Les parties conviennent par la présente que, conformément aux dispositions des articles concernant le remaniement du personnel et les mises à pied, la Compagnie présentera, après évaluation exhaustive d'autres options avec le Syndicat, un programme et une indemnité de transition aux employés permanents pour les aider à trouver un autre emploi.

Le programme et l'indemnité de transition peuvent être offerts à un employé qui n'est pas excédentaire à son poste actuel, à condition que l'offre se traduise par une réduction de l'excédent de personnel dans un groupe qui a un excédent et que les employés qui restent possèdent la qualification et les compétences pour bien exécuter le travail à faire.

PARTICIPATION DU SYNDICAT

La participation du Syndicat au plan de transition de l'effectif se fait par le truchement du comité de négociation. La fonction du comité négociateur consiste à garantir que le Syndicat est tenu informé et peut revoir l'élaboration et l'application des directives relatives au plan de transition de l'effectif.

GESTION DE L'EXCÉDENT DE PERSONNEL

Bien que les directives relatives à tout remaniement important de personnel puissent varier, les mesures visant à atténuer l'effet du remaniement et des mises à pied peuvent comprendre ce qui suit : des contrôles sur l'embauche, sur le reclassement à la catégorie d'employés permanents, sur l'emploi continu d'employés temporaires, permanents auxiliaires ou occasionnelles ainsi que sur l'adoption du temps partiel ou d'autres mesures volontaires.

Après l'application d'autres mesures praticables, s'il reste un excédent, la réduction se fera conformément aux dispositions du mémoire d'entente intitulée « Procédure de déplacement ».

INDEMNITÉ DE TRANSITION

(a) Un employé permanent comptant deux (2) années de service ou plus qui est mise à pied est admissible à une indemnité de transition s'il n'est pas rappelée dans les treize (13) semaines suivant la date de la mise à pied.

(b) L'indemnité de transition sera calculée à partir du tableau ci-dessous :

Période effectuée		
Durée reconnue du service	Mais moins de	Nombre de semaines de paie
	2 années	2
2 années	3 années	4
3 années	4 années	6
4 années	5 années	8
5 années	6 années	10
6 années	7 années	12
7 années	8 années	14
8 années	9 années	16
9 années	10 années	18
10 années	11 années	20
11 années	12 années	22
12 années	13 années	24
13 années	14 années	26
14 années	15 années	28
15 années	16 années	30

(c) Les gains hebdomadaires des employés à temps partiel sont calculés selon le taux de salaire de base moyen des quatre périodes de paie précédant la mise à pied.

(d) Au terme des treize (13) semaines, l'employé peut en tout temps renoncer à son droit de rappel et se prévaloir de son indemnité de transition.

(e) Dans le cas des employés qui sont admissibles à une pension de retraite de la Compagnie, l'indemnité de transition cessera le premier du mois suivant le mois où ils deviennent admissibles à la pension de retraite.

(f) Il est entendu que toute personne qui se prévaut d'une indemnité de cessation d'emploi en vertu du présent article ne peut réclamer quoi que ce soit d'autre à la Compagnie.

(g) Les employés qui sont placées chez la Compagnie mère ou une entreprise apparentée ne seront pas admissibles à ce programme.

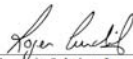
CONSULTATION DE TRANSITION

La Compagnie offrira l'accès à un service de consultation et d'aide à la recherche d'emploi pendant trois (3) mois aux employés permanents comptant cinq (5) années de service ou plus qui choisissent de mettre fin à leur emploi dans les treize (13) semaines suivant leur mise à pied.



Unifor Section 8284

Date : 23 septembre 2021



Prologix-Solutions Inc

Date : 23 septembre 2021

RÉGIME D'INDEMNISATION EN CAS DE MISE À PIED

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE PROGISTIX-SOLUTIONS INC. ET UNIFOR (SECTION LOCALE 8284)

Les parties conviennent qu'en cas de réduction générale des effectifs telle que définie dans l'article 17, un employé permanent qui est mise à pied doit obtenir une indemnité de mise à pied selon ce qui suit :

1.

Durée reconnue du service à la date de mise à pied		Indemnité totale de mise à pied
Moins de 1 année		0
1 année mais moins de	2 années	3 semaines
2 années mais moins de	3 années	4 semaines
3 années mais moins de	4 années	5 semaines
4 années mais moins de	5 années	6 semaines
5 années mais moins de	6 années	7 semaines
6 années mais moins de	7 années	8 semaines
7 années mais moins de	8 années	9 semaines
8 années mais moins de	9 années	10 semaines
9 années mais moins de	10 années	11 semaines
10 années mais moins de	11 années	13 semaines

11 années mais moins de	12 années	14 semaines
12 années mais moins de	13 années	15 semaines
13 années mais moins de	14 années	16 semaines
14 années mais moins de	15 années	17 semaines

Pour chaque année complète de service au-delà de 15 années de service reconnues, trois semaines additionnelles de salaire seront accordées, jusqu'à concurrence de 52 semaines.

2. L'indemnité de mise à pied est fondée sur le taux de salaire de base hebdomadaire de l'employé en vigueur au moment de la mise à pied.

3. (a) Le régime d'indemnisation en cas de mise à pied entre en vigueur lorsque l'employé fait une demande de prestations d'assurance-emploi et y est admissible, et une fois qu'il a fourni la preuve qu'il reçoit ces prestations.

(b) L'indemnité versée chaque semaine doit être équivalente à 90% du taux de salaire de base de l'employé à la date de la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à plein temps, et équivalente à 90% du taux de salaire de base moyen des quatre périodes de paie précédant la mise à pied dans le cas d'un employé permanent à temps partiel, moins les prestations

d'assurance-emploi auxquelles l'employé a droit et moins le revenu provenant d'un autre emploi.

4. L'indemnité de mise à pied prend fin lorsque l'une des situations suivantes se présente :

- (a) lorsque l'indemnité totale de mise à pied est épuisée;
- (b) lorsque l'employé se présente au travail par suite d'un rappel;
- (c) lorsque l'employé ne se présente pas au travail par suite d'un rappel
- (d) lorsque l'employé n'a pas été rappelée au travail dans les 52 semaines qui suivent la date de la mise à pied, selon ce que prévoit le paragraphe 5 de la section portant sur la procédure de rappel du présent mémoire;
- (e) lorsque l'employé n'a plus droit ou perd le droit aux prestations d'assurance-emploi;
- (f) lorsque l'employé obtient un autre emploi qui la rend inadmissible aux prestations d'assurance-emploi ou qui l'en exclut;

(g) lorsque l'employé démissionne.

5. Un employé qui est rappelée après une mise à pied et qui est de nouveau mise à pied avant d'avoir travaillé 52 semaines complètes de façon continue depuis son retour au travail, a droit à une indemnité de mise à pied conformément au paragraphe 1 ci-dessus, fondée sur la durée reconnue de service globale après déduction du montant reçu pendant la mise à pied précédente.

AVANTAGES SOCIAUX

1. La Compagnie convient de traiter les 30 premiers jours civils d'une mise à pied comme un congé autorisé et de maintenir pendant cette période l'admissibilité de l'employé mise à pied aux avantages suivants :

(a) la durée reconnue de son service;

(b) la participation sans avoir à payer les primes :

- I. au Régime de remboursement des frais médicaux;
- II. au Régime de remboursement des frais d'optique;
- III. au Régime de remboursement des frais dentaires;

(c) le Programme de protection des survivants, à condition que l'employé ait payé les primes applicables avant le début de la période de mise à pied.

PROCÉDURES DE RAPPEL

1. (a) Les employés mises à pied doivent être inscrites sur une liste de rappel.

(b) Lorsqu'un poste devient vacant et qu'un rappel est justifié, les employés admissibles sont rappelés dans l'ordre inverse de la mise à pied (par ancienneté si deux employés ou plus ont été mises à pied à la même date), pourvu qu'ils soient immédiatement aptes à exécuter le travail offert. S'il n'y a pas d'employés sur la liste de rappel qui sont immédiatement aptes à exécuter le travail offert, la même procédure sera suivie pour le rappel des employés admissibles, pourvu qu'ils soient qualifiés pour exécuter le travail offert. Lorsqu'un employé accepte un rappel au travail, il doit être immédiatement rémunéré au taux de salaire de base de ce poste.

2. Il incombe à l'employé mise à pied qui désire être rappelée aux conditions stipulées ci-dessus d'informer la Compagnie de son adresse exacte et de signifier son acceptation d'une offre de rappel dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Si l'employé ne répond pas dans le délai

prescrit et qu'il peut justifier une raison qui est acceptable par la Compagnie, il aura l'opportunité d'accepter le poste s'il n'est pas comblé ou demeurera sur la liste de rappel si le poste est comblé.

3. La Compagnie peut présumer que l'omission par un employé mise à pied de l'aviser dans les deux (2) jours ouvrables qu'il accepte une offre de rappel, ou de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date de l'offre de rappel ou toute autre date convenue entre l'employé et la Compagnie, constitue un refus et que, par conséquent, l'employé a démissionné.

4. La date de l'offre de rappel est la date d'oblitération de la lettre envoyée par courrier recommandé à l'employé, à sa dernière adresse inscrite aux dossiers de la Compagnie.

5. (a) Un employé mise à pied qui n'a pas été rappelée au travail dans un délai de 52 semaines après la date de la mise à pied est présumée avoir terminé son service à la Compagnie.

(b) Pour déterminer la durée de la mise à pied selon l'alinéa 5 (a) ci-dessus, un employé qui est rappelée après une période de mise à pied et qui est de nouveau mise à

ped avant d'avoir travaillé 52 semaines de service continu après la date du retour au travail est réputée ne pas avoir interrompu la continuité de la mise à pied; cependant, la période de réembauche ne doit pas être comptée comme partie de la durée de la mise à pied. Il est entendu qu'un employé rappelée au travail est assujettie directement à la mise à pied, tant qu'il n'a pas travaillé 52 semaines de service continu après la date de retour au travail, et il n'a pas accès à des prestations de transition, à des services d'orientation ou à la Procédure de déplacement prévue à l'appendice A de la présente entente.

LISTE DE RENSEIGNEMENTS

1. La Compagnie convient de fournir tous les mois au Syndicat une liste des employés de l'unité de négociation mises à pied par service, indiquant la date de la mise à pied et la date de calcul de la durée reconnue du service des employés.

Signé en ce 29^{ième} jour de _____ Septembre _____ 2021

Pour le Syndicat :



Pour la Compagnie :



PLAN DE FORMATION ET DE DÉVELOPPEMENT

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE PROGISTIX-SOLUTIONS INC. ET UNIFOR (SECTION LOCALE 8284)

Les parties à la présente entente reconnaissent qu'une main-d'œuvre compétente et engagée et une entreprise rentable constituent un moyen d'atteindre des buts mutuellement avantageux.

Les stratégies permettant d'atteindre la réussite comprennent notamment les points suivants :

- * La reconnaissance, par la Compagnie, du rôle du Syndicat dans l'avancement de la compétitivité.
- * Le développement d'une main-d'œuvre bien formée et polyvalente.
- * La création d'un environnement où, grâce à l'apprentissage et à l'innovation, les employés peuvent se préparer à assumer des rôles et des responsabilités plus importants.

* L'insistance sur un attachement au service à la clientèle à la hauteur des attentes des clients.

Le système de rémunération et de progression décrit à l'annexe A établi des augmentations salariales à la mesure de l'aptitude de l'employé à appliquer ses compétences et ses connaissances. Au cours des mois qui suivront la ratification, la Compagnie sollicitera la participation des employés et du Syndicat pour créer un processus de certification qui complétera le système de rémunération et de progression. Voici les objectifs du système :

* S'assurer que les employés sont capables d'exécuter les tâches nécessaires au fonctionnement efficace du service à la clientèle.

* S'assurer d'une administration juste et uniforme du système de paie et de progression.

* Définir et établir des normes de rendement et les entretenir de manière à préserver l'intégrité du système de paie en fonction de la compétence.

* Élaborer une formation et des méthodes uniformes afin de permettre aux employés et aux formateurs d'avoir une

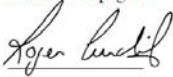
compréhension commune des méthodes d'exploitation et de mieux se concentrer sur l'apprentissage.

Les objectifs comprennent :

1. Élaborer un plan de formation et le mettre à jour régulièrement
2. Élaborer des normes et des méthodes d'apprentissage pour chaque bloc de compétences
3. Élaborer et fournir les ressources didactiques nécessaires
4. Créer et tenir à jour un dossier de formation pour chaque employé

Signé en ce ____29ième____ jour de ____Septembre____ 2021

Pour la Compagnie



Roger Lucif

Pour le Syndicat



TÉLÉTRAVAIL

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE PROGISTIX-SOLUTIONS INC. ET UNIFOR (SECTION LOCALE 8284)

La présente se veut une entente applicable à l'unité de négociation d'Unifor (section locale 8284) concernant le télétravail. Il est entendu entre les parties que le télétravail, compte tenu des coûts d'implantation, doit résulter en des gains de productivité pour les services à la clientèle ainsi qu'un plan de contingence.

GÉNÉRALITÉS

On entend par Télétravail un régime de travail en vertu duquel l'employé travaille à partir de sa résidence. De cet endroit, il communique avec son lieu de travail habituel et effectue son travail par des moyens électroniques ou autres.

La participation à ce régime de travail se limitera à des fonctions qui, selon la Compagnie, sont propices au Télétravail.

Une liste incluant le nom, le prénom, le statut d'emploi, le centre de travail, l'adresse, numéro de téléphone au

domicile de tous les employés affectés au Télétravail sera fournie au représentant de la section locale appropriée.

La Compagnie convient d'assumer tous les coûts qu'elle a approuvés et qui sont directement reliés aux équipements, terminaux et liens téléphoniques nécessaires ainsi que toutes les dépenses reliées à l'installation et au déménagement des équipements, terminaux, meubles, des lieux ou vers les lieux de la compagnie.

La Compagnie convient de continuer de rembourser aux employés toutes les dépenses relatives au travail, conformément à ses pratiques et à la convention collective à l'exception des frais de déplacements effectués de et vers son centre de travail d'origine pour toute la période d'assignation en Télétravail.

SÉLECTION ET PARTICIPATION AU TÉLÉTRAVAIL

* La participation est strictement volontaire et fondée sur le consentement mutuel de l'employé et de son directeur.

* Il est convenu qu'il ne sera apporté aucun changement à la désignation d'emploi des employés à cause de leur participation au télétravail.

* Les employés seront choisis par la Compagnie selon les besoins opérationnels et l'ancienneté. Ceux-ci devront satisfaire aux critères de sélection établis à l'annexe 1 du présent document et appartenant aux catégories d'emploi et tâches retenues par la Compagnie.

* L'employé en télétravail doit s'engager à participer au télétravail pour une période minimum de 12 mois à moins de circonstances exceptionnelles ou selon les besoins de la compagnie. Dans de telles circonstances et après discussions entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra mettre fin à la participation d'un employé au télétravail après un préavis de 14 jours.

* L'employé en télétravail devra atteindre les critères de performance et les normes de qualité établies par la direction locale. Ces normes et critères seront au minimum ceux que l'employé atteignait avant sa participation au télétravail.

* Lorsque la participation d'un employé au télétravail prend fin, cette dernière doit réintégrer son emploi

régulier à son centre d'affectation habituel ou, si son centre d'affectation habituel n'existe plus, au centre de travail où son groupe a été relocalisé.

CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TÉLÉTRAVAIL

* L'employé en télétravail devra délimiter le lieu de travail et devra informer la Compagnie des limites du lieu de travail.

* Seul l'employé en télétravail aura accès au lieu de travail et ce dernier devra, en tout temps, restreindre l'accès à son lieu de travail et ne permettra pas à des tiers (ex : membres de la famille, clients, visiteurs) d'y avoir accès.

* L'employé en télétravail devra en tout temps s'assurer de préserver la confidentialité des documents et de l'information qui lui sont transmis en les conservant sous clé en dehors des heures de travail (ex: toutes procédures concernant l'accès et l'utilisation aux différents systèmes informatiques).

* Les documents confidentiels et les informations exclusives de la Compagnie qui deviennent périmés

devront être rapportés et détruits dans les locaux de la Compagnie (p. ex. : toutes procédures concernant l'accès aux différents systèmes informatiques et leur utilisation).

* Les systèmes téléphoniques et informatiques ne doivent servir qu'à l'employé en télétravail et qu'à l'occasion du travail.

* Les appels interurbains doivent être maintenus au strict nécessaire et uniquement pour les besoins de la Compagnie.

* Si des problèmes majeurs empêchent les employés de fonctionner normalement (impossible d'accéder au réseau, système de communication déficient, etc.), la Compagnie se réserve le droit d'interrompre temporairement la participation d'un employé au télétravail et de rappeler cette dernière à son centre d'affectation habituel jusqu'à ce que le tout soit complètement rétabli.

* Lors d'une panne quelconque survenant au domicile de l'employé en télétravail, il est de sa responsabilité de communiquer avec son directeur au plus tôt. L'employé en télétravail ne doit pas encourir de perte de salaire lors de circonstances n'étant pas sous son contrôle. Si la

Compagnie le juge nécessaire, l'employé sera tenu de se présenter à son centre d'affectation.

* L'employé en télétravail devra permettre l'accès au lieu de travail au directeur soutien et au coordonnateur du projet dans le but d'analyser la performance des systèmes sur le plan technique et d'y apporter les correctifs nécessaires si requis. Les visites seront planifiées avec l'employé.

* Le directeur responsable pourra rencontrer l'employé en télétravail à sa résidence en tout temps durant son tour de service. Un préavis raisonnable (15 minutes) devrait être donné à l'employé.

MODALITÉS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Durant la participation d'un employé au télétravail, toutes les dispositions de la convention collective continuent de s'appliquer.

HORAIRES

* Les heures de travail seront établies en conformité avec la convention collective.

* L'employé en télétravail qui ne se trouve pas sur son lieu de travail est réputée ne pas être au travail.

* L'employé en télétravail est présumé être au travail lorsqu'il se trouve sur le lieu de travail durant les heures de travail établies en conformité avec la convention collective.

* L'employé en télétravail devra être présent aux réunions, périodes de formation ou autres activités prévues à l'horaire. Il sera avisé dans la mesure du possible au moins deux (2) jours à l'avance. S'il y a lieu, la prime de changement de tour de service s'appliquera.

* L'employé en télétravail, devra travailler à son centre d'affectation habituel jusqu'à (5) jours par mois ou selon une fréquence différente lorsque des besoins particuliers le justifient.

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- L'employé en télétravail sera considéré comme étant au travail au même titre que si il se trouvait à son lieu habituel de travail. Il doit par conséquent prendre, en

s'en tenant aux pratiques de la Compagnie, tous les moyens raisonnables pour assurer sa sécurité.

- Advenant qu'un accident survienne sur le lieu de travail, l'employé en télétravail devra immédiatement communiquer avec son directeur ou le responsable des Ressources Humaines pour l'en aviser.

ASSURANCE

- Tout employé en télétravail doit informer son assureur personnel que des équipements et biens meubles de la Compagnie se trouvent à sa résidence.
- L'employé en télétravail s'engage à fournir à la Compagnie une preuve d'assurance qui démontre que les biens de la Compagnie sont suffisamment et adéquatement couverts.
- En cas de dommages causés par ou à un équipement, terminal ou biens meubles, la Compagnie assume la responsabilité à moins que les dommages résultent d'un usage non autorisé ou qu'ils soient causés de manière délibérée.

- En cas de vol d'équipements, terminal ou biens meubles, l'employé en télétravail devra faire la réclamation auprès de son assureur personnel. La Compagnie assumera les frais déductibles non remboursés par l'assureur de l'employé en télétravail.

ANNEXE 1

CRITÈRES DE SÉLECTION

Les participants au télétravail seront choisis par la Compagnie selon les besoins opérationnels et l'ancienneté répondant aux critères de sélection suivants:

- Le participant au télétravail doit avoir pour son travail, à sa résidence principale, une pièce fermée et sécuritaire, rencontrant les normes établies par la Compagnie pour le télétravail. De plus, la localité où se trouve la résidence de la participante au télétravail offrira le service Internet « haute vitesse ».
- Afin de limiter les coûts d'opération, le participant au télétravail doit avoir sa résidence principale dans un rayon qui n'occasionne pas de frais d'interurbain entre son centre d'affectation habituel et sa résidence principale.
- Pour rencontrer les exigences de la Compagnie, les frais d'aménagement et de modification de la résidence du participant au télétravail seront défrayés par ce dernier.

- La pièce fermée ne doit laisser aucun bruit environnant être perçu par les clients

(par exemple ; des animaux, de la musique, etc.).

- Le participant au télétravail ne doit pas avoir à sa charge une ou plusieurs personnes nécessitant une surveillance par ce dernier durant ses heures de travail.
- Le participant au télétravail doit posséder l'expérience nécessaire pour fonctionner en totale autonomie à partir de sa résidence.
- Avant l'approbation du choix de la participante au télétravail, la Compagnie devra visiter les lieux proposés pour confirmer le respect des normes établies.



Unifor Section 8284
Date : 23 septembre 2021



Progistix-Solutions Inc
Date : 23 septembre 2021

VACANCES

MÉMOIRE D'ENTENTE ENTRE PROGISTIX-SOLUTIONS INC. ET UNIFOR (SECTION LOCALE 8284)

Les parties s'entendent que pendant la durée de la présente convention les employés ci-dessous à l'emploi de la compagnie seront éligibles à 6 (six) semaines de vacances par année.

Le paiement ainsi que le choix des vacances sont établis selon l'article 26 de la présente convention.

Louise Lestage



Unifor Section 8284
Date : 23 septembre 2021



Progistix-Solutions Inc
Date : 23 septembre 2021

LETTRES D'ENTENTES

Les pièces suivantes sont jointes à la présente convention uniquement pour des raisons de commodité et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE
Utilisation des ressources humaines
extérieures

Le 22 septembre 2021

Objet : Utilisation des ressources humaines extérieures

Monsieur,

La présente confirme le renouvellement de notre entente applicable aux employés de l'unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe au sujet de l'utilisation des ressources humaines extérieures.

La Compagnie a pour politique, chaque fois qu'il y a un besoin:

- de compétences techniques spécialisées, d'équipement ou de compétences professionnelles dont la Compagnie ne dispose pas normalement ou qu'il ne peut offrir dans les délais requis;
- de travaux qui occasionneraient une utilisation non économique d'employés spécialisés;

- de suppléer temporairement aux travaux ou services normalement fournis par les employés existants ou de les remplacer;
- de recourir à l'utilisation des ressources humaines extérieures afin d'exécuter le travail ou de fournir des services requis dans le but de respecter ses engagements et ses responsabilités envers le public.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.



Unifor Section 8284
Date : 23 septembre 2021



Progisitx-Solutions Inc
Date : 23 septembre 2021

LETTRE D'ENTENTE

Distribution du temps supplémentaire

Le 22 septembre 2021

Object : Distribution du temps supplémentaire

Madame,

La présente confirme notre discussion ayant eu lieu lors des négociations menant au renouvellement de la convention collective. La Compagnie appliquera la politique de temps supplémentaire de la façon suivante :

- Le temps supplémentaire sera offert à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans l'équipe de travail où se trouve le besoin et ayant les qualifications et les compétences pour bien exécuter le travail à faire.

- Si les employés de l'équipe de travail en question ne peuvent suffire au besoin, l'offre de temps supplémentaire s'appliquera aux autres employés du même niveau salarial possédant les qualifications et compétences requises.

- Si aucun employé n'accepte le temps supplémentaire, la compagnie assignera l'employé ayant le moins d'ancienneté possédant les qualifications et compétences requises.



Unifor Section 8284
Date : 23 septembre 2021



Progistix-Solutions Inc
Date : 23 septembre 2021

LETTRE D'ENTENTE
**Rôle du comité consultatif syndical /
patronal**

Le 22 septembre 2021

**Objet : Rôle du comité consultatif syndical /
patronal**

,

Le rôle du comité consultatif syndical / patronal
inclura :

- Discuter les problèmes des employés et de la compagnie
- Discuter les façons de mieux servir les clients
- Discuter les façons à intégrer les nouvelles technologies
- Discuter les façons à améliorer l'environnement de travail
- Discuter les façons à améliorer les communications entre la Compagnie et les employés

- Évaluer les nouveaux postes et assurer une intégration au nouveau programme de progression
- Maintenir l'équité salariale
- Participer à l'application du plan de formation et de développement, revoir le travail effectué jusqu'à maintenant et fournir de la rétroaction.
-

Alger Lucif

Alger

LETTRE D'ENTENTE

Semaine de travail alternative

Le 29 septembre 2021

La présente confirme notre entente applicable à l'unité de négociation du personnel de bureau de Progistix concernant la mise en application de la semaine de travail alternative à l'échelle locale. Les conditions suivantes s'appliquent :

La semaine alternative sera appliquée selon les besoins de la compagnie et ne peut être instituée qu'avec le consentement mutuel de la direction et des représentants locaux du Syndicat.

Cette option s'appliquera pour un employé ou un groupe d'employés devant couvrir en partie ou en totalité une période en dehors des heures normales de travail. Le maximum d'heures de travail prévues par quart de travail sera de 12.5 heures.

La sélection des participantes se fera par l'ancienneté dans le groupe en cause sous base volontaire.

La Compagnie, la participante ou le groupe de participantes peut mettre fin à la semaine de travail alternative avec un préavis de 30 jours.

La présente entente ne s'applique qu'aux employés permanents à plein temps. La Compagnie et le Syndicat doivent s'entendre sur les termes et conditions des changements aux articles 3, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27 ou tout autre article de la convention collective lors de l'institution de la semaine de travail alternative.

Pour la Compagnie



Pour le Syndicat



LETTRE D'ENTENTE
Engagement envers la main d'œuvre

29 septembre 2021

Véronique Figliuzzi
Unifor
Représentante Nationale

Madame,

Objet: Engagement envers la main d'œuvre

La Compagnie s'engage à maintenir le niveau des employés permanents à vingt (20) pendant la durée de la présente convention collective en autant qu'elle soit en mesure de supporter ce niveau d'employés.

Dans le cas où, pendant la durée de cette entente, la Compagnie soit impactée par une réduction de la charge de travail et que par le fait même elle ne soit plus en mesure de supporter ce nombre d'employés permanents, alors l'article 17 s'appliquera.

Dans le cas échéant, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter de la réduction de la charge de travail et de la mise en œuvre de l'application de l'ajustement de l'effectif.

Agnes Luchet

Agnes Luchet