

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, intervenue

'82 OCT 25 13 29

ENTRE: LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON (QUEBEC)
Société légalement constituée,
sise au 585 rue Ste-Catherine ouest,
Montréal, 101, Québec.



ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE
(FAT - COI - CTC - FTQ)

1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonnes relations entre la Compagnie de la Baie d'Hudson et le Syndicat dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des mécaniciens de machines fixes et leurs aides et l'opération rationnelle du complexe, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

2.00 RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la Province de Québec.

3.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 a) Su et aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à l'exercice de toutes les fonctions relevant de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.
- b) Il est expressément entendu que tout droit non couvert spécifiquement par cette convention demeurera le droit de la compagnie.

4.00 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tout salarié actuel de la Compagnie, membre de la présente unité de négociations, deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira la cotisation syndicale de sa paye.
- 4.02 Comme condition d'emploi tout nouveau salarié, après trente (30) jours de service avec la Compagnie, deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira la cotisation syndicale de sa paye.

- 4.03 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention, la cotisation syndicale équivalent à deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire régulier respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndycale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat au siège social au bureau de Montréal, Québec avant le quinzième (15ième) jour du mois suivant.
- 4.04 La Compagnie ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, la Compagnie sera tenue de mettre à pied le salarié qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat après trente (30) jours de service avec la Compagnie, ou dans le cas où il refuse de payer les droits d'initiation normaux ou les cotisations mensuelles normales, à condition que ceux-ci ne soient pas discriminatoires selon la constitution du Syndicat.
- 4.05 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie, et la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.
- 4.06 a) La Compagnie doit informer le Syndicat de tout poste nouveau vacant.
- b) Au moment de l'embauchage d'un salarié couvert par cette convention, la Compagnie avisera en premier lieu le bureau d'embauchage du Syndicat. Si les candidats référés par le Syndicat ne peuvent rencontrer les normes et critères de sélection de la Compagnie, ou si le Syndicat ne peut fournir un salarié possédant le certificat requis et les qualifications requises dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande de la Compagnie; celle-ci pourra alors engager un salarié de son choix.
- 4.07 La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par la Compagnie les avis relatifs aux élections, assemblées et autres activités syndicales, dans la mesure où de tels avis ne comportent aucune propagande.
- 4.08 Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.

- 4.09 a) Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorisés de la Compagnie ou ses représentants un (1) membre du Syndicat employé de la Compagnie.
- b) Lors des absences aux fins prévues au paragraphe a) ci-dessus, ledit membre sera payé au taux horaire régulier, et cela durant ses heures normales de travail seulement.

5.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à la Compagnie avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

5.02 Tout salarié assujetti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite.

Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué d'atelier, soumettra par écrit son grief à l'ingénieur en chef, ou, dans l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les cinq (5) jours du fait y donnant lieu. L'ingénieur en chef donnera sa réponse écrite au salarié dans les cinq (5) jours qui suivent.

Deuxième étape:

A défaut d'un règlement, le grief pourra être présenté dans les cinq (5) jours suivant la réception de la réponse de la première étape, au Directeur des Services ou à son remplaçant et ce dernier devra donner sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la référence du grief à la deuxième étape.

Troisième étape:

A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié soumettra le grief au Directeur du Personnel ou à son représentant dans un délai de dix (10) jours suivant la réponse du Directeur des Services. Le Directeur du Personnel donnera sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la référence du grief à la troisième étape.

5.03 A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à la Compagnie dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du Directeur du Personnel à la troisième étape;

- 5.03 a) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- b) Advenant la démission de l'arbitre unique ou son incapacité d'agir, les parties tenteront de lui choisir un successeur. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la question pourra être soumise, par l'une ou l'autre des parties, au Ministre du Travail de la Province de Québec qui choisira et désignera l'arbitre.
- c) Un compte-rendu de la dispute ou de la question soumise à l'arbitrage sera présenté, soit conjointement ou séparément à l'arbitre dans les dix (10) jours suivant sa nomination, ou dans tout autre délai convenu entre les parties. L'arbitre siégera dans les meilleurs délais à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenue entre les deux parties concernées et l'arbitre devra rendre sa décision dès que possible.
- d) La décision de l'arbitre se limitera au grief et cette déclaration ne modifiera, n'amplifiera, ne changera ou n'ignorera aucune des dispositions de cette convention. La décision de l'arbitre en vertu de cet article sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et tous les salariés concernées.
- e) Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront partagés à part égale entre les parties.
- 5.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 5.05 Si la Compagnie par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.
- 5.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et le Syndicat.
- 5.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 5.08 Tout grief impliquant trois (3) salariés ou plus peut être directement soumis par le délégué d'atelier à la deuxième étape de la procédure de grief pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) employés qui se croient lésés et par le délégué d'atelier.

5.09 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite, pour régler tout grief doivent être constatés par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de la Compagnie et du Syndicat. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les salariés régis par la présente convention.

5.10 La Compagnie sera avisée par écrit de tout changement de délégué syndical.

6.00 GREVES ET LOCKOUTS

6.01 En raison des méthodes prévues par la présente convention collective pour le règlement des griefs, il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective:

- a) Il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher ou les arrêter. De plus, la Compagnie aura le droit de congédier tout salarié participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux.
- b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lock-out affectant les salariés.

7.00 CLASSEMENT

7.01 Aux fins de la présente convention les installations seront considérées de troisième classe conformément à la loi des mécaniciens de machines fixes du Québec.

7.02 Le mécaniciens de machines fixes chargé d'une équipe et le mécanicien de machines fixes chauffeur de chaudières doivent détenir le certificat requis selon la loi.

8.00 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 La semaine de travail normale compte trente-sept heures et demi (37½).

8.02 Le travail effectué en surplus de sept heures et demi (7½) prévues par jour et de trente-sept heures et demi (37½) prévues par semaine donne droit à une rémunération majorée de cinquante pourcent (50%)

- 8.03 Les heures supplémentaires effectuées à la demande de la compagnie et qui excèdent sept heures et demi (7½) de travail au cours du premier jour de congé normal doivent être rémunérées à un taux de salaire majoré de cent pourcent (100%)..
- 8.04 Le temps supplémentaire exécuté pendant le deuxième jour de congé donne droit à une rémunération majorée de cent pourcent (100%).
- 8.05 Les heures de travail supplémentaires excédant onze heures et demi (11½) de travail au cours d'une même journée doivent être rémunérées à un taux majoré de cent pourcent (100%).
- 8.06 a) Le travail effectué pendant un jour férié appelle une rémunération majorée au taux de cent pourcent (100%) en plus de la rémunération au taux normal.
- b) Lorsqu'un employé n'est pas requis de travailler pendant un jour férié, il sera payé quinze (15) heures à son taux normal. Cette clause ne s'appliquera pas si ce congé férié coïncide avec les périodes de vacances, maladies ou absences motivées de l'employé.
- c) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés:
- Jour de l'An
 - Fête de la Reine
 - Fête du Travail
 - Lundi de Pâques
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Action de Grâces
 - Jour de Noël
- 8.07 En plus des jours fériés mentionnés à l'Article 8.06 c), deux (2) congés supplémentaires seront accordés aux employés visés par la présente convention. Un de ces congés sera donné le jour qui précède soit Noël, soit le Jour de l'An, et le deuxième (2ième) congé supplémentaire pourra être pris à n'importe quel période de l'année.
- 8.08 Une période de repas d'une (1) heure est prévue au milieu de chaque roulement pour tous les employés déjà mentionnés dans la présente convention. Cette période est considérée comme temps de travail seulement si l'employé est requis de demeurer à son poste pendant ladite période de repas.

9.00 SALAIRES

9.01 A compter du 15 septembre 1982 jusqu'au 14 septembre 1983, les taux suivants seront payés:

Chargé d'équipe.....\$11.83

9.02 La présente convention collective sera réouverte pour la négociation salariale seulement i.e. taux horaire, le ou vers le 15 septembre 1983, pour l'année 1983-1984.

10.00 VACANCES

10.01 Le droit à l'indemnité de vacances sera déterminé selon les critères suivants:

10.02 Tout employé permanent ayant moins d'une année de service a droit à une journée de vacance payée au taux normal pour chaque mois entier de service avant le premier septembre et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

10.03 Tout employé permanent ayant terminé au premier septembre une (1) année entière de service a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) de son salaire brut.

10.04 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacance de trois (3) semaines payées au taux de six pourcent (6%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la quatrième année de service d'un employé à la Compagnie.

10.05 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacances de quatre (4) semaines payées au taux de huit pourcent (8%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la dixième (10ième) année de service d'un employé à la Compagnie.

10.06 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacances de cinq (5) semaines payées au taux de dix pourcent (10%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la quinzième (15ième) année de service d'un employé à la Compagnie.

10.07 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacances de six (6) semaines payées au taux de douze pourcent (12%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la vingtième (20ième) année de service d'un employé à la Compagnie.

11.00 ANCIENNETE

11.01 Tout nouveau salarié est considéré comme salarié à l'essai durant une période de soixante (60) jours ouvrables. Après ce délai, il est confirmé comme employé permanent. Durant cette période, la Compagnie peut congédier le salarié sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de grief.

11.02 Un salarié est considéré comme temporaire que lorsque ceci est spécifié lors de son engagement et qu'il est engagé pour remplacer un salarié permanent dans la chambre des bouilloires et que ledit employé permanent doit s'absenter pour plus de dix (10) jours.

11.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et à toute fin pratique son titre d'employé de la compagnie lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi.
- b) il est congédié pour cause, mais sujet à la clause des griefs.

11.04 Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pour chaque salarié promu à une position supérieure. Après soixante (60) jours, la position devient permanente.

11.05 Si avant la période de soixante (60) jours, la Compagnie n'est pas satisfaite du service du salarié promu, il aura droit de réintégrer sa position antérieure.

11.06 Un salarié aura droit à quinze (15) jours ouvrables d'entraînement lors de la promotion à un nouveau poste, et après ce délai, il sera payé au taux de sa nouvelle classification.

11.07 Advenant le cas de changements techniques au présent système de chauffage et de climatisation, qui pourraient affecter le nombre d'emplois actuels, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat trois (3) mois à l'avance afin de discuter du nombre d'employés requis pour l'opération du nouveau système.

12.00 OUVERTURES D'EMPLOI ET PROMOTIONS

12.01 La Compagnie affichera sur le tableau dans le département de la centrale thermique tout nouvel emploi ou promotion. Tel avis comporte la description de la fonction, le lieu habituel de travail, le salaire offert et les heures régulières de travail.

- 12.02 Tout salarié du département qui désire postuler l'emploi doit l'en informer dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis.
- 12.03 La Compagnie accorde le poste au salarié postulant qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences pratiques normales requises par l'emploi.
- 13.00 GENERALITES
- 13.01 Tous les avantages que la Compagnie accorde présentement et accordera à l'avenir aux membres de son personnel continueront d'être consentis aux employés visés par cette convention collective et plus particulièrement concernant le plan de pension HBC, le plan d'assurance groupe Aetna, les bénéfices marginaux etc., non couverts par la présente convention. La Compagnie qui se réserve le droit de modifier à l'occasion les présents bénéfices marginaux, ne traitera pas les employés visés par la présente convention collective d'une façon différente de celle de tous ses autres employés de la région métropolitaine.
- 14.00 SECURITE ET SANTE
- 14.01 La Compagnie doit continuer à prévoir les mesures nécessaires concernant la santé et sécurité de ses employés pendant les heures où ils sont au travail.
- 14.02 Les accessoires dont la Compagnie exige l'utilisation et tout autre matériel qu'elle considère nécessaire à la sécurité et à la protection des employés doivent être fournis sans frais par la Compagnie.
- 14.03 La Compagnie fournira une trousse complète de premiers soins laquelle devra être regarnie sur demande du salarié.
- 15.00 DIVERS
- 15.01 Tous les outils seront fournis par la Compagnie.
- 15.02 La Compagnie continuera à mettre un poêle et un réfrigérateur à la disposition des salariés couverts par la présente, (dans le "boiler room"), à en défrayer le coût d'achat et le coût des réparations nécessaires.
- 15.03 La Compagnie continuera à fournir cinq (5) chemises et trois (3) pantalons et à en défrayer le coût du nettoyage et des réparations si nécessaire.

16.00 CONGES SPECIAUX

- 16.01 Chaque congé spécial auquel un salarié a droit est accordé à la condition qu'il assiste à l'évènement pour lequel le congé est accordé.
- 16.02 L'indemnité pour chaque jour de congé spécial qui coïncide avec un jour ouvrable est un jour de salaire au taux normal du salarié en question.
- 16.03 Les congés spéciaux sont les suivants:
- a) à l'occasion du décès de son enfant, son père, sa mère, son frère, sa soeur, le père ou la mère du conjoint, un maximum de trois (3) jours ouvrables.
 - b) à l'occasion du décès du conjoint du salarié, trois (3) jours ouvrables.
 - c) à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du conjoint de son frère ou de sa soeur, son grand-père, sa grand-mère ou de son petit enfant, le jour des funérailles.
- La compagnie s'engage à permettre aux employés couverts par cette convention collective de se faire remplacer à l'occasion des évènements suivants, et à la condition que la journée prise soit travaillée au taux normal dans les deux cas. i.e. celui qui remplace et celui qui remplacera:
- d) à l'occasion du mariage du salarié - la veille ou le jour de son mariage.
 - e) à l'occasion du mariage d'un enfant du salarié - la veille ou le jour du mariage.
 - f) lorsque le conjoint d'un salarié donne naissance à un enfant ou lors de la journée de l'adoption d'un enfant - un jour ouvrable.
- 16.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ, sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.
- 16.05 Le salarié régulier appelé à servir comme juré ne doit subir aucune perte de salaire.
- L'employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé, moins les honoraires qu'il aura gagnés pour avoir agi comme juré ou témoin.

17.00 AVIS

17.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourront valablement être envoyés au Syndicat par courrier recommandé au 9670 rue Notre Dame Est, Montréal, Québec, H1L 3P8, et tout avis devant être envoyé à la Compagnie pourront valablement être envoyés par courrier recommandé au bureau chef.

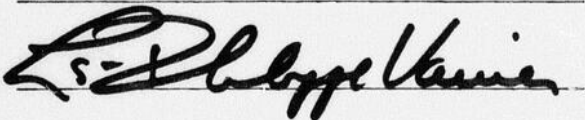
18.00 DUREE DE LA CONVENTION

18.01 La présente convention est conclue pour une durée de deux (2) ans à compter du 14 septembre 1982 au 15 septembre 1984, tenant compte de l'article 9.02 de la présente convention.

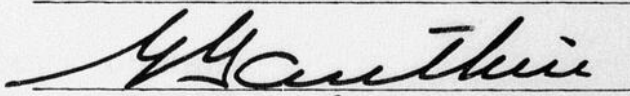
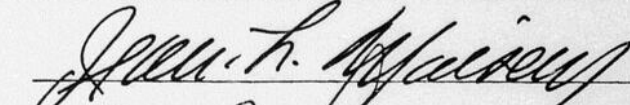
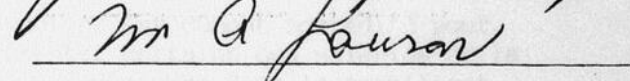
18.02 Une ou l'autre des parties aux présentes qui désire renouveler, amender ou terminer cette entente, peut le faire en signifiant un avis écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente. A défaut d'un tel avis, la présente entente se renouvellera automatiquement pour une période d'un (1) an.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce **21** ième jour du mois de **OCTOBRE** 1982.

LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON
(QUEBEC) LIMITEE.



LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE MONTREAL

ENTRE :

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE LA MARINE MARCHANDE,
Association accréditée au sens
du Code du Travail,
ayant des bureaux et son siège
social au 9670 est, rue Notre-
Dame, Montréal,
district de Montréal,

Ci-après désigné

"LE SYNDICAT"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET :

LA CIE DE LA BAIE D'HUDSON,
(QUEBEC) LIMITEE,
corps politique dûment
incorporé, ayant des bureaux
et son siège social au 585
rue Ste-Catherine, Montréal,
district de Montréal,

Ci-après désignée

"LA COMPAGNIE"

PARTIE DE DEUXIEME PART

MEMOIRE D'ENTENTE

ATTENDU QUE le Syndicat est dûment accrédité pour
représenter certains des salariés de la
Compagnie désignée dans le certificat
d'accréditation qu'il détient du Ministère
du Travail et de la Main d'Oeuvre de la
province de Québec ;

ATTENDU QUE les parties aux présentes ont négocié et
signé une convention collective visant de
tels salariés, laquelle convention collec-
tive expirera le 15 septembre 1984 ;

... 2

- ATTENDU QUE la Compagnie opère plusieurs grands magasins au détail dans la région de Québec, lesquels magasins se trouvent à Chicoutimi, Québec, St-Laurent, Ville Mont-Royal, St-Bruno, Dorval, Laval et Montréal ;
- ATTENDU QUE les salariés y travaillant, à l'exception des salariés visés par l'accréditation du Syndicat, ne sont pas visés par aucune convention collective ;
- ATTENDU QUE de temps en temps, la Compagnie ajoute et/ou améliore les bénéfices marginaux des salariés travaillant dans de tels grands magasins qui ne sont pas visés par la convention collective ;
- ATTENDU QUE les parties sont désireuses de voir à ce qu'il y aura, dans la mesure prévue ci-après, l'extension des bénéfices accordés aux salariés travaillant aux grands magasins au détail dans la région du Québec, aux salariés visés par l'accréditation ci-haut mentionnée, le tout sans nécessiter la réouverture de la convention collective ;
- ATTENDU QUE les parties sont désireuses de prévoir la paix industrielle et ainsi ; pouvoir la rentabilité de l'entreprise.

A CES CAUSES, LES PARTIES S'ENTENDENT COMME SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes.
2. A partir du 21 octobre 1982 et allant jusqu'au 15 septembre 1984, la Compagnie s'entend à accorder aux salariés réguliers à temps plein visés par l'accréditation détenue par le Syndicat, tout congé statutaire additionnel et/ou toute indemnité de vacances améliorée à être accordée par les politiques générales de la Compagnie à tous les salariés réguliers

... 3

2. (suite) à temps plein, travaillant aux grands magasins au détail qu'elle opère à Chicoutimi, Québec, Ville St-Laurent, Ville Mont-Royal, St-Bruno, Dorval, Laval et Montréal, dans la mesure où de tels congés statutaires additionnels et/ou indemnité de vacances améliorée soient supérieurs à ce qui est prévu aux articles 8:00 et 10:00 de la convention collective ci-haut prévus au préambule.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A MONTREAL, CE 21e JOUR DU MOIS D'OCTOBRE 1982, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT AUTORISES, TEL QU'ILS LE DECLARENT.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE LA MARINE MARCHANDE

*Jean-F. M...
Mr A. Dawson*

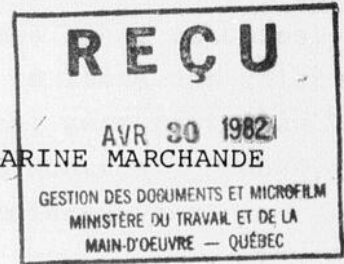
LA CIE DE LA BAIE D'HUDSON (QUEBEC) LIMITEE

*L. S. D...
L. S. D...
L. S. D...*

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, intervenue

'80 OCT 27 14 09

ENTRE: LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON (QUEBEC) LIMITEE
Société légalement constituée,
sise au 585 rue Ste-Catherine ouest,
Montréal, 101, Québec.



ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE
(FAT - COI - CTC - FTQ)

1.00 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir un climat de bonnes relations entre la Compagnie de la Baie d'Hudson et le Syndicat dans des conditions qui assureront la sécurité et le bien-être des mécaniciens de machines fixes et leurs aides et l'opération rationnelle du complexe, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui pourraient surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

2.00 RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la Province de Québec.

3.00 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 a) Su et aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à l'exercice de toutes les fonctions relevant de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.
- b) Il est expressément entendu que tout droit non couvert spécifiquement par cette convention demeurera le droit de la compagnie.

4.00 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Comme condition d'emploi, tout salarié actuel de la Compagnie, membre de la présente unité de négociations, deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira la cotisation syndicale de sa paye.
- 4.02 Comme condition d'emploi tout nouveau salarié, après trente (30) jours de service avec la Compagnie, deviendra membre du Syndicat et la Compagnie déduira la cotisation syndicale de sa paye.

- 4.03 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les salariés régis par la présente convention collective, la cotisation syndicale ainsi que les droits d'initiation et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat à son siège social au bureau de Montréal, Québec, avant la quinzième (15ième) journée du mois suivant.
- 4.04 Le Syndicat avisera la Compagnie un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation syndicale.
- 4.05 La Compagnie ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un salarié parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, la Compagnie sera tenue de mettre à pied le salarié qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat après trente (30) jours de service avec la Compagnie, ou dans le cas où il refuse de payer les droits d'initiation normaux ou les cotisations mensuelles normales, à condition que ceux-ci ne soient pas discriminatoires selon la constitution du Syndicat.
- 4.06 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie, et la mettre à couvert de toute réclamation qui pourrait être faite contre elle par suite de l'exécution des dispositions de cet article.
- 4.07 a) La Compagnie doit informer le Syndicat de tout poste nouveau vacant.
- b) Au moment de l'embauchage d'un salarié couvert par cette convention, la Compagnie avisera en premier lieu le bureau d'embauchage du Syndicat. Si les candidats référés par le Syndicat ne peuvent rencontrer les normes et critères de sélection de la Compagnie, ou si le Syndicat ne peut fournir un salarié possédant le certificat requis et les qualifications requises dans les quarante-huit (48) heures suivant la demande de la Compagnie, celle-ci pourra alors engager un salarié de son choix.
- 4.08 La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche sur le tableau d'affichage fourni par la Compagnie les avis relatifs aux élections, assemblées et autres activités syndicales, dans la mesure où de tels avis ne comportent aucune propagande.
- 4.09 Sur préavis raisonnable, la Compagnie permet le libre accès à ses locaux à un représentant accrédité du Syndicat.

- 4.10 a) Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorisés de la Compagnie ou ses représentants un (1) membre du Syndicat employé de la Compagnie.
- b) Lors des absences aux fins prévues au paragraphe a) ci-dessus, ledit membre sera payé au taux horaire régulier, et cela durant ses heures normales de travail seulement.

5.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01 La procédure de règlement des griefs a pour but de permettre à un salarié ou un groupe de salariés selon le cas, de présenter un grief à la Compagnie avec l'intention de le régler avant de recourir à l'arbitrage, et ce, selon les modalités qui suivent.

5.02 Tout salarié assujetti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du Travail de la Province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite.

Première étape:

Le salarié, seul ou accompagné de son délégué d'atelier, soumettra par écrit son grief à l'ingénieur en chef, ou, dans l'absence de ce dernier, à son remplaçant dans les cinq (5) jours du fait y donnant lieu. L'ingénieur en chef donnera sa réponse écrite au salarié dans les cinq (5) jours qui suivent.

Deuxième étape:

A défaut d'un règlement, le grief pourra être présenté dans les cinq (5) jours suivant la réception de la réponse de la première étape, au Directeur des Services ou à son remplaçant et ce dernier devra donner sa réponse dans les cinq (5) jours suivant la référence du grief à la deuxième étape.

Troisième étape:

A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié soumettra le grief au Directeur du Personnel ou à son représentant dans un délai de dix (10) jours suivant la réponse du Directeur des Services. Le Directeur du Personnel donnera sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la référence du grief à la troisième étape.

5.03 A défaut de règlement, le Syndicat au nom du salarié peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à la Compagnie dans un délai de quinze (15) jours suivant la réponse du Directeur du Personnel à la troisième étape;

- 5.03 a) Les parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- b) Advenant la démission de l'arbitre unique ou son incapacité d'agir, les parties tenteront de lui choisir un successeur. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la question pourra être soumise, par l'une ou l'autre des parties, au Ministre du Travail de la Province de Québec qui choisira et désignera l'arbitre.
- c) Un compte-rendu de la dispute ou de la question soumise à l'arbitrage sera présenté, soit conjointement ou séparément à l'arbitre dans les dix (10) jours suivant sa nomination, ou dans tout autre délai convenu entre les parties. L'arbitre siégera dans les meilleurs délais à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenue entre les deux parties concernées et l'arbitre devra rendre sa décision dès que possible.
- d) La décision de l'arbitre se limitera au grief et cette déclaration ne modifiera, n'amplifiera, ne changera ou n'ignorera aucune des dispositions de cette convention. La décision de l'arbitre en vertu de cet article sera finale et liera la Compagnie, le Syndicat et tous les salariés concernées.
- e) Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront partagés à part égale entre les parties.
- 5.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés dans l'exposé écrit du grief. Une erreur cléricale dans la présentation d'un grief n'entraîne pas son invalidité.
- 5.05 Si la Compagnie par ses représentants, néglige de procéder dans les délais énumérés au présent article, le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou à l'arbitrage, selon le cas.
- 5.06 Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers, les délais prévus au présent article peuvent être prolongés sur demande et avec le consentement écrit des parties, la Compagnie et le Syndicat.
- 5.07 Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent article excluent les samedis, les dimanches, les jours fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.
- 5.08 Tout grief impliquant trois (3) salariés ou plus peut être directement soumis par le délégué d'atelier à la deuxième étape de la procédure de grief pourvu que le grief soit signé par au moins deux (2) employés qui se croient lésés et par le délégué d'atelier.

5.09 Les ententes intervenues entre les représentants des parties au cours de la procédure ci-haut décrite, pour régler tout grief doivent être constatés par écrit et signées par les représentants dûment autorisés de la Compagnie et du Syndicat. De telles ententes écrites et signées lient les deux parties et les salariés régis par la présente convention.

5.10 La Compagnie sera avisée par écrit de tout changement de délégué syndical.

6.00 GREVES ET LOCKOUTS

6.01 En raison des méthodes prévues par la présente convention collective pour le règlement des griefs, il est entendu que pendant la durée de la présente convention collective:

- a) Il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspension de travail, en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens raisonnables pour les empêcher ou les arrêter. De plus, la Compagnie aura le droit de congédier tout salarié participant, encourageant ou suscitant de tels actes illégaux.
- b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lock-out affectant les salariés.

7.00 CLASSEMENT

7.01 Aux fins de la présente convention les installations seront considérées de troisième classe conformément à la loi des mécaniciens de machines fixes du Québec.

7.02 Les mécaniciens de machines fixes chargé d'une équipe et le mécanicien de machines fixes chauffeur de chaudières doivent détenir le certificat requis selon la loi.

8.00 HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

8.01 La semaine de travail normale compte trente-sept heures et demi (37½).

8.02 Le travail effectué en surplus de sept heures et demi (7½) prévues par jour et de trente-sept heures et demi (37½) prévues par semaine donne droit à une rémunération majorée de cinquante pourcent (50%)

- 8.03 Les heures supplémentaires effectuées à la demande de la compagnie et qui excèdent sept heures et demi ($7\frac{1}{2}$) de travail au cours du premier jour de congé normal doivent être rémunérées à un taux de salaire majoré de cent pourcent (100%).
- 8.04 Le temps supplémentaire exécuté pendant le deuxième jour de congé donne droit à une rémunération majorée de cent pourcent (100%).
- 8.05 Les heures de travail supplémentaires excédant onze heures et demi ($11\frac{1}{2}$) de travail au cours d'une même journée doivent être rémunérées à un taux majoré de cent pourcent (100%).
- 8.06 a) Le travail effectué pendant un jour férié appelle une rémunération majorée au taux de cent pourcent (100%) en plus de la rémunération au taux normal.
- b) Lorsqu'un employé n'est pas requis de travailler pendant un jour férié, il sera payé quinze (15) heures à son taux normal. Cette clause ne s'appliquera pas si ce congé férié coïncide avec les périodes de vacances, maladies ou absences motivées de l'employé.
- c) Les jours suivants sont considérés comme jours fériés:
- Jour de l'An
 - Fête de la Reine
 - Fête du Travail
 - Lundi de Pâques
 - St-Jean Baptiste
 - Confédération
 - Action de Grâces
 - Jour de Noël
- 8.07 En plus des jours fériés mentionnés à l'Article 8.06 c), deux (2) congés supplémentaires seront accordés aux employés visés par la présente convention. Un de ces congés sera donné le jour qui précède soit Noël, soit le Jour de l'An, et le deuxième (2ième) congé supplémentaire pourra être pris à n'importe quel période de l'année.
- 8.08 Une période de repas d'une (1) heure est prévue au milieu de chaque roulement pour tous les employés déjà mentionnés dans la présente convention. Cette période est considérée comme temps de travail seulement si l'employé est requis de demeurer à son poste pendant ladite période de repas.

...../7

9.00 SALAIRES

9.01 A compter du 15 septembre 1980 jusqu'au 14 septembre 1981, les taux suivants seront payés:

Chargé d'équipe.....\$9.65

9.02 La présente convention collective sera réouverte pour la négociation salariale seulement i.e. taux horaire, le ou vers le 15 septembre 1981, pour l'année 1981-1982.

10.00 VACANCES

10.01 Le droit à l'indemnité de vacances sera déterminé selon les critères suivants:

10.02 Tout employé permanent ayant moins d'une année de service a droit à une journée de vacance payée au taux normal pour chaque mois entier de service avant le premier septembre et ce, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

10.03 Tout employé permanent ayant terminé au premier septembre une (1) année entière de service a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pourcent (4%) de son salaire brut.

10.04 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacance de trois (3) semaines payées au taux de six pourcent (6%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la quatrième année de service d'un employé à la Compagnie.

10.05 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacances de quatre (4) semaines payées au taux de huit pourcent (8%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la dixième (10ième) année de service d'un employé à la Compagnie.

10.06 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacances de cinq (5) semaines payées au taux de dix pourcent (10%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la quinzième (15ième) année de service d'un employé à la Compagnie.

10.07 La Compagnie s'engage à accorder une indemnité de vacances de six (6) semaines payées au taux de douze pourcent (12%) de son salaire brut dès le début de l'année civile de la vingtième (20ième) année de service d'un employé à la Compagnie.

11.00 ANCIENNETE

- 11.01 Tout nouveau salarié est considéré comme salarié à l'essai durant une période de soixante (60) jours ouvrables. Après ce délai, il est confirmé comme employé permanent. Durant cette période, la Compagnie peut congédier le salarié sans que ce dernier puisse recourir à la procédure de grief.
- 11.02 Un salarié est considéré comme temporaire que lorsque ceci est spécifié lors de son engagement et qu'il est engagé pour remplacer un salarié permanent dans la chambre des bouilloires et que ledit employé permanent doit s'absenter pour plus de dix (10) jours.
- 11.03 Un employé perd ses droits d'ancienneté et à toute fin pratique son titre d'employé de la compagnie lorsque:
- a) il quitte volontairement son emploi.
 - b) il est congédié pour cause, mais sujet à la clause des griefs.
- 11.04 Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pour chaque salarié promu à une position supérieure. Après soixante (60) jours, la position devient permanente.
- 11.05 Si avant la période de soixante (60) jours, la Compagnie n'est pas satisfaite du service du salarié promu, il aura droit de réintégrer sa position antérieure.
- 11.06 Un salarié aura droit à quinze (15) jours ouvrables d'entraînement lors de la promotion à un nouveau poste, et après ce délai, il sera payé au taux de sa nouvelle classification.
- 11.07 Advenant le cas de changements techniques au présent système de chauffage et de climatisation, qui pourraient affecter le nombre d'emplois actuels, la Compagnie s'engage à aviser le Syndicat trois (3) mois à l'avance afin de discuter du nombre d'employés requis pour l'opération du nouveau système.

12.00 OUVERTURES D'EMPLOI ET PROMOTIONS

- 12.01 La Compagnie affichera sur le tableau dans le département de la centrale thermique tout nouvel emploi ou promotion. Tel avis comporte la description de la fonction, le lieu habituel de travail, le salaire offert et les heures régulières de travail.

- 12.02 Tout salarié du département qui désire postuler l'emploi doit l'en informer dans les cinq (5) jours ouvrables de l'avis.
- 12.03 La Compagnie accorde le poste au salarié postulant qui a le plus d'ancienneté, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences pratiques normales requisés par l'emploi.
- 13.00 GENERALITES
- 13.01 Tous les avantages que la Compagnie accorde présentement et accordera à l'avenir aux membres de son personnel continueront d'être consentis aux employés visés par cette convention collective et plus particulièrement concernant le plan de pension HBC, le plan d'assurance groupe Aetna, les bénéfices marginaux etc., non couverts par la présente convention. La Compagnie qui se réserve le droit de modifier à l'occasion les présents bénéfices marginaux, ne traitera pas les employés visés par la présente convention collective d'une façon différente de celle de tous ses autres employés de la région métropolitaine.
- 14.00 SECURITE ET SANTE
- 14.01 La Compagnie doit continuer à prévoir les mesures nécessaires concernant la santé et sécurité de ses employés pendant les heures où ils sont au travail.
- 14.02 Les accessoires dont la Compagnie exige l'utilisation et tout autre matériel qu'elle considère nécessaire à la sécurité et à la protection des employés doivent être fournis sans frais par la Compagnie.
- 14.03 La Compagnie fournira une trousse complète de premiers soins laquelle devra être regarnie sur demande du salarié.
- 15.00 DIVERS
- 15.01 Tous les outils seront fournis par la Compagnie.
- 15.02 La Compagnie continuera à mettre un poêle et un réfrigérateur à la disposition des salariés couverts par la présente, (dans le "boiler room"), à en défrayer le coût d'achat et le coût des réparations nécessaires.
- 15.03 La Compagnie continuera à fournir cinq (5) chemises et trois (3) pantalons et à en défrayer le coût du nettoyage et des réparations si nécessaire.

16.00 CONGES SPECIAUX

16.01 Chaque congé spécial auquel un salarié a droit est accordé à la condition qu'il assiste à l'évènement pour lequel le congé est accordé.

16.02 L'indemnité pour chaque jour de congé spécial qui coïncide avec un jour ouvrable est un jour de salaire au taux normal du salarié en question.

16.03 Les congés spéciaux sont les suivants:

- a) à l'occasion du décès de son enfant, son père, sa mère, son frère, sa soeur, le père ou la mère du conjoint, un maximum de trois (3) jours ouvrables.
- b) à l'occasion du décès du conjoint du salarié, trois (3) jours ouvrables.
- c) à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du conjoint de son frère ou de sa soeur, son grand-père, sa grand-mère ou de son petit enfant, le jour des funérailles.

La compagnie s'engage à permettre aux employés couverts par cette convention collective de se faire remplacer à l'occasion des évènements suivants, et à la condition que la journée prise soit travaillée au taux normal dans les deux cas. i.e. celui qui remplace et celui qui remplacera:

- d) à l'occasion du mariage du salarié - la veille ou le jour de son mariage.
- e) à l'occasion du mariage d'un enfant du salarié - la veille ou le jour du mariage.
- f) lorsque le conjoint d'un salarié donne naissance à un enfant ou lors de la journée de l'adoption d'un enfant - un jour ouvrable.

16.04 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ, sur demande, le salarié concerné doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

16.05 Le salarié régulier appelé à servir comme juré ne doit subir aucune perte de salaire.

L'employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé, moins les honoraires qu'il aura gagnés pour avoir agi comme juré ou témoin.

17.00 AVIS

17.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourront valablement être envoyée au Syndicat par courrier recommandé au 9670 rue Notre Dame Est, Montréal, Québec, H1L 3P8, et tout avis devant être envoyé à la Compagnie pourront valablement être envoyés par courrier recommandé au bureau chef.

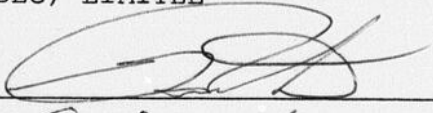
18.00 DUREE DE LA CONVENTION


18.01 La présente convention est conclue pour une durée de deux (2) ans à compter du 14 septembre 1980 au 15 septembre 1982, tenant compte de l'article 9.02 de la présente convention.

18.02 Une ou l'autre des parties aux présente qui désire renouveler, amender ou terminer cette entente, peut le faire en signifiant un avis écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente. A défaut d'un tel avis, la présente entente se renouvellera automatiquement pour une période d'un (1) an.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22 ième jour du mois de OCTOBRE 1980.

LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON
(QUEBEC) LIMITEE





LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS
DE MARINE MARCHANDE.

