

NOM

NO

04980-9

C.A.E. 6425 NO.CONV. 49809
AFFIL. 9 NB.EMPL. 100
EMP.CDUV. 8 ET.GEUG. 65420 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M04118005
DATE ENR.850618



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 2 1

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

04980-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4118-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-18	85-01-23		84-12-12	86-05-31	100

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des employés du transport local et industries diverses local 931 (aff. à l'I.B.T.) Att: Alain De Grandpré 5050 rue de Sorel ste 12 Montréal, Québec H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie de la Baie d'Hudson (Québec) 2105-23ième Avenue Lachine, Québec H8T 1X3 Att: André Planondon
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/> Théodore Goloff Att: Theodore Goloff 666 Ouest Sherbrooke Porte 600 Montréal, Québec H3A 1E7	Région <u>06-06</u> Activité <u>5070(7)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-08-06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

4118-05

4980-9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE:

LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON,
société légalement constituée, sise
au 585, Ste-Catherine ouest, Montréal,
P.Q. H3C 3E9 et possédant un centre de
distribution au 2105, 23ième avenue,
Lachine, P.Q.

ci-après appelée: "LA COMPAGNIE" et/ou
"L'EMPLOYEUR"

E T:

L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT LOCAL
ET INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL 931 (I.B.T.)

ci-après appelée: "L'UNION" et/ou
"LE SYNDICAT"

LA PRESENTE CONVENTION ENTRE LA COMPAGNIE et/ou
L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT et/ou L'UNION ATTESTE
CE QUI SUIT:

MB

85 JAN 23 13:27

ARTICLE 1: BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 1.01 Les deux parties conviennent que le but et l'esprit de la présente Convention est de promouvoir l'harmonie et la coopération dans les relations entre l'Employeur et ses employés, de reconnaître leurs intérêts communs, de constituer une voie de communication dans le but de permettre l'échange d'information de l'exposé des problèmes, de déterminer des méthodes équitables et pacifiques de règlement des griefs, d'encourager une plus grande efficacité et un meilleur service et de parvenir à des ententes de base concernant les taux de salaire, les heures et les conditions de travail.
- 1.02 Les deux parties désirent s'entendre pour établir et maintenir des conditions équitables d'emploi et de travail qui satisfassent le mieux possible à la fois la Compagnie et les employés tout en tenant compte, d'une façon générale, des habitudes des concurrents et des particularités du milieu.
- 1.03 Il est convenu que la nature même de l'entreprise est d'assurer le service à la clientèle et les deux parties s'entendent pour encourager des relations propres à développer un bon moral chez les employés et à assurer aux clients un service courtis et efficace. En outre, les parties s'engagent à éviter toute action, individuelle ou collective, qui puisse ternir l'image de la Compagnie auprès du public ou entraver la situation concurrentielle de la Compagnie face aux autres entreprises.

ARTICLE 2: GROUPEMENT NEGOCIATEUR

- 2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour le compte des employés permanents de la Compagnie qui travaillent au centre de distribution, sis au 2105, 23ième avenue, Lachine, P.Q. sauf: les représentants de la direction, les superviseurs, les ingénieurs de machines fixes, les préposés à la cantine, les employés de bureau ou leurs remplaçants, les menuisiers et tout autre employé travaillant temporairement au centre de distribution et faisant partie d'une classe d'emploi que ne mentionne pas la présente Convention. Sont aussi exceptées, toutes les personnes qui sont au service de la Compagnie de la Baie d'Hudson, 2105, 23ième avenue, Lachine, P.Q., et qu'exclut la Commission du Travail du Québec.
- 2.02 L'expression "employé permanent" dans la présente Convention signifie un employé à plein temps qui détient un poste permanent pour un temps indéterminé et qui a achevé sa période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours travaillés à la satisfaction de la Compagnie.
- 2.03 Il existe, aux fins de la présente Convention, une classe d'emploi dont font partie les employés auxiliaires qui ne sont pas des employés permanents. Ils peuvent travailler soit sur une base saisonnière ou à temps partiel selon la fluctuation des charges de travail. Le service du personnel doit faire connaître à ses employés la nature de leur statut au moment de les embaucher. Dans une classe donnée, il ne peut y avoir d'employés auxiliaires qui se présentent au travail pendant la semaine normale de travail, à moins que l'effectif des employés permanents soit au complet. Aucun employé permanent ne doit être licencié si des employés auxiliaires appartenant à la même classe d'emploi sont au travail.
- 2.04 a) Aussitôt qu'un employé auxiliaire a accumulé sept cent (700) heures effectivement travaillées dans une période d'une année de mai à mai, il deviendra immédiatement employé permanent. Cette période de sept cent (700) heures a servi comme période d'essai, au sens de l'article 2.02.

b) Lorsque trente-sept heures et demi (37-1/2) par semaine sont disponibles d'une façon permanente pour un employé, en surplus du travail régulier cédulé aux employés permanents, mais à l'exclusion du travail de relève requis et du travail occasionné par les fluctuations saisonnières, un poste permanent sera ouvert.

2.05

a) La Compagnie ne donnera pas des contrats de sous-traitance pour les travaux de livraison normalement effectués par les membres de l'unité de négociation dans la région métropolitaine de Montréal ou les travaux de navette entre le Centre de distribution de Montréal et les magasins Place Laurier et les Galeries La Capitale, lorsque l'octroi d'un tel contrat de sous-traitance entraînera le licenciement ou la mise à pied de tels salariés.

b) Les contremaîtres et les employés de bureau ne feront pas le travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation sauf en cas de:

- a) recherche et expérimentation quant aux nouveaux produits et/ou procédés ou procédures de travail;
- b) entraînement du personnel;
- c) vérification des procédés et procédures de travail;
- d) quand des salariés qualifiés de l'unité de négociation ne sont pas immédiatement disponibles pour faire le travail.

ARTICLE 3: DROITS

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et d'administrer son entreprise, de planifier, de diriger et de contrôler ses activités en général et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, de choisir et d'engager son personnel en provenance de n'importe quelle source, d'appliquer des mesures disciplinaires, de congédier ou de suspendre un employé pour une cause juste ou de mettre à pied ses employés à cause d'une pénurie de travail ou autre motif légitime, d'étudier et d'instaurer des méthodes de travail nouvelles ou améliorées, d'établir et de maintenir des statuts et des règlements raisonnables à être observés par les employés, d'appliquer des mesures disciplinaires ou de congédier des employés en cas d'infraction à ces règlements, sous seule réserve des dispositions contenues dans la présente Convention Collective.
- 3.02 Le Syndicat s'engage à ne mener aucune activité dans les locaux de la Compagnie pendant les heures de travail, sous réserve des cas prévus par la présente Convention. En dehors des heures de travail, le Syndicat convient de ne pas organiser d'activités dans les locaux de la Compagnie sans le consentement de cette dernière.
- 3.03 La Compagnie convient de ne pas congédier un employé ni d'exercer contre lui des mesures discriminatoires à cause de son adhésion au Syndicat; mais cette clause ne doit en aucune façon limiter ou diminuer le droit de la Compagnie à licencier ou à discipliner quiconque de ses employés serait coupable d'inefficacité, de malhonnêteté, d'insubordination volontaire ou de manquements délibérés au règlement concernant le travail ou de toute autre action jugée répréhensible par la Compagnie. Il est entendu que toute action de la Compagnie concernant l'article 3.03 doit être soumise à la procédure de grief et que la preuve incombe à la Compagnie.
- 3.04 Le Syndicat convient que ni lui-même ni ses membres ne doivent inciter à des manquements à la discipline, ni diffuser d'information fausse ou tendancieuse sur la Compagnie, ni intimider ou contraindre les employés, ni solliciter d'adhésions au Syndicat dans les locaux de la Compagnie.

3.05

La Compagnie s'engage à ne causer ni diriger aucun lock-out et le Syndicat s'engage à ce qu'il n'y ait aucune grève, grève sur le tas, grève de zèle, ralentissement, interruption ou cessation de travail, partiel ou total, ou toute autre forme d'action collective quelconque qui pourrait entraver ou ralentir les opérations de la Compagnie, le tout jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou lock-out selon le Code du Travail.

ARTICLE 4: SECURITE SYNDICALE

4.01 Tout employé permanent de la Compagnie faisant partie du groupement négociateur et présentement membre du Syndicat doit, comme condition de son emploi, demeurer membre en règle pour la durée de la Convention sous réserve des modalités prévues au Code du Travail.

4.02 Tout employé permanent qui se joindra au groupement négociateur pendant la durée de la présente Convention Collective devra, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat aussitôt après l'expiration de la période d'essai de quarante-cinq (45) jours prévue à l'article 2.02 et le demeurer pour toute la durée de la Convention, sous réserve des modalités prévues au Code du Travail.

4.03 La Compagnie s'engage à retenir le montant de la cotisation syndicale mensuelle sur le salaire des employés qui, sous réserve des dispositions précédentes, sont ou deviennent membres du Syndicat et qui ont signé la formule d'autorisation décrite ci-dessous:

Autorisation de retenue des cotisations syndicales

Je soussigné(e).....autorise, par la présente, la Compagnie de la Baie d'Hudson à retenir sur ma première paie normale de chaque mois civil ou, dans l'éventualité où les fonds de cette première paie normale soient insuffisants, sur ma prochaine paie normale selon la constitution du Syndicat, le montant mensuel de la cotisation syndicale que je dois verser à l'Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, Local 931. Cette autorisation demeure valable pour toute la durée de la présente Convention Collective de Travail entre la Compagnie de la Baie d'Hudson et l'Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, Local 931.

Signature _____

Date _____

Témoin _____

Retenue volontaire des frais d'adhésion

Je soussigné(e).....autorise, par la présente, la Compagnie de la Baie d'Hudson à déduire de ma paie et à remettre au Syndicat mes frais d'adhésion à l'Union des Employés du Transport, Local et Industries Diverses, Local 931.

J'accepte volontairement le prélèvement de ces frais d'adhésion.

Signature _____

Date _____

Témoin _____

4.04 La Compagnie s'engage à remettre au Syndicat le montant total des cotisations mensuelles déterminées par le Syndicat, accompagné d'une liste énumérant les montants retenus et les noms des membres concernés, avant le 15ième jour du mois suivant les cotisations mensuelles.

4.05 La Compagnie consent, dans le cas où l'employé est en vacances au moment de la retenue ordinaire de sa cotisation, à déduire le montant de son indemnité de vacances.

4.06 Le Syndicat indemniserá et innocentrá la Compagnie de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par la Compagnie en faisant les retenues prévues aux clauses 4.01, 4.02, 4.03 et 4.05. Toutefois, le Syndicat ne sera pas tenu d'indemniser ou d'innocentrer la Compagnie si celui-ci ne respecte pas les dispositions de la clause 4.04.

4.07 La Compagnie consent à indiquer, lors de la remise à ses employés des formules T-4 et TP4, les montants des cotisations syndicales versées au Syndicat.

4.08 Le Syndicat avisera la Compagnie, par écrit, du montant à être déduit à titre de cotisations syndicales, avant que la Compagnie ne soit obligée d'effectuer le prélèvement. Tout changement dans le montant des cotisations syndicales,

tel que déterminé par le Syndicat sera transmis par écrit par le Syndicat à la Compagnie trente (30) jours avant le premier jour du mois où tel changement entrera en vigueur. La déduction des cotisations syndicales se fera sur chaque paie.

- 4.09 La Compagnie doit s'assurer que les déductions syndicales sont faites pour un mois complet, même dans le cas où un employé quitte l'emploi de la Compagnie avant la fin du mois.
- 4.10 La Compagnie ne sera pas tenue de renvoyer un employé pour la seule raison que le Syndicat l'aura suspendu ou exclu de ses rangs.

ARTICLE 5: DELEGUE D'ATELIER

- 5.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer le nombre de délégués d'atelier ci-après nommés pour les départements ou groupe de départements ci-après stipulés:
- Un (1) délégué d'atelier ainsi que deux (2) délégués adjoints pour les départements de l'intérieur;
- Un (1) délégué d'atelier et un (1) délégué adjoint pour les chauffeurs;
- Les délégués adjoints seront appelés à agir en l'absence du délégué d'atelier. Normalement, le délégué d'atelier ou les délégués adjoints agiront à l'intérieur du (des) département (s) pour lequel (lesquels) il (s) fut (furent) nommé (s). Toutefois, le délégué ou l'adjoint d'un département ou groupe de départements peut agir dans l'autre en cas d'absence du délégué ou adjoint ayant juridiction.
- 5.02 Le Syndicat ne pourra, en vertu du paragraphe précédent, nommer des employés ayant moins de deux (2) ans de service continu.
- 5.03 Le Syndicat informera la Compagnie par courrier certifié du nom des délégués d'atelier, ainsi que de tout changement subséquent qui pourrait être fait. La Compagnie ne sera pas obligée de reconnaître le (les) délégué (s) d'atelier ou le (les) délégué (s) adjoint (s) avant d'avoir reçu par courrier certifié un avis du Syndicat l'informant de telle nomination.
- 5.04 Il est convenu que les fonctions du délégué d'atelier ne devront en aucun cas entrer en conflit avec ses responsabilités en tant qu'employé face à son Employeur et l'on exigera de lui la même quantité et qualité de travail que celle des autres employés lorsqu'il ne remplit pas ses fonctions de délégué d'atelier.
- 5.05 Ancienneté des délégués d'atelier et adjoints
- Les délégués d'atelier et les adjoints seront considérés comme étant les employés les plus anciens seulement dans

les cas suivants: mise à pied, et rappel au travail.

5.06

Autorité du délégué d'atelier et de l'adjoint

L'autorité des délégués d'atelier et de ses adjoints sera limitée et n'excèdera pas l'exercice des fonctions et des activités suivantes:

- a) La fonction principale du délégué d'atelier et de l'adjoint est de voir à l'application de la Convention Collective de Travail. Ceci comprend les enquêtes et la présentation des griefs, la discussion verbale ou écrite de ceux-ci, la vérification des fiches de présence ou des dossiers d'employés au sujet des mesures disciplinaires dans le cas d'un grief.
- b) Il doit transmettre les messages ou l'information autorisés par l'agent d'affaires pourvu que ces messages ou information aient été condensés par écrit ou qu'ils soient du domaine de la routine. Tels messages ou information ne devront pas impliquer d'arrêt de travail, de ralentissement, refus de manipuler de la marchandise, ni aucune autre ingérence dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur.
- c) Le délégué d'atelier ou l'adjoint impliqué dans la discussion d'un grief selon la procédure de grief ou convoqué par l'Employeur dans l'exercice de ses fonctions comme délégué d'atelier ou adjoint sera payé pour toutes ses heures à son taux normal de salaire. Si d'autres rencontres sont nécessaires entre l'Employeur et le délégué d'atelier ou l'adjoint, ceux-ci établiront ensemble les modalités de ces rencontres. Le temps passé à la discussion d'un grief, tel que prévu au présent paragraphe, sera inclus dans le calcul de la journée normale de travail, s'il se situe au début ou durant ladite journée normale.

Il est entendu qu'un délégué d'atelier ou un adjoint ne pourra présenter un grief sous prétexte qu'un travail ne lui a pas été confié pendant qu'il exerçait ses fonctions de délégué d'atelier ou d'adjoint.

d) Les adjoints aux délégués d'atelier peuvent exercer leurs fonctions jusqu'au niveau de la première étape de la procédure des griefs, tel que prévu à l'article 6, même si les délégués d'atelier sont présents au travail. Advenant l'absence d'un délégué d'atelier, un adjoint le remplace.

- 5.07 Les délégués d'atelier n'ont aucune autorité de décréter une grève, ni aucune autre action causant une interruption dans le commerce ou l'entreprise de l'Employeur. L'Employeur a l'autorité d'imposer des mesures disciplinaires appropriées, y compris le congédiement dans l'éventualité où un délégué d'atelier déclencherait une grève, un ralentissement ou un arrêt de travail.
- 5.08 Dans l'éventualité où le Syndicat désire les services d'un de ses membres pour en faire un agent d'affaires, l'employé choisi aura droit à un permis d'absence sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois.

ARTICLE 6: PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 Dans la présente Convention Collective, le mot "grief" signifie une mésentente relativement à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation de l'une quelconque des dispositions particulières de la convention collective.

La Compagnie, le Syndicat et tout salarié visé par la présente Convention peuvent déposer des griefs en suivant les dispositions prévues par le présent article.

Un grief doit être déposé dans les quinze (15) jours civils suivant la date où l'évènement s'est produit ou de la connaissance des faits. Dans le cas où un grief n'est pas présenté dans les quinze (15) jours civils suivant la date où l'évènement s'est produit sous prétexte de sa non connaissance, la preuve incombera au salarié de démontrer qu'il n'a pas pu prendre connaissance antérieurement desdits faits.

6.02 Première étape:

L'employé concerné doit seul ou accompagné du délégué syndical soumettre un grief au superviseur ou au chef de service lequel doit rendre sa décision en deça de deux (2) jours ouvrables.

6.03 Deuxième étape:

A défaut d'une réponse ou en l'absence d'un règlement du grief, si l'employé le désire, le grief peut être soumis par le délégué dans les cinq (5) jours suivant, par écrit au directeur du personnel ou à son représentant désigné qui doit alors rencontrer le représentant du Syndicat et doit faire connaître sa décision par écrit, avec copie au délégué d'atelier et mise à la poste en deça de trois (3) jours ouvrables.

6.04 Troisième étape:

A défaut d'un règlement, le grief peut être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en envoyant à l'autre partie un avis d'arbitrage par courrier certifié mis à la poste dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant la réception de la décision écrite de l'Employeur prévue à l'article 6.03 ou à l'expiration des délais alloués pour la rendre. A défaut d'un tel avis d'arbitrage, le grief est considéré abandonné.

6.05 a) Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage selon l'article 6.04, il sera soumis à tour de rôle à l'un des arbitres suivants:

Harvey Frumkin
 Marc Gravel
 André Sylvestre
 Roland Tremblay, c.r.

Tout arbitre, dont le nom paraît sur cette liste, qui est requis à son tour d'agir comme arbitre dans un arbitrage et qui refuse ou qui est dans l'impossibilité d'agir dans un délai de trois (3) mois, ne sera requis à nouveau d'agir comme arbitre que lorsque son nom reviendra en tête de liste par rotation normale. Si aucun arbitre ne peut agir dans les délais ci-haut mentionnés, les parties tenteront de choisir un arbitre de consentement, à défaut de quoi, l'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un tel arbitre par l'Honorable Ministre du travail.

b) Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont assumés par la partie qui perd la cause ou selon la répartition que l'arbitre décidera dans le cas où il fait droit au grief en partie.

6.06 L'arbitre ne sera pas autorisé de rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente Convention ou de changer, modifier, ajouter, ou amender quelque partie que ce soit de celle-ci. La décision de l'arbitre rendue en accord avec ce paragraphe sera finale et liera les parties et le ou les employés concernés.

6.07 Tout grief qui survient directement entre la Compagnie et le Syndicat, ainsi que des griefs d'interprétation de nature collective pourront être soumis, par écrit, par l'une ou l'autre des parties à la deuxième étape, le tout dans les quinze (15) jours civils suivant la date où l'évènement donnant naissance au grief s'est produit.

6.08 Si, pendant la durée de la présente Convention, le gouvernement de la province de Québec consent à assumer les honoraires et (ou) les dépenses engagées par l'arbitre, les deux parties conviennent alors de réclamer ces paiements au gouvernement.

6.09

Un grief de congédiement ou de suspension pourra être réglé selon la procédure de grief ou à l'arbitrage, de la manière suivante:

- a) en confirmant la mesure prise par la Direction;
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps subie à son taux régulier de base moins tout montant d'argent ou de compensation qu'il a gagné ou qu'il aurait pu gagner ou recevoir durant sa suspension ou son congédiement;
- c) par toute autre décision entre a) et b) considérée juste et équitable dans toutes les circonstances de l'affaire.

6.10

Toute question qui n'a pas passé d'une façon appropriée par toutes les étapes de la procédure de grief ne peut pas être soumise à l'arbitrage.

6.11

La prétention d'un employé permanent à l'effet qu'il a été congédié ou suspendu sans cause juste sera traitée comme grief si soumis par écrit à la deuxième étape, le tout dans les dix (10) jours ouvrables de la date du congédiement ou de la suspension.

La mise à pied, la suspension, le licenciement ou le congédiement d'un employé en période de probation ne sera l'objet d'aucun grief quelconque.

ARTICLE 7: ANCIENNETE, PROMOTIONS ET MISES A PIED

7.01

a) Sauf pour les fins du calcul des vacances auxquelles un employé peut avoir droit, l'ancienneté signifiera la période pendant laquelle un employé était à l'emploi continu de la Compagnie à titre d'employé à plein temps depuis la date de son dernier embauchage.

La liste d'ancienneté annexée aux présentes constitue la liste d'ancienneté véridique et officielle pour tous ceux visés par l'unité de négociation en date du 26 novembre 1984. Elle ne sera contestée, dorénavant, par personne.

b) Toute ancienneté sera perdue et l'emploi de l'employé sera considéré comme ayant été terminé lorsque:

- i) il est licencié ou il est congédié pour cause juste;
- ii) il démissionne ou quitte l'emploi de la Compagnie;
- iii) il s'est absenté pendant trois (3) jours consécutifs, sans permission et sans cause valable, dont la preuve lui incombe;
- iv) s'il est mis à pied pour une période égale à son ancienneté au moment de la mise à pied ou pour quatre-vingt-dix (90) jours civils consécutifs, laquelle des deux (2) périodes est la plus courte, et ceci dans le cas d'un employé ayant moins d'une année d'ancienneté;
- v) s'il est mis à pied pour une période de cent quatre-vingt (180) jours civils consécutifs, et ceci dans le cas d'un employé ayant plus d'une année mais moins de deux (2) années d'ancienneté;
- vi) s'il est mis à pied pour trois cent soixante (360) jours civils consécutifs dans le cas d'un employé ayant deux (2) années de service ou plus;
- vii) si après être mis à pied il fait défaut d'aviser la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis de se rapporter au travail, communiqué par téléphone ou envoyé par télégramme ou courrier recommandé à sa dernière adresse apparaissant sur les

registres de la Compagnie, de son intention de retourner au travail tel que cédulé et/ou après avoir fait défaut d'y retourner tel que cédulé, à moins qu'il ne donne des raisons satisfaisantes à la Compagnie;

viii) s'il utilise une permission d'absence pour des raisons autres que celles pour lesquelles ladite permission d'absence fut accordée

7.02

a) Dans la mesure où la Compagnie décidera de remplir en permanence un poste parmi les classifications visées par la présente Convention, qui est devenu vacant ou fut nouvellement créé, elle affichera ledit poste pour une période maximale de cinq (5) jours ouvrables pour donner aux employés visés par la Convention l'occasion de poser leur candidature. L'affichage indiquera les qualifications requises et le taux de salaire applicable.

Tout employé peut faire application pour ledit poste en inscrivant son nom sur ledit affichage.

Dans le cas d'habileté, expérience, capacité et qualifications relativement égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

L'attribution du poste sera annoncée dans les trente (30) jours suivant l'affichage.

La Compagnie n'est pas obligée, ni d'afficher, ni de considérer l'ancienneté dans les cas de promotions ou permutations temporaires qui sont le résultat d'absence causée par maladie, congé d'absence, accident, vacances, absence sans permission ou toute autre raison hors du contrôle de la Compagnie, de même que dans le cas où le poste, la promotion ou la permutation en question durera moins de soixante (60) jours ouvrables.

b) La Compagnie décidera en tout temps la (les) classification(s) dont elle a besoin pour effectuer n'importe quel travail, ainsi que le nombre d'employés dans chacune des classifications. Toutefois, quand la Compagnie décide de permutation un employé temporairement, au sens et/ou dans les cas ci-haut mentionnés, pour faire le travail d'une classification mieux rémunérée, dans le

cas d'habileté, expérience, capacités, qualifications et disponibilité relativement égales, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

7.03

Dans tous les cas de mise à pied, les employés en probation seront les premiers à être mis à pied, après quoi l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la classification concernée sera le dernier à être mis à pied et le premier à être rappelé au travail en autant qu'il ait l'expérience, l'habileté, les qualifications, la compétence et la santé physique d'accomplir le travail efficacement.

Pour éviter d'être mis à pied, l'employé sujet à la mise à pied pourra déplacer un salarié d'une classification inférieure à ou égale à la sienne qui a moins d'ancienneté que lui, en autant qu'il ait l'expérience, l'habileté, les qualifications, la compétence et la santé physique pour accomplir le travail de façon satisfaisante. Il est entendu que celui-ci recevra alors le taux prévu pour ladite classification inférieure.

L'employé qui, lors d'une mise à pied, préfère toucher les indemnités de cessation d'emploi, au lieu d'être mis à pied et/ou déplacer d'autres salariés en fonction des présentes dispositions, est considéré comme ayant quitté l'emploi de la Compagnie.

7.04

a) Chaque salarié est tenu d'aviser la Compagnie promptement de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. La Compagnie ne sera pas tenue responsable dans le cas où il s'avère impossible de communiquer avec un salarié qui néglige de donner un tel avis de changement.

b) Lorsqu'un employé est l'objet d'une promotion, il doit être payé selon le taux de salaire prévu pour sa nouvelle classification. Cependant, les quarante-cinq (45) premiers jours travaillés constituent une période d'essai dans sa nouvelle classification. A la suite des trente (30) premiers jours de cette période, la Compagnie procédera à une évaluation écrite de l'employé pour lui faire connaître son rendement, incluant les points faibles qu'il pourrait avoir, et ce, afin de lui permettre d'améliorer sa performance et de ce fait conserver son nouveau poste.

Dans le cas où la Compagnie décide pendant ladite période d'essai de retourner l'employé à son ancien poste, celui-ci recevra alors le même taux salaire et les mêmes bénéfices dont il bénéficiait avant d'être promu.

Un employé qui a bénéficié d'une promotion ne pourra de nouveau postuler à un poste affiché pendant six (6) mois.

7.05

La liste d'ancienneté annexée aux présentes sera affichée pour une période de trente (30) jours de calendrier, à tous les quatre (4) mois.

Tout ajout erroné à ladite liste pourra devenir l'objet d'un grief déposé par l'employé concerné, pendant cette période d'affichage, à défaut de quoi la liste, y compris ces ajouts, sera de nouveau considérée officielle, véridique et non ouverte à contestation.

Copie de ladite liste affichée sera envoyée au Syndicat et remise aux délégués d'atelier et à leurs adjoints.

7.06

Les chauffeurs sont divisés en trois groupes aux fins de la répartition des heures supplémentaires lorsqu'ils travaillent pendant leur journée de repos hebdomadaire. Ces trois groupes sont constitués des chauffeurs (gros colis), des chauffeurs (petits colis), des chauffeurs (navette). Il relève de la Compagnie de décider quel groupe doit accomplir des heures supplémentaires et à quel moment, et de premier choix aux chauffeurs de ce groupe ayant le plus d'ancienneté et les mieux qualifiés.

7.07

Advenant que des changements technologiques occasionnent des mises à pied ou des licenciements d'employés, les dispositions de l'article 7.03 seront suivies.

Dans la mesure où l'Employeur décidera de recycler les salariés, il accordera à ses employés la formation qu'il jugera appropriée.

7.08

Tout changement de classification doit être fait par écrit et une copie est remise aux délégués d'atelier et à leurs adjoints.

ARTICLE 8: MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGEDIEMENTS

- 8.01 Sous réserve de la procédure de grief, le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'imposer des mesures disciplinaires aux employés ou de les congédier pour cause juste et raisonnable, entre autres dans les cas où ils ne respectent pas les politiques, statuts ou règlements de la Compagnie, négligent de fournir un travail satisfaisant, manquent de courtoisie envers les clients, refusent de coopérer, font usage du matériel de la Compagnie à mauvais escient.
- 8.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent le congédiement, la Compagnie doit remettre à l'employé congédié le salaire complet auquel il a droit ainsi que son indemnité de vacances, s'il y a lieu, après avoir retenu le montant que ledit employé pourrait alors devoir à la Compagnie.
- 8.03 a) Tout congédiement ou suspension infligé à un employé doit lui être communiqué, par écrit, en présence du délégué d'atelier autorisé en autant que l'employé concerné et le délégué soient présents au travail;
- b) toute mesure disciplinaire donnée à un employé doit lui être communiquée par écrit en présence du délégué d'atelier.
- 8.04 Réintégration:
Tout employé qui a eu recours à la procédure de grief et (ou) d'arbitrage et dont le congédiement a été reconnu injuste ou non raisonnable, doit être réinstallé dans ses fonctions précédentes dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la date du règlement ou de la sentence rendue en accord avec l'article 6.06. L'arbitre doit décider si l'employé réinstallé doit être payé en totalité, en partie ou pas du tout pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé, en vertu de l'article 6.09.

ARTICLE 9: ABSENCE

9.01 Un maximum de quatre (4) employés qui ont été élus ou désignés par le Syndicat ou ses membres pour assister à un congrès, assemblée ou autre activité syndicale légitime impliquant les salariés de l'unité de négociation, recevra une permission d'absence sans solde à cette fin aux conditions que:

- a) la permission d'absence sera demandée par le Syndicat par écrit, au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance;
- b) pas plus qu'un salarié de la même classification et/ou département;
- c) chaque permission d'absence ne sera que pour plus de trois (3) jours consécutifs;
- d) il n'y aura qu'un maximum de sept (7) jours de congé à ce titre par année contractuelle;

Cependant, durant la période de négociations pour le renouvellement de cette Convention, il est convenu qu'après que l'avis original de sept (7) jours aura été donné à l'Employeur, le Syndicat pourra si nécessaire envoyer un avis pour une période moindre pour les employés membres du comité de négociation, en autant que cet avis soit donné au moins quarante-huit (48) heures d'avance.

9.02 Toute autre autorisation d'absence ne peut être accordée que sur demande préalable présentée à la Compagnie et avec le consentement de celle-ci, en tenant compte du droit de l'employé d'en appeler au directeur du personnel ou à son représentant désigné.

9.03 La période pendant laquelle un employé bénéficie d'une absence autorisée ne doit pas porter atteinte à ses droits acquis d'ancienneté.

ARTICLE 10: JOURS FERIES

10.01 Tous les employés permanents doivent être payés pour les jours fériés suivants:

le Jour de l'An
le 2 janvier
le Lundi de Pâques
la Fête de la Reine Victoria
la Fête Nationale (24) juin
la Confédération
la Fête du Travail
le Jour de l'Action de Grâces
le Jour de Noël (25 décembre)
le 26 décembre
ou tout autre jour qui, conformément à la Loi ou par décret, doit être chômé à la place de l'un des jours fériés énumérés ci-avant.

Ces jours fériés doivent être payés aux employés peu importe le jour de la semaine sur lequel ils tombent. Les employés sont alors payés aux taux normal à raison de sept heures et demi (7-1/2) par jour qui s'insèrent dans la semaine normale de trente-sept heures et demi (37-1/2) de travail.

De plus, le jour d'anniversaire de l'employé sera considéré comme jour férié. L'employé pourra chômer son jour d'anniversaire ou le reporter dans les quinze (15) jours avant ou quinze (15) jours après son anniversaire donnant à la Compagnie un avis d'un mois, avant son anniversaire.

10.02 Les employés qui ne sont pas au travail le jour qui précède ou qui suit l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus perdent droit à leur salaire pour le jour férié à moins que cette absence puisse être expliquée à la satisfaction de la Compagnie.

10.03 Tout travail que la Compagnie demande à un employé pendant les 24 heures, entre minuit et minuit, de l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus, doit être rémunéré à un taux de salaire majoré de 100% et l'employé doit de plus recevoir le salaire normal qui lui est dû pour le jour férié.

10.04

Dans le cas où un ou plusieurs jours fériés tombent pendant la période de vacances d'un employé, ce dernier a droit à un jour supplémentaire de vacances pour chaque jour férié, ou l'équivalent en salaire et ce, à son choix. Il peut également remettre ces jours à une autre date convenue par écrit entre la Compagnie et l'employé.

ARTICLE 11: VACANCES PAYEES

- 11.01 a) La période de référence pour l'accumulation des crédits de vacances débute le 1er septembre;
- b) Tout employé qui a moins d'un (1) an d'ancienneté au 1er septembre a droit à une journée de vacances payée pour chaque mois entier de service accompli avant le 1er septembre et ce jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- 11.02 Tout employé permanent a droit à deux (2) semaines de vacances payées après un (1) an de service.
- 11.03 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son quatrième (4ième) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une semaine additionnelle de vacances payées. (Trois (3) semaines au total).
- 11.04 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son dixième (10ième) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une autre semaine additionnelle de vacances payées. (Quatre (4) semaines au total).
- 11.05 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son quinzième (15ième) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une autre semaine additionnelle de vacances payées. (Cinq (5) semaines au total).
- 11.06 Pendant l'année civile au cours de laquelle il atteint son vingtième (20ième) anniversaire de service et par la suite, un employé permanent a droit à une autre semaine additionnelle de vacances payées. (Six (6) semaines au total).
- 11.07 Le choix des vacances peut se faire pour n'importe quelle période durant l'année. La Compagnie peut limiter le nombre d'employés qui désirent partir en même temps. La proportion actuelle sera maintenue ou augmentée, si possible.

- 11.08 L'indemnité de vacances est calculée selon le taux normal de salaire horaire, journalier ou hebdomadaire de l'employé.
- 11.09 Pour chaque semaine de vacances, l'indemnité de vacances est calculée au taux de deux pour cent (2%) du salaire brut gagné au cours du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente, ou le taux horaire courant de l'employé multiplié par trente-sept heures et demi (37-1/2) pour chacune des semaines de vacances, lequel des deux est le plus avantageux pour l'employé.
- 11.10 Tout employé permanent qui quitte la Compagnie pour quelque raison que ce soit, reçoit l'indemnité de vacances à laquelle il a droit, c'est-à-dire une (1) journée de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- Quant aux employés qui comptent de quatre (4) à dix (10) années de service, le calcul doit s'établir sur une base de une journée et demi (1-1/2) de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours.
- Pour ceux qui jouissent de dix (10) à quinze (15) ans de service, le calcul s'établit sur une base de deux (2) jours de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours.
- Dans le cas d'employés qui comptent de quinze (15) à vingt (20) années de service, le calcul s'établit sur une base de deux jours et demi (2-1/2) de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli depuis le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.
- Pour les employés qui jouissent de vingt (20) ans de service ou plus, le calcul s'établit sur une base de trois (3) journées de salaire au taux normal pour chaque mois entier de service accompli le 1er septembre précédent, jusqu'à concurrence de trente (30) jours.

- 11.11 Pour la paie de vacances, le calcul des déductions sera fait sur talon séparé de celui qui contient les déductions pour la paie normale et les vacances.
- 11.12 Les vacances seront choisies par ancienneté dans chacune des classifications.
- 11.13 Les vacances peuvent être prises pour une période de quatre (4) semaines consécutives au maximum.

ARTICLE 12: DUREE DU TRAVAIL

12.01 Les heures normales du travail comptent trente-sept heures et demi (37-1/2) par semaine et sept heures et demi (7-1/2) par jour, réparties sur cinq (5) jours consécutifs;

Tout employé bénéficie de deux (2) jours de congé hebdomadaires consécutifs, soit samedi et dimanche, soit dimanche et lundi;

Dans le cas où la semaine de travail d'une classification donnée soit établie par la Compagnie comme étant lundi-vendredi ou mardi-samedi, l'assignation des salariés à la cédule mardi-samedi sera effectuée par choix du salarié en commençant par le salarié le plus ancien dans la classification;

A défaut d'un nombre suffisant de salariés qualifiés, l'assignation pour la balance du nombre requis sera faite en suivant l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification.

12.02 a) Tout employé qui travaille plus de sept heures et demi (7-1/2) dans une journée a droit à une rémunération majorée de son taux horaire de cinquante pour cent (50%) pour les premières quatre (4) heures et de cent pour cent (100%) pour les heures subséquentes;

b) Tout employé qui travaille sa journée de repos hebdomadaire doit être rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante pour cent (50%) pour les sept premières heures et demi (7-1/2) et de cent pour cent (100%) pour les heures subséquentes.

12.03 a) Pour tous les employés permanents, travaillant sur l'équipe de jour, la journée de travail débute à 7:30 pour se terminer à 16:00, sauf en ce qui concerne les chauffeurs de navette, répartiteurs et les employés d'autres classes d'emploi déterminées conjointement par les deux (2) parties;

Tout employé a droit à une (1) période d'une (1) heure pour le repas du midi et cette période n'est pas rémunérée. Les employés qui travaillent à l'extérieur des locaux de la Compagnie doivent prendre leur repas entre la quatrième (4ième) et la sixième (6ième) heure de leur tour de service.

b) Dans le cas où la Compagnie déciderait d'instaurer une ou des équipes de travail autres que celles actuellement en force, les primes d'équipe prévues ailleurs dans la présente Convention seront respectées. La Compagnie permettra aux employés intéressés de postuler pour lesdits postes ouverts en suivant les dispositions de l'article 7.02 de la Convention. La Compagnie choisira les employés selon les critères y prévus. Dans la mesure où il y aurait un nombre insuffisant de postulants qualifiés choisis, l'Employeur pourra y assigner des employés par ordre inverse d'ancienneté dans les classifications requises.

12.04 Les employés à qui la Compagnie demande de travailler le dimanche doivent être rémunérés à un taux de salaire majoré de 100% pour cette période.

12.05 Nonobstant l'article 7.06 de la présente Convention, dans la répartition du travail à temps supplémentaire, l'ancienneté à l'intérieur des classifications prévaudra en autant que l'employé est disponible et qualifié pour effectuer le travail requis. Sauf dans des circonstances incontrôlables dans lesquels cas les employés seront avisés par le système d'intercom, l'Employeur affichera avant le dîner une liste afin que chaque employé qui désire faire du travail supplémentaire, autre que la continuation du travail exécuté à la suite d'une journée normale, puisse y inscrire son nom. Il est entendu que l'employé qui n'aura pas inscrit son nom sur la liste, ne pourra réclamer ledit temps supplémentaire.

Pour bénéficier de cet article, l'employé devra travailler le jour où se fait l'affichage de la liste.

12.06

Le temps supplémentaire est réparti selon, l'article 7.06 et l'article 12.05. Cependant, lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'employés disponibles au sens des articles 7.06 et 12.05, les employés d'autres classes d'emploi peuvent inscrire leur nom et seront choisis selon leur ancienneté et qualifications pour faire le travail. Cet article sera appliqué en donnant la préférence aux employés d'intérieur, lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire pour l'intérieur et aux employés d'extérieur lorsqu'il s'agit de temps supplémentaire pour l'extérieur. Toutefois, lorsqu'un employé effectue du temps supplémentaire dans une classe d'emploi autre que la sienne, il sera rémunéré selon le taux de la classe visé par ledit temps supplémentaire.

ARTICLE 13: SALAIRES

- 13.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que les salariés visés par l'unité de négociation ne recevront pas moins que les taux de salaires prévus pour leurs classifications respectives à l'Annexe "A";
- 13.02 L'employé permanent qui se rapporte à l'ouvrage au début de ses heures normales de travail, tel que cédulé, et qui n'a pas reçu au préalable l'avis de ne pas le faire, recevra soit sept heures et demi (7-1/2) heures de travail, ou sept et demi (7-1/2) heures de paie à son taux régulier, à condition qu'il accomplisse tout le travail disponible auquel il peut être affecté par la Compagnie. Il est entendu, toutefois, que les dispositions du présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas d'un arrêt d'opérations dû à un incendie, une inondation, une panne de vapeur, une grève illégale, ou toute autre circonstance quelle qu'elle soit hors du contrôle de la Compagnie;
- 13.03 Lorsqu'il y a erreur sur la paie d'un employé, la Compagnie doit faire la rectification et le remboursement le lendemain de la remise des chèques de paie;
- 13.04 La paie de l'employé sera insérée dans une enveloppe personnelle.
- 13.05 Une prime d'équipe de \$0.20 l'heure sera payée pour chaque heure normale de travail effectué par un employé permanent, entre 16:00 heures et 23:30 heures. Une prime d'équipe de \$0.30 l'heure sera payée pour chaque heure normale de travail effectué par un employé permanent entre 23:30 heures et 7:30 heures.

ARTICLE 14: MATERIEL

- 14.01 La Compagnie convient que tout le matériel mécanique doit être constamment maintenu en bon état de fonctionnement et pourvu de mécanisme de sécurité selon les dispositions de la Loi. En aucun temps on ne devra demander à un employé d'utiliser du matériel dont l'usage pourrait être dangereux. Il relève du représentant de la Compagnie dont les fonctions sont les plus élevées dans ce lieu de travail de juger de l'état du matériel. Les employés sont par contre tenus de signaler à la Compagnie toute défectuosité du matériel, en utilisant les formules prévues à cette fin.
- 14.02 Un Comité de Santé et Sécurité au Travail sera formé selon les termes de la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail (chapître 63).

ARTICLE 15: ACCIDENTS, PERTES ET DOMMAGES CAUSES
AUX CHARGEMENTS

- 15.01 Aucun employé ne doit être tenu responsable d'un accident dans lequel il est impliqué à moins que la preuve d'une négligence de sa part puisse être établie;
- 15.02 On ne peut imposer de sanctions aux employés pour les pertes ou les endommagements de chargements à moins que la preuve d'une négligence de leur part puisse être établie.

ARTICLE 16: PASSAGERS

16.01

Aucun chauffeur n'a la permission de laisser monter qui que ce soit dans son véhicule, à l'exception des employés de la Compagnie qui sont de service, sauf s'il détient une autorisation écrite de la Compagnie.

ARTICLE 17: TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 La Compagnie convient de permettre au Syndicat d'apposer sur les tableaux d'affichage de la Compagnie et réservé au Syndicat, ses avis de convocation, d'élection, résultat d'élection, nomination, compte-rendus de réunions et autres activités sociales et récréatives du Syndicat.

ARTICLE 18: MAINTIEN DES PRIVILEGES

- 18.01 Tout employé permanent sur la liste de paye de la Compagnie au 10 décembre 1984, qui reçoit un taux de salaire supérieur au taux de salaire régulier de base prévu à l'Annexe "A", ne recevra pas de diminution du taux de salaire, en raison de la signature de la présente Convention Collective. La Compagnie peut, si elle le désire, allouer à tout employé un taux de salaire supérieur;
- 18.02 Un salarié qui est assigné à une classification comportant un taux de salaire supérieur que le sien et qui y travaille pour plus de trois (3) heures continues, sera payé au taux de ladite classification pour la durée de l'assignation.
- Un employé qui est assigné à travailler à une classification comportant un taux de salaire moindre que le sien, sauf s'il s'agit du résultat d'une mise à pied, d'une rétrogradation, continuera toutefois de recevoir son taux de salaire régulier.
- 18.03 Il est convenu que cet article ne modifie en aucune façon le droit de la Compagnie de rétrograder d'une façon permanente ou temporaire un employé permanent d'une classification à toute autre classification pour cause juste. Toutefois, une telle rétrogradation est assujettie à la procédure de grief.
- 18.04 Même si la Compagnie compte maintenir et améliorer d'une façon générale les avantages sociaux de ses employés, le Syndicat convient que des changements apportés à la politique générale de la Compagnie peuvent entraîner une diminution de certains avantages, à la condition cependant qu'il soit démontré que cette diminution n'influera pas sur l'ensemble des avantages sociaux. La Compagnie consent à discuter ces changements au préalable avec le Syndicat.

ARTICLE 19: UNIFORMES ET VETEMENTS DE TRAVAIL

- 19.01 Tous les uniformes ou autres articles vestimentaires exigés par la Compagnie doivent être fournis par cette dernière. Les employés doivent être pourvus des uniformes et des chemises nécessaires.
- 19.02 La Compagnie doit assurer, à ses frais, le nettoyage et les réparations des uniformes des chauffeurs selon la formule suivante: une fois par semaine, les uniformes nettoyés et réparés doivent être déposés dans la case de chacun des chauffeurs située à la sortie des employés. Les uniformes défraîchis doivent être rapportés le lendemain matin et déposés à l'endroit prévu à cet effet;
- 19.03 L'employé doit rendre à la Compagnie lesdits uniformes ou articles vestimentaires s'il quitte son emploi ou s'il est muté à un autre poste;
- 19.04 Les chauffeurs doivent conserver leurs uniformes en bon état et doivent se présenter au travail vêtus de façon convenable afin de donner une image favorable de la Compagnie. Les chauffeurs qui ne se conforment pas aux règles fondamentales de bonne tenue sont passibles de mesures disciplinaires;
- 19.05 Les chauffeurs devront porter le pantalon d'été pour une période s'étalant du 15 mai au 30 septembre inclusivement et le pantalon d'hiver pour une période s'étalant du 1er octobre au 14 mai inclusivement. La Compagnie fournira aux chauffeurs le pantalon d'été avant le 15 mai et le pantalon d'hiver avant le 1er octobre de chaque année.
- 19.06 La Compagnie fournit aux employés d'intérieur des sarraus ou des salopettes. Le choix est la responsabilité de la Compagnie.

ARTICLE 20:COMPTE RENDU DE L'ARGENT DE LA
COMPAGNIE

20.01

Les chauffeurs ont la responsabilité de déposer à la fin de chaque journée tout l'argent qu'ils ont reçu des clients pour le compte de la Compagnie et de signaler également tout déficit ou erreur. La Compagnie met à la disposition des chauffeurs trois (3) machines à additionner;

20.02

Le fond de caisse que la Compagnie fournit aux employés pour rendre la monnaie doit être conservé intact et doit pouvoir être présenté en tout temps à des fins de vérification. Les chauffeurs qui ne peuvent rendre compte de cette somme sont passibles de mesures disciplinaires;

ARTICLE 21: GENERALITES

- 21.01 Des périodes de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi, sont accordées à tous les employés qui travaillent à l'intérieur de l'entrepôt;
- 21.02 La Compagnie s'engage à fournir tout le matériel et tous les hommes nécessaires à la livraison de colis lourds;
- 21.03 Les employés permanents bénéficient d'un congé de trois (3) jours sans retenue de salaire à l'occasion du décès d'un des membres de leur famille immédiate, à la condition qu'ils assistent aux funérailles. La famille immédiate comprend le père et la mère de l'employé le conjoint (conjoint est défini comme étant avoir vécu en concubinage pour une période continue de trois (3) ans ou un (1) an lorsque le couple a eu un (1) enfant, ses enfants, ses frères et ses soeurs. Dans le cas du décès de leur beau-père ou de leur belle-mère, les employés permanents ont droit à une journée de congé payée au taux normal, à la condition qu'ils assistent aux funérailles;
- 21.04 Tout employé qui sera appelé à se présenter comme témoin devant la Cour pour une cause concernant son Employeur ne subira pas de perte de salaire. Il en est de même pour un employé qui est requis de remplir la fonction de juré. Dans ce dernier cas, on devra tenir compte des indemnités que l'employé recevra à titre de juré;
- 21.05 L'Employeur peut exiger un permis de conduire de la personne appelée à combler un poste dans les classifications de chauffeur et aide-chauffeur;
- 21.06 Si un employé accepte un poste qui n'est pas inclus dans le groupement négociateur, il perd automatiquement le droit d'ancienneté acquis aux termes de cette Convention après une période de neuf (9) mois ainsi que tous les autres droits prévus par la présente Convention, il doit également se retirer du Syndicat. Tant et aussi longtemps que cette période de neuf (9)

mois n'est pas terminée, l'employé peut redevenir membre du groupement négociateur et la Compagnie a également le droit de la réinstaller dans une fonction au sein du groupement négociateur. Tout au cours de cette période de neuf (9) mois, l'employé doit payer sa cotisation au Syndicat;

21.07

Si un chauffeur ne peut trouver un espace de stationnement dans le centre-ville, il doit, avant d'effectuer sa livraison, téléphoner à la Compagnie pour demander l'autorisation de stationner dans un endroit interdit. Si la permission lui est accordée, la Compagnie s'engage alors à payer toute contravention qui pourrait lui être imposée;

21.08

Si la Compagnie demande à un employé de fournir des heures supplémentaires à la suite de sa journée normale de travail, et si ces heures supplémentaires sont susceptibles de s'étendre au-delà d'une période de deux (2) heures ou plus, l'employé a droit à une période payée d'une demie-heure (1/2) pour le repas et aucun montant ne doit être retenu sur son salaire pour cette période. Cette période de deux (2) heures supplémentaires de travail inclut la demie-heure (1/2) de repas;

21.09

Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention est nulle en regard des dispositions de la Loi, les autres articles de la Convention n'en sont pas affectés, à moins qu'une telle nullité change la signification d'un autre article; dans un tel cas, les parties doivent s'entendre pour faire les corrections qui s'imposent;

21.10

La Compagnie ne tolère aucune discrimination quant à la race, les croyances religieuses, la couleur, le sexe, l'âge, la situation de famille, la nationalité, l'ascendance ou le pays d'origine;

21.11

Ne sera pas considéré violation de cette Convention, ni motif de congédiement ou de mesures disciplinaires, le fait qu'un employé refuse de traverser une ligne de piquetage lors d'une grève légale d'une des sections locales de l'Union des Employés du Transport Local et Industries Diverses, Local 931;

21.12

Les règles d'interprétation suivantes s'appliquent à cette Convention:

- a) 1. Le genre masculin comprend les deux sexes à moins que le contexte n'indique le contraire.
- b) 2. Le nombre singulier s'étend à plusieurs personnes ou à plusieurs choses de même espèce chaque fois que le contexte se prête à cette extension.
- c) 3. Tous les titres et sous-titres de la présente Convention Collective de Travail ne servent que de référence et ne doivent pas en affecter son interprétation.

21.13

En général, les employés vérificateurs-marqueurs "B" ne seront pas appelés à travailler dans la section arrivage des articles gros ou lourds. Advenant qu'on demande à un employé vérificateur-marqueur "B" d'effectuer un travail dans cette section, celui-ci pourra demander l'aide d'un manoeuvre dans l'exercice de ses fonctions;

21.14

Les chauffeurs permanents, les aides chauffeurs et les chauffeurs de navette seront demandés à travailler à l'intérieur de leur classification leur jour de repos hebdomadaire avant d'utiliser d'autres employés;

21.15

a) Lorsque la température à l'intérieur de l'entrepôt, sauf les sections de la réception et de l'expédition, est plus de quatre-vingt-dix degrés Fahrenheit (90°), le délégué d'atelier devra aviser la direction sans délai et après vérification, les employés pourront quitter sans perte de salaire pour ladite journée. Lorsque la température est moins que cinquante-huit degrés Fahrenheit (58°), le délégué d'atelier devra aviser la direction sans délai et tentera avec celle-ci de régler le problème. Pendant ce temps, les employés se rassemblent à la cafétéria. Dans le cas où la température se maintiendrait sous 58° F pour une période de deux (2) heures, à ce moment les employés pourront quitter sans perte de salaire pour ladite journée;

- 21.16 Un aide chauffeur sera attitré avec un chauffeur de gros colis;
- 21.17 Un employé de classe aide générale sera cédulé au besoin dans la section de la mode pour la cédule de jour;
- 21.18 Les polisseurs et rembourseurs qui font le service à la clientèle auront un uniforme d'hiver et d'été qui sera fourni et entretenu par la Compagnie.
- En tout temps, lorsqu'un polisseur et rembourseur font le service à la clientèle, ils bénéficieront d'un boni de quinze cents (\$0.15) l'heure, en surplus de leur taux horaire applicable.
- 21.19 Une employée qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde après avoir donné un préavis écrit de trois (3) semaines;
- Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre;
- 21.20 L'employée a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur demande écrite, l'employée peut obtenir un congé supplémentaire sans solde d'un maximum de trois (3) mois. Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité. Si une telle mutation n'est pas possible, l'employée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de sa grossesse;
- 21.21 A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger de l'employée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse de fournir le certificat, la Compagnie l'avisera par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité;

21.22

A la fin du congé de maternité, l'employée sera ré-installée dans la même classification qu'elle occupait avant ledit congé avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ;

Si la Compagnie a effectué des mises à pied qui auraient inclus l'employée, si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficié au moment des mises à pied ou les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait au droit au rappel au travail;

21.23

L'employée a droit aux augmentations de salaire qui peuvent être survenues en son absence;

21.24

La Compagnie avisera l'employée, par écrit, de la date prévue pour son retour au travail selon le congé de maternité ou la fin de l'extension autorisée en vertu de l'article 21.19 au plus tard quatre (4) semaines avant ladite date;

L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou la fin de l'extension autorisée est présumée avoir démissionné.

ARTICLE 22: DUREE ET RENOUELEMENT DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente Convention Collective sera en vigueur à partir du 12 décembre 1984 jusqu'au 31 mai 1986. Il est particulièrement entendu que la Convention Collective n'a aucune portée rétroactive à l'exception des augmentations de salaires prévues par l'Annexe "A";
- 22.02 Si l'une ou l'autre partie désire mettre fin ou apporter des modifications aux dispositions de la présente Convention Collective, elle doit faire parvenir à l'autre partie, sous pli recommandé, un avis écrit exprimant son intention dans un délai qui n'est ni supérieur à quatre-vingt-dix (90) jours ni inférieur à soixante (60) de la date d'expiration de la Convention;
- 22.03 Les conditions de travail prévues par la présente Convention demeurent en vigueur même après la date d'expiration ci-haut établie, jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou au lockout;
- 22.04 On peut modifier la présente Convention uniquement par entente écrite, signée par les représentants autorisés des deux parties;
- 22.05 La présente Convention collective doit comporter deux (2) copies signées, dont un original français et un original anglais;
- Pour fins d'interprétation, la copie française seule prévaudra;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente CONVENTION à Montréal, ce 18 jour du mois de Janvier 1985.

POUR L'UNION

Bernard P. A.
Normand Lételle
Jean Carrière
Alexandre

POUR L'EMPLOYEUR

Michel G. Gauthier
Robert Gauthier
Robert Gauthier

ANNEXE "A"

Les classes d'emploi et les taux de salaire par la présente Convention Collective sont précisés ci-après et entrent en vigueur le 10 décembre, 1984 et 1985.

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX:</u>	
	<u>10 décembre/84</u>	<u>10 décembre/85</u>
<u>EXTERIEUR</u>		
Chauffeur (gros colis, petit colis)	\$ 11.72	\$ 12.12
Chauffeur navette-tracteur, train, remorque, semi-remorque	11.89	12.29
Chauffeur navette, camion ordinaire	11.55	11.95
Aide-chauffeur	10.82	11.22
<u>INTERIEUR</u>		
Répartiteur	11.39	11.79
Rembourreur	11.75	12.15
Polisseur	11.55	11.95
Mécanicien "A"	11.72	12.12
Mécanicien "B"	10.76	11.16
Magasinier: opérateur de chariot élévateur	10.79	11.19
Commis à la réception	10.70	11.10
Commis à l'expédition	10.70	11.10
Préposé aux Tapis "A"	11.14	11.54
Préposé aux Tapis "B"	10.62	11.02
Vérificateur-marqueur "A" (meuble, importation, plancher, tapis, vaisselle, marchandise lourde)	10.62	11.02
Vérificateur-marqueur "B" (bijou, mode, marchandise légère)	9.84	10.24
Maintenance	10.62	11.02
Commis aux paquets	9.84	10.24
Manoeuvre	10.62	11.02

Le salaire initial pour toutes les classes d'emploi est de dix cents (\$0.10) inférieur au taux indiqué ci-dessus et s'applique aux trois (3) premiers mois de service.

Un mécanicien de classe "B" pourra être promu au rang de classe "A" lorsqu'un poste sera ouvert et qu'il

ANNEXE "A" -suite

a les qualifications requises par la Compagnie. De plus, lorsqu'un employé remplace le mécanicien de classe "A", il sera payé le même taux qu'un mécanicien de classe "A", si celui qui remplace est qualifié et fait le travail sans aide.

Chauffeur remplaçant: aide chauffeur qui remplace un chauffeur pour toutes raisons.

Le chauffeur remplaçant sera rémunéré le même taux horaire que celui qu'il remplace.

ANNEXE "B"B O N I D E S I G N A T U R E

Le, ou avant le 15 décembre 1984, chaque salarié régulier sur la liste de paye de la Compagnie le 31 janvier 1984 et encore sur la liste de paye et de travail à la date de signature des présentes, recevra un boni de signature de trois cents dollars (\$300.00).

Chaque salarié régulier qui a été embauché après le 31 janvier 1984 mais qui pourtant a terminé sa période d'essai le, ou avant le 16 novembre 1984 et est encore sur la liste de paye de la Compagnie et au travail à la date de signature des présentes, recevra le même boni de signature de trois cents dollars (\$300.00).

ANNEXÉ "C"

Les augmentations prévues par la présente Convention Collective nécessitent la création de certains taux "red circle" et personnels aux individus ci-après nommés:

<u>NOMS</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
P. Faucher	Manoeuvre
A. Gauthier	Vérificateur-Etiquetteur "A"
D. Iwanov	Vérificateur-Etiquetteur "A"
F. Hofer	Vérificateur-Etiquetteur "A"
G. Bonante	Vérificateur-Etiquetteur "A"
S. Lukianiec	Comis à l'expédition
D. Groulx	Commis à la réception

Ces individus recevront les augmentations suivantes aux dates ci-après prévues:

	<u>10 décembre/84</u>	<u>10 décembre /85</u>
P. Faucher	\$0.45 l'heure	\$0.40 l'heure
A. Gauthier	\$0.45	\$0.40
D. Iwanov	\$0.45	\$0.40
F. Hofer	\$0.45	\$0.40
G. Bonante	\$0.45	\$0.40
S. Lukianiec	\$0.45	\$0.40
D. Groulx	\$0.45	\$0.40

Il est entendu que les taux résultant sont personnels auxdits salariés réguliers et seront discontinués et disparaîtront dans le cas de la démission, licenciement, congédiement, retraite, rétrogradation, mutation, promotion, transfert, décès ou tout autre cas de leur départ de l'emploi de la Compagnie ou changement d'occupation ou de classification.

ANNEXE "C" - suite

Il est particulièrement entendu que toute personne remplaçant ces individus ne recevra que le taux prévu par la convention collective.

Le présent Annexe fait partie intégrante de la Convention Collective.

MEMOIRE D'ENTENTE

LA COMPAGNIE DE LA BAIE D'HUDSON

(ci-après appelée «la Compagnie»)

et

L'UNION DES EMPLOYES DU TRANSPORT
LOCAL ET INDUSTRIES DIVERSES,
LOCAL 931 (I.B.T.)

(ci-après appelée «l'Union»)

ATTENDU que la Compagnie procédera dans un avenir rapproché à la fusion et/ou à l'amalgamation des opérations reliées à la livraison à la clientèle de l'une de ses filiales, la Compagnie Simpson's Ltée, avec ses propres opérations de distribution dans les locaux de l'entreprise;

ATTENDU que cette intégration impliquera le transfert de certains employés présentement à l'emploi de la Cie Simpson's dans les locaux de la Compagnie, lesdits employés étant représentés par un autre syndicat;

ATTENDU que l'intégration desdits employés nécessite l'établissement de règles particulières que les parties entendent stipuler dans la présente entente;

C'EST POURQUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS SE DECLARANT DUMENT AUTORISES, CONVIENNENT CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante des présentes;
2. Les parties conviennent de soumettre la question de l'intégration des listes d'ancienneté des ex-employés de Simpson's et des employés de la Baie, représentés par l'Union, à un tribunal d'arbitrage de trois (3) membres dont un (1) membre sera nommé par chacune des parties et dont le président sera déterminé conformément à l'article 6.05a) de la convention collective;
3. Chacune des parties devra faire connaître son choix pour la nomination de l'un de ses membres du tribunal d'arbitrage dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, à défaut de quoi il sera considéré comme y ayant renoncé;
4. Le tribunal d'arbitrage sera formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective;

5. Le tribunal d'arbitrage aura comme mandat spécifique de décider, après avoir entendu les parties, si les ex-employés de la Cie Simpson's et transférés chez la Baie, devront être intégrés à la liste d'ancienneté de la Compagnie, selon la formule de: un (1) an d'ancienneté chez Simpson's équivaut à un (1) an d'ancienneté chez la Baie ou toute autre formule d'intégration qu'il jugera appropriée en tenant compte du maintien pour le futur d'un bon climat de travail, de la faisabilité administrative et opérationnelle d'une telle formule, ainsi que de l'équité;
6. La décision du tribunal d'arbitrage sera finale et liera les parties. La décision arbitrale à être rendue selon le paragraphe 5 des présentes vaudra pour toute fusion et/ou amalgamation qui pourrait intervenir pendant la durée de la convention collective, en y faisant les adaptations nécessaires;
7. Pour la période allant du début des opérations intégrées de livraison à la clientèle jusqu'à la décision à intervenir du tribunal d'arbitrage, les parties stipulent certaines dispositions afin de déterminer leur conduite durant cette période, comme suit:
- i) A compter du début des opérations intégrées de livraison à la clientèle, il y aura intégration de la liste d'ancienneté des ex-employés de Simpson's à celle des employés de la Baie selon le mode de: un (1) an d'ancienneté chez Simpson's équivaut à un (1) an d'ancienneté chez la Baie, et ce pour fins d'application des clauses de la convention collective portant sur le temps supplémentaire, la promotion et les transferts;
 - ii) A l'occasion du choix des vacances annuelles tel que prévu à l'article 11 de la convention collective, la priorité de choix s'établira selon le ratio de deux(2) employés de chez la Baie pour un (1) ex-employé de chez Simpson's;
 - iii) En cas de mise à pied effectuée selon les dispositions de l'article 7.03 de la convention collective, la mise à pied sera effectuée en alternant un ex-employé de Simpson's et un employé de la Baie;
 - iv) Cependant, s'il y a des déplacements (bumping) à intervenir selon l'article 7.03 de la convention collective, ils s'effectueront selon une liste d'ancienneté intégrée prévue au paragraphe 7i) des présentes; toutefois,

la mise à pied y résultant s'effectuera selon le principe de l'alternance prévu au paragraphe 7 iii) des présentes;

8. Les dispositions du paragraphe 7 des présentes valent exclusivement à compter de la signature des présentes jusqu'à la décision du tribunal d'arbitrage à intervenir.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRESENTES, PAR LEURS REPRESENTANTS SE DECLARANT DUMENT AUTORISES, ONT SIGNE A MONTREAL LE 18 JOUR DE Janvier 1985.

LA COMPAGNIE DE LA
BAIE D'HUDSON

L'UNION DES EMPLOYES DU
TRANSPORT LOCAL ET
INDUSTRIES DIVERSES, LOCAL
931

André F. Carrière

Bernard J. A.

Alfred G.

Normand G.

Archibald

Jean Caustang

Alain



C.P. 6066, Succursale 'A', Montréal, Québec, H3C 3E9

LETTRE D'INTENTION

M. Alain DeGrandpré
Représentant Syndical
Union des Employés du transport
Local et industries diverses
Section local 931
5050 rue De Sorel, bureau 12
Montréal, Québec
H4P 1G5

Monsieur,

Pour faire suite à nos négociations récentes, je désire confirmer par la présente ce qui suit:

Les dispositions de la loi sur la sécurité et santé au travail seront affichées sur le babillard de façon à permettre aux salariés visés par l'Unité de négociation d'en prendre connaissance.

JULIEN HOULE
Directeur du personnel

Compagnie de la Baie d'Hudson