

IN THE MATTER OF A COLLECTIVE AGREEMENT BETWEEN:

SQR Employment Services Inc.

(hereinafter referred to as the “Company”)

- and –

Canadian Union of Postal Workers

(hereinafter referred to as the “Union”)

DANS L’AFFAIRE D’UNE CONVENTION COLLECTIVE ENTRE :

SQR Employment Services Inc.

(ci-après appelé « l’entreprise »)

- et –

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

(ci-après appelé « le Syndicat »)

Article 1 – Purpose of Agreement

1.01 The purpose of this Collective Agreement between the Union and the Company is to provide for orderly collective bargaining relations between the Company and its employees represented by the Union; to provide for a prompt and fair disposition of grievances; and to provide mutually satisfactory working conditions, hours of work, and rates of pay, with due regard to the management and efficiency of the operations.

1.02 The word “employee” or “employees” whenever used in this Agreement shall mean respectively an employee or employees in the bargaining unit.

Article 1 – Objet de la convention collective

1.01 L’objet de la présente convention collective conclue entre le Syndicat et l’entreprise est d’établir des relations de négociations collectives ordonnées entre l’entreprise et les employées et employés représentés par le Syndicat, de favoriser un règlement rapide et équitable des griefs et d’énoncer des conditions de travail, des horaires de travail et des taux de rémunération satisfaisants pour les deux parties, en tenant dûment compte de la gestion et de l’efficience des opérations.

1.02 Lorsqu’ils sont utilisés dans la présente convention collective, les mots « employée ou employé » et « employées ou employés » désignent respectivement une employée ou un employé et des employées ou employés faisant partie de l’unité de négociation.

Article 2 – Management Rights

2.01 The Union recognizes and acknowledges that the management of the Company, facilities, operations and the direction of the working forces are fixed exclusively in the Company. Without limiting the generality of the foregoing the Union acknowledges that it is the exclusive function of the Company to:

- (a) maintain order, discipline and efficiency and in connection therewith to make, alter and enforce from time to time rules and regulations, policies and practices to be observed by its employees, discipline or discharge.
- (b) transfer, assign to shifts, demote, classify, lay-off and recall.
- (c) establish and administer tests for the purpose of assisting the Company in determining an employee's qualifications. Provided the tests are reasonable and relevant to each job-classification concerned and shall be the same within each location; and
- (d) decide on the direction of the working forces, the contracting out of work, the schedules of operations, the number of shifts, the methods and processes to be employed, job content, quality and quantity standards, the establishment of work or job assignments; change, combine or abolish job classifications, determine the qualifications of an employee to perform any particular job; decide on the number of employees needed by the Company at any time, the number of hours to be worked, starting and quitting times, when overtime

Article 2 – Droits de la direction

2.01 Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'entreprise, de ses installations et de ses opérations et la direction des effectifs sont déterminés exclusivement par l'entreprise. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le Syndicat reconnaît notamment qu'il est du ressort exclusif de l'entreprise :

- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et, en relation avec ceux-ci, d'établir, de modifier et de mettre en vigueur, de temps à autre, des dispositions et règlements, des politiques et pratiques applicables aux employées et employés, d'imposer des mesures disciplinaires et de congédier des employées et employés.
- b) de muter les employées et employés, de les affecter à des quarts de travail, de les rétrograder, de leur attribuer une classe d'emplois, de les mettre à pied et de les rappeler au travail;
- c) d'établir et d'administrer des tests visant à aider l'entreprise à déterminer les qualifications d'une employée ou d'un employé, à condition que les tests soient raisonnables et pertinents à chaque classe d'emplois visée et qu'ils soient les mêmes au sein de chaque lieu de travail;
- d) de décider de la gestion des effectifs, de la sous-traitance du travail, du calendrier des opérations, du nombre de quarts de travail, des méthodes et procédés à utiliser, de la nature des emplois, des normes qualitatives et quantitatives, de l'établissement du travail ou des affectations de travail; de modifier, de combiner ou d'abolir des classes d'emplois; de déterminer les qualifications d'un employé ou d'une employée à exécuter un travail donné; de décider du nombre d'employées ou

shall be worked.

employés requis par l'entreprise en tout temps, du nombre d'heures à travailler, des heures d'arrivée et de départ, des heures supplémentaires à travailler.

2.02 The Company agrees that it will not exercise its functions in a manner inconsistent with the provisions of this Agreement.

2.02 L'entreprise convient qu'elle ne peut exercer ses fonctions d'une manière qui contrevient aux dispositions de la présente convention collective.

Article 3 - Recognition

3.01 Sole and Exclusive Bargaining Agent

The Company recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all employees of the Company working at the Customs Postal Import Program, excluding casuals, supervisors and those above the rank of supervisor.

3.02 Full and Force Effect

All matters covered under the provisions of this Collective Agreement shall have full force and effect on the Company, the Union and the employees in the bargaining unit effective as of date of signature of the Collective Agreement by both the Company and the National Union.

3.03 Contacts

Each party shall notify the other of the representatives at the respective levels to whom correspondence and contacts should be directed and of any changes that may occur during the term of this Agreement.

3.04 Individual Contracts

No employee covered by this Agreement will enter into any individual contract or agreement with the Company concerning wages or working conditions that will in any way conflict with the terms of this Agreement.

3.05 Security Screening

Due to the very specific nature of the work locations, as a condition of employment and ongoing employment, employees will be required to secure and maintain government security clearance (reliability level) as required or specified by Canada Post or CBSA, and any other security clearance requirement as may be required from time to time by Canada Post or CBSA.

Article 3 - Reconnaissance

3.01 Agent négociateur exclusif

L'entreprise reconnaît le Syndicat comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés et employées de l'entreprise affectés aux opérations du Programme des importations postales assujetties à des droits de douanes, à l'exception des employées et employés occasionnels, des superviseurs et superviseuses et des personnes occupant un poste supérieur à celui de superviseur.

3.02 Force exécutoire

Toutes les questions visées par les dispositions de la présente convention collective lient totalement l'entreprise, le Syndicat et les employés et employées de l'unité de négociation dès la signature de la convention collective par l'entreprise et le palier national du Syndicat.

3.03 Contacts

Chacune des parties communique à l'autre partie le nom des dirigeantes et dirigeants des différents paliers à qui la correspondance doit être adressée et avec qui les contacts doivent s'établir, et l'avise de toute modification pouvant survenir à cet égard pendant la durée de la convention collective.

3.04 Contrats individuels

Aucun employé ou employée visé par la présente convention collective n'est autorisé à conclure d'entente ou de contrat individuel avec l'entreprise relativement aux salaires ou conditions de travail qui va à l'encontre des modalités de la présente entente.

3.05 Enquêtes de sécurité

Étant donné le caractère très particulier des lieux de travail, les employées et employés, sont tenus, à titre de condition d'emploi et de maintien d'emploi, d'obtenir et de préserver une cote de sécurité (cote de fiabilité) du gouvernement, telle que requise ou spécifiée par Postes Canada et l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), et de se conformer, de temps à autre, à toute autre exigence

en matière de cote de sécurité pouvant être requise
par Postes Canada ou l'ASFC.

Article 4 – Discrimination

4.01 The Company, the Union and the employees agree that every person has a right to equal treatment with respect to employment without discrimination because of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, disability, sexual orientation, gender expression and conviction for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered, as these terms may be defined by the *Canadian Human Rights Act*.

4.02 The parties agree that there will be no intimidation, discrimination or coercion exercised or practised by either of them or their representatives or members because of the employee's membership or lawful activity in the Union.

Article 4 – Discrimination

4.01 L'entreprise, le Syndicat et les employées et employés reconnaissent le droit de chaque personne à un traitement égal en matière d'emploi et à un milieu de travail exempt de discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état civil, la situation de famille, l'incapacité, l'orientation sexuelle, l'expression sexuelle ou l'état de personne graciée, selon la définition, s'il y a lieu, de ces expressions dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

4.02 Les parties conviennent que leurs représentants ou représentantes et leurs membres ne doivent pas faire preuve d'intimidation, de discrimination ou de coercition à l'égard d'une employée ou d'un employé du fait de son adhésion au Syndicat ou de son activité légale au sein de celui-ci.

Article 5 – Union Dues

5.01 The Company shall as a condition of employment, deduct from the monthly earnings of all employees in the bargaining unit, the ordinary membership dues of the Union.

5.02 During the lifetime of this Agreement, the Company agrees to deduct monthly dues, such amount as may be uniformly assessed by the Union Constitution and By-laws as regular monthly Union dues, from the first and third pays of the month for all employees covered by this Agreement. The monies deducted in accordance with this Article together with a list of employees, shall be forwarded to the national office of the CUPW no later than the 20th day of the following month upon which such monies were deducted.

5.03 Company's Liability on Check-Off

The Union agrees to indemnify and save the Company harmless against any claim or liability arising out of the application of this Article, except for an error committed by the Company in the amount of dues deducted; however,

- (a) Where such error results in the employee being in arrears for dues deductions, recovery is to be made by making one additional deduction each month in an amount not to exceed the established monthly deduction until the arrears are recovered in full;
- (b) Where such an error results in an over deduction of dues and the money has not been remitted to the Union, the Company shall reimburse the employee in the amount of the over deduction. Such over deduction shall be reimbursed under normal circumstances in the month following the month in which the over deduction and the failure to remit the dues to the Union are verified.

5.04 The Company shall show the yearly Union

Article 5 – Cotisations syndicales

5.01 Comme condition d'emploi, l'entreprise retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés et employées de l'unité de négociation les cotisations ordinaires du Syndicat.

5.02 Pendant la durée de la présente convention collective, l'entreprise accepte de retenir sur la première et la troisième paies du mois des employées et employés visés par la convention collective le montant des cotisations syndicales régulières, lequel est établi de manière uniforme par les statuts nationaux et les règlements du Syndicat. Les montants ainsi retenus et une liste des employées et employés sont transmis au bureau national du STTP au plus tard le 20^e jour du mois suivant celui au cours duquel la retenue a été faite.

5.03 Responsabilité de l'entreprise en matière de prélèvement

Le Syndicat convient de tenir indemne l'entreprise et de la mettre à couvert contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf dans le cas d'une erreur de l'entreprise dans le montant des cotisations déduit. Toutefois,

- a) lorsqu'une telle erreur entraîne pour l'employée ou l'employé un retard dans ses retenues de cotisations, le recouvrement doit s'effectuer, chaque mois, par une retenue supplémentaire n'excédant pas la retenue mensuelle établie, jusqu'à ce que les arrérages soient recouverts intégralement;
- b) lorsqu'une telle erreur entraîne une retenue en trop et que l'argent n'a pas été versé au Syndicat, l'entreprise rembourse à l'employée ou l'employé le montant de la retenue excédentaire. En temps normal, cette retenue excédentaire est remboursée dans le mois suivant celui au cours duquel cette retenue excédentaire et le défaut d'en faire remise au Syndicat ont été constatés.

5.04 L'entreprise inscrit le montant des

monthly dues deductions on the employee's T-4 slip and where applicable the Relevés-1.

5.05 The monthly remittance shall be accompanied by the name and social insurance number of each individual for whom paid deductions have been made and the total amount deducted for the month.

5.06 Subject to the provisions of this Article, the Company shall also deduct as union dues a special levy ordered by the Union, not more than once a year, provided that this levy is uniform and is payable by all the members of the bargaining unit. This special levy shall, at the request of the Union, be deducted over a period of more than one month.

5.07 Setting Of Dues

The Union shall inform the Company in writing of the authorized membership dues to be checked off.

5.08 Dues Begin Immediately

For the purposes of dues deductions from pay for each employee in respect of each month, will start from the first month of employment to the extent that earnings are available. Where an employee does not have sufficient earnings in respect of any month to permit deductions, the Company shall not be obliged to make such deductions from subsequent pay.

cotisations syndicales mensuelles retenues durant l'année sur le feuillet T-4 de l'employée ou l'employé et, le cas échéant, sur le Relevé-1.

5.05 La remise mensuelle des cotisations syndicales s'accompagne du nom et du numéro d'assurance sociale des employées et employés au nom desquels les cotisations syndicales ont été retenues et le montant mensuel retenu.

5.06 Sous réserve des dispositions du présent article, l'entreprise retient aussi, comme cotisation syndicale, un prélèvement spécial décrété par le Syndicat pas plus d'une fois par année, pourvu que ce prélèvement soit uniforme et exigible de l'ensemble des membres de l'unité de négociation. Le prélèvement spécial est, à la demande du Syndicat, effectué sur une période de plus d'un mois.

5.07 Établissement des cotisations

Le Syndicat informe l'entreprise, par écrit, du montant des cotisations syndicales qu'il est autorisé à prélever.

5.08 Versement immédiat des cotisations

Les retenues à faire chaque mois sur la paie de chaque employée ou employé commencent le premier mois d'emploi dans la mesure où il existe des gains. Lorsque la rémunération cumulée par une employée ou un employé au cours d'un mois donné n'est pas suffisante pour permettre que ces retenues soient faites, l'entreprise n'est pas tenue de faire ces retenues sur la paie subséquente.

Article 6 – Union Representation

6.01 Union stewards shall be appointed or elected by the Union for each of the Company's locations subject to the present Agreement. There shall be two (2) union stewards in Vancouver, two (2) in Montreal and three (3) in Toronto. It is understood that only employees who have passed their probation period shall be union stewards.

6.02 The Union shall notify the Company in writing of the name of the union stewards for each of the Company's locations subject to the present Collective Agreement, and the Company shall not be required to recognize any union steward until it has been so notified.

6.03 It is understood that a union steward will be responsible for attending to the work as assigned to him/her by the Company, and if they investigate a grievance during working hours, they will not leave their work before obtaining the permission of the Supervisor in charge. This permission shall not be unreasonably withheld. When returning to their regular work, the union steward will firstly report to the Supervisor in charge. If these conditions are met, the Company agrees that the union steward will not lose pay.

6.04 Authorized representatives of the Union shall be permitted, if permission is first obtained from the Company, to enter the workplace at reasonable times. The Company will not unreasonably withhold such permission, albeit recognition must be taken into account as to Canada Post's permission for the Union to come onto the workplace site. The workplace visit must also not interfere with the operations of the Company. The intent of the authorized representative's visit will be for the purposes of conferring with the union steward or a bargaining unit employee(s) in attending to matters set out in this Agreement or under the *Canada Labour Code*. Union representatives will provide as much advance notice as possible of a request to enter the workplace with such notice being given to the Supervisor.

Article 6 – Représentation syndicale

6.01 Le Syndicat nomme ou élit une déléguée ou un délégué syndical dans chaque lieu de travail de l'entreprise visé par la présente convention collective. Il y a deux (2) déléguées ou délégués syndicaux à Vancouver, deux (2) à Montréal et trois (3) à Toronto. Il est entendu que seuls les employées et employés qui ont réussi leur période d'essai peuvent être déléguée ou délégué syndical.

6.02 Le Syndicat avise l'entreprise par écrit du nom de chaque déléguée ou délégué syndical de chaque lieu de travail de l'entreprise visé par la présente convention collective. L'entreprise n'est pas tenue de reconnaître une déléguée ou un délégué syndical tant qu'elle n'a pas reçu l'avis en question.

6.03 Il est entendu que la déléguée ou le délégué syndical est tenu de s'acquitter des tâches qui lui sont confiées par l'entreprise et ne peut interrompre son travail, lorsqu'une enquête de grief a lieu durant les heures de travail, sans d'abord obtenir la permission du superviseur. Cette permission ne peut être refusée sans raison valable. Avant de reprendre le travail, la déléguée ou le délégué syndical en informe le superviseur. L'entreprise convient de ne faire subir aucune perte de salaire à la déléguée ou au délégué syndical qui remplit ces conditions.

6.04 Les représentantes et représentants autorisés du Syndicat obtiennent accès au lieu de travail, à toute heure convenable, après avoir préalablement obtenu la permission de l'entreprise. L'entreprise ne peut refuser ce droit sans motif valable, mais il faut tenir compte de la nécessité d'obtenir la permission de Postes Canada pour que le Syndicat accède au lieu de travail. La visite du lieu de travail ne doit pas entraver les activités de l'entreprise. La visite de la représentante ou du représentant autorisé du Syndicat a pour but de discuter avec la déléguée ou le délégué syndical ou une employée ou un employé de l'unité de négociation de questions visées par la présente convention collective ou le *Code canadien du travail*. Les représentantes et représentants syndicaux informent le superviseur le plus longtemps possible à l'avance de toute demande d'accès au lieu de travail.

6.05 Unless expressly authorised in accordance with this Agreement, the Union will not, nor will any employee, engage in Union activities during working hours or hold meetings at any time at the workplace of the Company without the permission of the Company. The workplace is recognized as the work area of the Customs Postal Import section.

6.06 A labour management meeting consisting of the Union Steward, one union representative from either the Local, Region or National level and a management representative, at each local workplace location subject to the present Collective Agreement, shall, upon the request of either party, be convened not more than once every two (2) months, unless otherwise agreed by the parties, for the purpose of discussing matters of mutual concern. Said meetings will be scheduled at a mutually agreeable time and will not be used as a substitute for the grievance/arbitration procedures contained in this Agreement.

6.07 At any further negotiations for the renewal of this Agreement, the bargaining unit will be represented by a Negotiating Committee consisting of three (3) bargaining unit members together with National Union representative(s). The Union shall notify the Company in writing of the names of the members of the Negotiating Committee at the time of their appointment and the Company shall not be required to recognize any Committee member until it has been notified.

6.08 All grievance and labour management committee and negotiation meetings will be held during working hours unless otherwise agreed to by the parties.

6.09 Bulletin Board

The Company shall provide a bulletin board for posting of union notices and communications which must be signed by a representative of the Union. Only notices which have received a prior

6.05 Sauf autorisation expresse prévue à la présente convention collective, ni le Syndicat ni les employées et employés ne participent à des activités syndicales durant les heures de travail ou ne tiennent de réunion en tout temps dans les locaux de l'entreprise sans avoir obtenu la permission de cette dernière. Le lieu de travail est reconnu comme étant le secteur des importations postales assujetties à des droits de douane.

6.06 À la demande de l'une ou l'autre des parties, une réunion syndicale-patronale, à laquelle assistent, la déléguée ou le délégué syndical, une représentante ou un représentant du palier local, régional ou national du Syndicat et une représentante ou un représentant de la direction, est convoquée dans chaque lieu de travail visé par la présente convention collective pas plus d'une fois tous les deux (2) mois, à moins que les parties en conviennent autrement, dans le but de discuter de questions d'intérêt commun. Ces réunions sont fixées à une date et une heure qui conviennent aux deux parties et ne doivent pas servir à remplacer la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective.

6.07 Lors de toutes autres négociations pour le renouvellement de la présente convention collective, l'unité de négociation est représentée par un comité de négociation formé de trois (3) membres de l'unité de négociation, en plus des représentantes et représentants syndicaux nationaux. Dès leur nomination, le Syndicat transmet à l'entreprise, par écrit, le nom des membres du Comité de négociation et l'entreprise n'est pas tenue de reconnaître un membre du Comité avant d'avoir été avisée de sa nomination.

6.08 Les réunions relatives à la procédure de règlement des griefs, les réunions syndicales-patronales et les réunions du Comité de négociation ont toutes lieu durant les heures de travail, à moins que les parties n'en conviennent autrement.

6.09 Tableaux d'affichage

L'entreprise fournit un tableau d'affichage pour les avis et les communications du Syndicat, qui doivent être signés par une représentante ou un représentant du Syndicat. Seuls les avis ayant reçu

approval of the General Manager or his/her designate may be posted. The General Manager or his/her designate shall initial notices which he/she or his/her designate has approved. Such approval shall not be unreasonably withheld by the Company. Turnaround for approval must be within forty-eight (48) hours.

l'approbation préalable de la direction générale ou de la personne suppléante désignée peuvent être affichés. La direction générale ou la personne suppléante désignée appose ses initiales sur les avis approuvés. L'entreprise ne peut refuser d'accorder une telle permission sans motif valable. Le délai d'approbation ne dépasse pas quarante-huit (48) heures.

Article 7 – Information Essential to the Union

7.01 Information Essential to the Union

Within thirty (30) days of signing of the Collective Agreement by the appropriate parties and subsequent thereto thirty (30) days from any change, the Company shall provide the Union with a written copy of any rules and regulations, policies and practices that affect working conditions or conditions of employment of employees in the bargaining unit.

7.02 Notification to the Union

Whenever one of the events described in Appendix “B” occurs, the Company agrees to provide, without delay but within fifteen (15) calendar days, the National and Local Union with a copy of the form duly completed.

Article 8 – Language

8.01 This collective agreement shall be official in both languages, English and French.

Article 9 – Grievance and Arbitration Procedure

9.01 For purposes of this Agreement, a grievance is defined as a complaint in writing presented by the Union or the Company regarding the interpretation, application or administration of this Agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable.

9.02 For the purposes of this Article, an authorized representative of the Union means a person designated by the Union to deal with grievances.

Article 7 – Renseignements indispensables au syndicat

7.01 Renseignements indispensables au syndicat

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective par les parties appropriées et, par la suite, dans les trente (30) jours suivant tout changement, l’entreprise fournit au Syndicat des exemplaires écrits des règles et règlements, des politiques et des pratiques, qui visent les conditions de travail ou d’emploi des employées et employés faisant partie de l’unité de négociation.

7.02 Avis au syndicat

Lorsque survient un des événements décrits à l’annexe « B », l’entreprise convient de transmettre aux paliers national et local du Syndicat sans délai, mais au plus tard dans les quinze (15) jours civils, une copie du formulaire dûment rempli.

Article 8 – Langue

8.01 La présente convention collective est officielle dans les deux langues, soit l’anglais et le français.

Article 9 – Procédure de règlement des griefs et d’arbitrage

9.01 Aux fins de la présente convention collective, un grief s’entend de toute plainte par écrit déposée par le Syndicat ou l’entreprise à l’égard de l’interprétation, de l’application ou de l’administration de la présente convention collective, y compris toute question visant à déterminer si un dossier peut être soumis à l’arbitrage.

9.02 Aux fins du présent article, une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat ou une déléguée ou un délégué syndical s’entend de toute personne élue ou nommée par le Syndicat pour s’occuper des griefs.

9.03 Both parties recognize that an employee, accompanied by a union steward if he or she so wishes, shall discuss with his or her supervisor any question or complaint relating to this Agreement, without prejudice to the right of the Union to have subsequent recourse to the grievance procedure. However, if this meeting cannot be scheduled within five (5) working days from the employee's request, the Union may proceed to the next step and present a grievance.

The supervisor, or his or her designate, shall respond to the member's complaint or question within five (5) days of the above-noted meeting.

9.04 Presenting a grievance

An authorized representative of the Union may present a grievance on behalf of an employee, group of employees or the bargaining unit as a whole.

The written Union grievance must be presented to the authorized representative within twenty (20) Working Days of the date on which clause 9.03 has been exhausted.

An authorized representative of the Union or the Company may present a policy grievance in order to obtain, without limitation, a declaratory decision. A policy grievance may be presented in the following cases:

- (a) where there is a disagreement between the Company and the Union concerning the interpretation or the application of the collective agreement;
- (b) where the Union is of the opinion that a policy, directive, regulation, instruction or communication of the Company has or will have the effect of contravening any provision of the Collective Agreement, or applicable

9.03 Les parties reconnaissent qu'une employée ou un employé, accompagné, si elle ou il le désire, d'une déléguée ou d'un délégué syndical, discute avec sa superviseuse ou son superviseur de toutes questions et de toutes plaintes concernant la présente convention, sans porter atteinte au droit du Syndicat de recourir ultérieurement à la procédure de règlement des griefs. Toutefois, si la réunion ne peut avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la demande de l'employée ou l'employé, le Syndicat peut passer à l'étape suivante et présenter un grief.

La superviseuse ou le superviseur, ou la personne qu'elle ou il aura désignée, répond à la plainte ou à la question du membre dans les cinq (5) jours suivant la réunion susmentionnée.

9.04 Présentation d'un grief

Une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat peut présenter un grief au nom d'une employée ou d'un employé, d'un groupe d'employées ou d'employés ou de l'unité de négociation dans son ensemble.

Le grief doit être présenté par écrit à la représentante ou au représentant autorisé dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date à laquelle les recours prévus à la clause 9.03 ont été épuisés.

Une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat ou de l'entreprise peut présenter un grief d'interprétation dans le but d'obtenir, sans aucune restriction, une décision déclaratoire. Un grief d'interprétation peut notamment être présenté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'il y a mésentente entre l'entreprise et le Syndicat quant à l'interprétation ou à l'application de la convention collective;
- b) lorsque le Syndicat estime qu'une politique, une directive, un règlement, une instruction ou une communication de l'entreprise a ou aura pour effet de contrevenir aux dispositions de la convention collective ou de la

employment legislation;

- (c) A policy grievance may be presented by an authorized representative of the Union at any time, in order to obtain a declaratory decision.

9.05 The written description of the nature of the grievance shall be sufficiently clear so as to determine the relationship between the grievance and the provisions of the Collective Agreement.

9.06 The Company/Union where applicable, agrees to acknowledge receipt of a grievance by providing a signed copy of the grievance:

- to the authorized representative of the Union/Company, and
- to the employee on behalf of whom an individual grievance has been submitted.

9.07 Upon receipt of a grievance, the authorized representative, shall contact the other party to schedule a grievance meeting in order to discuss and attempt to resolve the grievance. Such meetings should be agreed to mutually to ensure there is no delay in the resolution of grievances.

9.08 Within fifteen (15) Working Days after receipt of the grievance, the Company/Union where applicable shall submit a written response to the grievance. The response shall be sufficiently clear so as to determine the relationship between the collective agreement, the grievance and the Company's/Union's decision.

9.09 Time limits specified in the Grievance Procedure may be extended by mutual agreement in writing between the Company and the Union. Any complaint or grievance which is not replied to within the time specified in this Article shall be deemed to be denied by the Company/ Union where applicable. If the Company/Union does not reply to the grievance within the prescribed time limit, the grievance may be referred to arbitration.

législation sur l'emploi en vigueur;

- c) Un grief d'interprétation peut être présenté par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat en tout temps, dans le but d'obtenir une décision déclaratoire.

9.05 La description écrite de la nature du grief doit être suffisamment claire pour permettre de décèler la relation qui existe entre le grief et les dispositions de la convention collective.

9.06 L'entreprise ou le Syndicat, selon le cas, accepte d'accuser réception d'un grief en remettant une copie signée de celui-ci :

- à la représentante ou au représentant autorisé du Syndicat ou de l'entreprise, et
- à l'employée ou à l'employé au nom duquel un grief individuel a été soumis.

9.07 Sur réception d'un grief, la représentante ou le représentant autorisé communique avec l'autre partie pour fixer une réunion de règlement de griefs dans le but de discuter du grief et de tenter de le régler. Ces réunions doivent être tenues d'un commun accord afin d'éviter tout retard dans la procédure de règlement des griefs.

9.08 Dans les (15) jours ouvrables suivant la réception d'un grief, l'entreprise ou le Syndicat, selon le cas, soumet une réponse par écrit au grief. La réponse doit être suffisamment claire pour permettre d'établir la relation entre la convention collective, le grief et la décision de l'entreprise ou du Syndicat.

9.09 Les délais prescrits à la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés au moyen d'une entente conclue par écrit entre l'entreprise et le Syndicat. Si l'entreprise ne répond pas à une plainte ou à un grief dans les délais prescrits au présent article, la plainte ou le grief est considéré comme rejeté par l'entreprise ou le Syndicat, selon le cas. Si l'entreprise ou le Syndicat ne répond pas au grief dans le délai prescrit, le grief peut être renvoyé à l'arbitrage.

9.10 “Working Days” as referenced in this Agreement shall be deemed to exclude Saturdays, Sundays, and paid holidays.

Arbitration

9.11 After exhausting the grievance procedure, where a dispute arises between the parties relating to the interpretation, application, administration or alleged contravention of this Agreement, or where an allegation is made that this Agreement has been violated or whether a matter is arbitrable, the party who has filed the grievance may notify the other in writing of its decision to refer the grievance to arbitration. The notice shall be delivered to the other party within thirty (30) working days of the written reply. Time limits specified in the arbitration procedure may be extended by mutual agreement in writing between the Company and Union.

9.12 The arbitration procedure incorporated in this Agreement shall be based on the use of a single arbitrator.

9.13

a) Grievances submitted to arbitration shall be heard by one of the arbitrators listed below for each of the three geographical areas designated in this Agreement (Toronto, Montreal and Vancouver), based on the following lists, in rotation:

Toronto: W. Marcotte, L. Trachuk, S. Stewart, J. Nyman

Montreal: D. Sabourin, F. Hamelin, J.P. Lussier, P. LaPlante

Vancouver: V. Ready, S. Lanyon, M. Flemming, M. Brown

b) In this regard, the parties agree that in terms of scheduling grievances that are filed on behalf of the Union as a whole, on behalf of the Company or in cases of discharge, said grievances shall be heard on a priority basis.

9.10 L’expression « jours ouvrables », telle qu’elle est utilisée dans la présente convention collective, exclut les samedis, dimanches et jours fériés payés.

Arbitrage

9.11 Après que toutes les dispositions de la procédure de règlement des griefs ont été épuisées, si un différend survient entre les parties à l’égard de l’interprétation, de l’application, de l’administration ou d’une présumée violation de la présente convention collective ou à savoir si un dossier peut être soumis à l’arbitrage, ou s’il y a allégation de violation de la convention collective, la partie ayant déposé le grief peut aviser l’autre partie par écrit de sa décision de renvoyer le grief à l’arbitrage. L’avis est transmis à l’autre partie dans les trente (30) jours ouvrables suivant la réponse écrite. Les délais prescrits à la procédure d’arbitrage peuvent être prolongés au moyen d’une entente conclue par écrit entre l’entreprise et le Syndicat.

9.12 La procédure d’arbitrage prévue à la présente convention collective repose sur le recours à un arbitre unique.

9.13

a) Les griefs renvoyés à l’arbitrage sont entendus par l’un des arbitres dont le nom figure ci-dessous pour chacun des trois emplacements géographiques prévus à la présente convention collective (Toronto, Montréal et Vancouver), selon les listes suivantes, à tour de rôle :

Toronto : W. Marcotte, L. Trachuk, S. Stewart, J. Nyman

Montréal : D. Sabourin, F. Hamelin, J.P. Lussier, P. LaPlante

Vancouver : V. Ready, S. Lanyon, M. Flemming, M. Brown

b) En ce qui concerne l’inscription au calendrier d’arbitrage des griefs déposés au nom du Syndicat dans son ensemble, au nom de l’entreprise ou en matière de congédiement, les parties conviennent que ces griefs sont entendus en priorité.

c) Grievances that are filed on behalf of the Union as a whole and on behalf of the Company shall be heard by the following arbitrators in rotation;

S. Stewart

J.P. Lussier

V. Ready

9.14 The arbitrator may order that a visit of workplaces be conducted, under such conditions that he or she shall determine.

9.15 Upon receipt of the notice provided for in clause 9.11, the parties shall contact the assigned arbitrator to select a date for arbitration. The parties will then arrange for premises for the arbitration and notify the arbitrator accordingly.

9.16 The parties will bear jointly the expenses of the arbitrator on an equal basis.

9.17 The arbitrator shall be vested with all the powers that are under the *Canada Labour Code*. The arbitrator shall not be authorized, nor shall the arbitrator assume authority, to alter, modify or amend any part of this Agreement.

9.18 The decision of the Arbitrator shall be final and binding on the parties.

9.19 The party presenting a grievance may, by written notice, withdraw a grievance at any time. The withdrawal of a grievance shall not prejudice the position of the parties on any other grievance of a similar nature.

9.20 A grievance shall not be deemed to be invalid by reason only of a defect in form or a technical irregularity.

c) Les griefs déposés au nom du Syndicat dans son ensemble ou au nom de l'entreprise sont entendus par les arbitres suivants, à tour de rôle :

S. Stewart

J.P. Lussier

V. Ready

9.14 L'arbitre peut ordonner une visite des lieux de travail aux conditions qu'elle ou il détermine

9.15 Après la transmission de l'avis prévu à la clause 9.11, les parties communiquent avec l'arbitre désigné pour choisir une date d'arbitrage. Elles prennent ensuite des dispositions pour trouver une salle pour la tenue des séances d'arbitrage, et elles en avisent l'arbitre.

9.16 Les parties assument à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

9.17 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au *Code canadien du travail*. L'arbitre n'a pas l'autorisation ni la responsabilité d'altérer, de modifier ou d'amender quelque partie que ce soit de la convention collective.

9.18 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie les parties.

9.19 La partie ayant présenté le grief peut, en avisant l'autre partie par écrit, retirer un grief à quelque moment que ce soit. Le retrait d'un grief ne nuit pas à la position des parties à l'égard de tout autre grief de nature semblable.

9.20 Un grief n'est pas considéré comme invalide du seul fait d'un vice de forme ou d'une irrégularité.

Article 10 – Discipline, Suspension and Discharge

10.01 Just Cause

- (a) No disciplinary measure in the form of a notice of discipline, suspension or discharge, or in any other form shall be imposed on any employee without just, reasonable and sufficient cause and without his or her receiving beforehand or at the same time, a written notice showing the grounds on which a disciplinary measure is or may be imposed. Such report shall be sent to the employee and placed on their personnel file within fifteen (15) days after the date of the employee's alleged infraction.
- (b) In any arbitration relating to a disciplinary matter, the proof shall rest with the Company and such proof shall be confined to the grounds mentioned in the notice referred to in paragraph (a) above.

10.02 A copy of any written discipline, notice of suspension or dismissal will be provided within five (5) working days, to the union steward as designated by the union, as well as to the local and regional offices of the Union.

10.03 Personnel File

- (a) The Company agrees that no disciplinary notation or disciplinary record relating to the employee's conduct or performance may be used against him or her in the grievance procedure nor at arbitration unless such disciplinary notation or disciplinary record is part of the personnel file.
- (b) Any disciplinary notation or disciplinary record relating to the employee's conduct or performance shall be withdrawn from that personnel file after a period of fifteen (15) months from the date of the alleged infraction provided no discipline for an infraction of an identical or similar nature has been imposed.

Article 10 – Discipline, suspension et congédiement

10.01 Cause juste

- a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, n'est imposée à l'employée ou employé sans cause juste, raisonnable et suffisante, ni sans que lui soit remis au préalable ou en même temps un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels cette mesure disciplinaire est imposée ou pourrait être imposée. Cet avis est envoyé à l'employée ou l'employé et versé à son dossier personnel dans les quinze (15) jours suivant la date de la présumée infraction.
- b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'entreprise et la preuve doit se limiter aux motifs mentionnés dans l'avis prévu à l'alinéa a) ci-dessus.

10.02 Une copie de tout avis écrit de mesure disciplinaire, de suspension ou de renvoi est remise, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, à la déléguée ou au délégué syndical désigné par le Syndicat, ainsi qu'aux bureaux local et régional du Syndicat.

10.03 Dossier personnel

- a) L'entreprise convient qu'aucun document ou note disciplinaire lié à la conduite ou au rendement de l'employée ou l'employé ne pourra être invoqué contre elle ou lui, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si le document ou la note disciplinaire en question ne fait pas partie du dossier personnel.
- b) Toute note ou tout rapport disciplinaire ayant trait à la conduite ou au rendement de l'employée ou l'employé est retiré de son dossier personnel quinze (15) mois après la date de la présumée infraction, en autant qu'aucune autre mesure disciplinaire pour une infraction identique ou de nature semblable n'ait été imposée.

- (c) The Company agrees that there will be only one personnel file for each employee.

- c) L'entreprise convient qu'il ne doit exister qu'un seul dossier personnel pour chaque employée ou employé.

10.04 Access to Personnel File

Upon written request, an employee and his or her union representative shall have access, within a reasonable time after the request, to the personnel file of the employee in the presence of an authorized representative of the Company.

10.04 Accès au dossier personnel

L'employée ou employé, qui en fait la demande par écrit, et sa représentante ou son représentant syndical, ont accès au dossier personnel de l'employée ou employé en présence d'une représentante ou d'un représentant autorisé de l'entreprise.

10.05 Interviews

- (a) The Company agrees to notify the employee in writing twenty-four (24) hours in advance of any interview of a disciplinary nature and to indicate:
 - (i) his or her right to be accompanied by a union representative as specified in Clause 10.06;
 - (ii) the purpose of the meeting, including whether it involves the employee's personnel file;
 - (iii) that if the employee's personnel file is to be considered during the interview, the employee and his or her union representative, the latter with the employee's permission, shall, before the meeting, have access to this file in accordance with Clause 10.04;
 - (iv) the attendance of the employee and union representative shall be without loss of income and time spent at such meetings shall be considered as time worked.

10.05 Entrevues

- a) L'entreprise accepte d'aviser par écrit l'employée ou l'employé vingt-quatre (24) heures à l'avance de toute entrevue de nature disciplinaire et de lui indiquer :
 - i) qu'elle ou il a le droit de se faire accompagner par une représentante ou un représentant syndical, comme le précise la clause 10.06;
 - ii) l'objet de la réunion en précisant si elle met en cause, ou non, son dossier personnel;
 - iii) que si son dossier personnel doit être en cause lors de l'entrevue, elle ou il et (ou) sa représentante ou son représentant syndical, si l'employée ou l'employé le lui permet, aura accès à ce dossier avant la tenue de l'entrevue, conformément à la clause 10.04;
 - iv) que la participation de l'employée ou l'employé et de la représentante ou du représentant syndical se fait sans perte de revenu et que le temps consacré à de telles réunions est considéré comme du temps travaillé.

- (b) The employee has the right to refuse to participate or continue to participate in such interview unless he or she has received the notice hereinabove provided for.
- (c) If the employee fails to appear at the interview and does not explain his or her inability to do so, the Company shall proceed unilaterally.

10.06 When a disciplinary interview is scheduled the union steward will be present if he/she is present at work. If the union steward is not present at work or is unable to attend, **or** if the Union feels it is warranted, the Union shall select another individual as a replacement.

10.07 An employee who is discharged and who has successfully completed his or her probationary period shall, if he/she so requests, be given the opportunity to meet with his/her union steward, if the union steward is present at work, before leaving the Company's premises. If the union steward is not present at work, the employee may select any other member of the bargaining unit.

- b) l'employée ou employé a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une telle entrevue, si elle ou il n'a pas reçu l'avis ci-dessus prévu.
- c) Si l'employée ou employé ne se présente pas à l'entrevue et ne motive pas son absence, l'entreprise peut agir unilatéralement.

10.06 Lorsqu'une réunion de nature disciplinaire est prévue, la déléguée ou le délégué syndical assiste à la réunion si elle ou il est au travail. Si la déléguée ou le délégué syndical n'est pas au travail ou n'est pas en mesure d'assister à la réunion, ou si le Syndicat estime nécessaire de le faire, il désignera une autre personne pour la ou le remplacer.

10.07 L'employée ou l'employé qui est congédié et qui a réussi la période d'essai obtient la possibilité, si elle ou il en fait la demande, de s'entretenir, avant de quitter les locaux de l'entreprise, avec sa déléguée ou son délégué syndical si celle-ci ou celui-ci est au travail. Si la déléguée ou le délégué syndical n'est pas au travail, l'employée ou l'employé peut choisir un autre membre de l'unité de négociation.

10.08 No Right to Discipline

A team leader or an employee within the bargaining unit, assigned on an interim basis to a managerial position, cannot discipline other employees included in the bargaining unit.

Article 11 – Seniority

11.01 Method of Calculation

Seniority shall mean length of continuous service from the last date of hire with the Company in any capacity within the bargaining unit and shall be deemed to accumulate and be applied on a location by location bargaining unit wide basis save and except as otherwise provided hereinafter.

11.02 Loss of Seniority

An employee shall lose all seniority if they accept a transfer or promotion out of the bargaining unit for a period of time greater than six (6) months or if there is a break in service.

11.03 Seniority Lists

Copies of seniority lists for each location shall be given by the Company to the Union as follows:

- (a) as soon as possible but not later than one (1) month following the signing of the Collective Agreement;
- (b) revised lists every six (6) months or more frequently as determined through local consultation;
- (c) each time the Company provides the Union with seniority lists in accordance with the previous paragraph, a copy of the seniority lists applying thereto shall be posted on the bulletin board. Upon the posting of the seniority list(s), employees shall have thirty (30) days in which to file complaints

10.08 Aucun droit de discipline

Un chef d'équipe ou une employée ou un employé de l'unité de négociation qui est affecté par intérim à un poste de direction ne peut discipliner les autres employées ou employés faisant partie de l'unité de négociation.

Article 11 – Ancienneté

11.01 Méthode de calcul

L'ancienneté correspond à la durée du service continu depuis la dernière date d'embauche dans l'entreprise à quelque titre que ce soit au sein de l'unité de négociation et est réputée s'accumuler et s'appliquer par lieu de travail dans l'ensemble de l'unité de négociation, sauf dispositions contraires ci-après.

11.02 Perte d'ancienneté

L'employée ou l'employé perd la totalité de son ancienneté si elle ou il accepte une mutation ou une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation pendant plus de six mois ou s'il y a une rupture de service.

11.03 Listes d'ancienneté

L'entreprise remet au Syndicat des copies des listes d'ancienneté de chaque lieu de travail de la manière suivante :

- a) dès que possible, mais au plus tard un mois après la signature de la convention collective;
- b) des listes révisées tous les six (6) mois ou plus fréquemment tel qu'établi par des consultations locales;
- c) chaque fois que l'entreprise remet au Syndicat des listes d'ancienneté conformément à l'alinéa précédent, une copie des listes d'ancienneté applicables au lieu de travail est affichée sur le tableau d'affichage. Dès l'affichage des listes d'ancienneté, les employées et employés

against their seniority standing and if no complaints are filed or if filed, complaints are resolved between the parties, it is deemed that the seniority list as posted or corrected is final.

- (d) seniority lists shall be separated by classifications with an employee only being allowed to be on one (1) seniority list at any time. The job classifications for the respective location seniority lists in the bargaining unit shall be: general labour (material handling/takeaway), data entry and team leader.

ont trente (30) jours pour contester leur rang d'ancienneté, et, en l'absence de plaintes, ou, s'il y en a, une fois réglées par les parties, il est reconnu que les listes d'ancienneté telles qu'affichées ou corrigées sont finales.

- d) les listes d'ancienneté sont établies en fonction des classes d'emplois et une employée ou un employé ne peut figurer que sur une seule liste à la fois. Les classes d'emplois des listes d'ancienneté respectives de chaque lieu de travail de l'unité de négociation sont les suivantes : manœuvres (manutention et dégagement), personnel affecté à la saisie des données, et chefs d'équipe.

11.04 Seniority – Probationary Period

An employee will be considered on probation and will not be subject to his/her seniority related provisions of this Agreement and not be placed on the seniority list until after the completion of the lessor of three (3) worked months or one hundred and eighty (180) days from the last date of hire.

During the probation period, the company may end a probationary employee's employment if it deems that the employee does not meet the requirements of the job. Furthermore, probationary employees are not entitled to claim the rights and benefits arising out of seniority. Upon completion of the probationary period, the employee shall be placed on a seniority list and credited with all service earned as of the last date of hire.

11.04 Ancienneté – Période d'essai

L'employée ou l'employé qui est en période d'essai ne peut bénéficier des dispositions relatives à l'ancienneté de la présente convention collective et ne peut figurer sur les listes d'ancienneté avant d'avoir travaillé trois (3) mois ou cent quatre-vingt (180) jours depuis sa dernière date d'embauche, la plus courte de ces périodes étant retenue.

Durant la période d'essai, l'entreprise peut mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé si elle estime que celle-ci ou celui-ci ne satisfait pas aux exigences de l'emploi. De plus, durant sa période d'essai, l'employée ou l'employé ne peut bénéficier des droits et avantages découlant de l'ancienneté. À la fin de la période d'essai, l'employée ou l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté et est crédité de tout le service accumulé depuis la dernière date d'embauche.

11.05 Break in Service

An employee shall lose all seniority and shall be deemed to have terminated employment with the Company:

- (a) by voluntarily leaving the employ of the Company;
- (b) if an employee is discharged and is not reinstated pursuant to the grievance and arbitration procedure as provided in this Collective Agreement;
- (c) if an employee has been laid off fails to return to work within three (3) days of receiving recall notice by registered mail or email without valid reasons. It shall be the employee's responsibility to keep the Company informed of any change in the employee's address or email address;
- (d) if an employee overstays his/her vacation or a leave of absence granted by the Company without securing an extension in writing, of such vacation or leave of absence unless the extension is due to circumstances beyond the control of the employee, whereupon the employee must notify the Company in writing of the circumstances and expected return date unless he or she shows that he or she was unable to notify the Company because of exceptional circumstances;

11.05 Rupture de service

L'employée ou employé perd la totalité de son ancienneté et est considéré comme ayant mis fin à son emploi au sein de l'entreprise :

- a) si elle ou il quitte volontairement son emploi;
- b) si elle ou il est congédié et n'est pas rétabli dans son emploi selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention collective;
- c) si elle ou il est mis à pied et ne se présente pas au travail dans les trois (3) jours après avoir reçu l'avis de rappel par courrier recommandé ou par courriel sans fournir de raisons valables. Il incombe à l'employée ou l'employé d'informer l'entreprise de tout changement à son adresse postale ou à son adresse électronique;
- d) si elle ou il prolonge la durée de son congé annuel ou d'un congé accordé par l'entreprise sans en avoir demandé l'autorisation par écrit, à moins que la prolongation soit causée par des circonstances indépendantes de la volonté de l'employée ou l'employé, dans quel cas, l'employée ou l'employé doit aviser l'entreprise par écrit des circonstances en question et de la date prévue de son retour au travail, à moins qu'elle ou il soit incapable d'aviser l'entreprise en raison de circonstances exceptionnelles;

- (e) is absent from work without permission for two (2) consecutive scheduled work days unless the employee has a valid and verifiable reason(s) for not having reported to work and not having contacted the Company;
 - (f) if an employee is laid off and not recalled within six (6) months from the date of lay off;
 - (g) if an employee retires;
 - (h) if an employee is absent due to illness or accident for a period of twenty-four (24) months from the date the accident occurred or the illness commenced; this clause will be interpreted in a manner consistent with the *Canadian Human Rights Act*;
- e) si elle ou il s'absente sans autorisation pendant deux (2) jours consécutifs de travail prévus à son horaire, à moins que l'employée ou l'employé ait une raison valable et vérifiable de ne pas s'être présenté au travail et de ne pas en avoir avisé l'entreprise;
 - f) si elle ou il est mis à pied et n'est pas rappelé au travail dans les six (6) mois de la date de mise à pied;
 - g) si elle ou il prend sa retraite;
 - h) si elle ou il s'absente du travail en raison d'une maladie ou d'un accident pour une période de vingt-quatre (24) mois à partir de la date de l'accident ou du début de la maladie, la présente clause st interprétée de manière à respecter la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Article 12 - Hours Of Work

12.01 A weekly work schedule shall be established and posted by the Company.

12.02 Within thirty (30) Working Days after date of ratification, the Company shall post its weekly work schedule of available shifts as contemplated in clause 12.01, to take effect the third full work week following the date of said posting.

Within ten (10) working days of the ratification, the Company shall also provide to the Union a list of employees, start date and job classification for each location.

12.03 Employees shall make a one-time weekly work schedule selection in writing. Selection shall be based on location-wide seniority within a respective job classification. Said selection shall be made by employees by no later than seven (7) Working Days of the Company's posting of its weekly work schedule as contemplated in clause 12.02.

Thereafter the Company shall post its weekly work schedule(s) at least five (5) Working Days prior to the commencement of the next work week.

As and when the Company makes any substantive change to its weekly work schedule, the process as contemplated in clauses 12.02 and 12.03 will be implemented, such that employees within the affected job classification(s) will, based on location-wide seniority, select the weekly work schedule of their choice.

Article 12 - Heures de travail

12.01 L'entreprise prépare et affiche l'horaire de travail hebdomadaire.

12.02 Dans les trente (30) jours ouvrables suivant la ratification de la convention collective, l'entreprise affiche l'horaire hebdomadaire des quarts de travail disponibles, comme le prévoit la clause 12.01, et l'horaire entre en vigueur la troisième pleine semaine de travail suivant la date de l'affichage.

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la ratification de la convention collective, l'entreprise remet au Syndicat la liste des employés et employées, y compris leur date d'embauche et leur classe d'emplois, pour chaque lieu de travail.

12.03 Les employées et employés expriment une seule fois par écrit leur choix d'horaire de travail. Le choix se fait par ancienneté et par classe d'emplois pour l'ensemble du lieu de travail. Les employées et employés expriment leur choix au plus tard sept (7) jours ouvrables après l'affichage par l'entreprise de l'horaire de travail hebdomadaire, comme le prévoit la clause 12.02.

Par la suite, l'entreprise affiche l'horaire de travail hebdomadaire au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de la semaine de travail suivante.

Si l'entreprise apporte des modifications importantes à l'horaire de travail hebdomadaire, la marche à suivre prévue aux clauses 12.02 et 12.03 est mise en application, de sorte que les employées et employés de la classe d'emplois visée choisissent leur horaire de travail en fonction de leur ancienneté dans l'ensemble du lieu de travail.

Whenever the Company intends to change the work schedules it shall provide copies of the amended work schedules to the Union one (1) week prior to the implementation and the bidding of the new proposed work schedules.

12.04 Any day-to-day reduction of hours of work as required by the Company shall be done by first canvassing for volunteers within the job classification(s) experiencing the reduction in hours of work; however, if there are insufficient volunteers within said job classification(s), by reverse seniority within the affected job classification(s).

12.05 When the Company deems it necessary to run a continuous operation, the continuous operation may run up to seven (7) days/twenty-four (24) hours, as determined by the Company and communicated to the employees and Union, with said continuous operation being implemented in accordance with clauses 12.02 and 12.03.

12.06 The respective breaks and lunch period designations and, where appropriate, payment for each of the respective three locations are set out below.

In a scheduled shift of eight (8) hours, there shall be a paid fifteen (15) minute break in the first and second half of the shift together with a thirty (30) minute unpaid lunch scheduled by the Company towards the middle of the mid-shift/shift, where operations so allow.

In a scheduled shift of greater than five (5) hours but less than eight (8) hours there shall be a paid fifteen (15) minute break in the first half of the shift together with a thirty (30) minute unpaid lunch

Chaque fois que l'entreprise compte modifier l'horaire de travail, elle en remet une copie au Syndicat une (1) semaine avant la mise en application et la mise au choix du nouvel horaire de travail proposé.

12.04 Toute réduction courante des heures de travail requises par l'entreprise s'effectue d'abord en sollicitant des volontaires dans la classe d'emplois qui subit la réduction des heures de travail. Toutefois, si le nombre de volontaires dans la classe d'emplois visée est insuffisant, les heures sont réduites selon l'ordre inverse d'ancienneté dans la classe d'emplois concernée.

12.05 Lorsque l'entreprise juge nécessaire de mener ses activités de manière continue, elle peut mener ses activités 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, selon sa décision, qui est communiquée aux employés et employées et au Syndicat, et les activités continues sont mises en application conformément aux clauses 12.02 et 12.03.

12.06 Les pauses et la période de repas et, s'il y a lieu, le paiement de celles-ci, dans chacun des trois lieux de travail respectifs, sont énoncés ci-dessous.

Pour un quart de travail de huit (8) heures, l'entreprise prévoit une pause payée de quinze (15) minutes dans la première et la deuxième moitié du quart ainsi qu'une pause-repas non payée de trente (30) minutes vers le milieu du quart de travail, si les besoins opérationnels le permettent.

Pour un quart de travail de plus de cinq (5) heures, mais de moins de huit (8) heures, l'entreprise accorde une pause payée de quinze (15) minutes au cours de la première moitié du quart, et une pause-repas non payée de trente (30) minutes, que l'entreprise prévoit vers le milieu du quart, si les besoins opérationnels le permettent.

scheduled by the Company towards the middle of the shift, where operations so allow.

In a scheduled shift of at least three (3) hours, but five (5) hours or less, there shall be a paid fifteen (15) minute break scheduled by the Company towards the middle of the shift, where operations so allow.

- 12.07** Except for circumstances addressed in clause 12.08, additional hours will be offered within each job classification(s) based on location-wide seniority and on a voluntary basis and thereafter on a voluntary basis to employees based on location-wide seniority who are qualified to perform the available required work.

Where an insufficient number of employees volunteer, the employee with the lowest location-wide seniority who is qualified to perform the available required work shall be required to perform the additional hours of work.

- 12.08** If the Company chooses to schedule additional hours for the end of an employee's scheduled shift, the additional hours will be offered to employees who are about to complete their regular scheduled shift and who are performing the available required work, on the basis of location-wide seniority and, thereafter, on a voluntary basis to employees, based on a location-wide seniority basis who are qualified to perform the available required work.

Where an insufficient number of employees volunteer, the employee with the lowest location-wide seniority who is qualified to perform the available required work, shall be required to

Pour un quart de travail d'au moins trois (3) heures, mais de moins de cinq (5) heures, l'entreprise accorde une pause payée de quinze (15) minutes, qui est prévue vers le milieu du quart, si les besoins opérationnels le permettent.

- 12.07** Sauf dans les circonstances prévues à la clause 12.08, les heures additionnelles sont offertes dans chaque classe d'emplois en fonction de l'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail et à titre volontaire, puis, par la suite, à titre volontaire, en fonction de l'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail, parmi les employées et employés qualifiés pour effectuer le travail requis.

Lorsque le nombre d'employées et employés qui se portent volontaires est insuffisant, l'employée ou l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail est tenu d'accomplir les heures de travail additionnelles.

- 12.08** Si l'entreprise choisit de prévoir des heures additionnelles à la fin du quart de travail d'une employée ou d'un employé, celles-ci sont offertes aux employées et employés qui s'appêtent à terminer leur quart de travail régulier et qui effectuent le travail requis, en fonction de l'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail, puis, par la suite, aux employées et employés qualifiés pour effectuer le travail requis qui se portent volontaires.

Lorsque le nombre d'employées et employés qui se portent volontaires est insuffisant, l'employée ou l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail est tenu d'accomplir les heures de travail additionnelles.

perform the additional hours of work.

12.09 The Company, in scheduling paid holiday or additional hours, will afford employees as much advance notice as possible.

12.10 In all circumstances of additional hours being made available as referenced in clauses 12.07 to 12.09, said hours shall be offered up to an individual having worked eight (8) hours said day or worked forty (40) hours in the applicable work week.

12.11 Where it is determined that an error was made in additional hours' distribution, it shall be corrected by offering the next available opportunity to the individual(s) who ought to have originally been offered the additional hours. However, should an employee be bypassed in error for a third time, the bypass occurrence will result in the employee being paid for the additional hours that would have otherwise be made available to him/her.

12.12 Where an employee is required or permitted to work in excess of forty (40) hours per week or eight (8) hours per day, will be paid at the rate of time and one-half (1 and ½) the employee's straight time regular hourly rate.

Overtime on a location-wide seniority basis will be distributed amongst employees in the job classification in which the overtime work is required.

Where an insufficient number of employees volunteer for overtime in accordance with the above paragraph, the employee with the lowest location-wide seniority who is qualified to

12.09 Lorsque la Société inscrit à l'horaire des congés payés ou des heures additionnelles, elle donne autant de préavis que possible aux employées et employés.

12.10 Dans tous les cas où des heures additionnelles sont offertes aux termes des clauses 12.07 à 12.09, ces heures sont offertes aux employées et employés jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine.

12.11 Lorsqu'il est établi qu'une erreur a été commise dans l'attribution des heures additionnelles, l'entreprise rectifie l'erreur en offrant la prochaine occasion d'accomplir des heures additionnelles aux employées et employés qui auraient dû se voir offrir les heures additionnelles. Toutefois, si une employée ou un employé est oublié par erreur à trois reprises, elle ou il est rémunéré pour les heures additionnelles qu'elle ou il aurait dû obtenir lors du troisième oubli.

12.12 Lorsqu'une employée ou un employé est tenu ou autorisé à travailler plus de quarante (40) heures par semaine ou plus de huit (8) heures par jour, elle ou il est rémunéré à son taux horaire régulier majoré de moitié (1 ½).

Les heures supplémentaires sont réparties, en fonction de l'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail, parmi les employées et employés de la classe d'emplois dans laquelle les heures supplémentaires sont requises.

Lorsque le nombre d'employées et employés qui se portent volontaires pour effectuer les heures supplémentaires est insuffisant, l'employée ou l'employé qualifié ayant le moins d'ancienneté à l'intérieur du lieu de travail est tenu d'accomplir les heures de travail additionnelles.

perform the available required work, shall be required to perform the additional hours of work.

Article 13 - Vacancies, Job Postings, Promotions And Transfers

13.01 Provided no employees are subject to a layoff as per article 16, in the event that a permanent vacancy or a permanent newly created position comes open within the bargaining unit within a respective location, notice of such vacancy or newly created position shall be posted for seven (7) calendar days on a bulletin board provided on the location premises for such purposes. All such notices shall include the job classification, the shift, hours of work and the date such notice was posted. Only employees at the respective location who have successfully completed their probationary period may apply for such job within the time limit specified above.

Those employees wishing to apply for such vacancy or newly created position shall do so by notifying, in writing, the Company representative so designated.

13.02 In selecting the successful applicant, seniority shall be the determining factor, provided the applicant is qualified to perform the normal required work. If the vacancy or permanent newly-created position is not filled as a result of the posting, the Company reserves the right to hire from the outside. An employee who is selected shall have a familiarization period of a reasonable length of time for the job classification, as determined by the Company acting reasonably, with respect to general labour (material handler/takeaway), which in no case shall exceed four (4) hours, and in the case of data entry, which in no case shall exceed seven and a half (7.5) hours. The selected employee will be given normal instruction at the commencement of the familiarization period and be fairly and reasonably assessed by the Company during the familiarization period. If the employee does not successfully complete the familiarization period, or elects to decline the job within the said familiarization period, he/she will revert to his/her prior job classification held.

To be deemed “qualified” the employee must have completed his or her probationary period and

Article 13 – Postes vacants, affichage des postes vacants, promotions et mutations

13.01 Sous réserve qu’aucun employé ou employée ne fait l’objet d’une mise à pied selon l’article 16, lorsqu’un poste permanent devient vacant ou qu’un nouveau poste permanent est créé dans l’unité de négociation, dans un lieu de travail donné, un avis faisant état du poste à pourvoir est affiché durant sept (7) jours civils sur un tableau d’affichage fourni à cette fin dans le lieu de travail. L’avis en question indique la classe d’emplois, le quart de travail, les heures de travail et la date de l’affichage. Seuls les employés et employées du lieu de travail en question ayant réussi leur période d’essai peuvent postuler un tel poste dans le délai susmentionné.

Les employés et employées qui souhaitent postuler pour le poste vacant ou nouvellement créé en avisent par écrit la représentante ou le représentant de l’entreprise désigné à cette fin.

13.02 La candidate ou le candidat retenu est choisi en fonction de l’ancienneté, en autant qu’elle ou il soit qualifié pour effectuer le travail habituellement requis. Si l’affichage ne permet pas de pourvoir au poste vacant ou au poste nouvellement créé, l’entreprise se réserve le droit de recourir à l’embauche externe. L’employée ou l’employé choisi dispose d’une période raisonnable pour se familiariser avec les tâches de la classe d’emplois. Cette période est établie par l’entreprise de manière raisonnable pour le travail de manœuvre, mais en aucun cas ne peut excéder quatre (4) heures, et, dans le cas de la saisie de données, ne peut en aucun cas excéder sept heures et demie (7,5). L’employée ou l’employé choisi reçoit les directives habituelles au début de la période de familiarisation et est évalué de manière juste et raisonnable par l’entreprise durant la période de familiarisation. Si l’employée ou l’employé ne réussit pas la période de familiarisation ou choisit de refuser l’emploi durant cette période, elle ou il retourne dans la classe d’emplois qu’elle ou il occupait auparavant.

Pour être réputé « qualifié », l’employé ou l’employée doit avoir terminé la période d’essai et,

within a reasonable period of time as per the paragraph above, be able to fulfill the operational requirements of the job classifications as required from time to time by Canada Post.

13.03 The successful applicant shall not be entitled to bid on any other vacancy until the successful applicant has worked at least three (3) months in the posted position.

13.04 Any permanent vacancy resulting from the placing of the successful applicant in the position so posted will also be posted, but any further resulting vacancy shall be filled by the Company without posting.

dans un délai raisonnable, tel que défini ci-dessus, être en mesure de satisfaire aux besoins opérationnels de la classe d'emplois, tel que requis de temps à autre par Postes Canada.

13.03 La candidate ou le candidat retenu doit occuper le poste obtenu par affichage pendant au moins trois (3) mois avant de pouvoir postuler à un autre poste vacant.

13.04 Tout poste permanent qui devient vacant en raison de l'octroi du poste affiché à la candidate ou au candidat retenu est lui aussi affiché, mais l'entreprise peut pourvoir à tout autre poste qui devient vacant en raison de ce nouvel affichage sans recourir à un autre affichage.

13.05 The Company shall have the right to fill any job classification vacancy from within the bargaining unit, or where operational circumstances permit volunteers from within the bargaining unit, or from outside the bargaining unit on a temporary basis due to a vacancy resulting from resignation, abandonment of work, illness, accident, vacation, leave of absence, temporary transfer or temporary promotion, as well as any vacancy created during the period while the vacancy is being filled under this Article.

It is acknowledged by the Union that the Company shall have the right to hire on a temporary basis from outside of the bargaining unit employees to work during the Christmas season, November 1st – December 31st and that said individuals will not be subject to the terms and conditions of the present Collective Agreement.

It is acknowledged by the Company that every employee within the Bargaining Unit must be offered a minimum of thirty-seven and a half (37.5) hours per week prior to hiring individuals mentioned in the paragraph above.

13.06 Each applicant will be informed in writing of the outcome of the job posting within five (5) working days of any final decision having been made.

13.07 The Company will advise the Union when a permanent vacancy or a permanently newly-created position is posted and/or has been filled in accordance with this Article.

13.05 L'entreprise a le droit de faire appel à un membre de l'unité de négociation ou, lorsque les besoins opérationnels le permettent, à une personne volontaire à l'intérieur de l'unité de négociation ou de l'extérieur de l'unité de négociation, pour pourvoir, de façon temporaire, à un poste qui devient vacant dans une classe d'emplois par suite d'une démission, d'un abandon de poste, d'une maladie, d'un accident, d'un congé annuel, d'un congé autorisé, d'une mutation temporaire ou d'une promotion temporaire, ainsi que de toute autre vacance qui survient durant la période pendant laquelle elle pourvoit à un poste conformément au présent article.

Le Syndicat reconnaît que l'entreprise a le droit d'embaucher, de façon temporaire, des personnes de l'extérieur de l'unité de négociation pour travailler durant la période des Fêtes, soit du 1^{er} novembre au 31 décembre, et que ces personnes ne sont pas assujetties aux modalités de la présente convention collective.

L'entreprise reconnaît qu'elle doit offrir à chaque employée ou employé membre de l'unité de négociation un minimum de trente-sept heures et demie (37,5) de travail par semaine avant d'embaucher des personnes de l'extérieur, aux termes du paragraphe précédent.

13.06 Chaque candidate ou candidat est avisé par écrit du résultat de l'affichage dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision finale.

13.07 Lorsque l'entreprise affiche un poste permanent devenu vacant ou nouvellement créé ou pourvoit à ce poste, elle en informe le Syndicat conformément au présent article.

13.08 Where the company intends to create a new classification it shall notify the union in writing. The parties shall meet in an effort to reach an agreement on the new classification.

If no agreement is reached, the company may implement the new classification and the union may refer the dispute to an arbitrator chosen by the parties or by the Minister of Labour.

However, if the new classification is required and beyond the Company's control, the Company agrees to discuss with the union the rate of pay for the newly created job classification prior to the rate being installed. If the parties fail to agree on the new rate, they shall install the new rate proposed by the Company and the Union shall have the right to grieve whether or not the rate is appropriate.

13.09 An employee who is temporarily transferred or assigned to a higher-paying job classification, shall be paid the rate of pay for the job classification to which he or she has been transferred or assigned during such temporary transfer or assignment if the temporary transfer exceeds beyond one (1) working day.

13.10 An employee who is temporarily transferred or assigned to a lower paying job classification shall be paid his or her rate of pay for the job classification from which he or she been transferred during such temporary transfer or assignment.

13.08 Lorsque l'entreprise entend créer une nouvelle classe d'emplois, elle en informe le Syndicat par écrit. Les parties se réunissent dans le but de conclure une entente relative à la nouvelle classe d'emplois.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'entreprise peut créer la nouvelle classe d'emplois et le Syndicat peut renvoyer le litige à un arbitre choisi par les parties ou par le ministre du Travail.

Toutefois, si la création de la nouvelle classe d'emplois est nécessaire et relève de circonstances indépendantes de la volonté de l'entreprise, l'entreprise accepte de discuter avec le Syndicat du taux de salaire de la nouvelle classe d'emplois avant que le taux n'entre en vigueur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le nouveau taux, l'entreprise met en vigueur le taux qu'elle propose et le Syndicat a le droit de déposer un grief visant à déterminer si le taux est approprié.

13.09 L'employée ou l'employé qui est muté ou affecté de manière temporaire à une classe d'emplois mieux rémunérée reçoit le taux de salaire de la classe d'emplois à laquelle elle ou il a été muté ou affecté de manière temporaire pendant sa mutation ou son affectation temporaire si celle-ci dure plus d'un (1) jour ouvrable.

13.10 L'employée ou l'employé qui est muté ou affecté de manière temporaire à une classe d'emplois moins bien rémunérée continue de recevoir le taux de salaire de la classe d'emplois qu'elle ou il occupait pendant sa mutation ou son affectation temporaire.

Article 14 - Health And Safety

14.01 The Company and the Union agree that they shall comply with the provisions of the *Canada Labour Code Part II* (the “Code”) and, without limitation, the provisions with respect to an employee’s right to refuse to work if in danger, as addressed in said *Part II* of the *Code*, and, in so doing, in accordance with the *Code*, as amended from time to time. There will be established a joint health and safety committee at each of the Company’s locations:

Montreal – two (2) Management Representative / 2 Union Representative;

Vancouver - two (2) Management Representative / 2 Union Representative;

Mississauga – two (2) Management Representatives / 2 Union Representatives;

14.02 The Company, the Union and the employees agree to cooperate in the prevention of accidents and the promotion of safety and health of the employees during the hours of their employment.

14.03 The parties agree that it is the responsibility of each employee to work safely, to perform his/her job properly in accordance with established procedures, and to wear proper apparel and personal protective equipment, as required or as provided to the employee by the Company.

Article 14 - Santé et sécurité

14.01 L’entreprise et le Syndicat conviennent de se conformer aux dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* et, sans s’y limiter, aux dispositions relatives au droit d’une employée ou d’un employé de refuser d’effectuer un travail dangereux, tel que prévu à la partie II du *Code*, et à ses modifications successives, et d’établir, conformément au *Code*, un comité mixte de santé et de sécurité dans chacun des lieux de travail de l’entreprise.

Montréal : deux (2) représentantes ou représentants patronaux, deux (2) représentantes ou représentants syndicaux;

Vancouver : deux (2) représentantes ou représentants patronaux, deux (2) représentantes ou représentants syndicaux;

Mississauga : deux (2) représentantes ou représentants patronaux, deux (2) représentantes ou représentants syndicaux;

14.02 L’entreprise, le Syndicat et les employées et employés conviennent de collaborer à la prévention des accidents et à la promotion de la santé et de la sécurité des employées et employés durant leurs heures de travail.

14.03 Les parties reconnaissent que chaque employée ou employé a la responsabilité de travailler de manière sécuritaire, d’exercer ses tâches correctement, selon les procédures établies, et de porter des vêtements appropriés et l’équipement de protection individuelle, tel que requis ou fourni à l’employée ou l’employé par l’entreprise.

Article 15 – Leaves of Absence

15.01 Maternity leave, parental leave, compassionate care leave, bereavement leave, sick leave and leave of absence for members of the reserve force shall be afforded to employees in accordance with the *Canada Labour Code*, Part III, as amended from time to time.

15.02 Annual Vacations and General Holidays

Annual vacations and general holidays shall be afforded to employees in accordance with the *Canada Labour Code*, Part III, as amended from time to time.

Article 15 – Congés autorisés

15.01 Les employés et employées ont droit au congé de maternité, au congé parental, au congé de soignant, au congé de décès, au congé de maladie et au congé pour les membres de la force de réserve, conformément à la partie III du *Code canadien du travail* et à ses modifications successives.

15.02 Congés annuels et jours fériés

Les employées et employés ont droit aux congés annuels et aux jours fériés prévus à la partie III du *Code canadien du travail*, et à ses modifications successives.

Article 16 – Layoff and Recall

16.01 In the event of a layoff, save and except for a layoff as contemplated under clause 16.03, the procedure as set out below shall apply:

- (a) An employee, upon being laid off, shall have the right to exercise his/her job classification seniority to bump the most junior employee in the same job classification.
- (b) Where the most junior employee within a job classification is laid off or bumped from his/her job classification, or where a laid off or bumped employee cannot bump within his/her job classification, the employee has the right to exercise his/her location-wide seniority to bump the most junior employee within his/her respective location, provided the employee is qualified to perform the required work without additional training.

To be deemed “qualified” the employee must have completed his or her probationary period and within a reasonable familiarization period of time as determined by the company acting reasonably, be able to fulfill the operational requirements of the job classifications as required from time to time by Canada Post.

- (c) Employees will be recalled to available work using the same principle as above.

16.02 Whenever it becomes necessary to effect a layoff, the Company will provide as much advance notice as possible. The Union will also be advised of the layoff and provided with the names of employees designated for layoff.

16.03 Clauses 16.01 and 16.02 shall not apply in

Article 16 – Mise à pied et droits de rappel

16.01 Lors d’une mise à pied, sauf en ce qui a trait à une mise à pied au sens de la clause 16.03, la procédure suivante s’applique :

- a) L’employée ou l’employé mis à pied a le droit d’exercer ses droits d’ancienneté pour supplanter l’employée ou l’employé de la même classe d’emplois ayant le moins d’ancienneté.
- b) Lorsque l’employée ou l’employé ayant le moins d’ancienneté dans une classe d’emplois est mis à pied ou supplanté, ou lorsque l’employée ou l’employé mis à pied ou supplanté ne peut supplanter un autre employé ou employée dans sa classe d’emplois, elle ou il a le droit d’exercer ses droits d’ancienneté à l’intérieur de son installation pour supplanter l’employée ou l’employé ayant le moins d’ancienneté dans son lieu de travail respectif, en autant que l’employée ou l’employé soit qualifié pour effectuer le travail requis sans nécessiter de formation additionnelle.

Pour être réputé « qualifié », l’employé ou l’employée doit avoir terminé sa période d’essai et, à la suite d’une période de familiarisation raisonnable, tel qu’établie par l’entreprise agissant de manière raisonnable, être en mesure de satisfaire aux besoins opérationnels des classes d’emplois, tel que requis de temps à autre par Postes Canada.

- c) Les employées et employés sont rappelés au travail selon le même principe que précédemment indiqué.

16.02 Lorsqu’une mise à pied s’avère nécessaire, l’entreprise donne autant de préavis que possible. Le Syndicat est informé de la mise à pied et du nom des employées et employés qui doivent faire l’objet de la mise à pied.

16.03 En cas de réduction temporaire de

the case of a temporary reduction of the workforce for the balance of any shift. In this regard, clause 12.04 will apply.

16.04 All probationary employees will be laid off prior to any employee who has successfully completed his/her probationary period.

16.05 It shall be the employee's responsibility to keep the Company notified in writing as to any change of his/her address or telephone number so that they will be up to date at all times.

16.06 In the event that more than one employee is hired on the same date, the Company will assign seniority standing in alphabetical order based on the employee's surname at date of hire.

l'effectif pour le reste d'un quart de travail, les clauses 16.01 et 16.02 ne s'appliquent pas, mais la clause 12.04 s'applique.

16.04 Les employés et employées à l'essai sont mis à pied avant tout employé ou employée ayant réussi sa période d'essai.

16.05 Il incombe à l'employée ou l'employé d'informer l'entreprise, par écrit, de tout changement d'adresse ou de numéro de téléphone, de sorte que cette information soit à jour en tout temps.

16.06 Si plus d'un employé ou employée est embauché à la même date, l'entreprise attribue le rang d'ancienneté en fonction de l'ordre alphabétique du nom de famille de l'employée ou l'employé à la date d'embauche.

Article 17 – Wages

17.01 An employee shall receive the hourly rate of pay corresponding to his or her classification as set out in Appendix A.

17.02 Notwithstanding the above paragraph, any employee whose hourly rate is higher than the rates found in Appendix A shall be red circled until such time as their rates equal that of their classification.

Article 18 – Health and Welfare Benefits

18.01 Employees shall continue to be afforded an opportunity to participate in the Company's health and welfare benefit programs as presently in effect.

Article 19 – Duration

19.01(a) Term of Agreement

The term and conditions of the Collective Agreement are effective and binding on the Company and the Union from the day on which the Collective Agreement is signed until February 29, 2016.

(b) Extension of the Agreement

The Collective Agreement shall remain in full force and effect until the signing of new Collective Agreement or until the requirements of section 89(1) of the *Canada Labour Code* have been met.

Article 17 – Salaires

17.01 L'employée ou l'employé reçoit le taux de salaire horaire correspondant à sa classe d'emplois, tel qu'il est énoncé à l'annexe « A ».

17.02 Malgré la clause 17.01, l'employée ou l'employé rémunéré à un taux horaire supérieur à celui énoncé à l'annexe « A » voit son salaire bloqué jusqu'à ce que son taux de salaire corresponde à celui de sa classe d'emplois.

Article 18 – Régime d'avantages sociaux

18.01 Les employées et employés se voient offrir la possibilité de participer aux programmes d'avantages sociaux de l'entreprise qui sont en vigueur.

Article 19 – Durée

19.01 a) Durée de la convention collective

Les dispositions de la convention collective lient l'entreprise et le Syndicat à partir de la date de la signature de la convention collective jusqu'au 29 février 2016.

b) Prolongation de la convention collective

La présente convention collective demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective ou jusqu'à ce que les conditions du paragraphe 89(1) du *Code canadien du travail* soient remplies.

(c) Notice to Bargain

Either party to this Agreement may, within four (4) months immediately preceding the date of expiration of the term of the Collective Agreement, by notice, require the other party to commence collective bargaining. Within twenty (20) working days after notice to bargain has been given, the parties shall enter into negotiations.

c) Avis de négocier

L'une ou l'autre des parties à la présente convention collective peut, sur avis, au cours des quatre (4) mois qui précèdent immédiatement la date d'expiration de la présente convention collective, demander à l'autre partie d'entamer la négociation collective. Dans les vingt (20) jours qui suivent l'envoi d'un tel avis, les parties entameront les négociations.

Appendix A

CLASSIFICATIONS AND WAGES

<u>Classification</u>	<u>Date of *Ratification</u>	<u>**January 1, 2015</u>	<u>***January 1, 2016</u>
General Help	\$12.75	\$13.00	\$13.25
Data Entry	\$12.75	\$13.00	\$13.25
Team Leader	\$12.75	\$13.00	\$13.25

*Note: In accordance with Article 17.02, all employees earning in excess of \$12.75 as of date of ratification will receive, for all hours regularly worked up to and including December 31, 2014, a one-time payment, less required deductions, equivalent to the difference between the employee's wage rate as of date of ratification and \$12.75, up to a maximum of \$.25 per regular hour worked.

**Note: In accordance with Article 17.02, all employees earning in excess of \$13.00 as of January 1, 2015 will receive, for all hours regularly worked up to and including December 31, 2015, a one-time payment, less required deductions, equivalent to the difference between the employee's wage rate as of January 1, 2015 and \$13.00, up to a maximum of \$.25 per regular hour worked.

***Note: In accordance with Article 17.02, all employees earning in excess of \$13.25 as of January 1, 2016 will receive, for all hours regularly worked up to and including February 29, 2016, a one-time payment, less required deductions, equivalent to the difference between the employee's wage rate as of January 1, 2016 and \$13.25, up to a maximum of \$.25 per regular hour worked.

Annexe « A »

CLASSES D'EMPLOIS ET SALAIRES

<u>Classes d'emplois</u>	<u>À la date de *ratification</u>	<u>**1^{er} janvier 2015</u>	<u>***1^{er} janvier 2016</u>
Aide générale	12,75 \$	13 \$	13,25 \$
Commis à la saisie des données	12,75 \$	13 \$	13,25 \$
Chef d'équipe	12,75 \$	13 \$	13,25 \$

*Remarque : Conformément à la clause 17.02, tous les employés et employées qui gagnent plus de 12,75 \$ l'heure à la date de ratification recevront, pour toutes les heures travaillées jusqu'au 31 décembre 2014 inclusivement, un montant forfaitaire correspondant à la différence entre 12,75 \$ et le taux horaire de l'employé ou employée à la date de ratification, jusqu'à concurrence de 0,25 \$ par heure régulière travaillée. Les retenues obligatoires seront déduites du montant forfaitaire.

**Remarque : Conformément à la clause 17.02, tous les employés et employées qui gagnent plus de 13,00 \$ l'heure au 1^{er} janvier 2015 recevront, pour toutes les heures travaillées jusqu'au 31 décembre 2015 inclusivement, un montant forfaitaire correspondant à la différence entre 13,00 \$ et le taux horaire de l'employé ou employée au 1^{er} janvier 2015, jusqu'à concurrence de 0,25 \$ par heure régulière travaillée. Les retenues obligatoires seront déduites du montant forfaitaire.

***Remarque : Conformément à la clause 17.02, tous les employés et employées qui gagnent plus de 13,25 \$ l'heure au 1^{er} janvier 2016 recevront, pour toutes les heures travaillées jusqu'au 29 février 2016 inclusivement, une somme forfaitaire correspondant à la différence entre 13,25 \$ et le taux horaire de l'employé au 1^{er} janvier 2016, jusqu'à concurrence de 0,25 \$ par heure régulière travaillée. Les retenues obligatoires seront déduites du montant forfaitaire.

ANNEXE « B »	APPENDIX “B”
<u>AVIS DE CHANGEMENT DE STATUT</u>	<u>NOTICE OF CHANGE OF STATUS</u>
Partie 1 <u>Nouveau statut</u> Nom : _____ N° d’employée ou employé : _____ Classe d’emplois : _____ Poste : Plein temps _____ Temps partiel _____ Date du changement : _____	Section 1 <u>New Status</u> Name: _____ Employee Number: _____ Classification: _____ Position: Full Time _____ Part Time _____ Date of Change: _____
Partie 2 <u>Statut avant le changement</u> Nom : _____ N° d’employée ou employé : _____ Classe d’emplois : _____ Poste : Plein temps _____ Temps partiel _____ Date du changement : _____	Section 2 <u>Status Prior to Change</u> Name: _____ Employee Number: _____ Classification: _____ Position: Full Time _____ Part Time _____ Date of Change: _____
Partie 3 <u>Raison du changement</u> Nouvelle embauche le _____ Réaffectation le _____ Démission le _____ Retraite le _____ Congédiement le _____ Décès le _____ En congé le _____ Retour de congé le _____ Mise à pied le _____	Section 3 <u>Reason For Change</u> New Hire _____, Reassignment _____, Resigned _____, Retired _____ Discharged _____, Deceased _____, On Leave _____ Return from Leave _____, Lay Off _____

DATED at Ottawa this 14th day of November,
2014.

SIGNÉ à Ottawa, le 14 novembre 2014.

For the Union / Pour le Syndicat

For the Company / Pour l'entreprise

Ken Hum

Nicolette Mueller

Chris Kusch

Luiza Albutetu

Carl Girouard

Philippe Arbour

Cathy Kennedy

CK/pr cope225 /oc/rg cope 225 / scfp 1979

TOR_LAW\ 8535963\3