

NOM

No. 02378-8

7721

C.A.E.	7721	NO.CONV.	23788
AFFIL.	7	NB.EMPL.	15
EMP.COUV.	19	ET.GEOG.	6546 63
PERS.VIS.	0	NO.ACC.	M08404002

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8404-02
Date	Signature: 82-07-05 Réception: 82-07-12	Durée: Du 82-03-01 Au 85-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective: 15

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Canadien des Officiers de Marine Marchande (FAT COI CTC FTQ) Att.: M. Albert Robillard 9670 rue Notre-Dame Est Montréal, Qué H1L 3P8	<input type="checkbox"/> Déposant Dorchester University Holding Ltd 630 boul Dorchester Ouest Montréal, Qué H3B 1S9

Unité de négociation

E.V.: Edifice C.I.L. House

Tous les mécaniciens de machines fixes et leurs aides à l'exception du mécanicien en chef et son adjoint et toutes autres personnes automatiquement exclues par la Loi

Région	06-06	Activité	4049 (6)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Kenneth David</i>	82-07-21

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 /sg

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: DORCHESTER UNIVERSITY HOLDINGS LIMITED
(ci-après appelée "la Compagnie")

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE
(ci-après appelé "Le Syndicat")

1. BUT DE LA CONVENTION

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

2. RECONNAISSANCE

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

3. DROITS DE LA DIRECTION

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



4. SECOURS SYNDICAL

- 4.01 Comme condition d'emploi, tout employé devra être membre du Syndicat et paiera sa cotisation syndicale au premier prélèvement des cotisations suivant son engagement.
- 4.02 La Compagnie consent à retenir mensuellement sur le salaire de tous les employés régis par la présente convention collective la cotisation syndicale et à rendre au Syndicat les sommes ainsi retenues. La cotisation syndicale, accompagnée de la liste des salariés pour lesquels la cotisation a été déduite, sera remise au Syndicat à son siège social, au bureau de Montréal, P.Q., avant le quinzième (15e) jour du mois suivant. Les cotisations seront prélevées en quatre (4) versements égaux mensuels.
- 4.03 La cotisation syndicale mensuelle sera le montant équivalant au salaire de deux (2) heures de travail à leur taux de salaire horaire respectif pour le mois durant lequel la cotisation est payable. Les montants des cotisations syndicales seront inscrits sur les T-4 et TP-4 des employés.
- 4.04 La Compagnie ne sera pas tenue, en vertu du présent article, de congédier un employé parce que le Syndicat l'aura éliminé de ses cadres ou parce que le Syndicat aura rejeté sa demande d'adhésion. Cependant, la Compagnie sera tenue de mettre à pied l'employé qui refuse de faire une application pour devenir membre du Syndicat.

après trente (30) jours de service au sein
de la Compagnie, ou dans le cas où il refuse de payer
les droits d'initiation nouveaux ou les cotisations
mensuelles normales, à condition que ceux-ci ne
soient pas discriminatoires selon la constitution
du Syndicat.

4.05 La Compagnie s'engage à avertir par téléphone et
confirmer par écrit au représentant du Syndicat à son
bureau chef tout poste qui deviendra vacant ou tout
nouveau poste pour lequel la Compagnie a besoin d'un
nouvel employé et ceci dans les vingt-quatre (24)
heures de la démission ou du renvoi d'un employé ou
de la création d'un nouveau poste, mais la Compagnie
ne sera pas tenue d'engager les nouveaux employés
exclusivement par le bureau du Syndicat.

4.06 La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche des
avis sur le tableau fourni par la Compagnie concernant
les élections, assemblées et autres activités syndicales,
cependant ces avis doivent être soumis pour approbation
au chef mécanicien ou à son représentant avant
l'affichage.

4.07 Sur préavis raisonnable au chef mécanicien ou à son
représentant autorisé, la Compagnie permet le libre
accès à ses locaux à un représentant accrédité du
Syndicat et celui-ci devra informer le chef mécanicien
lors de son arrivée.

4.08

a) Deux (2) membres de l'unité de négociation choisis par et représentant les employés concernés, seront présents lors des négociations de la convention collective avec les officiers de la Compagnie.

b) Lorsque lesdits membres doivent s'absenter de leur travail dû aux dispositions de section a) de cet article, ils seront payés au taux horaire établi dans cette entente, s'ils sont censés à travailler ce jour-là. Un minimum de quatre (4) heures au taux horaire de base sera payé aux délégués d'atelier lorsque les négociations surviennent lors de leur jour de congé.

5.

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

5.01

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

5.02

Tout employé assujéti à la présente convention qui désire formuler un grief au sens du Code du travail de la province de Québec doit le présenter pour enquête et considération de la manière ci-après décrite:

Première étape

Un salarié soumet son grief par écrit et signé par lui-même accompagné par son délégué d'atelier au chef mécanicien dans les cinq (5) jours du fait

y donnant lieu. Le chef mécanicien donnera sa réponse écrite au grief dans les cinq (5) jours qui suivent.

Deuxième étape

A défaut de règlement, le délégué d'atelier au nom du salarié soumettra le grief au gérant de l'édifice, ou, dans l'absence de ce dernier à son remplaçant dans un délai de cinq (5) jours suivant la réponse du chef mécanicien. Le gérant de l'édifice donnera sa réponse écrite dans les huit (8) jours suivant la référence du grief à la deuxième étape.

5.03

A défaut de règlement, le représentant autorisé du Syndicat au nom du salarié, peut porter le grief à l'arbitrage selon les dispositions qui suivent, en donnant un avis écrit à la Compagnie dans un délai de dix (10) jours suivant la réponse du gérant de l'édifice à la deuxième étape.

a) Les deux (2) parties conviennent d'appointer les trois (3) arbitres suivants: Raymond Lebon, Harvey Frumkin et Roland Tremblay afin de siéger dans le cas d'arbitrage. Les arbitres siégeront à tour de rôle pour chaque cas d'arbitrage.

b) Si l'arbitre appointé ne pouvait siéger en raison de décès, d'incapacité ou de démission, ou pour toute autre raison, l'autre arbitre sera demandé pour combler la vacance, selon la procédure prévue au paragraphe a) pour la nomination de l'arbitre.

c) Un compte-rendu de la dispute ou de la question soumise à l'arbitrage sera préparé, soit conjointement ou séparément à l'arbitre dans les dix (10) jours suivant sa nomination ou dans tout autre délai convenu entre les parties. L'arbitre siègera dans les meilleurs délais suivant sa nomination à moins qu'il en soit autrement et mutuellement convenu entre les deux (2) parties concernées et l'arbitre devra rendre sa décision dès que possible.

d) La décision de l'arbitre se limitera au grief. La décision ne modifiera, n'amplifiera, ne changera ou n'ignorerà aucune des dispositions de cette convention. Les décisions de l'arbitre prises en vertu de cet article seront finales et lieront la Compagnie, le Syndicat et tous les employés concernés.

e) Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre seront payés par la partie qui aura été trouvée en défaut par l'arbitre. Si l'arbitre rend, en rapport avec un grief donné, une sentence selon laquelle ni l'une ni l'autre des parties n'est dans son droit, l'arbitre devra diviser la somme totale des dépenses, honoraires et frais entre les deux parties en deux parts proportionnées à la part de responsabilité de chacune des deux parties dans les événements qui ont donné lieu au grief.

5.04 La nature du grief ainsi que les articles de la convention qui sont censés avoir été violés doivent être précisés

dans l'exposé écrit du grief. Un autre
clérical dans la présentation d'un grief n'affecte
pas son invalidité.

5.05

Si la Compagnie, par ses représentants, néglige de
procéder dans les délais énumérés au présent article,
le Syndicat peut procéder à la prochaine étape ou
l'arbitrage, selon le cas.

5.06

Afin de permettre l'étude de certains cas particuliers,
les délais prévus au présent article peuvent être
prolongés sur demande et avec le consentement écrit
des parties, la Compagnie et le Syndicat.

5.07

Tous les intervalles de temps mentionnés dans le présent
article excluent les samedis, dimanches, les jours
fériés ainsi que le jour de la présentation du grief.

5.08

Tout grief impliquant trois (3) employés ou plus
peut être directement soumis par le délégué d'atelier
à la deuxième (2e) étape de la procédure de grief
pourvu que le grief soit signé par au moins trois (3)
employés qui se croient lésés et par le délégué
d'atelier.

5.09

Les ententes intervenues entre les représentants
des parties au cours de la procédure ci-haut décrite,
pour régler tout grief doivent être constatées par
écrit et signées par les représentants dûment autorisés

de la Compagnie et du Syndicat. Le tout en
ententes écrites et signées devant les deux (2)
parties et les employés régis par la présente
convention.

5.10 La Compagnie sera avisée par écrit dans les quinze
(15) jours suivant la signature de la convention
collective lequel des employés sera comme délégué
d'atelier ainsi que de tout changement subséquent.

5.11 La Compagnie, de son côté, a le droit de soumettre
un grief, par écrit, au Syndicat lorsque la
Compagnie considère ceci justifié. Une rencontre
entre les deux (2) parties devra avoir lieu dans
les dix (10) jours de la réception du grief par le
Syndicat. Si le grief n'est pas réglé dans les
dix (10) jours qui suivent cette rencontre ou s'il
n'y a pas de rencontre par la faute du Syndicat,
la Compagnie pourra soumettre le grief à l'arbitrage
en donnant un avis écrit au Syndicat et en procédant
ensuite selon les paragraphes de a) à e) inclusivement
de l'article 5.03.

6. GREVES ET LOCK-OUT

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

a) Le Syndicat ne déclarera pas de grève ni d'arrêt
de travail et n'autorisera aucun employé
à faire une grève ou un arrêt de travail.

et toute violation de la présente clause autorisera la Compagnie à déclarer d'urgence les intérêts du Syndicat.

b) La Compagnie ne déclarera pas et ne provoquera pas de lock-out affectant les employés.

c) Aux fins de la présente convention collective, il est entendu que le refus d'un employé de franchir une ligne de piquetage légalement établie concernant l'Edifice C.I.L. House à cause d'un différend entre la Compagnie et tout syndicat représentant les autres employés de la Compagnie, ne sera pas interprété comme une violation de la présente convention collective et ne constituera pas un motif de congédiement.

7. HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

7.01 La convention collective couvre les heures de jour et de rotation.

7.02 Les heures travaillant sur les quarts (rotations) de rotation:- La semaine de travail est établie à quarante (40) heures du lundi 00:00 au dimanche 24:00 heures, selon les cédules des heures régulières de travail ci-annexées.

7.03 a) 1. Les employés travaillant sur les quarts réguliers le dimanche de 00:00 à 24:00, seront rémunérés pour les premières huit (8) heures au taux horaire de une fois et demie (1½).
2. Lorsque les employés doivent continuer à travailler le dimanche lorsque leur huit (8) heures de travail sont complétées, les premières quatre (4)

heures ainsi travaillées seront payées au taux horaire double (2) et toutes les heures en surplus de douze (12) heures ainsi travaillées leur seront payées au taux de deux fois et demie (2½) le taux horaire.

b) Les employés travaillant sur leur quart régulier le samedi soir de 00:00 à 24:00 recevront une prime de un dollar cinquante cents (\$1.50) l'heure. Effectif le 1er mars 1983 - un dollar soixante-quinze cents (\$1.75) l'heure et effectif le 1er mars 1984 - deux dollars (\$2.00) l'heure. Pour toutes heures ainsi travaillées.

7.04

a) 1. Les heures de travail de tous les employés qui travaillent de jour seront de 08:00 à 16:00 du lundi au vendredi.

2. Les heures de travail de tous les employés qui travaillent le soir seront de 16:00 à 24:00.

b) Lorsque les employés doivent continuer à travailler lorsque leurs huit (8) heures de travail sont faites, les premières deux (2) heures ainsi travaillées seront payées au taux d'une fois et demie (1½) le taux horaire et toutes les heures en surplus de dix (10) heures ainsi travaillées leur seront payées au taux horaire double (2). Les employés faisant du surtemps qui termineront après 1:30 a.m., leurs frais de taxi leur seront remboursés. Ceci ne s'applique pas aux employés travaillant sur les quarts.

c) Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir quitté son endroit de travail, il recevra un minimum de quatre (4) heures de surtemps au taux de deux fois (2) le taux horaire.

d) Lorsque l'employé qui est en quart est appelé à ne pas se présenter au travail, la Compagnie devra lui payer un minimum de quatre (4) heures au taux horaire double (2), de lundi au samedi, et s'il est appelé le dimanche, il sera rémunéré au taux de temps double et demi (2½).

e) Si un employé est appelé par la Compagnie à travailler avant que son quart régulier débute, il recevra un minimum de quatre (4) heures de surtemps au taux d'une fois et demi (1½) le taux horaire. Il travaillera la balance de son quart, soit huit (8) heures, à son taux régulier. S'il est appelé un dimanche, le taux sera de deux fois (2) son taux horaire régulier.

f) Il sera alloué une demi-heure pour le repas, sans perte de salaire aux employés qui doivent travailler plus de deux (2) heures supplémentaires lors d'une journée régulière de travail. Si un employé n'a pas été avisé avant son départ de quitter lui qu'il ferait du surtemps pour plus de deux (2) heures après son quart régulier de travail, la Compagnie devra lui payer un repas dont les frais n'excéderont pas cinq dollars (\$5.00) et payés dans la même période de paye.

g) Une journée de travail est considérée comme étant de 00:00 à 24:00 heures.

7.05

Bonus pour quart:

Tous les employés recevront une prime de trente cent.

(30.30) l'heure pour chaque heure travaillée
durant une journée. Cette prime ne
s'appliquera pas au contremaître de jour et
aux trois (3) aides travaillant toujours de jour,
mais cette prime s'appliquera aussi à tous les
employés de toutes les classifications pour
chaque heure travaillée en temps supplémentaire.

7.06 Répartition du temps supplémentaire pour chaque
classification.

La Compagnie consent que les heures de surtemps
seront divisées autant que possible également entre
les employés qui sont disponibles dans leur
classification respective et capables d'accomplir
ce travail. Si aucun employé dans cette
classification est disponible, alors un employé
d'une autre classification capable d'accomplir
ce travail pourra être choisi.

7.07 La rotation des quarts (shifts) sera comme suit:
de 24:00 à 08:00
de 08:00 à 16:00
de 16:00 à 24:00

7.08 La cédule régulière de travail ne sera pas changée
durant la présente convention collective à moins
d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat
et selon la cédule des heures de travail
ci-annexée.

SALAIRE

9.01 Voir appendice "A" ci-jointe.

RETROACTIVITE

9.01 La rétroactivité couvrira toutes les classes constantes depuis le 1er mars 1962.

10. FETES STATUTAIRES

10.01 Un employé sera payé au taux de trois fois (3) son taux horaire régulier pour toutes les heures normales de travail, travaillées selon sa cédule de travail, et temps triple et demi (3½) pour toutes les heures travaillées en surplus de ces heures normales de travail, pour les jours fériés suivants:

Jour de l'An	Jour du Souvenir
2 janvier	Confédération
Vendredi Saint	Fête du Travail
Lundi de Pâques	Action de Grâce
Fête de la Reine	Noël
St-Jean-Baptiste	25 décembre

10.02 Un employé qui ne travaille pas sur un jour de fête recevra un montant équivalent à son taux horaire régulier pour chaque heure indiquée selon sa cédulé normale de travail.

10.03 Si un de ces jours fériés tombe un samedi ou un dimanche, lundi suivant ou le vendredi précédent sera considéré comme fête statutaire, pour les employés travaillant du lundi au vendredi. Pour les employés travaillant sur les quarts de rotation les jours fériés demeureront les samedis et les dimanches et ils seront rémunérés à temps triple et demi (3½) pour toutes les heures travaillées le dimanche.

11.04 - Les mécaniciens et chauffeurs de maintenance et les aides ne remplaceront pas les mécaniciens de machines fixes et les chauffeurs de bouilloires travaillant sur les quarts de rotation le jeudi lors des fêtes statutaires.

11. VACANCES PAYÉES

11.01 La Compagnie s'engage à accorder des vacances payées à tous les employés qui y ont droit selon les exigences de la loi du salaire minimum et de ses règlements.

11.02 Les employés qui, au premier mai de chaque année, auront complété une année (1) d'emploi continu ou plus avec la Compagnie auront droit à deux (2) semaines de vacances annuelles rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) de leur salaire gagné à cette date.

11.03 a) Les employés qui au premier mai de chaque année auront complété trois (3) années ou plus d'emploi continu avec la Compagnie auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné.

b) Les employés qui, au premier mai de chaque année, auront complété cinq (5) années ou plus d'emploi continu avec la Compagnie, auront droit à trois (3) semaines de vacances rémunérées au taux de sept pour cent (7%) de leur salaire gagné à cette date.

c) Les employés qui au 1er mai de chaque année, auront complété huit (8) années ou plus de service continu avec la Compagnie auront droit à quatre (4) semaines de vacances rémunérées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné à cette date.

11.04 Les journées de vacances peuvent être prises en tout temps durant l'année. Les employés travaillant sur les quarts, ne pourront prendre de vacances entre le 15 décembre et le 15 janvier. Les vacances peuvent être échelonnées sur des périodes non continues, mais pas moins d'une (1) semaine à la fois. Les journées de vacances doivent être prises avant le 30 avril de chaque année et ne peuvent pas s'accumuler pour l'année suivante.

11.05 L'ancienneté acquise dans d'autres classifications sera valable pour les modalités de paiement et le choix des périodes de vacances.

11.06 Les employés devront au plus tard le 15 avril de l'année en cours afficher leur période de vacances pour la période du 1er mai au 1er octobre, et au plus tard le 15 septembre pour la période du 1er octobre au 30 avril, donnant la priorité des deux (2) premières semaines de vacances pour chaque période selon l'ancienneté établie au paragraphe 11.05. Et après ces dates, un employé qui n'a pas affiché la période de ses vacances, ne pourra pas prendre une période déjà choisie par un autre employé même s'il a plus d'ancienneté.

11.07

Un jour de fête légale qui survient durant la période de vacances d'un employé lui sera accordé. Ce jour de fête peut être ajouté à la période de vacances si l'employé le demande, sous la condition que ceci ne dérange pas la cédula de vacances des autres employés, ou on pourra lui payer une (1) journée additionnelle de salaire au taux horaire régulier au lieu dudit jour de fête.

12.

CLASSIFICATION ET FONCTIONS DES EMPLOYÉS

12.01

a) Les employés couverts par la présente convention collective ont la responsabilité de fournir aux locataires les services qui comprennent l'air climatisé, l'eau chaude et froide, la responsabilité du système de gicleurs et de tous les services reliés à leur travail normal, vingt-quatre (24) heures par jour, cinquante-deux (52) semaines par année.

Les employés doivent également maintenir tout l'équipement dans la meilleure condition possible afin qu'il fonctionne bien et fournisse le service requis afin que les interruptions soient réduites au minimum.

En cas d'urgence et/ou de panne, tous les employés doivent aider afin que l'opération reprenne normale le plus rapidement possible.

b) La Compagnie reconnaît les classifications d'emplois suivantes et ses classifications ainsi que le nombre d'employés par classification ne seront pas modifiés pour la durée de la convention collective:

	<u>Nombre d'employés</u> <u>par classification</u>
1. Contremaître de jour	1
2. Opérateur de machines fixes	4
3. Mécanicien de maintenance	2
4. Chauffeur de maintenance	1
5. Aide	3

12.02

1. Contremaître de jour

Il est sous les ordres du chef mécanicien. Dans l'absence du chef mécanicien, le contremaître est en charge. Il est responsable de l'opération de la chaudière des bouilloires et de l'équipement de l'air climatisé (les bouilloires et les auxiliaires, le système de réfrigération et les auxiliaires) sur les planchers mécaniques; pour entraîner les employés dans l'opération et la maintenance. Il voit à ce que le programme de maintenance préventif soit accompli selon la cédule.

Le contremaître aidera le chef mécanicien dans l'exercice de ses fonctions.

2. Opérateur de machines fixes

Il est sous les ordres du contremaître. Dans l'absence du chef, et du contremaître, l'opérateur est en charge. Il est responsable de l'opération

de qu'on peut pendant lequel il travaille. Il est chargé de
tout l'équipement en service et l'installation de
(bouilloires et auxiliaires) réfrigérateurs et
auxiliaires des systèmes d'air climatisé, leurs
auxiliaires et accessoires.

Quand le "mode de surveillance" n'est pas continu,
il sera appelé à exécuter d'autres fonctions relatives
à l'entretien mineur. Il répondra également aux
appels des locataires, et prendra l'action nécessaire
si aucun aide n'est cédé sur son quart de
travail.

3. Mécanicien de maintenance

Il est sous les ordres du contremaître. Il fait
l'installation, modifications mineures et la
maintenance de l'équipement, et est disponible
pour remplacer les opérateurs en rotation si aucun aide
qualifié n'est disponible.

4. Chauffeur de maintenance

Il aide le mécanicien de maintenance et est dis-
ponible pour remplacer un opérateur si aucun aide
qualifié n'est disponible.

5. Aide

L'aide sera disponible pour faire de l'entretien,
et pour aider le mécanicien de maintenance et
l'opérateur de machines fixes. Si on lui offre, il sera
aussi appelé à remplacer l'opérateur de machines fixes.

13. NATURE DU TRAVAIL

13.01 Tout employé requis d'accomplir un travail d'une

classification supérieure à la sienne recevra en tout temps le salaire de la plus haute classification pour la période travaillée.

13.02 Tout employé requis d'accomplir un travail d'une classification inférieure à la sienne recevra le salaire de sa classification.

13.03 Les aides, à la discrétion de la Compagnie, pourront faire des travaux tels que la peinture, lavage ou tout autre sorte de nettoyage sur toute la machinerie à l'intérieur de toutes les chambres de mécanique. Cependant, quant à la tuyauterie et aux canalisations d'air, les aides ne seront pas demandés de faire de tels travaux au-delà d'une hauteur d'environ dix (10) pieds.

13.04 Aucun employé ne devra laisser son lieu de travail avant d'avoir été remplacé par l'employé correspondant du quart suivant ou par un employé ayant les qualifications requises. La préférence sera donnée, si possible, à l'employé de la même classification.

13.05 Pour fins de sécurité, les employés sont requis de garder leur lieu de travail propre et en ordre en tout temps et garder toute la machinerie et l'équipement qui leur sont confiés.

14. CONGES PAYÉS EN CAS DE MALADIE

14.01 Pour chaque mois de service, l'employé accumulera neuf heures et deux tiers ($9 \frac{2}{3}$) par mois, cent seize (116) heures par année en congé de maladie.

14.02 Tout congé de maladie passé ou futur non utilisé demeure au crédit de l'employé et s'accroît jusqu'à un maximum de deux cents (200) heures par chaque employé.

14.03 Dès le premier jour d'absence pour maladie, l'employé concerné doit se prévaloir des heures de congé maladie accumulées et reçoit le salaire de sa fonction régulière pour chaque heure de congé ainsi prise. Il ne pourra utiliser ses journées de congé maladie pour combler la différence entre son salaire de base et l'argent reçu d'un plan d'assurance pour indemnité de perte de salaire.

14.04 Pour les fins d'application des dispositions du présent article, un mois de service signifie un mois pendant lequel l'employé a travaillé tous les jours ouvrables. Les absences prévues à la convention collective ou autrement autorisées par l'employeur de même que l'absence causée par un accident ou une maladie couverts par le Plan d'Assurance C.M.O.U., n'interrompent pas le service.

14.05 Lors de son départ de la Compagnie pour quelque raison que ce soit, sans motif, tout employé (ou ses ayants droit) bénéficiera de sept (7) jours de congé maladie accumulés qui lui sont payés au taux de salaire de son occupation régulière en vigueur au moment du départ.

14.06 La Compagnie paiera à chaque employé toutes les heures qu'il aura accumulées en surplus de deux cents (200) heures de congé de maladie au 31 décembre de chaque année. Ce paiement devra se faire le plus tard le 31 janvier de l'année suivante et par un chèque séparé.

15. ACCIDENTS DE TRAVAIL

15.01 La Compagnie remboursera l'employé jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) pour cent de la différence entre son salaire régulier pour le temps perdu à cause d'un accident de travail et le montant qu'il recevra de la Commission des accidents de travail. Cet ajustement de salaire continuera jusqu'à ce que l'employé retourne au travail, ou pour une durée maximale de dix-huit (18) semaines, la durée la plus courte étant applicable.

15.02 En autant que la chose soit possible, l'accidenté doit faire rapport sur-le-champ à son supérieur immédiat, ou en l'absence de son supérieur immédiat, à un confrère de travail, lequel devra faire rapport le plus tôt possible au chef mécanicien ou à son représentant.

15.03 Les services de premiers soins sont mis à la disposition des salariés afin de leur prodiguer les premiers soins et leur fournir les médicaments nécessaires.

15.04 L'employé blessé a droit, en tout temps, du service d'un médecin. A défaut ou dans le cas de retard, le salarié blessé est transporté immédiatement à l'hôpital aux frais de l'employeur et ce, sans perte de traitement pour la journée de l'accident.

15.05 Les déboursés occasionnés à l'employeur, ainsi que la journée de l'accident, prévus à l'article 15.04, n'affectent pas son solde de jours de congé maladie.

16. CONGES SPECIAUX

16.01 Tout employé régulier bénéficie de jours de congé payés, dans les cas suivants et ce sans affecter les crédits de maladie.

a) FUNERAILLES

Conjoint, enfant(s) Minimum 5 jours ou maximum 36 heures selon les jours de travail écoulés pour l'employé concerné.

Père, mère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, frère, soeur. 3 jours

Bru, gendre, grands-parents 2 jours

b) NAISSANCE

Naissance de l'enfant 2 jours

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

16.03 Si l'un ou l'autre des événements mentionnés au paragraphe a) survient à une distance de cent (100) milles ou plus du lieu de résidence de l'employé concerné, celui-ci bénéficiera d'une (1) journée supplémentaire d'absence avec paye après en avoir dûment avisé l'employeur.

16.04 L'employé régulier appelé à se présenter comme juré ne doit subir aucune perte de salaire; l'employeur paiera à ce salarié le salaire qu'il aurait reçu comme s'il avait normalement travaillé, moins les honoraires qu'il aura gagnés pour avoir agi comme juré.

17. BENEFICES SOCIAUX

17.01 a) Effectif le 1er mars 1982, la Compagnie contribuera un dollar soixante cents (\$1.60) par employé par jour travaillé (minimum de trente (30) jours par mois), et devra verser ledit montant à un régime social désigné par le Syndicat une fois par mois.

b) Effectif le 1er août 1982, la Compagnie contribuera un dollar quatre-vingts cents (\$1.80) par employé par jour travaillé (minimum de trente (30) jours par mois), et devra verser ledit montant à un régime social désigné par le Syndicat une fois par mois.

c) Effectif le 1er mars 1983, la Compagnie contribuera deux dollars (\$2.00) par employé par jour travaillé (minimum de trente (30) jours par mois), et devra verser ledit montant à un régime social désigné par le Syndicat une fois par mois.

d) Effectif le 1er mars 1984, la Compagnie contribuera deux dollars vingt-cinq cents (\$2.25) par employé par jour travaillé (minimum de trente (30) jours par mois), et devra verser ledit montant à un régime social désigné par le Syndicat une fois par mois.

17.02

a) La Compagnie s'engage à contribuer, effectif le 1er mars 1982, douze dollars (\$12.00) par mois par employé couvert par la convention collective au Régime d'Assurance Collective C.N.O.U.

b) La Compagnie s'engage à contribuer, effectif le 1er mars 1983, treize dollars (\$13.00) par mois par employé couvert par la convention collective au Régime d'Assurance Collective C.N.O.U.

c) La Compagnie s'engage à contribuer, effectif le 1er mars 1984, quatorze dollars (\$14.00) par mois par employé couvert par la convention collective au Régime d'Assurance Collective C.N.O.U.

17.03

Fonds de pension

Effectif le 1er mars 1982, la Compagnie s'engage à contribuer un montant équivalent à quatre pour cent (4%)

du salaire brut de chaque employé et à déduire
un montant équivalent à quatre pour cent (4%)
du salaire brut de chaque employé et de remettre
ces montants à l'administrateur du fonds de pension
du Syndicat S.C.O.M.M. à tous les mois. Ceci
s'appliquera à tous les employés qui acceptent
d'adhérer au fonds de pension. De plus, effectif
de la date de la signature de la convention
collective, la Compagnie ne paiera et ne déduira
aucune contribution de la paye de chaque employé
dont les noms apparaissent à l'appendice ci-attachée,
et ceci pour la durée de la présente convention
collective.

19. NOMBRE DE MECANICIENS DE MACHINES FIXES ET AIDES

19.01 Pour la durée de cette convention collective,
la Compagnie s'engage à ne pas réduire le nombre
de mécaniciens de machines fixes et leurs aides.

19. GRUPES DE REPAS ET PAUSE CAFÉ

19.01 Tous les employés travaillant sur les quarts
de rotation auront droit à des pauses café tel
que la routine présentement établie.

19.02 a) Tous les employés travaillant de jour auront
droit à une pause café de quinze (15) minutes de
10:00 à 10:15 et une demi-heure pour prendre le

repas (dîner), soit de 12:00 à 12:30. En cas d'urgence, les heures de repas et pause café pourront être retardées.

b) Les employés travaillant de jour auront droit à une période de pause café l'après-midi à l'endroit où ils exécutent leur travail et non à la cafétéria.

20. UNIFORMES

20.01 Durant le terme de la présente convention collective, la Compagnie s'engage à fournir, nettoyer et réparer les uniformes et/ou les articles vestimentaires. L'employé sera responsable desdits uniformes et/ou desdits articles vestimentaires.

20.02 Le 1er mars de chaque année, les mécaniciens et aides recevront cinq (5) paires de pantalons neufs et sept (7) chemises, et les employés travaillant sur des quarts de rotation recevront trois (3) paires de pantalons neufs et cinq (5) chemises, le tout conforme à leurs mesures (grandeur et taille) respectives. De plus chaque heure de maintenance recevra un (1) couvre-tout (coverall).

20.03 Une paire de souliers de sûreté sera fournie, une fois par année ou au besoin aux employés travaillant sur les shifts de rotation et une paire de bottines de sûreté sera fournie à chaque employé travaillant à l'entretien, mais plus d'une paire peut être fournie à la discrétion de la Compagnie. L'employé doit veiller à les garder en bonne condition.

20.04 Deux (2) jackets d'hiver et deux (2) coupe-vent seront mis à la disposition des employés qui doivent travailler hors de l'édifice, et seront nettoyés et réparés.

21. ANCIENNETÉ

21.01 (a) Pour les fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale en année, en mois et en jours de service à la Compagnie selon les classifications établies dans la convention pour tout employé régi par les présentes.

b) L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

1. Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
2. Lorsqu'il est congédié pour cause, mais sujet à la clause des griefs.

c) Tout nouvel employé est considéré comme permanent après soixante (60) jours ouvrables depuis son engagement par ladite Compagnie.

Un employé est considéré comme temporaire que lorsque ceci est spécifié lors de son engagement et qu'il est engagé pour remplacer un employé permanent absent à cause de maladie ou accident de travail et que ledit employé permanent doit s'absenter pour plus de trente (30) jours.

d) Il y aura une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables pour chaque employé promu à une position supérieure.

e) Si avant l'expiration de la période de soixante (60) jours ouvrables, la Compagnie n'est pas satisfaite du service de l'employé promu, il aura droit de réintégrer sa position antérieure sans perte d'ancienneté plutôt que de cesser son emploi avec la Compagnie.

Un employé pourra réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté s'il n'est pas satisfait de la promotion avant l'expiration de la période de soixante (60) jours ouvrables.

f) Après la période d'essai de soixante (60) jours ouvrables, un employé pourra demander à la Compagnie de réintégrer son ancienne position, pourvu qu'il y ait ouverture, si pour quelque raison il ne peut plus demeurer à la position qu'il occupe, l'employé verra son nom placé à la suite des employés qui travaillaient sur cette classification au moment de sa promotion.

g) Un employé aura droit à une période d'entraînement de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, lors de la promotion à un nouveau poste et cette période d'entraînement sera donnée par le contremaître ou son délégué.

21.02 Ouverture d'emploi et promotion

Dans tous les cas d'ouverture d'emploi ou de promotion à l'intérieur du département, les règles et la procédure seront les suivantes:

1. La Compagnie affichera un avis sur le tableau d'affichage, lorsqu'il y a une ouverture pour promotion.
2. Tout employé qui désire postuler l'emploi ci-haut en avisera la gérance par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'affichage.
3. La Compagnie accorde le poste à l'employé postulant qui a le plus d'ancienneté et qui possède le certificat requis pour couvrir le poste et/ou qui possède le certificat requis pour couvrir le Plan tel que requis par la loi des mécaniciens de machines fines, à moins qu'il ne puisse satisfaire aux exigences pratiques normales requises par l'emploi.
4. L'employé qui fera application pour la promotion aura droit à la période d'essai de soixante (60) jours telle que décrite au paragraphe 21.01 d). L'employé concerné ne pourra faire de grief si la Compagnie ne lui accorde pas la promotion à la fin de sa période de soixante (60) jours ouvrables.

22. DIVERS

22.01 Tous les appareils de sécurité que la Compagnie obligera les employés à porter seront fournis par la Compagnie.

- 22.02 Chaque département sera équipé d'une trousse complète de premiers soins laquelle devra être rechargée sur demande d'un employé, spécifiquement au 33e étage, 10e étage et 2e sous-sol.
- 22.03 Aucun travail ne devra être accompli sur une machine en marche lorsque ceci peut mettre les employés en danger.
- 22.04 Tous les outils seront fournis par la Compagnie et la "Toolcrib" sera relocalisée dans le "boiler room" au 33e étage et si un outil est perdu, ceci sera rapporté une fois par semaine (vendredi).
- 22.05 La Compagnie s'engage à mettre un poêle et un réfrigérateur au 33e étage à la disposition des employés couverts par la présente à en défrayer le coût d'achat et le coût des réparations si nécessaire.
- 22.06 Un compte-rendu des journées de maladie accumulées par chaque employé devra être affiché sur le tableau d'affichage de la centrale thermique aux dates suivantes:
Première semaine de février
Première semaine d'août
Ceci s'appliquera aussi pour les heures de surtemps que chaque employé aura travaillées durant les six (6) mois précédents.
- 22.07 Les employés seront normalement sous les ordres

24. POUR LA CONVENTION

24.01 du chef mécanicien ou de son représentant et ceux-ci n'exécuteront que les ordres de celui-ci.
 1985.
 24.02 et 24.03 des parties aux présentes

22.08 La Compagnie défrayera le coût des changements de licences et des renouvellements des licences des employés.
 22.09 les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente.

22.09 Un employé appelé à agir en qualité de témoin pour la Compagnie un jour ouvrable ne doit pas subir aucune perte de salaire.
 22.10 Lorsque un employé est en congé, il recevra le taux horaire double (2) tel que prévu à la convention collective et ceci s'appliquera également lors des exercices de feu.

22.10 Le droit de pouvoir acheter via la Compagnie des bonds d'épargne du Canada ou du Québec.

22.11 Le délégué d'atelier de l'unité de négociation siègera sur le comité de sécurité formé par la Compagnie, et lorsqu'il siègera il ne perdra pas de salaire.

23. AVIS

23.01 Tout avis devant être donné ou toute requête devant être adressée au Syndicat en vertu des dispositions de la présente convention collective de travail pourront valablement être envoyés au Syndicat par courrier recommandé au 9670 rue Notre-Dame est, Montréal, Québec, et tout avis devant être adressé à la Compagnie, par courrier recommandé, à 630 Dorchester ouest, Montréal, Québec.

24. DUREE DE LA CONVENTION

24.01 Cette entente est en vigueur à partir du 1er mars 1982 et demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 1985. L'une ou l'autre des parties aux présentes qui désire réviser, amender ou terminer cette entente peut le faire en signifiant un avis par écrit dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de cette entente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE LA PRESENTE
CONVENTION COLLECTION A MONTREAL, LE

JOUR DE *5 juillet* 1982.

LE SYNDICAT CANADIEN DES
OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

DORCHESTER UNIVERSITY
HOLDINGS LIMITED

G. Lauch

H. B. [Signature]

G. [Signature]

[Signature]

J. [Signature]
[Signature]

APPENDICE "A"

Taux de Salaire

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er mars 1983</u>	<u>1er mars 1984</u>
Contremaître de jour	\$12.44	\$13.81	\$15.19
Opérateur de machines fixes	11.50	12.77	14.04
Mécanicien de maintenance	12.02	13.34	14.67
Chauffeur de maintenance	11.07	12.28	13.51
Aide (avec certificat) (1)	8.85	9.82	10.80
Aide (sans certificat)	8.27	9.17	10.09

(1) Nonobstant les taux de salaire prévus aux présentes, les quatre employés mentionnés ci-dessous bénéficieront des taux de salaire suivants ainsi que de la prime prévue à l'article 7.05, en autant qu'ils continueront à travailler aux mêmes occupations.

	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er mars 1983</u>	<u>1er mars 1984</u>
Serge Aubut	\$10.55	\$11.71	\$12.88
Yves Brasseur	10.55	11.71	12.88
Patrick O'Donnell	10.55	11.71	12.88
Denis Boulanger	10.55	11.71	12.88

APPENDICE "B" *

CECULE DE TRAVAIL

	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>	<u>L M M J V S D</u>
<u>OPERATIONS:</u>	1 1 1 1 1 X X 2 2 2 X X 1 1 X X 3 3 3 3 3 3 3 X X 2 2 2	X X 3 3 3 3 3 1 1 1 1 1 X X 3 3 X X 2 2 2 2 2 2 X X 1 1	3 3 X X 2 2 2 X X 3 3 3 3 3 2 2 2 X X 1 1 1 1 1 1 1 X X	2 2 2 X X 1 1 3 3 X X 2 2 2 1 1 1 1 1 X X X X 3 3 3 3 3
<u>MECANICIEN DE MAINTENANCE</u>	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 2 2 X X 4 4 4 4 4 X X	<u>L M M J V S D</u> 4 4 4 4 4 X X 2 2 2 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 2 2 X X 4 4 4 4 4 X X	<u>L M M J V S D</u> 4 4 4 4 4 X X 2 2 2 2 2 X X
<u>CHAUFFEUR DE MAINTENANCE</u>	<u>L M M J V S D</u> 4 4 4 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 4 4 4 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 4 4 4 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 4 4 4 2 2 X X
<u>AIDES</u>	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 ② 2 X X 4 4 4 4 4 X X 2 2 2 2 2 X X 2 2 2 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 ② 2 X X 2 2 2 2 2 X X 4 4 4 4 4 X X 2 2 2 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 ② 2 X X 2 2 2 2 2 X X 2 2 2 2 2 X X 4 4 4 4 4 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 ② 2 X X 4 4 4 4 4 X X 2 2 2 2 2 X X 2 2 2 ② 2 X X
<u>CONTREMAITRE</u>	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 2 2 X X	<u>L M M J V S D</u> 2 2 2 2 2 X X

- 1: 00:00 - 08:00
- 2: 08:00 - 16:00
- 3: 16:00 - 24:00
- 4: 15:00 - 23:00

② Operations

En vigueur du 1er mars 1982 jusqu'à la retraite de M. Brisson.

B-1

	L	M	T	J	V	S	D	L	M	T	J	V	S	D	L	M	T	J	V	S	D	
Aide	2	2	2	2	2	x	x	4	4	4	4	4	x	x	2	2	2	2	2	x	x	
Aide	2	2	2	2	2	x	x	2	2	2	2	2	x	x	4	4	4	4	x	x	2	2
Aide	2	2	2	2	2	x	x	2	2	2	2	2	x	x	2	2	2	2	2	x	x	
CHAUFFEUR	4	4	4	4	4	x	x	2	2	2	2	2	x	x	2	2	2	2	2	x	x	

Effectif lorsque Mr. Brisson part en retraite

cedule B-1 amende cedula B pour le chauffeur de maintenance et les aides

Noté: il est convenu que durant la période des charges amende, au maximum 3 heures de travail supplémentaire seront effectués en même temps, soit en l'absence des trois grandes surcharges

- 1- les aides
- 2- les chauffeurs et le chauffeur de maintenance
- 3- les employés d'entretien

RB
AN
[Signature]

Le

M. Albert Robillard
Vice-président et
trésorier
Canadian Marine Officers Union,
9670 rue Notre-Dame, est
Montréal, Québec
H1L 3P8

Cher Monsieur Robillard,

Suite à nos récentes négociations pour le renouvellement de la convention collective, ceci confirmera l'intention de la Compagnie de ne pas changer sa pratique actuelle en ce qui a trait au stationnement par les employés de leur automobile à l'intérieur de l'édifice, et ceci au taux actuel pour la durée de la présente convention collective.

Bien à vous,



G. Beasant
Directeur, Gestion immobilière
Edifice C.I.L.

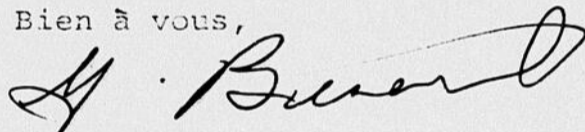
Le

M. Albert Robillard
Vice-président et
trésorier
Canadian Marine Officers Union
9670 rue Notre-Dame, est
Montréal, Québec
H1L 3P8

Cher Monsieur Robillard,

Suite à nos récentes négociations pour le renouvellement de la convention collective, ceci confirmera l'intention de la Compagnie de ne pas faire effectuer par des employés en dehors de l'unité de négociation du travail qui était auparavant accompli par les employés couverts par l'unité de négociation pour lequel votre syndicat est accrédité.

Bien à vous,



G. Beasant
Directeur, Gestion immobilière
Edifice C.I.L.

SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

affilié au

Syndicat International des Marins de l'Amérique du Nord AFL-CIO

CANADIAN MARINE OFFICERS UNION

Chartered by

Seafarers International Union of North America AFL-CIO-QFL

312 BRANCH

P.O. Box 112
St. John's N.A.
Tel: 227-5212

HEADQUARTERS

624 St. James St. West
Montreal H3C 1E7
Tel: 542-8151

THUNDER BAY BRANCH

P.O. Box 524, Station F
Thunder Bay P7C 4G9
Tel: 624-1374

LETTRE D'ENTENTE intervenue le 18 Mars 1979

ENTRE: DORCHESTER UNIVERSITY HOLDINGS LTD

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

La Compagnie s'engage à continuer le paiement des primes présentement en vigueur pour la surveillance de l'édifice et le système de gicleurs, pour toutes les heures entre 00:00 et 08:00, du lundi au vendredi 24:00, et pour toutes les heures entre 00:00 samedi et 24:00 dimanche, et les fêtes statutaires stipulées dans la convention collective.

Les primes seront de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure pour l'opérateur de machines fixes et de dix cents (\$0.10) l'heure pour le chauffeur de bouilloire.

LE SYNDICAT CANADIEN DES
OFFICIERS DE MARINE MARCHANDE

DORCHESTER UNIVERSITY HOLDINGS LTD

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Montréal,
Le 5 janvier, 1982

A qui de droit,

Nous soussigné travaillant pour la compagnie Dorchester University Holding (C.I.L. House) et membres du Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande, demandons que pour la durée de la prochaine convention collective, que l'article 17.03 "Fond de pension" soit modifié afin qu'il n'y est pas de déduction faite au montant de quatre pourcent (4%) sur mon salaire, et que la compagnie n'est pas à contribuer le montant indiqué sur la convention collective.

Espérant vous donnerez suite à notre demande.

Bien à vous,

David McHenry
Pierre A. Lefebvre
Michel Lefebvre
Michel Bergeron
Patrick O'Donnell
Denis Fortin

Benoit Gauthier
Jean Claude Bonin
Yves
Yves Bonneau
C. Dubé



DÉPÔT 23788

Dépôt N°: [] [] [] [] [] []

La présente convention collective a été déposée en vertu de l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8404-02
Date	Signature: 82-12-14 Reception: 83-01-07 Durée: Du [] Au []	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Officiers de Marine Marchande (FAT-COI-CTC FTQ) 9670 rue Notre-Dame Est Montréal, Québec H1L 3P8	<input type="checkbox"/> Déposant Dorchester University Holding Ltd 630 Ouest Boul. Dorchester Montréal, Québec H3B 1S9

Unité de négociation

Etablissement visé Edifice C-I-L House
Entente: Amendements a la convention collective

Région	06-06	Activité	4049(6)	Affiliation	7
--------	--------------	----------	----------------	-------------	----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Ogilvy, Renault, Avocats
Att: Casper M. Bloom
1981 Ave McGill College
Montréal, Québec
H3A 3C1

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Rosette David</i>	83-02-24

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357 **M.S.**

003 (011)

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: DORCHESTER UNIVERSITY HOLDINGS LIMITED
(Ci-après appelée "la Compagnie")

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DES OFFICIERS DE
MARINE MARCHANDE
(Ci-après appelé "le Syndicat")

83 JAN -7 11 41

Considérant qu'une convention collective a été conclue et signée entre les parties aux présentes le 5 juillet 1982;

Considérant que parmi les occupations visées à ladite convention collective, il se trouve la classification de contremaître;

Considérant que les parties conviennent que ladite classification ainsi que son titulaire ne devraient pas faire partie de l'unité de négociations ni de ladite convention collective;

Considérant que les parties conviennent d'enlever le poste de contremaître de ladite unité de négociations;

Considérant que les parties conviennent d'amender ladite convention collective afin d'y enlever la classification de contremaître et ainsi supprimer toute application de la convention collective aux conditions de travail du titulaire de ce poste.

Par conséquent, les parties ont convenu et conviennent comme suit:

- 1) D'enlever l'occupation et la classification de contremaître desdites unité de négociations et convention collective;
- 2) D'amender ladite convention collective pour donner suite au paragraphe 1 des présentes et sans limiter la généralité de ce qui précède, de supprimer les mentions de contremaître aux articles 12.01, 12.02 et aux Appendices "A" et "B" et d'exclure nommément le contremaître à l'article 2.01 de ladite convention collective.

3) De déposer le présente Mémoire d'Entente au greffe du bureau du Commissaire Général du Travail et ceci en vertu de l'article 72 du Code du Travail du Québec, pour valoir comme modification à ladite convention collective.

SIGNE à Montréal, ce 14^e jour de décembre 1982.

POUR LA COMPAGNIE

Shaw
J. H. Bessant

POUR LE SYNDICAT

J. H. Bessant

'83 JAN -7 11 41

COPIE CONFORME

Gilroy, Resault
Procureurs de Dorchester University Holdings Limited