

NO

1685-03

NOM

*Hominson Electric Protection Co.*

---

401-21

*Louis Gauthier* 1685-03  
ckc

CONVENTION

Convention passée, ce 31 juillet 1981, entre la DOMINION  
ELECTRIC PROTECTION COMPANY, ci-après nommée la Compagnie,  
et le SYNDICAT LOCAL 636, de la FRATERNITE INTERNATIONALE  
DES OUVRIERS EN ELECTRICITE (AFL-CIO-CLC-QFL), ci-après  
nommé le Syndicat

CENTRE PRE-ARCHIVAGE

1982 06 28

PREAMBULE

Les intérêts économiques de la Compagnie et des employés sont  
mieux servis lorsque existe une coopération voulue entre  
Compagnie et le Syndicat. Des relations personnelles  
étroites et une meilleure planification de travail entraîneront  
une amélioration constante de la distribution, de la production  
et du service, tout en améliorant les relations entre la  
Compagnie, les employés et le public.

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 1.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat est l'unique agent négociateur de tous ses employés dans la région métropolitaine de Montréal, à l'exception des surveillants, des personnes au-dessus du rang de surveillants et du personnel de bureau et de vente.
- 1.02 Aucune condition actuellement en vigueur et concernant le travail, les salaires, la sécurité d'emploi, les ententes portant sur les assurances, ou concernant les autres privilèges ou avantages ne sera retirée ou rendue moins favorable aux employés tant que la présente Convention sera en vigueur.

- 1.03 Tous les employés de la Compagnie devront devenir et demeurer membres du Syndicat; ceci constitue une condition d'emploi; et les nouveaux employés devront devenir membres du Syndicat dans les trente (30) jours suivant la date de leur embauche.
- 1.04 Après trente (30) jours d'embauche, la Compagnie déduira de la paie de chaque employé relevant de la présente Convention collective une somme égale à la cotisation mensuelle normale telle qu'établie par le Syndicat. Les déductions seront remises au syndicat sur-le-champ, accompagnées de la liste alphabétique des noms de tous ceux dont on aura déduit une cotisation. Le Syndicat sera informé immédiatement de l'embauche de tout nouvel employé. La Compagnie accepte de faire signer les cartes d'inscription au Syndicat au moment de l'embauche. Les formulaires seront fournis par le Syndicat.

#### ARTICLE 2

#### SECURITE D'EMPLOI DES SYNDIQUES

- 2.01 La Compagnie accepte de ne donner en sous-traitance à des personnes ou firmes extérieures aucun travail, si cette sous-traitance peut entraîner des mises à pied parmi les employés qualifiés de la Compagnie pouvant effectuer le travail. Il est convenu entre les deux parties que tout travail donné en sous-traitance sera effectué par des employés syndiqués; dans tous les autres cas, l'Article un (1) de cette Convention s'appliquera.

#### ARTICLE 3

#### AUCUNE DISCRIMINATION

- 3.01 Les dispositions de la présente Convention collective s'appliqueront aux employés, sans discrimination de sexe, de race, de couleur, de foi ou d'origine.

#### ARTICLE 4

##### DROITS DE LA DIRECTION

4.01 La Compagnie demeurera investie de tous les droits complets et exclusifs de contrôle de la gestion et de l'exploitation de la Compagnie, investie également des droits de direction et de supervision de la main-d'oeuvre, y compris du droit d'embaucher, de suspendre ou de licencier des employés pour justes motifs; ou d'affecter des employés à de nouvelles tâches, temporairement ou de façon permanente; ou de mettre à pied des employés pour cause de manque de travail ou pour d'autres raisons légitimes; ou de planifier ses opérations, ou d'étendre, de limiter, de restreindre ou de réorganiser ses opérations quand, à sa propre discrétion, elle juge avisé de le faire, en autant que toute réclamation présentée par le Syndicat à l'effet que ces droits sont exercés de manière discriminatoire sera considérée comme un grief et sera traitée conformément aux conditions de la présente Convention. Les droits réservés par la présente à la direction sont sujets aux dispositions de cette convention et devraient être exercés d'une manière compatible avec elles.

#### ARTICLE 5

##### CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures. Les heures normales de travail pour les employés affectés à la première classe des hommes de service seront, du lundi au vendredi, de 8h00 à 16h30, avec une demi-heure (1/2) pour le déjeuner, qui sera pris entre 12h00 et 12h30. S'il s'avère nécessaire

de planifier le travail suivant des heures autres que les heures normales, ce travail devra être affecté par roulement aux employés qualifiés pour effectuer ce genre de travail, par ordre d'ancienneté. La Compagnie accepte de donner un préavis de changement de période de travail d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Si le préavis de changement de période n'est pas donné au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, la Compagnie accepte de payer huit (8) heures de paie additionnelle, pour la première période de travail de chaque horaire modifié.

5.02 La Compagnie devra accorder à chaque employé une période d'au moins une demi-heure (1/2) pour se restaurer, ou une période plus courte si des conditions d'urgence l'exigent, à des intervalles tels qu'aucun employé ne se trouvera à travailler plus de cinq (5) heures consécutives sans période de repas. Trois (3) opérateurs T.R.C. tout au plus seront autorisés à prendre leur période de repas en même temps. Les opérateurs T.R.C. pourront également se voir accorder deux (2) périodes de détente de quinze (15) minutes chacune durant leur période de travail de huit (8) heures.

5.03 En ce qui concerne les ententes mutuelles sur les échanges temporaires de journées de travail, toutes ces ententes mutuelles doivent être acceptées par la direction. Tous les remplaçants doivent être de la même catégorie, et l'échange de journées de travail doit se faire à l'intérieur d'une période d'un (1) mois pourvu qu'un préavis de vingt-quatre (24) heures soit donné à la direction.

- 5.04 A moins d'avoir reçu un avis contraire le jour précédent, tout employé se présentant au travail aura la garantie d'avoir du travail à son taux normal de paie pour ses heures normales de travail et selon son barème de salaire normal; si cet employé ne reçoit pas de travail, on devra lui payer son barème normal pour une période de travail normale complète.
- 5.05 La Compagnie accepte la formation d'un comité des horaires formé de deux (2) employés syndiqués et de deux (2) représentants de la Compagnie. Son mandat est d'assurer une couverture adéquate de toutes les périodes de travail, tel que requis par la direction. Le comité se réunira au besoin, à la demande de l'une ou l'autre partie. Les périodes de travail seront réparties de façon à réduire au minimum les journées de congé alternantes (double-backs) ou fractionnées. Seule une décision majoritaire des syndiqués pourra permettre l'établissement de périodes de travail par roulement. Néanmoins, aucun effort ne sera épargné pour offrir ce type d'horaire aux employés intéressés. Après entente sur une période de travail entre les membres du comité, l'oraire proposé sera soumis à l'approbation ou désapprobation des employés concernés par les représentants syndicaux. Les représentants syndicaux devront dans les sept (7) jours qui suivent, faire part au comité de la décision des employés. En cas de rejet de la période de travail proposée, le Directeur de Succursale pourra mettre sur pied une période de travail temporaire qui demeurera en vigueur jusqu'à ce que le comité des horaires se réunisse à nouveau et qu'une nouvelle entente soit conclue. Le Directeur de Succursale rendra la décision finale sur toutes les périodes de travail proposées par le comité.

- 5.06 Tout employé muté d'une zone de travail à une autre à l'intérieur de la région de Montréal aura droit à un préavis de sept (7) jours ouvrables. A défaut de recevoir ce préavis, l'employé recevra huit (8) heures de paie additionnelle pour la première période de travail de chaque mutation. L'employé et le Syndicat seront avisés, à l'intérieur de chaque limite de temps, des raisons de la mutation. Les zones de travail sont déterminées par les bornes des anciennes stations 01, 02 et 03. Le présent Article ne s'appliquera qu'à la station 08 (Installation) lorsqu'un employé sera temporairement affecté à d'autres fonctions.
- 5.07 La Compagnie accepte de payer une allocation de repas de \$4.00 à tout employé qui effectuera quatre (4) heures supplémentaires ou plus avant ou après sa période normale de travail, à moins qu'il n'ait reçu un préavis d'heures supplémentaires d'au moins seize (16) heures avant le début de sa période normale de travail. Cette clause ne s'applique pas aux employés régis par les dispositions concernant les déplacements à l'extérieur.

ARTICLE 6  
CONGES STATUTAIRES

- 6.01 Les congés statutaires suivants devront être payés au taux normal de rémunération aux employés n'ayant pas à se présenter au travail ces jours-là:

Jour de l'an	Fête du Canada
2 janvier	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour d'action de grâce
Fête de la Reine	Noël
Saint-Jean-Baptiste	Lendemain de Noël

En autant que les gouvernements fédéral ou provincial ne proclament pas de congés statutaires tant que la présente Convention sera en vigueur, la Compagnie proclamera congé le troisième (3e) lundi de février.

6.02 Les employés qui devront travailler durant l'un des onze (11) congés statutaires mentionnés à la clause (1) seront payés pour huit (8) heures de travail au taux normal pour ce congé, plus au taux majoré de moitié pour les huit (8) premières heures de travail. Toutes les heures s'ajoutant aux huit (8) premières heures seront payées au taux double. Les employés qui doivent travailler durant un congé statutaire et qui veulent prendre ce congé à une date ultérieure, faisant l'objet d'un accord mutuel, pourront le faire et seront payés au taux majoré de moitié pour les heures de travail et au taux normal pour la journée où ils prendront congé. L'approbation de telles requêtes ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Les employés qui n'ont pas à travailler durant un congé statutaire mais qui sont appelés au travail en vertu des dispositions de l'article 8.04 seront payés au taux normal pour le congé, plus au taux double pour les heures de travail.

6.03 Nonobstant les clauses précédentes 6.01 et 6.02, tout nouvel employé devra avoir complété un (1) mois de service avant d'avoir droit à un taux majoré pour un congé statutaire.

6.04 Les employés qui se présenteront en retard au travail un jour de congé statutaire seront rémunérés au taux des jours fériés en fonction des heures de travail planifiées complétées.

Lorsqu'un employé sera absent du travail durant une ou des journées précédant ou suivant immédiatement un congé statutaire, et que cette absence ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables consécutifs et sera attribuable à la maladie, un accident ou une excuse officiellement reconnue, l'employé sera payé pour le congé. La Compagnie pourra exiger un certificat signé par un docteur en médecine comme preuve de l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident.

- 6.05 Lorsqu'un congé statutaire tombera un samedi ou un dimanche, la Compagnie désignera soit le vendredi précédent soit le lundi suivant comme congé statutaire. La présente clause ne s'applique qu'aux employés qui n'ont pas à se présenter au travail ce samedi ou ce dimanche.
- 6.06 Le congé sera en vigueur de 00h00 (minuit) à 24h00 (minuit) durant la journée désignée congé statutaire par la Compagnie.
- 6.07 Lorsqu'un employé prendra ses vacances durant une période qui inclut un congé statutaire désigné, il recevra une journée de paie supplémentaire ou une journée supplémentaire de vacances qu'il prendra à une date faisant l'objet d'un accord mutuel. L'approbation de telles requêtes ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
- 6.08 Les employés assignés à un poste d'homme de service de première classe dans le secteur service auront droit aux congés statutaires à tour de rôle. Tous les autres hommes de service de première classe auront droit à tous les congés statutaires.

ARTICLE 7

SALAIRES

- 7.01 Les classifications professionnelles et les échelles de salaire sont déterminées à l'annexe "A" de la présente Convention.
- 7.02 Le taux de salaire à l'embauche sera normalement le taux minimum pour chaque classification professionnelle tel qu'établi dans l'annexe "A" de la présente Convention. Toutes exceptions devront toutes être soumises à l'étude du comité patronal-syndical avant de procéder à l'embauche et la Compagnie s'engage, dans la mesure du possible, à agir conformément aux recommandations du comité. Le taux salarial de l'employé sera majoré après chaque période de six (6) mois de service jusqu'à ce que ce l'employé atteigne le taux maximal de sa classification. Dans le cas d'une promotion, l'employé promu recevra, au moment de sa promotion, le taux de la classification à laquelle il est promu ajusté en vertu de son ancienneté dans la Compagnie. Les majorations ou diminutions dans le taux de paie d'un employé ne devront pas entrer en vigueur lorsqu'un employé est absent du travail pour cause de maladie, d'accident ou de congé sans solde.
- 7.03 Les remplaçants des surveillants absents pour cause de maladie, d'accident, de vacances ou autre devront être choisis promptement par la Compagnie. Lorsqu'un membre du Syndicat sera choisi, il sera payé en conformité avec le taux du surveillant suppléant tel qu'indiqué dans l'annexe "A" de la présente Convention. Les surveillants suppléants auront toute autorité pour commander aux ouvriers, mais n'auront pas autorité pour punir ni réprimander les autres employés.

- 7.04 Les employés seront payés par chèques chaque vendredi. Sur la feuille de paie, la semaine de paie sera jugée terminée à minuit le dimanche soir. Les employés désirant recevoir leur chèque par la poste doivent en faire la demande par écrit.
- 7.05 Si un employé doit remplir des obligations de juré, la Compagnie accepte de payer à cet employé la différence entre ses honoraires de juré et sa paie normale.
- 7.06 Tout le temps personnel passé en cour pour témoigner sur une matière concernant la Compagnie sera indemnisé par un taux majoré de moitié étendu sur un minimum de trois (3) heures.
- 7.07 Tous les employés requis d'assister à des cours de formation le feront sur le temps de la Compagnie.
- 7.08 Tout employé sera payé à son taux horaire normal s'il devait travailler durant une absence (n'excédant pas trois (3) jours consécutifs) motivée par les funérailles d'un membre de la famille immédiate de l'employé: celle-ci, pour les besoins de cette Convention, sera définie comme comprenant la mère de l'employé, son père, sa soeur, son frère, son mari, sa femme, son enfant, son épouse de fait, sa belle-mère, son beau-père. Une (1) journée sera accordée pour le petit-fils, la petite-fille, la grand-mère ou le grand-père. Il reviendra à l'employé de fournir l'information pertinente concernant cette absence au Directeur ou, si celui-ci n'est pas disponible, au surveillant avant les heures de service prévues.
- 7.09 Les employés temporairement mutés, ou requis d'effectuer du travail mieux payé, recevront rétroactivement, après avoir travaillé une (1) heure complète, le taux de promotion équivalent à la classification de l'employé remplacé.

- 7.10 La Compagnie accepte de payer un supplément de vingt cents (\$0.20) l'heure pour le travail de nuit (16h00 à 08h00) et de week-end. Ce supplément pourra être versé à compter de 00h01, le lundi suivant la date de ratification de la présente Convention et ne s'appliquera qu'aux heures réellement travaillées.

#### ARTICLE 8

##### SALAIRE - HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 8.01 Toute heure de travail dépassant huit (8) heures durant la même période de travail sera considérée comme des heures supplémentaires.
- 8.02 Les heures supplémentaires requises par la Compagnie seront payées sur la base suivante: au taux de base majoré de moitié pour les quatre (4) premières heures de temps supplémentaire pour les jours ouvrables normaux, et aux taux double par la suite.
- 8.03 Le taux double s'appliquera également à tous les travaux effectués à la demande de la Compagnie par un employé durant sa journée de congé.
- 8.04 Les employés appelés au travail en dehors de leurs heures de travail normales seront payés au taux double pour ces heures spéciales; la Compagnie, de plus, leur garantira au moins quatre (4) heures de travail, ou la paie équivalente. La présente clause couvre le cas où un employé est appelé au travail sur son temps personnel et retourne chez lui immédiatement le travail terminé; l'employé sera payé pour la période entre le moment où il quitte sa maison et celui de son retour.

- 8.05 La Compagnie accepte que le temps supplémentaire soit réparti à tour de rôle entre tous les employés qualifiés pour effectuer le travail en commençant d'abord par les employés de la période de travail précédente ayant une plus grande ancienneté professionnelle.

ARTICLE 9

VACANCES PAYEES

- 9.01 Les employés ayant moins de cinq (5) ans de service auront droit à des vacances payées de la manière indiquée dans l'ordonnance no. 3, adoptée par la Commission du salaire minimum.
- 9.02 Les employés ayant cinq (5) ans de service recevront trois (3) semaines de vacances payées.
- 9.03 Les employés ayant quinze (15) ans de service recevront quatre (4) semaines de vacances payées.
- 9.04 Les employés ayant vingt-et-un (21) ans de service recevront quatre (4) semaines de vacances plus une (1) journée de congé payée; les employés ayant vingt-deux (22) ans de service recevront quatre (4) semaines plus deux (2) jours; ceux ayant vingt-trois (23) ans de service recevront quatre (4) semaines plus trois (3) jours; ceux ayant vingt-quatre (24) ans de service recevront quatre (4) semaines plus quatre (4) jours; et les employés ayant vingt-cinq (25) ans de service recevront cinq (5) semaines de vacances payées.
- 9.05 Plus de deux (2) semaines de vacances pourront être prises entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année moyennant entente entre la Compagnie et le Syndicat.

- 9.06 Le délégué d'atelier et le surveillant de chaque période de travail auront la liste des vacances telle que préparée par la direction et datée du 1er janvier au 31 mars, période durant laquelle les employés doivent choisir par ordre d'ancienneté le moment de leurs vacances. Le défaut des anciens employés à spécifier leur choix avant le 1er mars, après avoir été avertis par le délégué, ne leur laissera que vingt-quatre (24) heures pour spécifier la date de leurs vacances, faute de quoi leurs noms seront relégués au bas de la liste.
- 9.07 Si un employé fait l'objet d'un renvoi motivé ou met fin à son emploi sans préavis écrit de deux (2) semaines, il devra renoncer à tous ses droits à des vacances payées autres que ceux prescrits par la loi. En d'autres cas de fin d'emploi, pourvu que deux (2) semaines de préavis auront été données à l'autre partie par soit l'employé soit la Compagnie, l'employé recevra les avantages de paie de vacances stipulés dans le présent article.
- 9.08 Les employés ayant une plus grande ancienneté dans un groupe professionnel dans la Compagnie auront la préférence dans le choix des périodes de vacances, pourvu que leurs noms apparaissent sur la liste avant le 1er mars. Seuls les noms des employés régis par la présente Convention apparaîtront sur la liste.
- 9.09 Les remplacements temporaires durant les périodes de vacances seront effectués sur la même base qui servirait aux promotions normales. Si l'on doit embaucher des employés nouveaux ou temporaires, ils ne devront être embauchés que pour remplir les plus basses classifications.

ARTICLE 10  
CONGES SANS SOLDE

- 10.01 La Compagnie accepte d'accorder une autorisation de congé sans solde à deux (2) employés mais non davantage, pour assister à des réunions et à des conférences du Syndicat.
- 10.02 La Compagnie pourra accorder à un employé une autorisation personnelle de congé sans solde et sans perte d'ancienneté lorsque cet employé le demandera pour des raisons bonnes et suffisantes fournies avant que l'approbation n'ait été obtenue de la Direction.
- 10.03 Toutes les demandes pour un congé sans solde devront être présentées par écrit, et l'employé devra donner à la Compagnie un préavis de non moins de soixante-douze (72) heures, à moins d'un accord différent entre les parties.
- 10.04 Les délégués et les membres des comités du Syndicat ne perdront pas de paie pour du temps passé en relation avec des sujets pertinents soulevés par la présente Convention, pourvu que la Compagnie en reçoive un préavis à l'avance.

ARTICLE 11  
ANCIENNETE

- 11.01 Tous les employés seront considérés comme étant en période d'essai durant les trois (3) premiers mois d'embauche; ils seront ensuite considérés comme des employés permanents, et seront à ce moment placés sur la liste d'ancienneté, leur ancienneté datant de la date d'embauche.

11.02 Il est entendu et accepté que sur réception d'une application pour une promotion, les facteurs dont la liste suit devront être considérés; cependant, ce ne sera que lorsque les facteurs (a) et (b) seront de valeur relativement égale que l'ancienneté dans la Compagnie deviendra le principal critère;

- a. Connaissances, formation, capacités, compétence et efficacité.
- b. Compatibilité physique avec la classification de l'emploi.
- c. Ancienneté au sein de la Compagnie.

Quand une vacance de poste se produira ou quand un nouveau poste sera créé, des avis seront affichés à cet effet, et les employés intéressés pourront soumettre leur candidature par écrit pour le poste vacant, et ces candidatures seront considérées avant toute nomination. Les candidats à l'emploi de la Compagnie auront la préférence. Les candidatures devront être soumises au chef de service immédiat de l'employé dans les sept (7) jours suivant l'affichage des avis. L'agent d'affaires devra recevoir un double de tous les avis de postes vacants. La Compagnie accepte également de créer un comité de promotion formé de trois (3) membres représentant la Compagnie et de deux (2) employés représentant le Syndicat. Un (1) des représentants de la Compagnie agira en tant que président et n'aura pas droit de vote sauf en cas d'égalité des voix. Chaque candidat devra être évalué par son supérieur immédiat. Chaque évaluation sera classifiée et présentée au comité de promotion qui les étudiera et votera. Une fois la décision du comité rendue, toutes les évaluations devront être discutées avec les employés concernés qui recevront en plus de la direction un avis écrit. Ce comité se réunira aussi

souvent que nécessaire pour étudier toutes les questions relatives aux promotions, rétrogradations et mutations des employés à l'extérieur de la ville. Les décisions du comité devront être affichées sur les tableaux d'affichage syndical fournis par la Compagnie dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réunion.

- 11.03 Dans tous les cas de mise à pied et de réembauche, les employés devront être mis à pied ou réembauchés selon l'ordre de leur ancienneté dans la Compagnie, sauf dans le cas des membres de la direction du Syndicat et des délégués du Syndicat qui seront mis à pied les derniers et réembauchés les premiers. Les employés conserveront leur ancienneté durant une période de deux (2) ans commençant à la date de la mise à pied. Les prestations d'assurance-maladie et accident, de même que l'assurance collective ne s'appliqueront pas durant les mises à pied. Si un employé retire sa contribution au régime de retraite durant cette période de deux (2) ans, il ne pourra se réinscrire à ce régime de retraite que comme nouvel employé.
- 11.04 Tout employé devra être considéré comme ayant quitté volontairement son emploi lorsque, après avoir été mis à pied pour cause de manque de travail, il aura été notifié par écrit et par poste recommandée à sa dernière adresse connue de retourner au travail et qu'il aura fait défaut d'y retourner pendant les quatorze (14) jours civils suivant la date d'expédition de l'avis; ses droits d'ancienneté existants prendront également fin. L'agent syndical devra recevoir un double de ladite lettre.
- 11.05 Dans le cas d'un employé muté à un poste de surveillant et muté de nouveau à un poste régi par la présente Convention, l'ancienneté acquise durant le temps de service effectué au poste de surveillant s'accumulera.

- 11.06 La Compagnie fournira au Syndicat une liste à jour des rangs d'ancienneté de tous les employés régis par la présente Convention, liste montrant à la fois l'ancienneté professionnelle et l'ancienneté du service dans la Compagnie; la Compagnie accepte aussi de remettre ces listes à jour tous les six (6) mois.
- 11.07 Dans tous les cas de mise à pied la Compagnie devra, par poste recommandée, notifier l'agent syndical et les employés affectés sept (7) jours avant la mise à pied.
- 11.08 Aucun employé ne sera muté en permanence à une autre classification professionnelle ou dans une autre ville sans le consentement du Syndicat local et de l'employé concerné.
- 11.09 La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour qu'en l'absence de périodes de travail par roulement, les périodes de travail et les journées de congé soient réparties par ordre d'ancienneté professionnelle au sein de l'équipe de travail. Auront préférence dans le choix des périodes de travail, les employés possédant le plus d'ancienneté professionnelle dans chaque équipe.

## ARTICLE 12

### PROCEDURE DE RECLAMATION

- 12.01 Le Syndicat devra former par lui-même un comité de réclamation ne comprenant pas plus de deux (2) membres du Syndicat et le délégué d'atelier.
- 12.02 Dans tous les cas de différends entre la Compagnie et le Syndicat, ces différends devront être réglés de la manière indiquée ci-dessous. Toutes les périodes de temps mentionnées dans cet article excluent les samedis, les dimanches, et les congés observés par la Compagnie.

- 12.03 Les réclamations de tous les employés devront être présentées par écrit et devront être débattues par le délégué syndical et le supérieur immédiat concerné, et ce supérieur immédiat devra rendre sa décision par écrit dans les vingt-quatre (24) heures.
- 12.04 A défaut d'un règlement à ce stade, le délégué syndical en chef devra expliquer et présenter la réclamation par écrit au Directeur de Succursale dans les cinq (5) jours, sinon le sujet devra être jugé réglé ou abandonné. Le Directeur de Succursale rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours après la présentation de la réclamation.
- 12.05 A défaut d'un règlement à ce stade, le comité des réclamations présentera par écrit la réclamation au Directeur du District dans les cinq (5) jours ouvrables, sinon le sujet sera jugé réglé ou abandonné. Le Directeur du District rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables après la présentation de la réclamation. Un représentant du syndicat international pourra être présent à la réunion pour porter assistance au Syndicat local.
- 12.06 A défaut d'un règlement satisfaisant à ce stade, l'une ou l'autre des parties à la présente Convention pourra soumettre la réclamation à l'arbitrage tel que stipulé dans l'article 100 du Code de travail du Québec. Quand une entente ou un document écrits seront signés par l'une ou l'autre partie avec l'arbitre, un double devra être envoyé au même moment à l'autre partie.
- 12.07 La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire. L'arbitre ne sera pas autorisé à prendre une décision incompatible aux dispositions de la présente Convention, ni à altérer, modifier ou amender aucune partie de cette Convention. Cependant, les réclamations impliquant des mesures disciplinaires pourront être réglées en:

- i. confirmant la légitimité de l'action entreprise par l'employeur, ou en
- ii. réintégrant l'employé avec compensation complète et remise de tous ses droits, ou
- iii. par tout autre arrangement qui pourra être estimé juste et équitable par l'arbitre.

12.08 Chaque partie devra défrayer la moitié (1/2) des frais de l'arbitre. Les honoraires et les indemnités des témoins devront être payés par la partie qui aura fait appel à ces témoins. Aucun coût d'arbitrage ne pourra être attribué en faveur ou en défaveur de l'une ou l'autre partie.

12.09 Les délégués syndicaux et les membres des comités syndicaux ne perdront pas de paie pour les heures consacrées aux réclamations ou aux négociations, pourvu que la Direction ait donné son approbation préalable.

12.10 Lorsqu'un employé sera notifié de paraître devant la Direction pour cause de rétrogradation, de suspension, ou de renvoi, il devra se présenter durant ses heures régulières de travail. Un représentant syndical devra recevoir un préavis d'une journée si possible spécifiant la raison de cette convocation, et il devra assister à la rencontre en compagnie de cet employé. Des doubles de toute lettre de réprimande ou rétrogradation ou suspension adressée à un employé devront être envoyés au délégué d'atelier en chef et au représentant d'affaires.

### ARTICLE 13

#### REPRESENTANTS

13.01 Le Syndicat devra fournir à la Compagnie une liste de tous ses délégués et de tous les membres de ses comités, et devra tenir cette liste à jour.

13.02 La Compagnie devra fournir au Syndicat les noms et postes de ses représentants qui pourront être appelés à administrer la présente Convention, et devra tenir cette liste à jour.

#### ARTICLE 14

14.01 Lorsqu'un employé régi par la présente Convention est renvoyé, la Compagnie devra aussitôt notifier le représentant d'affaires des raisons motivant le renvoi. L'employé concerné aura le droit d'être présent au moment où son cas sera discuté.

#### ARTICLE 15

##### AVANTAGES SOCIAUX

15.01 Seuls les employés embauchés à plein temps ont droit aux avantages sociaux. Le terme "employé" signifie les employés permanents de la Compagnie, et n'inclut pas les employés à temps partiel ni les employés temporaires ou occasionnels, ni les remplaçants d'employés en vacances. Les dispositions régissant l'assurance collective et le régime d'assurance-maladie et accident offerts par la Compagnie sont établies aux annexes "B" et "C" respectivement, de la présente Convention.

15.02 Les employés entrant au service de la Compagnie sont enjoins de s'inscrire au régime de retraite, comme condition d'emploi, le premier du mois suivant la date où ils y deviennent admissibles. Les employés deviennent admissibles quand:

- i. ils ont complété un (1) an de service avec la Compagnie
- ii. ils ont atteint l'âge de 21 ans, et
- iii. ils n'ont pas dépassé l'âge de 64 ans et 6 mois.

- 15.03 La Compagnie paiera cent pour cent (100%) du coût d'un régime d'assurance-santé prolongé pour les employés et les personnes à leur charge.
- 15.04 La Compagnie fournira à ses employés, sans aucuns frais pour eux, un régime d'assurance-salaire à longue portée. A l'entrée en vigueur du régime, les employés devront avoir deux (2) ans de service continu dans la Compagnie pour être admissibles. Ce régime générera des indemnités après l'expiration de celles de notre actuel régime d'assurance-maladie et accident, dont les avantages sont définis dans l'annexe "C". Les employés auront droit à un maximum de soixante pour cent (60%) des gains normaux, mais les indemnités ne pourront jamais dépasser \$2,000.00 par mois. Bien que l'annexe ajouté à la présente Convention décrive les principales caractéristiques du régime d'assurance-salaire à longue portée, l'ensemble des conditions sera défini par la police de base qui sera émise par la compagnie d'assurance.
- 15.05 La Compagnie accepte de payer le coût total d'un régime d'assurance-dentaire pour tous les employés régis par la présente Convention. La Compagnie maintiendra la plus récente liste provinciale d'honoraires pour soins dentaires.

ARTICLE 16

UNIFORMES

- 16.01 La Compagnie accepte de fournir à ceux de ses employés requis de porter un uniforme durant leur service les articles suivants: manteau, pardessus ou caban, chapeau, chemises, cravate et pantalon. Le personnel en uniforme sera requis, lorsque de service, de porter l'uniforme complet, exception à cette obligation étant faite pour le port de tuniques et/ou de manteaux d'hiver, dont l'usage sera régi par les conditions du climat. Il reviendra à la seule discrétion de la Compagnie de décider du moment de remplacement des uniformes et la Compagnie se réserve également le droit d'équiper ses nouveaux

employés avec des articles retouchés propres. La Compagnie accepte de plus, encore à sa seule discrétion, de faire nettoyer et réparer selon les besoins les articles d'habillement mentionnés ci-dessus (à la seule exception des chemises d'uniforme). Il est entendu que les employés devront prendre un soin normal de leur pièces d'uniforme, et qu'ils seront tenus responsables pour tout dommage causé volontairement ou par négligence. Au moment de quitter la Compagnie, les employés devront remettre à la Compagnie toutes les pièces faisant partie de l'uniforme. La Compagnie fournira gratuitement aux employés préposés à l'installation et à l'entretien tout au plus deux (2) des articles suivants: salopette de travail, tablier couvre-tout, tablier ou caban à être utilisés au besoin. Il est entendu que la Compagnie couvrira le coût de chaussures de sécurité pour ceux qui en ont besoin jusqu'à concurrence de \$55.00, T.V.P. incluse. La Compagnie fournira également des salopettes de travail dans les véhicules de service.

#### ARTICLE 17

##### DISPOSITIONS SPECIALES

- 17.01 La Compagnie procurera des tableaux d'affichage fermés à clé pour l'affichage des avis et annonces du Syndicat.
- 17.02 La Compagnie procurera, dans la mesure où elle le jugera nécessaire, des bottes de caoutchouc, des imperméables, des casques de sécurité, des chaussures de sécurité, des lampes-torches et des troussees de premiers soins, à l'usage des employés durant leur service. La Compagnie fournira également l'espace convenable pour l'habillement, l'eau potable, les installations sanitaires et pour toutes commodités utiles.

- 17.03 Tous les communiqués techniques seront rendus disponibles pour l'examen par tout employé, étant bien entendu que l'employé reconnaît qu'une grande part de l'information contenue dans ces communiqués constituerait un risque pour la sécurité de la Compagnie si cette information était divulguée à des personnes hors de la Compagnie ou à d'autres non autorisées par la Compagnie à recevoir cette information.
- 17.04 La Compagnie fournira sur place aux employés une formation efficace et suffisante.
- 17.05 La Compagnie accepte de remplacer immédiatement les outils qu'elle aura fournis à un employé pour l'exécution de ses tâches lorsque ces outils auront été volés, brisés ou seront trop usés. La Compagnie accepte de remplacer également tout outil volé, brisé ou trop usé appartenant à un employé.
- 17.06 Si un employé quitte volontairement la Compagnie et est par la suite réembauché, il pourra, après avoir complété cinq (5) ans de service continu, voir son temps de service antérieur reconnu au moment où il en fera la demande écrite à la Compagnie. L'augmentation subséquente de l'ancienneté obtenue par le processus du pont d'ancienneté sera valide dans le cas des vacances.
- 17.07 La Compagnie pourra, avec le concours du Comité de promotion, accorder une majoration de paie n'excédant pas la paie maximale de la classification "Homme de service - classe 1" à tout employé ayant un minimum de cinq (5) ans de service continu dans la Compagnie.

- 17.08 La Compagnie pourra, avec le concours du Comité de promotion, élever au grade d'homme de service maître un employé de la première classe du personnel de service ayant un minimum de cinq (5) ans de service dans la Compagnie.
- 17.09 Lorsqu'un employé sera désigné pour diriger le travail de trois (3) hommes ou plus, il devra être nommé Surveillant suppléant et recevoir le taux salarial correspondant à cette classification.
- 17.10 Le personnel non syndiqué et le personnel de surveillance ne devront pas faire le travail normalement effectué par les employés d'une unité de négociation sauf pour des fins d'instruction et des fins expérimentales, ou dans des situations d'urgence où l'employé qui effectue normalement le travail ne sera pas disponible.
- 17.11 La Compagnie et le Syndicat acceptent la formation d'un comité patronal-syndical composé de trois (3) représentants de la Compagnie et de trois (3) représentants du Syndicat. Ce Comité se réunira au moins tous les deux (2) mois pour étudier toutes les matières relatives à la responsabilité des postes, aux conditions de travail, aux changements technologiques et à toute autre matière affectant la qualité du service donné à nos clients.
- 17.12 La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour former un comité de sécurité composé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants du Syndicat. Le Comité se réunira au besoin.

#### ARTICLE 18

#### ALLOCATIONS DE DEPLACEMENT ET DE SEJOUR

- 18.01 La Compagnie et le Syndicat ne devront ni favoriser ni défavoriser un employé concernant l'usage ou le non-usage de son véhicule personnel au service de la Compagnie. L'employé a entièrement le choix de se servir ou non de son véhicule personnel.
- 18.02 Les employés devant se déplacer pour des affectations désignées par la Compagnie et qui utiliseront leur propre automobile à la demande de la Compagnie, seront payés un taux de parcours de trente-et-un cents (\$0.31) le mile (soit \$0.19 le kilomètre) avec un minimum quotidien de \$4.00 à compter de 00h01 le lundi suivant la ratification de la présente Convention. A compter du 1er avril 1982, le taux de parcours sera de trente-trois cents (\$0.33) le mile (soit \$0.20 le kilomètre) avec un taux minimum quotidien de \$4.50.
- 18.03 Cette allocation de déplacement couvrira l'aller-retour entre l'affectation désignée et leur bureau de rapport.
- 18.04 Les employés devront se présenter au lieu de l'affectation désignée au commencement de leur période de travail quand l'affectation désignée sera située à l'intérieur des limites du Montréal métropolitain, et devront y effectuer leur période complète de travail de huit (8) heures. Le présent article s'applique aux employés qui recevront une allocation de déplacement.
- 18.05 Un employé ne recevant pas d'allocation de déplacement devra se présenter à son poste assigné au commencement et à la fin de chacune de ses périodes de travail, à moins que son affectation soit à distance égale ou moindre de chez lui, auquel cas il pourra, à la discrétion du surveillant, se présenter directement à l'endroit de l'affectation; il est entendu dans ce cas qu'il devra effectuer sa période complète de travail de huit (8) heures.

18.06 Une allocation de séjour couvrant le logement et les repas sera payée pour les affectations qui nécessiteront un séjour de l'employé; cette allocation sera payée après remise de reçus témoignant de dépenses raisonnables; quand l'employé ne présentera pas de reçus, il recevra l'allocation suivante:

Logement	\$10.00
Petit déjeuner	\$ 1.75
Déjeuner	\$ 2.50
Dîner	\$ 5.00

18.07 Tout employé obligé de prendre son dîner à l'extérieur de la ville sera remboursé de cette dépense en conformité au paragraphe 18.06.

18.08 Les dispositions suivantes s'appliqueront aux employés se déplaçant à l'extérieur de la ville pour des affectations désignées par la Compagnie:

1. Ils recevront l'équivalent du coût du transport public lorsqu'ils se déplaceront en compagnie d'un autre conducteur autorisé.
2. Ils recevront l'équivalent du coût du transport public lorsque la Compagnie leur demandera de se déplacer par ce moyen.
3. Ils ne recevront pas d'allocation de déplacement lorsqu'ils utiliseront les véhicules de la Compagnie.
4. Ils recevront une allocation de séjour couvrant du lundi au vendredi et un (1) trajet de retour par semaine pour des affectations situées à plus de quatre-vingt (80) kilomètres et à moins de cent-soisante (160) kilomètres du bureau de rapport.
5. Ils recevront une allocation de séjour et un (1) trajet de retour à toutes les quatre (4) semaines pour les affectations distantes de plus de cent-soisante (160) kilomètres du bureau de rapport de l'employé. La Compagnie accepte aussi de payer un appel téléphonique par semaine d'une durée de dix (10) minutes, effectué après 22h00.

18.09 Le temps de parcours pour les conducteurs autorisés lors d'affectations à l'extérieur de la ville sera de quinze (15) minutes pour chaque seize (16) kilomètres, et sera payé au taux de base majoré de moitié, sauf lors de déplacements faits durant les heures normales de travail. Le temps de parcours pour les passagers d'un véhicule autorisé sera de quinze (15) minutes pour chaque seize (16) kilomètres, payé au taux de base. Le temps de parcours pour les passagers d'un véhicule de transport public, exception faite des arrêts pour dormir et manger, sera payé au taux de base; les arrêts pour dormir ne devront pas durer plus de huit (8) heures pour chaque vingt-quatre (24) heures entre 21h00 et 8h00.

18.10 Si l'automobile d'un employé est endommagée, sans qu'il y ait faute de la part de celui-ci, alors que cet employé s'en sert à ce moment pour le service de la Compagnie et que celle-ci lui paie pour cela une indemnité, si cet employé est incapable de recouvrir le coût des réparations nécessaires d'aucune autre source, il aura droit après quatre-vingt-dix (90) jours à un remboursement allant jusqu'à \$250.00. Si l'employé, par la suite, recouvre le coût de toute autre source, il devra remettre à la Compagnie toutes les sommes ainsi recouvrées jusqu'à ce que la Compagnie soit remboursée du paiement qu'elle lui aura fait. Le montant payé par la Compagnie en vertu de la présente clause ne devra dépasser en aucun cas la valeur du véhicule au moment où les dommages auront été subis.

#### ARTICLE 19

#### INDEMNITE DE CESSATION D'EMPLOI

19.01 Dans le cas d'une mise à pied permanente, chaque employé

ainsi mis à pied ayant plus de cinq (5) ans de service continu avec la Compagnie recevra une indemnité de cessation d'emploi au taux d'une semaine de paie pour chaque année complète de service continu. Ce paiement sera fait sur la base du taux horaire autorisé de l'employé en vigueur au moment de la mise à pied.

19.02 Si un employé qui a reçu une indemnité de cessation d'emploi est réembauché, et si la période depuis la date de sa mise à pied est inférieure à la période pour laquelle il a reçu une indemnité de cessation d'emploi, le montant payé à l'employé en excès de la période réelle de mise à pied sera considéré comme une avance faite par la Compagnie à cet employé, et le remboursement par celui-ci sera fait par le moyen de déductions à la feuille de paie, au taux de dix (10) pour cent de la paie hebdomadaire de base jusqu'à ce que le montant soit totalement remboursé; et, comme condition de réembauche, au moment où l'employé retournera sur la liste de paie ou avant ou après ce moment, cet employé devra, sur demande de la Compagnie, signer tout document nécessaire, désirable ou utile à la réalisation de la présente disposition.

19.03 Dans le cas d'un employé mis à pied et réembauché par la suite à l'intérieur d'une période de deux (2) ans, ses droits à une indemnité de cessation d'emploi seront rétablis sur la base de son dossier de service continu.

19.04 Tout employé déplacé de sa classification d'emploi à cause de l'introduction d'un contrôle d'alerte

informatisé ou de tout autre changement technologigique dans les opérations de l'employeur couvert par cette Convention, recevra la considération qui lui est due en regard des postes vacants dans son unité de négociation, s'il est qualifié. Il est entendu que l'employeur pourra, selon les besoins, combler les vacances de poste créées à l'intérieur de l'unité de négociation en résultat de ces changements technologiques en embauchant ou en mutant des personnes en provenance d'ailleurs pourvu, cependant, que les parties comprennent également le désir d'essayer le plus possible de combler ces vacances en nommant des employés en service déplacés par ces changements technologiques, s'ils sont qualifiés. Si l'employeur détermine qu'un employé est réadaptable au nouveau poste, l'employeur aura la responsabilité de lui donner la formation nécessaire.

#### ARTICLE 20

##### GREVES ET LOCK-OUT

20.01 Il est accepté qu'aucune grève ne sera déclarée par le syndicat et qu'aucun lock-out ne sera causé par la Compagnie tant que la présente Convention sera en vigueur. Il est également entendu qu'aucune partie de cette Convention ne pourra être interprétée comme exigeant des membres du Syndicat qu'ils traversent ou travaillent au-delà d'une ligne de piquetage légale reconnue.

#### ARTICLE 21

##### MODIFICATIONS ET ABROGATION

21.01 La présente Convention demeurera en vigueur, et sera entièrement effective, jusqu'au 31 mars 1983, et à partir de ce moment d'année en année à moins qu'une partie donne à l'autre partie un avis écrit de modification ou l'abrogation par poste recommandée à l'intérieur d'une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours et non inférieure à trente (30) jours avant la date d'expiration annuelle. Dans le cas où un tel avis

d'abrogation ou de modification est envoyé, les parties acceptent de se rencontrer dans les trente (30) jours de sa réception pour négocier en vue d'un accord sur les conditions pour le renouvellement ou l'amendement de la présente Convention. Les conditions de l'actuelle Convention devront demeurer en vigueur durant la période de ces négociations.

SIGNE A Montréal, Province de Québec

le 22 jour de DEC. 1981

Pour la Compagnie de PROTECTION ELECTRIQUE DOMINION

PAR: *B. Kowland*

DIRECTEUR GENERAL DU DISTRICT

*P. Piquin*  
DIRECTEUR DE LA SUCCURSALE

\_\_\_\_\_  
DIRECTEUR DU PERSONNEL

Pour le Syndicat local 636 de la F.I.O.E.

PAR: *Der D...*

*...*

*Milton Biffin*

*Paul Hayes*

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET ECHELLES DES SALAIRES

	<u>HOMMES DE SERVICE</u> <u>CLASSE I</u>		<u>HOMMES DE SERVICE</u> <u>CLASSE II</u>		<u>HOMMES DE SERVICE</u> <u>CLASSE III</u>	
	- Installateurs		- Opérateurs T.R.C. et		- Commis à l'informatique	
	- Inspecteurs		opérateurs de liaison (B)		- Aide-installateurs	
	- Préposés à l'entretien		- Investigateurs au		- Chauffeurs de camion	
			service d'alarme (A)		- Magasiniers	
			- Expéditeurs		- Opérateurs manuels	
			- Stagiaires en voie d'a-			
			vancement			
<u>MOIS DE SERVICE</u>	<u>30.03.81</u>	<u>05.04.82</u>	<u>30.03.81</u>	<u>05.04.82</u>	<u>30.03.81</u>	<u>05.04.82</u>
0 - 6	6.02	6.50	5.54	5.98	5.22	5.63
7 - 12	6.22	6.72	5.75	6.21	5.40	5.83
13 - 18	6.43	6.94	6.06	6.54	5.73	6.19
19 - 24	6.70	7.24	6.37	6.88	6.06	6.54
25 - 30	7.01	7.57	6.70	7.24	6.37	6.88
31 - 36	7.65	8.26	7.20	7.78	6.88	7.43
37 - ET PLUS	8.89	10.05	(A)8.38	(A)9.45	7.98	9.00
			(B)8.24	(B)9.30		
HOMMES DE SERVICE-MAITRE		9.16	10.35			
SURVEILLANTS SUPPLEANTS		9.56	10.80			

ANNEXE "B"

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

A compter de la signature de la présente Convention, tous les employés, actuels et futurs, seront admissible au régime d'assurance-vie collective de la Compagnie établi le 1er octobre 1973.

L'employé ayant complété six (6) mois de service mais moins de deux (2) ans a droit à un montant d'assurance-vie de base de \$5,000.00. L'employé ayant à son acquis deux (2) ans de service ou plus, sera assuré pour un capital égal à une fois et un quart ( $1 \frac{1}{4}$ ) son salaire annuel de base. Au moment de la retraite, l'employé comptant dix (10) ans de service révolus pourra converser sa couverture d'assurance-vie pour un montant de \$2,000.000.

ANNEXE "C"

1. Pour pouvoir participer au régime d'assurance-maladie et accident, un employé doit avoir été au service de la Compagnie durant une période de trois (3) mois et doit faire partie du personnel permanent.
2. La durée de la période de prestations pour toute maladie ou invalidité sera comme suit:

<u>ANCIENNETE</u>	<u>PERIODE DE PRESTATIONS</u>	<u>ACCUMULATION MAXIMALE</u>
3 mois à 30 mois	Période d'invalidité	15 semaines
30 mois à 10 ans	1 semaine pour chaque 2 mois de service	26 semaines
10 ans et plus		52 semaines

3. Les paiements d'indemnités commenceront les jours suivants:  
De 3 mois à 1 an de service: ils commenceront le 5e jour ouvrable.  
De 1 an à 5 ans de service : ils commenceront le 4e jour ouvrable.  
De 5 ans à 10 ans de service : ils commenceront le 3e jour ouvrable.  
De 10 ans à 15 ans de service : ils commenceront le 2e jour ouvrable.  
15 ans de service et plus : ils commenceront le 1er jour ouvrable.
4. A partir du jour du commencement des prestations, l'employé aura droit à des paiements établis sur la base des deux-tiers (2/3) de son salaire normal jusqu'à la date de son retour au travail, la présente disposition étant sujette aux limites spécifiées au deuxième paragraphe ci-dessus. Cependant, si un employé est hospitalisé, il recevra des prestations à partir du premier jour ouvrable.


5. Un certificat de médecin attestant que l'employé était incapable de travailler pourra être requis en rapport avec toute réclamation de compensation, en conformité avec ce régime.
6. Les paiements faits en vertu du régime commenceront le jour suivant la réception d'un certificat de médecin lorsque ce certificat aura été requis.
7. Pour participer à ce régime, les employés peuvent être requis de passer un examen médical; cet examen devra avoir lieu moins d'un (1) mois après la date d'embauche.
8. Comme ce régime représente une augmentation des avantages en conformité avec les règlements de l'A.-C., tout crédit de contribution à l'assurance-chômage sera retenu par la Compagnie.

31 juillet 1981

LETTRE D'ENTENTE

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le besoin d'une politique claire en matière de mesures disciplinaires. Les deux parties s'entendent pour référer le sujet au comité patronal-syndical qui aura pour tâche l'élaboration et la mise en application d'une telle politique. Le comité aura soixante (60) jours à compter de la signature de la nouvelle Convention pour faire connaître ces mesures.


POUR LE SYNDICAT:

  
\_\_\_\_\_

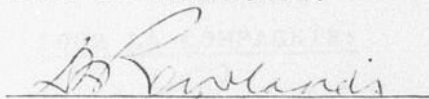
Milton Biffin,  
\_\_\_\_\_

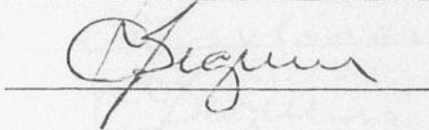
  
\_\_\_\_\_

Paul Kary  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

POUR LA COMPAGNIE:

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

31 juillet 1981

LETTRE D'INTENTION

La Compagnie accepte d'établir et de fournir une description de fonction pour chaque poste des classifications "Hommes de service" définies à l'Annexe "A" de la présente Convention.

Les descriptions de fonction seront remises d'ici le 30 novembre 1981 et affichées aux tableaux fournis par la Compagnie.

POUR LE SYNDICAT:

*Alvin ...*

*Milton Biffin*

*Paul ...*

*Al ...*

POUR LA COMPAGNIE:

*La ...*

*...*

\_\_\_\_\_

31 juillet 1981

LETTRE D'INTENTION

La Compagnie accepte d'adopter une politique d'achat ayant pour but de fournir un nombre suffisant de véhicules de service. Ceci permettra de réduire au maximum le besoin pour les employés d'utiliser leur automobile personnelle au service de la Compagnie (et non pour leurs déplacements d'aller et de retour du travail).

Ce projet devra être complété dans les deux (2) années suivant la signature de la nouvelle Convention.

POUR LE SYNDICAT:

*Alfred Bédard*  
*Milton Biffin*  
*R. D. ...*  
*Paul Hare*  
*L. K. ...*

POUR LA COMPAGNIE:

*M. ...*  
*P. ...*  
\_\_\_\_\_