

Linplex Corporation

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	1	1	1	1	7
---	---	---	---	---	---	---

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

08873-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-26445-01
Date	Signature: 84-01-01 Reception: 84-10-31	Durée: Du 84-01-01 Au 84-12-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 4

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Projectionnistes de Vues Animées d'Alliance International des Employés de Théâtre et des Opérateurs de Machines à Vues Animées des Etats-Unis et du Canada local 262 Att: Gerry Dennis 1590 Mont-Royal E. ste 303 Montréal, QC. H2J 1Z2	<input type="checkbox"/> Déposant Cineplex Corporation 2001 University, ste 100 Montréal, QC. H3A 2A6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-06</u> Activité: <u>8411 (10)</u> Affiliation: <u>7</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Prenez note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: CINEMA CINEPLEX 9 et le nom de l'association est: ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYES DE THEATRE ET DES OPERATEURS DE MACHINES A VUES ANIMEES DU CANADA ET DES ETATS-UNIS IATSE LOCAL 262 FTQ. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-11-14

Pour renseignements

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

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

26445-01

84 OCT 31 -9:23

RECEIVED
MONTREAL
MESSAGE

mk

1 9 8 4

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CINEPLEX CORPORATION

et

PROJECTIONNISTES DE VUES ANIMEES	
D'ALLIANCE INTERNATIONALE DES	
EMPLOYES DE THEATRE ET DES OPERI-	
ATEURS DE MACHINES A VUES ANI-	
MEES DES ETATS-UNIS ET DU CANADA	
I. A. T. S. E.	F. T. Q. LOCAL 262
	MONTREAL

LES PRESENTES FONT FOI QUE:

Les parties en cause et les salariés couverts par cette convention acceptent d'un commun accord ce qui suit:

BUTS DE LA CONVENTION

1 Les buts de cette convention sont d'encourager et d'améliorer les relations industrielles et économiques, ordonnées et harmonieuses entre l'Employeur, les salariés couverts par la présente convention et le Syndicat, de définir les taux de salaires, les heures de travail et autres conditions de travail et de prévoir une méthode de règlement des griefs pouvant surgir pendant la durée de ladite convention.

2 L'Employeur, ses employés et le Syndicat conviennent de coopérer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation desdits buts.

RECONNAISSANCE SYNDICALE

3 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant l'agent exclusif des négociations collectives pour et en faveur de tous et chacun des salariés visés par le certificat d'accréditation suivant:

1983-02-25 M-26445-01

Cinéma Cinéplex 9
2001 rue University
Suite 100
Montréal, Québec
H3A 2A6

4 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux salariés définis à l'Article 3 ci-avant.

5 L'expression "salariés" signifie un projectionniste à l'emploi de l'Employeur.

DROITS DE LA DIRECTION

6 Tous les droits, les pouvoirs, l'autorités, les responsabilités et autres fonctions de la gérance dans l'opération de l'entreprise et la direction de la main-oeuvre sont réservés à l'Employeur, sujet aux termes spécifiques de la présente convention.

NON DISCRIMINATION

7 L'Employeur reconnaît et n'entravera pas le droit de ses salariés de devenir membres d'un Syndicat. Il n'y aura aucune discrimination, intimidation, intervention, contrainte ou coercition, soit de la part de l'Employeur ou d'un de ses représentants, soit de la part du Syndicat ou d'un de ses membres ou de ses représentants, contre quelque salarié que ce soit à cause de son adhésion ou non-adhésion au Syndicat, sa race, ses croyances, sa couleur, ses origines ethniques ou l'exercice d'un droit reconnu par cette convention.

PAS DE GREVE NI DE LOCK-OUT

8 Pour la durée de cette convention, l'Employeur s'engage à ne pas susciter ou ordonner un lock-out de ses salariés.

9 Le Syndicat convient que pendant la durée de la présente

convention, il n'y aura aucune grève, piquetage du cinéma, ralentissement de travail, grève sur le tas, arrêt ou suspension de travail en tout ou en partie, jour d'étude ou obstacle à la production, pour quelque raison que ce soit par les salariés.

REGIME SYNDICALE

10 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, être membre en règle du Syndicat.

11 Si un salarié est expulsé du Syndicat pour le non paiement des cotisations, le Syndicat en avisera l'Employeur par écrit, et celle-ci sera tenue de congédier ledit salarié.

Déductions des Cotisations

12a L'Employeur convient de déduire la cotisation syndicale toutes les deux semaines de la paie de chaque salarié et de la remettre au Syndicat à tous les mois, l'Employeur convient de remettre en même temps une liste des noms, prénoms, numéro d'assurance sociale de tous les salariés pour lesquels cette cotisation a été déduite.

12b Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de la mettre à couvert contre toute action ou réclamation qui pourrait être prise contre l'Employeur relativement aux déductions ou à toute autre contribution que l'Employeur doit effectuer au nom d'un salarié ou du Syndicat en application de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

12c Le syndicat avisera, par écrit, l'Employeur un (1) mois à l'avance de tout changement dans le taux de la cotisation syndicale.

REPRESENTATION SYNDICALE

Représentant du Syndicat

13a L'Employeur reconnaît comme le représentant officiel du Syndicat, le Représentant d'Affaires ou son Représentant autorisé.

Comité de griefs

13b Pour les fins spécifiées dans cette convention, l'Employeur reconnaît un comité de griefs composé de trois (3) membres du Syndicat. Le comité de griefs de l'Employeur sera également constitué de trois (3) représentants de l'Employeur.

Nom des Représentants du Syndicat

13c Le Syndicat convient d'informer l'Employeur du nom, de l'adresse et du numéro téléphonique de ses officiers élus, de son représentant d'affaires, de son représentant autorisé et de ses membres au comité de griefs, dans les dix (10) jours ouvrables de leur élection ou nomination.

Activités Syndicales

13d Il n'y aura aucune activité syndicale sur les lieux de l'Employeur et durant les heures de travail, par les salariés, par le Syndicat, ses membres ou ses agents, sauf dans les cas explicitement prévus dans la présente convention collective.

ANCIENNETE

Principe

14a En autant que possible, l'ancienneté d'un salarié avec l'Employeur et ses qualifications seront prises en considération dans un cas où il faut remplir une tâche vacante de façon

permanente ou dans un cas de mise-à-pied.

Permis d'absence

14b Le Représentant d'Affaires du Syndicat ne perdra son ancienneté pour l'Employeur pendant la durée de ses fonctions du Local 262. Cependant ladite période d'absence ne sera pas prise en considération lors d'une demande d'adhésion au Club des 25 et 40 ans.

PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

Définition

15a Un "grief" est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective. Tout grief qu'un salarié désire régler avec l'Employeur sera réglé selon la procédure suivante.

Première étape

15b Le Représentant d'Affaires du Syndicat doit soumettre le grief verbalement au directeur du cinéma ou à son représentant dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui a donné lieu au grief et ce, afin de tenter de régler le grief dans ledit délai.

Deuxième étape

15c Si un grief n'est pas réglé après cette étape, le Représentant d'Affaires du Syndicat doit soumettre le grief, par écrit et signé par le salarié concerné, au directeur régional de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la décision du directeur du cinéma pour être discuté par le comité conjoint des griefs dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de réception du grief par l'Employeur.

Arbitrage

15d Si un grief n'est pas réglé après avoir passé les deux étapes précédentes, le Syndicat doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur au comité conjoint, aviser l'Employeur de son désir de soumettre le grief à l'arbitrage par un arbitre impartial choisi par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat ou, à défaut d'entente, par un arbitre nommé par le Ministre du Travail.

Défaut

15e Les délais prévus dans les articles 15b, 15c, 15d ci-avant et 15i ci-après sont de rigueur et le défaut de s'y conformer annule le grief. Cependant, les parties peuvent convenir préalablement, par entente mutuelle écrite dans chaque cas particulier, de prolonger ces délais.

Computation des délais

15f Les samedis et dimanches n'entreront pas en ligne de compte dans la computation des délais énumérés dans l'article 15.

Entente écrite

15g Toute entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat, en rapport avec n'importe laquelle étape de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, sera finale et liera l'Employeur, le Syndicat et tous les salariés.

Juridiction de l'arbitre

15h L'arbitre doit rendre sa décision en se basant sur les dispositions de la présente convention et il doit, pour rendre sa

décision, considérer seulement le grief tel qu'il a été soumis par écrit.

15i Il n'est pas permis à l'arbitre d'amender, d'alterer ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit.

Décision finale

15j La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et tous les salariés.

Paiement des honoraires

15k L'Employeur et le Syndicat paieront chacun la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre. Le coût de la transcription des notes sténographiques, des témoins, etc. devra être payé par la partie qui demandera telle transcription, témoins etc.

Grief de l'Employeur

15l Si l'Employeur se croit lésée dans ses droits, elle peut déposer un grief de la façon prévue aux articles 15b, 15c, et 15d.

ENGAGEMENT DE SALARIES

Procédure

16a L'Employeur s'engage à n'utiliser les services que des membres du Syndicat pour tout travail normalement effectué par les salariés visés par cette convention.

Protection d'emploi

16b Les cadres, gérants et directeurs du cinéma n'effectueront pas le travail habituellement effectué par les salariés de l'unité de négociation sauf:

- (a) par suite de conditions d'urgence.
- (b) aux fins d'entraînement d'un salarié.
- (c) lorsque aucun salarié n'est disponible pour effectuer le travail.

En aucun temps un tel remplacement ne doit occasionner de mise-à-pied.

Défaut du Syndicat

16c En contre partie, le Syndicat s'engage à fournir immédiatement sur demande de l'Employeur, et ce, en tout temps, des salariés compétents et qualifiés pour accomplir le travail requis par l'Employeur.

Manque de travail

17a Dans le cas où l'Employeur devrait mettre à pied des salariés pour manque de travail, l'Employeur s'engage à donner au salarié impliqué un préavis de deux (2) semaines ou deux (2) semaines de paie à titre de préavis selon le cas.

Fermeture

17b Dans le cas où l'Employeur devrait mettre à pied des salariés en raison de la fermeture d'un cinéma intérieur ou du fait qu'un cinéma intérieur cesse d'opérer comme cinéma, l'Employeur s'engage à donner au salarié impliqué un préavis de quatre (4) semaines ou quatre (4) semaines de paie à titre de préavis selon le cas, en autant que le salarié impliqué ne travail pas ailleurs comme

projectionniste.

17c L'Employeur convient à donner au Syndicat un préavis raisonnable de la date de fermeture pour la saison de ses cinémas de plein air.

Force majeure

17d Ces dispositions ne s'appliquent pas cependant si les mises à pied résultent de causes hors du contrôle de l'Employeur.

Progrès technologique

18 Advenant le cas où l'Employeur décide de transformer dans un cinéma le système d'automatisation, il s'engage à informer un (1) mois à l'avance les salariés impliqués et le Syndicat.

HEURES DE TRAVAIL

19a Les heures normales de travail de chaque salarié pour chaque cinéma intérieur sont de 13h00 à 18h30 et de 18h30 à 24h00, chacune de ces périodes constituant un quart de travail.

19b Les heures normales de travail de chaque salarié pour chaque cinéma de plein air seront de cinq et une demi heures à compter du moment où il est requis de se présenter au travail, cette période constituant un quart de travail. Toutefois, cette clause ne s'applique pas aux nouveaux cinémas où l'Employeur se réserve le droit de négocier avec le Syndicat le nombre d'heures par quart.

Réductions du nombre de quarts

19c L'Employeur convient de ne pas réduire le nombre de quarts actuellement en vigueur dans chacun des cinémas intérieurs visés par cette convention.

Spectacle ne requérant pas de projectionniste

19d Si l'Employeur utilise un cinéma pour une attraction ou spectacle occasionnel ne nécessitant pas la présence d'un salarié visé par cette convention, l'Employeur convient que pendant la durée de telle attraction ou de tel spectacle, ledit salarié ne subira pas de perte de son salaire régulier.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Principe

20a Tout autre travail exécuté par un salarié en dehors de son quart régulier et dont la nature n'est pas spécifiquement précisée ailleurs dans cette convention, sera rémunéré à son taux horaire régulier calculé au pro-rata par période d'une demi-heure.

Matinées

20b Tout salarié appelé au travail pour une représentation régulière ou spéciale entre 8h00 et 13h00 sera rémunéré au pro-rata du taux horaire de base du cinéma avec un minimum garanti de trois (3) heures; tout travail additionnel sera rémunéré au même taux horaire mais calculé par période d'une demi-heure.

20c Quand c'est la politique de l'Employeur de commencer son programme régulier avant les heures de travail normales, l'Employeur convient à rémunérer le salarié impliqué au taux pro-rata par heure du cinéma concerné, et ce par période d'une demi-heure.

Spectacle de minuit

20d Pour les fins de cet article l'expression "spectacle de minuit" comprend toute représentation débutant à ou après 24h00.

20e Pour tout spectacle de minuit dans les cinémas intérieurs, le salarié sera rémunéré au taux payé pour le quart du cinéma concerné entre 00h01 et 03h00: après 03h01 tout travail exécuté par un salarié sera rémunéré au pro-rata du taux payé pour le spectacle de minuit et ce par période d'une demi-heure.

20f Là où un cinéma de plein air demande un supplément pour les spectacles de minuit, le taux payé après les heures normales du travail, sera celui payé pour un quart du cinéma concerné.

Spectacle de fin de soirée

20g Un spectacle de fin de soirée sera considéré comme la continuation de la représentation régulière, si ledit spectacle commence après 23h00.

20h Pour tout spectacle de fin de soirée dans les cinémas intérieurs, le salarié sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent (100%) pourcent de 00h01 à 02h00 et payable par période d'une demi-heure.

20i Si un spectacle de fin de soirée a lieu le 25 décembre et la première janvier de 00h01 à 02h00, le salarié sera rémunéré au taux d'un (1) quart du cinéma concerné.

20j Dans les cinémas de plein air, le salarié sera rémunéré au taux horaire régulier majoré de cent (100%) pourcent pour toutes les heures, suivant les heures régulières du contrat, et ce par période d'une heure.

20k Pour tout festival ou spectacle spécial (avec l'exception des premières et les avant premières) un projectionniste devra rentrer et être payer un (1) quart minimum selon l'annexe "AA".

Montage de pellicules

21a L'Employeur convient de rémunérer le salarié impliqué deux (2) heures par film au taux régulier du cinéma pour chaque montage.

21b La clause ci-haut mentionnée s'appliquera seulement si le film (incluant les films pour les avant premières et les visionnements) n'est pas sur les lieux à ou avant 18h00 le jeudi immédiatement avant l'horaire de la représentation.

21c A cause de l'équipement différent dans une salle, le transfert de films venant d'une salle vers cette ou partant de cette salle vers une autre salle (plateau vers bobine ou bobine vers plateau) équivaut à un montage complet payer au pro-rata.

21d Les films annonces doivent être monter ou démonter une (1) fois par semaine (le jeudi soir ou le vendredi avant l'horaire de spectacle). S'il advenait que les films annonces doivent être monter ou démonter une autre journée ce sera une (1) heure par film annonce payer au pro-rata.

21e L'Employeur s'engage à fournir aux salariés une liste ou un horaire des nouvelles représentations à ou avant 13h00 le mercredi pour tout changement concernant les films pour la semaine.

Inspection et réparation

22a L'inspection et la réparation de l'équipement de projection en dehors des quarts normaux de travail devront être faites en la présence d'un salarié du cinéma, où le travail doit être effectué qui sera rémunéré sur la base suivante pour autant que ce salarié soit alors disponible:

22b Les essais de transmission et les inspections régulières de son seront rémunérés au pro-rata du taux horaire de base du cinéma

avec un minimum garanti de trois (3) heures: tout travail additionnel sera rémunéré au même taux horaire mais calculé par période d'une demi-heure.

Cinemas où les représentations sont continues

22c Pour tout autre travail de réparation. Quand l'appel est entre 08h00 et 13h00, un minimum garanti de trois (3) heures sera payé au pro-rata du taux horaire de base du cinéma.

22d Si après avoir quitté le cinéma un salarié est rappelé au travail entre 00h01 et 08h00, il sera payé au taux horaire régulier majoré de cent pourcent (100%) avec un minimum garanti de trois (3) heures. Tout travail additionnel excédant le minimum garanti sera payé par période d'une demi-heure.

22e L'Employeur convient de rémunéré le salarié impliqué une heure au taux pro-rata de base du cinéma pour chaque changement des lampes xenons.

SALAIRES

23a Les taux de salaires pour le travail régi par cette convention sont prévus à l'annexe "AA" qui fait partie intégrante de cette convention.

23b Les salariés exerçant un travail régulier seront rémunérés sur la base du taux par quart, prévu à l'annexe "AA" pour chacun des cinémas visés par cette convention.

JOURNEES STATUTAIRES

24a Nombre de journées

Les jours suivants sont reconnus journées statutaires:

Jour de l'an
Vendredi Saint
Fête de la reine
Saint Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de Grâces
Noel

24b Paiement

Tout salarié qui doit travailler un quart durant l'un des jours prévus à l'article 24a, sera payé à son taux régulier de quart majoré de cent pourcent (100%) ce qui signifie deux (2) fois le taux régulier de quart.

24c Pour les fins de cet article, une journée statutaire est réputée être un jour ouvrable seulement pour le salarié qui a été assigné pour travailler cette journée et qui s'est effectivement présenté au travail.

24d Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de la mettre à couvert contre toute action ou réclamation qui pourrait être prise contre elle relativement aux déductions ou à toute autre contribution que l'Employeur doit effectuer au nom d'un salarié ou du Syndicat en application de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

VACANCES

Date de détermination

25a Pour les fins de cette article l'ancienneté se détermine au premier mai de chaque année.

25b Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année, a complété moins d'un an de service continu pour l'Employeur, a droit à autant de jours de vacances que le nombre de mois de calendrier travaillés jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, payés au taux de 4% de ses gains totaux pour la période de douze (12) mois précédant la dernière période de paie.

25c Tous les salariés réguliers qui, au 1er mai de chaque année, ont complété un (1) an mais moins de cinq (5) ans de service continu pour l'Employeur auront droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de 4% de leurs gains totaux pour la période de douze (12) mois précédant la dernière période d'avril.

25d Tous les salariés réguliers qui, au 1er mai de chaque année, ont complété cinq (5) ans mais moins de dix (10) ans de service continu pour l'Employeur auront droit à trois (3) semaines de vacances payées ou à 6% de leur salaire régulier.

25e Tous les salariés réguliers qui, au 1er mai de chaque année, ont complété dix (10) ans mais moins de vingt (20) ans de service continu pour l'Employeur auront droit à quatre (4) semaines de vacances payées ou à 8% de leur salaire régulier.

25f Tous les salariés réguliers qui, au 1er mai de chaque année, ont complété vingt (20) ans et plus de service continu pour l'Employeur auront droit à cinq (5) semaines de vacances payées ou à 10% de leur salaire régulier.

CONGE SOCIAUX

Congé de juré

26a Sur production d'une attestation de la Cour, les salariés qui doivent agir comme jurés et qui de ce fait, souffrent une diminution de leur salaire régulier, sont payés la différence entre leur salaire normal et le montant qu'ils reçoivent comme jurés durant la période de temps qu'ils agissent comme tels.

Congé de deuil

26b Lors du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, de l'épouse ou d'un enfant d'un salarié, l'Employeur s'engage à rémunérer ce salarié pour un maximum de trois (3) jours consécutifs à compter du jour du décès à celui des funérailles inclus.

26c Dans le cas du décès du beau-père ou de la belle-mère, l'Employeur paie au salarié la journée des funérailles à temps normal.

26d Pour avoir droit à ce privilège, le salarié doit assister aux funérailles et avoir été au travail s'il n'était pas survenu de décès, pourvu que tel salarié ne recevra pas plus que son salaire régulier pour la semaine durant laquelle le deuil est survenu.

ASSURANCE SALAIRE MALADIE

27a L'Employeur convient de payer à chaque mois au Syndicat, un montant de un dollar cinquante (1.50\$) par quart travaillé par salarié.

27b Si, pour quelque raison que ce soit, un salarié ne peut pas remplir ses fonctions, l'Employeur n'aura aucune obligation de payer ledit montant pendant son absence.

27c Le chèque remis au Syndicat sera payable à "I.A.T.S.E. Local 262".

27d Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de la mettre à couvert contre toute action ou réclamation qui pourrait être prise contre elle relativement aux déductions ou à toute autre contribution que l'Employeur doit effectuer au nom d'un employé ou

du Syndicat en application de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

CONDITIONS GENERALES

Paiement

28a Les salariés seront payés en dedans de huit (8) jours suivant la période de paye du cinéma, toutes les deux semaines déductions faites de toutes retenues légales et approuvés.

Information requises

28c Tout salarié fournira au Cinéma concerné le document appelé "DOSSIER D'EMPLOI" contenant les renseignements suivants:

NOM

ADRESSE

NUMERO TELEPHONIQUE

NUMERO D'ASSURANCE SOCIALE

DATE DE NAISSANCE

LE DOSSIER D'EMPLOI COMME TEL COMPRENANT LES DATES D'ENTREE ET LES DATES DEPART

ET TOUT CHANGEMENT RELATIF A CELUI-CI

Affichage des règlements

28c Les règlements de l'Employeur et tout changement y étant relatif devront être affichés sur les lieux de travail des salariés visés par cette convention.

Transport des boîtes de films

28d Sauf dans des cas d'urgence, les salariés visés par cette convention ne sont pas responsables du transport des boîtes de films venant ou allant à la salle de projection.

Entretien de la salle de projection

28e Les salariés visés par cette convention ne sont pas responsables de l'entretien des planchers des salles de projection.

Rapport écrit

28f Tout salarié doit faire un rapport écrit de la condition de chaque film immédiatement après la première présentation de chaque nouveau programme.

28g Tout salarié doit immédiatement après chaque interruption d'une représentation préparer un rapport écrit pour le gérant au sujet de ladite interruption, de ses causes et des corrections apportées.

Décalque

28h L'Employeur s'engage à placer un décalque de le Syndicat dans chaque cinéma, à un endroit à la vue des clients.

ENTENTES EXTRA -- CONTRACTUELLES

29 L'Employeur et le Syndicat conviennent que toutes promesse, entente, engagement de quelque sorte pouvant affecter la présente convention et qui n'est pas constaté par écrit dans la présente convention est nul à toute fin que de soit.

ALIENATION OU CONCESSION

30 Advenant l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'un cinéma, le nouvel employeur sera lié par cette convention collective, conformément à l'article 45 du Code du Travail et tout problème relatif à telle aliénation ou concession devra être référé au tribunal de juridiction compétente prévu par le Code du Travail.

REGIME DE RENTES

31a Afin de contribuer à un régime de rentes dûment approuvé, enregistré et reconnu selon les lois provinciales et fédérales applicables en semblable matière, tel régime devant être administré par le Syndicat conjointement avec une compagnie d'assurance accréditée ou une compagnie de fiducie pour le bénéfice de chaque salarié, l'Employeur convient de payer chaque période, les montants suivants:

31b Un montant équivalent à cinq pourcent (5%) du salaire régulier de chaque salarié;

31c Un montant équivalent à cinq pourcent (5%) du salaire régulier du salarié, lequel montant sera déduit de son salaire.

31d Les montants ci-haut mentionnés seront payés au delà des contributions requises par l'Employeur et le salarié en vertu du Régime de Rentes de Québec et remis au Syndicat à toutes les mois avec une liste des montants et des noms des salariés pour lesquels les déductions ont été faites.

31e Lesdits montants devront être versés sans délai par le Syndicat au crédit des salariés en conformité avec le régime d'assurance ou de fiducie ci-haut mentionné.

31f Le chèque sera fait payable à "I.A.T.S.E. Local 262 - PENSION FUND"

31g Le Syndicat convient d'indemniser l'Employeur et de la mettre à couvert contre toute action ou réclamation qui pourrait être prise contre elle relativement aux déductions ou à toute autre contribution que l'Employeur doit effectuer au nom d'un employé ou du Syndicat en application de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.

VALIDITE DE LA CONVENTION

32 Toute disposition de cette convention qui est ou devient en contradiction avec les dispositions présentes ou futures des lois fédérales ou provinciales, des décrets-lois ou des décrets de tout organisme du gouvernement fédéral, provincial ou municipal ayant juridiction en pareilles affaires, sera automatiquement nulle et sans effet, mais toutes les autres dispositions de ladite convention demeureront valides.

MACHINISTES EXCLUSIVEMENT

33a L'Employeur convient que les machinistes fournis par le Local 262 de l'Alliance Internationale des Employés de Scènes et des Opérateurs de Machines à Vues Animées des Etats-Unis et du Canada seront utilisés lors de la présentation de spectacles de scène dans les cinémas couverts par cette convention collective.

33b Les taux de salaires seront négociés avec le Local 262 par le locataire du cinéma au moment où la demande est faite mais ces taux ne devraient en aucun temps excéder ceux prévus à ce moment à la Convention Collective s'appliquant aux hommes de scène à la Régie de Place des Arts de Montréal.

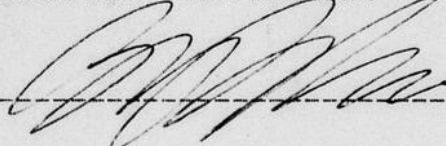
33c L'Employeur ne sera pas responsable du paiement des salaires des hommes fournis en application du paragraphe précédent et il est convenu que l'Employeur sera tenue exempte de toute responsabilité pour lesdits salaires.

DUREE DE LA CONVENTION

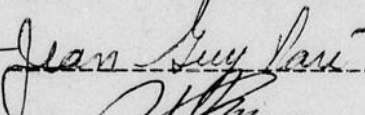
34 Cette convention demeurera en vigueur et sera effective pendant un (1) an à compter du 1er janvier 1984 jusqu'au 31 décembre 1984 inclusivement et d'année en année par la suite à moins que l'une des parties ne donne à l'autre un avis écrit d'au moins trente (30) jours et pas plus de soixante (60) jours avant cette date d'expiration, de son intention de résilier cette convention ou de l'amender; dans ce cas, la présente convention collective demeure en vigueur durant la durée des négociations en vue de son renouvellement et ce jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective conformément au Code du Travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention avec effet rétroactif pour toutes les heures travaillées, au 1er janvier 1984.

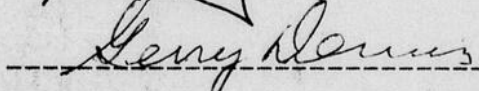
CINEPLEX CORPORATION



PROJECTIONISTES DE VUE ANIMEES
D'ALLIANCE INTERNATIONALE DES
EMPLOYES DE THEATRE ET DES
OPERATEURS DE MACHINES A VUES
ANIMEES DES ETATS-UNIS ET DU
CANADA LOCAL 262 MONTREAL







Signé à Montréal le 26 octobre,
en l'an de grâce mille neuf cent quatre-vingt - quatre

APPENDIX "AA"

Duquette, Marcel	54,45\$ / shift
Giacalone, Pasquale	82,50 / shift
Hanna, Nibil	54,45 / shift
Taillefer, Denis	54,45 / shift

1 9 8 4

COLLECTIVE AGREEMENT '84

between

CINEPLEX CORPORATION

and

MOTION PICTURE PROJECTIONISTS OF
THE INTERNATIONAL ALLIANCE OF
THEATRICAL STAGE EMPLOYEES AND
MOVING PICTURE MACHINE OPERATORS
OF THE UNITED STATES AND CANADA
I. A. T. S. E. F. T. Q. LOCAL 262
MONTREAL

5007
MONTREAL
MESSAGES

OCT 31 -9:23

WITNESSETH:

The parties to this agreement and the employees covered by this agreement agree mutually as follows:

PURPOSES OF THE AGREEMENT

1 The purposes of this agreement are to promote and improve orderly and harmonious industrial and economic relations between the Employer, the employees covered by this agreement and the Union, to define the rates of pay, hours of work and other conditions of work of said employees and provide means of settlement of the grievances which may arise during the life of said agreement.

2 The Employer, it's employees and the Union agree to co-operate fully, individually and collectively for the carrying out of said purposes.

UNION RECOGNITION

3 The Employer recognizes the Union as the sole collective bargaining agent for all employees covered by the following certification:

1983-02-25 M-26445-01

Cinemas Cinéplex 9
2001 rue University
Suite 100°
Montréal, Québec
H3A 2A6

4 The provisions of this agreement apply only to the employees defined in article 3 hereinabove.

5 The word "employee" means a projectionist employed by the Employer.

RIGHTS OF MANAGEMENT

6 The rights, powers, authorities, responsibilities and all other functions of management in the operation of a property and the direction of the working force are reserved to the Employer, subject to the specific terms of this agreement.

NO DISCRIMINATION

7 The Employer recognizes and will not interfere with the right of it's employees to become members of a Union. There shall be no discrimination, intimidation, interference, restraint or coercion, either on the part of the Employer or any of it's representatives, on the part of the Union or any of it's members or representatives against any employee because of his membership or non-membership in the Union, his race, creed, colour, national origin or the exercise of a right recognized by this agreement.

NO STRIKE AND NO LOCK-OUT

8 The Employer agrees that it will not cause or direct any lock-out of it's employees for the term of this agreement.

9 For the term of this agreement, the Union agrees that there will be no strike, picketing of the theater, slow down, sit-down, work stoppage or suspension of work, either complete or

partial, day of study nor interference with production, for any reason by the employees.

UNION SECURITY

10 Any employee, as a condition of continued employment, must be a member in good standing of the Union.

11 If an employee is expelled from the Union on account of the non-payment of his Union dues, the Union will advise the Employer, in writing of such expulsion, and the Employer will be compelled to discharge said employee.

Deduction of Union dues

12a The Employer agrees to deduct bi-weekly, from each employee's pay the Union dues, and to remit them to the Union each month. With this remittance, the Employer will give a list of the name, first-name, social insurance number of all the employees for whom these dues have been deducted.

12b The Union agrees to indemnify the Employer and to cover it against any action or claims which may arise against the Employer relative to the deductions or any contribution the Employer must carry out in the name of an employee or the Union in the application of one or another dispositions of this convention.

12c The Union will advise the Employer one (1) month in advance of any change in the rate of the Union dues.

UNION REPRESENTATION AND ACTIVITIES

Union Representative

13a The Employer recognizes as the official representative of the Union, it's business representative or his authorized representative.

Grievance Committee

13b For the purposes specified in this agreement, the Employer recognizes a grievance committee consisting of three (3) members. The Employer's grievance committee will also consist of three (3) representatives.

Name of Union Representative

13c The Union agrees to advise the Employer of the names, address and telephone number of it's elected officers, it's business representative, it's authorized representative and of it's members of the grievance committee, within ten (10) working days of the date of their election or appointment.

Union Activities

13d There will be no Union activity on the Employer's property and/or during working hours, either by the employees, the Union, it's members or it's agents, except in cases specifically stipulated in the present collective agreement.

SENIORITY

Principle

14a As much as possible, an employee's seniority with the Employer and his qualifications will be taken into consideration in cases of promotion to fill a vacant job or in cases of lay-off.

Leave of absence

14b The business representative of the Local will not lose his seniority during his term of office with Local 262, but the said period of absence shall not be included when application is made for the Employer's "25 and 40 Year Club" membership.

PROCEDURE FOR SETTLEMENT OF GRIEVANCES AND ARBITRATION

Definition

15a A "grievance" is any disagreement respecting the interpretation or application of this collective agreement. Any grievance which an employee wishes to settle with the Employer must be settled according to the following procedure:

First step

15b The Union business representative must submit orally the grievance to the theater manager or his representative, within fifteen (15) working days from the fact giving rise to the grievance, in order to attempt to settle the said grievance within that delay.

Second step

15c If a grievance is not settled after the first step, the Union business representative must submit this grievance, in writing and signed by the employee concerned, to the Employer's regional director, within ten (10) working days of the theater manager's decision in order to be discussed by the joint grievance committee within twenty (20) working days following the date of reception of the grievance by the Employer.

Arbitration

15d If a grievance is not settled after having gone through the two preceding steps, the Union, within ten (10) working days following the Employer's decision at the joint grievance committee, must advise the Employer of its intention to submit the grievance to arbitration by an impartial arbitrator selected by mutual consent between the Employer and the Union, or failing agreement, by an arbitrator nominated by the Minister of Labour.

Default

15e The time limits set forth in articles 15b, 15c, 15d hereinabove and 15i hereafter are compulsory and if they are not complied with, the grievance is null and void. However, the parties may agree previously by mutual written agreement in each particular case, to extend these time limits.

Calculation of delays

15f Saturdays and Sundays will not be counted in the calculations of the delays enumerated in article 15.

Written Agreement

15g Any written agreement between the Employer and the Union in respect of any grievance at any step of the procedure for settlement of grievances and arbitration will be final and binding upon the Employer, the Union and all employees.

Jurisdiction of Arbitrator

15h The arbitrator must render his decision based on the provisions of the present agreement and he must, in rendering his decision, consider only the grievance as submitted in writing;

15i The arbitrator shall not be allowed to amend, modify, alter or render a decision contrary to the provisions of the present collective agreement or to add anything whatsoever.

Decision final

15j The decision of the arbitrator shall be final and binding upon the Employer, the Union and all employees.

Payment of expenses

15k The Employer and the Union shall each pay half of the fees and expenses of the arbitrator. The costs of stenographic transcripts, witnesses and all other costs incurred shall be paid by the party so requesting.

Grievance by the Employer

15l If the Employer believes that it has been injured in its rights, it may submit a grievance according to the procedure hereinabove specified in articles 15b, 15c, and 15d.

HIRING OF EMPLOYEES

Procedure

16a The Employer agrees to only use the services of Union members for all work normally performed by the employees covered by this agreement.

Security of Employment

16b The directors and theater managers will not carry out the work normally carried out by the employees of the bargaining unit except.

- (a) in cases of emergency
- (b) for the purposes of training an employee
- (c) whereas no employee is available to carry out the work.

As long as such replacement does not cause the lay-off of an employees covered by this collective agreement.

Default

16c As a counterpart, immediately upon demand by the Employer, at any time, the Union agrees to send competent and qualified employees to execute the work required by the Employer.

Lack of work

17a If the Employer has to lay-off employees on account of lack of work, the Employer agrees to give the employee concerned a notice of two (2) weeks or two (2) weeks' salary in lieu of notice.

Closing

17b If the Employer decides to lay off employees on account of the closing of an indoor theater or on account of an indoor theater ceasing to operate as such, the Employer agrees to give the employee concerned a notice of four (4) weeks or four (4) weeks' salary in lieu of notice.

17c The Employer agrees to give the Union a reasonable notice of the closing date of its drive-in theaters for the season.

Exception

17d However, the above mentioned provisions will not apply if the lay off results from causes outside the Employer's control.

Technological Change

18 The Employer agrees to notify the employees concerned and the Union one (1) month in advance of it's intentions to change a manually operated theater to that of an automated theater.

HOURS OF WORK

19a The normal working hours of each employee in each indoor theater are from 13h00 to 18h30 and from 18h30 to 24h00, each of these periods constituting a shift.

19b The normal working hours of each employee in drive-in theaters will be five and one-half (5 1/2) hours per night from the time the said employee is required to report for work, this period constituting a working shift. However, this clause does not apply to new theaters where the Employer reserves the right to negotiate the number of hours per shift with the Union.

Reduction of number of shifts

19c The Employer agrees not to reduce the number of shifts presently worked in indoor theaters covered by this agreement.

Shows not requiring a projectionist

19d If the Employer's use of it's theater for an occasional show does not require an employee covered by this agreement, the Employer agrees that during the performance of the said show, the said employee will not suffer any loss of regular weekly salary.

OVERTIME

Principle

20a For any other work performed by an employee outside of his regular shift and the nature of which is not specifically provided for in this agreement, the employee will be paid at his regular hourly rate calculated on a pro-rata basis in half-hour periods.

Morning shows

20b Any employee called to work for a regular or special attraction, between 08h00 and 13h00, will be paid at his regular hourly rate with a minimum guarantee of three (3) hours.

20c When, it is the policy of the Employer to commence his regular program before the normal working hours, the Employer agrees to pay the employee concerned at the pro-rata rate per hour of the theater concerned in half-hour periods.

Midnight shows

20d For the purposes of this article, the expression "midnight shows" include any show starting at or after 00h00.

20e For any midnight show in an indoor theater the employee will be paid at the rate of one (1) shift of the theater concerned between 00h01 and 03h00, and after 03h00, any work performed by an employee will be paid at pro-rata of the midnight show rate in half-hour periods.

20f Where a drive-in theater charges an additional admission fee for a midnight show, the rate paid will be one (1) shift of the drive-in concerned.

Late shows

20g A late show is to be considered as a continuation of the regular program if it starts after 23h00.

20h For any late show in an indoor theater, the employee concerned will be paid at double his hourly rate from 00h01 until 02h00 in one-half hour periods.

20i If a late show is held on December 25th or January 1st, from 00h01 and 02h00, the employee will be paid at the rate of one (1) shift of the theater concerned.

20j In drive-in theaters, the employee concerned will be paid at double his hourly rate for all hours worked after the contracted hours in half-hour periods.

20k For all festivals or special shows (with the exception of premiers or sneak previews) The Employer agrees to pay for an additional employee at the minimum shift rate according to annex "AA".

Make-up (mounting)

21a The Employer agrees to pay the employee concerned two (2) hours per film at the basic hourly rate of the theater concerned.

21b The above mentioned clause will apply only if the film (including films for screening and sneak previews) is not on the premises at or before 18h00 the Thursday immediately preceding the scheduled representation.

21c Because of different equipment in one booth, the transfer of films coming to this booth or leaving the said booth to another booth (platter to reel or reel to platter) will be paid as a mounting, according to article 21a.

21d Trailers are to be mounted or taken off once a week (Thursday night or Friday morning before the scheduled show time). If the employees concerned are required to mount or remove a trailer at any other time, the said employee will be paid one hour pro-rata for each trailer.

21e Employer pledges to furnish to the employees a list or a schedule of the new representation at or before 13h00 Wednesday detailing any and all changes concerning the films for the week.

Inspection and Repairs

22a The inspection and repairs of the projection equipment outside of the regular working shift, will have to be made with the employee of the theater concerned present, if he is available. The said employee will be paid according to the following rates:

22b Transmission tests and regular sound inspections with a minimum of three (3) hours will be paid at the pro-rata rate of the theater basic hourly rate; additional time at the same hourly rate but calculated in half-hour periods.

For continuous operating Theaters

22c For any other repair work when the call is between 08h00 and 13h00, there will be a minimum guarantee of three (3) hours at the pro-rata of the theater basic hourly rate.

22d If an employee is recalled to work after having left the theater between 00h01 and 08h00, the said employee will be paid at double his hourly rate with a guaranteed minimum of three (3) hours. Additional time after the guaranteed minimum will be paid in half-hour periods.

22e The Employer agrees to pay the employee concerned one hour pro-rata of the theatre basic hourly rate for the changing of xenon bulbs.

SALARIES

23a The salaries rates for work covered by this agreement are specified at appendix "AA" which forms part of this agreement.

23b The employees performing a regular job, will be paid on the basis of the rate per shift provided for in Appendix "AA", for each theater covered by this agreement.

STATUTORY HOLIDAYS

24a Number_of_days

The following days will be considered as statutory holidays:

New Year's Day
Good Friday
Victoria Day
St-John the Baptist Day
Canada Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day

24b Payment

Any employee who, is required to work a shift during one of above mentioned days in article 24a will be paid his regular rate per shift plus an additional one hundred per cent (100%), meaning twice (2) his regular shift rate.

24c For the purposes of this article, a statutory holiday is deemed to be a working shift only for the employee who has been assigned to work this day and who is effectively present at work.

24d The Union agrees to indemnify the Employer and to cover it against any action or claims which may arise against the Employer relative to the deductions or any contribution the Employer must carry out in the name of an employee or the Union in the application of one or another dispositions of this convention.

ANNUAL VACATION

Determination date

25a For the purpose of this article, seniority will be determined on the first day of May of each year.

25b Any employee who, on the first of May of each year has completed less than one year of service with the Employer will be entitled to as many days of vacation as the number of calendar months during which he has worked, up to a maximum of ten (10) working days, paid at 4% of total earnings during the last twelve (12) months preceding the last pay period.

25c All regular employees who, on the first of May of each year, have completed one (1) year but less than five (5) years of continuous service with the Employer, will be entitled to two (2) weeks of vacation paid at 4% of total earnings during the twelve (12) months preceding the last pay period of April.

25d All regular employees who, on the first of May of each year, have completed five (5) years but less than ten (10) years of continuous service with the Employer, will be entitled to three (3) weeks of vacation paid, or 6% of basic earnings.

25e All regular employees who, on the first of May of each year, have completed ten (10) years but less than twenty (20) years of continuous service with the Employer, will be entitled to

four (4) weeks of vacation paid, or 8% of basic earnings.

25f All regular employees who, on the first of May of each year, have completed twenty (20) years and over of continuous service with the Employer, will be entitled to five (5) weeks of vacation paid, or 10% of basic earnings.

SPECIAL LEAVES

Jury Duty

26a Upon production of an official Court document, an employee who serves as juror and who as a result suffers a reduction of his regular weekly salary, will be compensated by the Employer for the difference between payment received for such jury service and the payment he would have received from the Employer during the same period.

Bereavement Leave

26b In the case of death of the father, mother, brother, sister, spouse or child of an employee, the Employer pledges to pay the said employee for a maximum of three (3) consecutive working days from the day of death to the day of the funeral.

26c In the case of death of the father-in-law or mother-in-law of an employee, the Employer pays the said employee the day of the funeral at his normal shift rate.

26d To benefit from the provisions of this article, an employee must attend the funeral and have been at work if the death had not occurred, provided that such employee shall not receive more than his basic weekly salary for the week during which the bereavement occurs.

INSURANCE - SICKNESS & SALARY

27a Every month, the Employer agrees to pay to the Union an amount of one dollar and fifty cents (1.50\$) per shift worked per employee.

27b If, for any reason whatsoever, an employee could not perform his job, the Employer will have no obligation to pay the above mentioned amount while the employee is absent.

27c The cheque remitted to the Union will be made payable to "I.A.T.S.E. Local 262".

27d The Union agrees to indemnify the Employer and to cover it against any action or claims which may arise against the Employer relative to the deductions or any contribution the Employer must carry out in the name of an employee or the Union in the application of one or another dispositions of this convention.

GENERAL CONDITIONS

Payment

28a The employees will be paid within eight (8) days following the pay period of the theater, after all approved and legal deductions have been made.

Required Information

28b All employees will furnish to the theater concerned the document "RECORD OF EMPLOYMENT" containing the following informations:

NAME

ADDRESS

TELEPHONE NUMBER

SOCIAL INSURANCE NUMBER

DATE OF BIRTH

RECORD OF EMPLOYMENT AS SUCH CONTAINING THE
STARTING AND LEAVING DATES.

AND ALL CHANGES RELATIVE THERETO.

Employer Rules

28c The Employer's rules and all changes thereto will be posted on the working premises used by the employees covered by this agreement.

Transport of Film Containers

28d Except in cases of emergency, the employees covered by this convention are not responsible for the transport of film containers coming out or going to the projection suite.

Maintenance

28e The employees covered by this convention are not responsible for the maintenance of the floors of the projection suite.

Written Report

28f All employee must prepare a written report on the film conditions, immediately after the first showing of a new program.

28g All employees must immediately after each show interruption, submit a written report to the theater manager with respect to the said interruption, it's causes and the remedies used.

Decal

28h The Employer agrees to display a Union decal in each theater at a place where it can be seen by the Employer's customers.

EXTRA -- CONTRACTUAL AGREEMENTS

29 The Employer and the Union agree that any commitment, agreement, promise or practice of any kind which in any way affect this agreement, which are not written in this agreement are nul and void.

ALIENATION

30 In the case of alienation or transfer in whole or in part of the theater, the new Employer will be bound by this agreement, according to section 45 of the Labour Code and any difficulty arising out of the said alienation will be referred to the Court of appropriate jurisdiction under the Labour Code.

PENSION REGIME

31a For the purposes of making contributions to a government approved registered Pension Plan to be administrated by the Union in conjunction with an accredited assurance or trust company for the benefit of each employee, the Employer agrees to pay each payroll period on behalf of employees the following amounts:

31b An amount equal to five percent (5%) of the total basic salary of the employees;

31c An amount equal to five percent (5%) of the total basic salary of the employee, which amount shall be deducted from the salary of the employee.

31d The above-mentioned amounts shall be paid over and above the required contributions by the Employer and the employee to the Québec Pension Plan and shall be remitted each month to the Union with a statement showing the names of the employees from whom deductions were made and the amounts deducted.

31e These amounts will be sent to the Union for the credit of the employees under the assurance or trust company plan referred to above.

31f The cheque will be made payable to "I.A.T.S.E. Local 262 - PENSION FUND".

31g The Union agrees to indemnify the Employer and cover it against any action or claims which may arise against the Employer relative to the deductions or any contribution the Employer must carry out in the name of an employee or the Union in the application of one or another dispositions of this convention.

VALIDITY OF AGREEMENT

32 Any provision of this agreement which is or becomes in conflict with the present or future provisions of federal or provincial laws, orders in council or decrees of federal, provincial or municipal government bodies having jurisdiction in such matters, shall automatically be null and void, but all other provisions of said agreement will remain valid.

STAGE HANDS EXCLUSIVELY

33a The Employer agrees that stage hands supplied by Local 262 of the International Alliance of Theatrical Stage Employees and Moving Picture Machine Operators of the United-States and Canada will be used for presentation of live attractions in the theaters covered by this collective agreement.

33b The rates of pay will be negotiated with Local 262 by the lessor of the theater when the request is made, but shall not exceed those existing at the time in the collective agreement covering the stage hands at La Régie de Place des Arts of Montréal.

33c The Employer shall not be responsible for the payment of wages for the men supplied in the application of the preceding paragraph, and it is agreed that the Employer will be exempt from any responsibility for said wages.

DURATION OF AGREEMENT

34 This agreement will be in force for a duration of one (1) year from January 1, 1984 to December 31, 1984 inclusively and will be renewed automatically from year to year after its expiration date, unless either of the two parties notifies the other, in writing, not less than thirty (30) days and not more than sixty (60) days of their intention to renew same with changes and amendments: In this case, the present collective agreement will remain in force during the duration of the negotiations in light of its renewal and this until the coming into force of a new collective agreement conforming to the Labour Code and under reservation of the rights of the parties in virtue of the said Labour Code.

IN WITNESS WHEREOF, the parties to this agreement have signed said agreement with retroactive effect for all hours worked on January 1, 1984.

CINEPLEX CORPORATION

[Handwritten signature]

MOTION PICTURE PROJECTIONISTS
OF THE INTERNATIONAL ALLIANCE
OF THEATRICAL STAGE EMPLOYES
AND MOVING PICTURE MACHINE
OPERATORS OF THE UNITED-STATES
AND CANADA LOCAL 262 MONTREAL

Jean Guy Lau
[Handwritten signature]
Gerry Dennis

Signed at Montréal this *24* day of *October*
in the of our Lord one thousand nine hundred eighty four.

APPENDIX "AA"

Duquette, Marcel	54,45\$ / shift
Giacalone, Pasquale	82,50 / shift
Hanna, Nibil	54,45 / shift
Taillefer, Denis	54,45 / shift