

05508-7

C.A.P. 5070 NO. CONV. 15097  
APRIL 9 NO. EMPL. 26  
EMP. COUV. 0 ST. 0000 0700 00  
PERS. VIS. 4 NO. ACC. 104-20018  
DATE ENR. 040917

Overhire - Brown Jennings



**DÉPÔT**

Dépôt N°:

84 06 172

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

05508-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4928-13
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-03	84-06-05		83-07-01	86-06-30	28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>L'Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrepôts et Autres Ouvriers local 106</b> Att: M. Gastan Morin 4960 rue De Sorel, sta 100 Montréal, QC. H4P 1G4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>H. Smith Transport Ltée</b> 10755 Côte de Liesse Montréal, QC. H4P 1A8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>5090 (7)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- Article 39 déposé pour modifier le nom de l'employeur.  
 - Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES D'ENTREPOTS ET AUTRES OUVRIERS LOCAL 106 APP. FRATERNITE INTERNATIONALE DES ROUTIERS, CHAUFFEURS, HOMMES D'ENTREPOTS ET AIDES D'AMERIQUE.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Gisèle McMillen/sg Date: 84-06-20

Pour renseignements

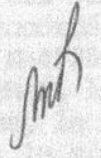
425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 645-4970

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

RECHERCHE

'84 JUN -5 -9 :37

MONTREAL  
MESSAGER



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: L'UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES  
D'ENTREPOTS ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 106  
ci-après appelée :L'UNION:

ET: H. SMITH TRANSPORT LTEE - DIVISION BUREAU  
ci-après appelé :L'EMPLOYEUR»

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR: 1er juillet 1983

DATE D'EXPIRATION: 30 juin 1986

\*\*\*\*\*

ARTICLE 1: PREAMBULE ET RECONNAISSANCE

- 1.1 L'Employeur reconnaît l'Union des Teamsters, Local 106, comme le seul agent négociateur pour tous ses employés de bureau de Montréal et Trois-Rivières, tel que convenu dans les certificats d'accréditation accordé sous le Code Provincial du Travail "Dossiers No. M-4928-13 et Q-21306-01", excluant le répartiteur en chef, le gérant des ventes et les représentants des ventes, le surveillant des comptes recevables et du bureau, le surveillant des réclamations et de la sécurité, le surveillant de l'entretien, le surveillant des opérations, le surveillant des chauffeurs, les secrétaires particulières et ceux au-dessus des rangs de surveillant.
- 1.2 Le personnel de l'Employeur exclu de l'unité de négociation sera affiché sur le tableau d'affichage en une liste de noms et de titres afin que les employés faisant partie de l'unité de négociation soient au courant de ceux-ci, et une copie de cette liste sera remise au Local d'Union et aux représentants d'atelier.
- 1.3 Il est convenu que l'Employeur ne devra conclure aucune entente ou contrat avec un employé qui entrerait en conflit avec les termes et provisions de cette Convention. Cependant, ceci n'empêchera pas l'Union et l'Employeur de conclure toute entente écrite.
- 1.4 Les parties aux présentes désirent coopérer dans l'établissement et le maintien dans l'industrie de conditions appropriées et convenables, de procurer des méthodes pour des ajustements justes et pacifiques de toutes disputes qui pourraient s'élever entre elles et pour cultiver la bonne volonté, des relations amicales et une meilleure compréhension entre les parties.

ARTICLE 2: SECURITE SYNDICALE

- 2.1 Tous les employés devront, comme condition d'emploi, devenir membres de l'Union dans les trente (30) jours ouvrables de la date de leur emploi, tout en maintenant leur statut de membre en règle pour la durée de cette Convention.
- 2.2 L'Union fournira à l'Employeur les formules de Retenues Syndicale qui seront signées par tout employé le jour où il est embauché. Tous les employés devront, comme condition d'emploi, autoriser l'Employeur sur une formule

fournie par l'Union et approuvée par l'Employeur à déduire de la première paie de chaque mois, les cotisations mensuelles de l'Union et remettre tel montant au Secrétaire-Trésorier de l'Union des Chauffeurs de Camions, Hommes d'Entrepôt et Autres Ouvriers, Local 106, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels telles déductions ont été faites, pas plus tard que le vingtième (20ième) jour du mois pendant lequel telles déductions sont effectuées. Telle autorisation restera en effet pour la durée de cette Convention.

- 2.3 Tous les employés, tels que définis à l'article 2.2, devront comme condition d'emploi continu, autoriser l'Employeur à déduire le montant d'initiation de l'Union en versement de vingt-cinq dollars (\$25.00) par mois une fois la période de probation complétée. Ces déductions se continueront jusqu'au paiement complet des frais d'initiation. L'Employeur s'engage à remettre les montants d'argent ainsi déduits au Bureau Chef de l'Union, le tout accompagné d'une liste des noms des employés pour lesquels ces déductions ont été faites, ce en même temps que la remise des cotisations syndicales.
- 2.4 En faisant parvenir à l'Union la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant les articles 2.2 et 2.3, l'Employeur fournira également un relevé indiquant le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification et la date d'embauche ainsi que l'adresse du salarié avec son code postal.
- 2.5 L'Union avisera l'Employeur par écrit de tous les arrérages de cotisations causés pour n'importe quelle raison ou de tous les arrérages de frais d'initiation ou de ré-initiation et l'Employeur commencera immédiatement les déductions de montants prescrits par l'Union dans tel avis écrit et remettra tels montants d'argent à l'Union, le tout accompagné des cotisations mensuelles, tel que prévu ci-haut. Tel avis d'arrérages signifié à l'Employeur devra stipuler des déductions à la source de pas plus de vingt-cinq dollars (\$25.00) par semaine. L'Union remboursera directement l'employé de tous montants d'argent déduits par erreur en confirmant tel remboursement à l'Employeur.
- 2.6 L'Employeur devra, à chaque mois, ajouter le nom de chaque nouvel employé embauché depuis la remise de la précédente liste de cotisations, incluant la date de commencement et l'Employeur devra donner une explication à côté du nom de chaque employé qui apparaissait sur la liste de cotisation du mois précédent pour lequel une remise n'a pas été faite pour n'importe quelle raison.

- 2.7 La déduction de cotisations syndicales devra être faite de la paie de chaque employé en probation. Cependant, la déduction de cotisations syndicales n'est pas restreinte aux employés en probation. Dans l'éventualité où un employé en probation ne complète pas sa période de probation, les cotisations syndicales seront déduites de son chèque de paie final.
- 2.8 L'Employeur devra indiquer sur les feuilles T4 et TP4 des employés le montant des déductions de cotisations mensuelles syndicales annuelles.

ARTICLE 3: DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 L'Union reconnaît que la Compagnie a le seul et exclusif droit de gérer ses affaires et d'exercer toutes les prérogatives d'administration dans le sens le plus complet possible excepté les prérogatives qui sont spécifiquement limitées par les dispositions de la présente Convention.

ARTICLE 4: PREROGATIVES ET CONDITIONS APPLICABLES AUX CAPITAINES D'ATELIER, DELEGUES SYNDICAUX ET OFFICIERS

- 4.1 L'Employeur reconnaît le droit à l'Union de nommer un capitaine d'atelier pour les employés et si, les opérations sont telles qu'un capitaine d'atelier ne peut suffire, des capitaines d'atelier additionnels peuvent être nommés à tout emplacement où l'Employeur opère un terminus. Les fonctions du capitaine d'atelier ne devront, en aucune façon entrer en conflit avec celles de son Employeur et il sera tenu responsable pour la même quantité et qualité de travail que tous les autres employés, sauf pour le temps utilisé à l'accomplissement de ses fonctions de capitaine d'atelier chez son Employeur.
- 4.2 L'Union avisera, par écrit, l'Employeur du nom de tout capitaine d'atelier. Il ne sera pas demandé à l'Employeur de reconnaître tout capitaine d'atelier jusqu'à ce que tel avis de l'Union ait été reçu par lettre recommandée.

- 4.3 Lors de la distribution du travail, du choix des vacances et/ou advenant une mise à pied due à un manque de travail, le capitaine d'atelier syndical bénéficiera de la préférence quant à l'ancienneté dans les limites de sa classification. Lorsqu'un capitaine d'atelier choisira ses vacances annuelles, cela ne devra pas affecter le choix des vacances des autres employés. Ceci s'appliquera seulement dans les classifications où il y a plus de deux (2) employés.
- 4.4 S'il advenait que deux (2) ou plusieurs capitaines d'atelier avec qualifications égales fassent une soumission pour le même travail disponible, les règles d'ancienneté établies dans cette Convention prévaudront.
- 4.5 Les délégués syndicaux, en dehors des membres du Comité Exécutif, n'excédant pas trois (3) par Employeur, peuvent être absents de leur travail pour assister aux assemblées de l'Union, mais à leurs propres frais, pourvu qu'un avis verbal d'au moins trois (3) jours à l'avance et confirmé par écrit soit donné à l'Employeur par l'Union. Dans un cas d'urgence, tel avis verbal pourra être donné au plus tard la veille de ladite absence.
- 4.6 Les permis d'absence excédant trente (30) jours ne seront accordés que sur demande écrite de l'Union et avec le consentement de l'Employeur.
- 4.7 L'Employeur accepte d'accorder à tous les présents et futurs employés de l'Union, une permission d'absence indéfinie afin de travailler pour l'Union à condition que cette dernière en ait avisé l'Employeur par écrit vingt et un (21) jours ouvrables à l'avance. Ces employés retiendront et accumuleront leur ancienneté chez leur Employeur. Un tel congé sera révocable sur un avis de soixante-douze (72) heures de la part de l'employé.
- 4.8 Un représentant du Local 106 aura l'autorisation d'entrer sur les lieux de l'Employeur afin d'y administrer cette Convention pourvu qu'il en avise, au préalable, la personne en charge et en autant qu'il n'affectera pas les opérations.
- 4.9 Lors d'une suspension ou d'un congédiement d'un capitaine d'atelier, l'Employeur avisera l'Union par lettre recommandée ou télégramme dans un délai de quarante-huit (48) heures excluant les samedis, dimanches et congés statutaires. Si l'Employeur néglige de se conformer à ces procédures, ce congédiement ou cette suspension sera considéré nul et non avenu.

- 4.10 En autant que possible, les griefs seront discutés durant les heures normales de travail du capitaine d'atelier. Le capitaine d'atelier sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour le temps passé avec son Employeur sur rendez-vous durant ou en dehors de ses heures normales de travail, pour discuter des problèmes d'application de la Convention Collective en vigueur.

ARTICLE 5: PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 5.1 La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette Convention par la Compagnie, l'Union ou par tout ou tous employé(s) couvert(s) par cette Convention, aussi bien que toute autre plainte ayant rapport aux conditions de travail seront considérées un grief pourvu que cela soit soumis, par écrit, en dedans de sept (7) jours ouvrables (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires), excepté là où il est spécifiquement établi autrement dans cette Convention.

5.2 Première étape:

L'employé ou les employés en cause devront premièrement discuter du grief avec le surveillant du département ou autre supérieur immédiat, dont la décision devra être rendue en dedans de deux (2) jours ouvrables. S'il le désire, l'employé pourra être accompagné d'un représentant d'atelier ou d'un représentant de l'Union.

5.3 Deuxième étape

A défaut d'une réponse ou d'un règlement satisfaisant, l'employé soumettra le grief par écrit au Gérant ou à son représentant responsable. A ce stage-ci, l'employé devra être accompagné d'un représentant d'atelier ou d'un représentant de l'Union; le représentant de la Compagnie devra rendre une décision en dedans de trois (3) jours ouvrables.

- 5.4 Dans le but de procéder des griefs particuliers ou des différends, les représentants de l'Union et les représentants d'atelier auront accès aux documents s'y rapportant, lesquels seront disponibles aussitôt que possible, mais pas plus tard que quinze (15) jours suivant la demande de ceux-ci.
- 5.5 Les parties peuvent prolonger les mesures ci-dessus mentionnées par consentement mutuel par écrit.

ARTICLE 6: ARBITRAGE

- 6.1 A défaut du règlement du grief après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à un tribunal d'arbitrage dépendant de la juridiction établie dans le certificat d'accréditation détenu par l'Union et mentionné aux présentes et les règles suivantes s'appliqueront.
- 6.2 a) La partie soumettant le grief notifiera, par écrit, l'autre partie en dedans de sept (7) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape deux (2) de son intention de soumettre le grief au tribunal d'arbitrage.
- b) En dedans de sept (7) jours ouvrables de l'avis mentionné à l'article 6.2 a), les deux (2) parties pourront par consentement mutuel par écrit, nommer un arbitre unique.
- 6.3 Avant de soumettre le grief à l'arbitrage, la dispute peut, de consentement mutuel et dans les sept (7) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape 2, être portée à l'attention d'un Comité Conjoint de Grief établi conjointement par la Compagnie et l'Union. A moins d'une situation sans issue, le Comité Conjoint de Grief rendra une décision qui sera finale et qui liera les parties et aura les mêmes pouvoirs judiciaires qu'un tribunal d'arbitrage établi selon les dispositions suivantes. Ce Comité Conjoint de Grief consistera en quatre (4) personnes, dont deux (2) de celles-ci seront sélectionnées par la Compagnie et les deux (2) autres seront sélectionnées par l'Union.

Il est entendu que dans la sélection des représentants, la Compagnie ne nommera pas un représentant d'une Compagnie impliquée et l'Union ne nommera pas un représentant du Local d'Union impliqué.

Il est de plus convenu que dans l'éventualité où le Comité Conjoint de Grief du Québec est incapable de rendre une décision majoritaire, la partie formulant le grief peut, dans les sept (7) jours ouvrables de la date où le Comité Conjoint de Grief proclame une situation sans issue, à moins qu'elle ne désire retirer le grief, procéder à l'arbitrage tel que décrit aux dispositions suivantes.

- 6.4 Dans l'éventualité où une Compagnie a un grief, il sera de la responsabilité de la Compagnie d'en aviser le bureau d'Union, par écrit, en dedans de sept (7) jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la Convention et, par tel avis, arranger une rencontre avec l'Agent Syndical dûment accrédité et le Gérant Général ou son désigné. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, la dispute devra être soumise à un Tribunal d'Arbitrage.
- 6.5 En dedans de sept (7) jours ouvrables de l'avis mentionné à l'article 6.2, les deux (2) parties devront notifier, par écrit, l'autre partie du nom de leur délégué au Tribunal à être établi.
- 6.6 En dedans de sept (7) jours ouvrables de l'avis stipulé à l'article 6.5, les deux (2) délégués se rencontreront et tâcheront de s'entendre sur le choix du Président.
- 6.7 Si les délégués des parties omettent de se rencontrer et/ou de s'entendre sur un Président, l'une ou l'autre partie, peut, en dedans de sept (7) jours ouvrables de l'expiration dudit délai de sept (7) jours, faire application au Ministre du Travail Fédéral ou Provincial, selon le cas, pour lui demander de nommer un Président.
- 6.8 Si une des parties omet, en dedans du délai de sept (7) jours mentionné à l'article 6.5 à ce sujet, d'aviser l'autre du nom de son délégué au Tribunal, ce dernier peut alors faire application au Ministre du Travail Provincial ou Fédéral pour instituer un Tribunal d'Arbitrage établi en accord avec les stipulations respectives des Lois Provinciales ou Fédérales applicables à ces fins et, dans un tel cas et par la suite, les stipulations de telles lois applicables seront considérés comme régissant le processus du grief par un Tribunal d'Arbitrage et les délais et la procédure prévus dans ces Lois s'appliqueront.

- 6.9 La décision, qu'elle soit unanime ou majoritaire sera finale et liera les deux (2) parties.
- 6.10 Tous les griefs monétaires qui seront consentis mutuellement seront payés dans les quatorze (14) jours de calendrier sur un chèque séparé.
- 6.11 Dans le cas où un employé formulant un grief a été suspendu ou renvoyé et que son grief a été maintenu, il sera réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de vingt-quatre (24) heures de la date du règlement ou de la réception de la décision du Tribunal d'Arbitrage et le Tribunal d'Arbitrage peut, à sa discrétion, ordonner que l'employé ainsi réinstallé reçoive compensation, entièrement ou en partie, pour la perte de temps.
- 6.12 Il est convenu que les parties partageront à parts égales les frais et coûts du Président.

ARTICLE 7: ANCIENNETE

- 7.1 L'ancienneté sera définie comme la durée de service continu avec l'Employeur. L'Ancienneté des employés sera considérée lors de toutes mises à pied, rappels, occupations des places vacantes et le choix des périodes de vacances. L'ancienneté sera sur l'étendue du terminus.
- 7.2
- a) Le groupe du bureau comprendra tous les employés qui sont couverts par cette accréditation.
  - b) Un département signifie un département à l'intérieur d'un groupe.
  - c) Une classification signifie une classification de paie.
- 7.3 Au moment de la signature de cette Convention, l'Employeur préparera une liste d'ancienneté pour le groupe du bureau, démontrant la date d'embauchage de chaque employé et la classification du travail courant de chaque employé. Une copie de chaque liste sera remise à l'Union et une copie de chaque liste sera affichée dans un endroit évident du terminus. Les employés embauchés après la signature de cette Convention seront placés sur la liste d'ancienneté appropriée dès l'achèvement de leur période de probation. Les listes d'ancienneté seront préparées et affichées à tous les trois (3) mois, avec notation du grade de paie, après la signature de cette Convention et une copie sera envoyée à l'Union.

7.4 Une mise à pied est définie comme étant une période de deux (2) jours consécutifs sans travail. Dans l'éventualité d'une mise à pied, l'employé pourra se servir de son ancienneté de terminus pour transférer dans une autre classification pourvu qu'il soit qualifié. Lorsque le travail redeviendra normal, l'employé retournera à sa classification respective.

7.5 Là où la Compagnie a besoin d'un remplaceant ou de personnel supplémentaire, une ouverture seulement sera affichée sur le tableau d'affichage d'avis pendant une période de soixante-douze (72) heures de poinçon à poinçon, excluant les samedis, dimanches congés statutaires, et les employés pourront soumissionner et transférer à l'exception d'une personne d'une même position pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires, les ouvertures subséquentes seront offertes immédiatement, de conseil avec la partie syndicale. Les Employés qui transfèrent sous les conditions précédentes seront placés dans leur nouveau département selon leur ancienneté de terminus.

Cependant, comme mesure intérimaire, la Compagnie peut combler l'ouverture en accord avec l'article 3.1 pourvu que cette ouverture n'excède pas une semaine. Le transfert de l'employé choisi devra être effectuée en dedans d'une semaine (1) après avoir soumissionné sur ce transfert. Cependant, si un employé est absent à cause de vacances, suspension, maladie ou blessures lorsqu'une telle ouverture survient, cet employé aura le privilège de soumissionner en dedans de cinq (5) jours de son retour au travail (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires.)

7.6 a) L'article précédent ne doit pas restreindre le droit de l'Employeur de désigner temporairement des employés à des travaux autres que leurs travaux réguliers. Il est entendu que les employés temporairement transférés à un autre travail avec un taux de salaire de classification supérieure recevront, après une période trois (3) jours ouvrables continus dans une telle classification supérieure, le taux de salaire plus élevé pour tout travail accompli dans cette classification excédant les trois (3) jours ouvrables continus. Cependant, aucune réduction de salaire ne sera faite lorsqu'un employé régulier est temporairement transféré à une classification inférieure en taux de salaire.

b) Ceux promus à une position ou positions non assujetties à cette Convention, retiendront leur ancienneté pour une période de douze (12) mois après leur promotion.

7.7 Les permis d'absence excédant trente (30) jours de calendrier ne seront pas octroyés à moins qu'une demande soit soumise, par écrit, à l'Union et à l'Employeur et sur consentement mutuel.

Il est entendu qu'un congé de maternité sera accordé conformément au Code du Travail Canadien.

7.8 L'emploi d'un employé se terminera pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) Si l'employé quitte volontairement;
- b) Si un employé est renvoyé et n'est pas réinstallé à la suite d'un recours à la procédure de griefs, tel que prévu dans cette Convention;

NOTE: Le renvoi d'un employé en probation n'est pas assujéti à la procédure de griefs.

- c) Si un employé dépasse ses vacances ou un permis d'absence accordé par l'Employeur sans se procurer une extension écrite de l'Employeur pour de telles vacances ou permis d'absence;
- d) Si un employé accepte un autre emploi que ce qui a été convenu entre l'Employeur et l'Union pendant qu'il était en permis d'absence;
- e) Si un employé est absent de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs sans autorisation préalable de l'Employeur et sans raison valable à l'Employeur;
- f) Si un employé est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois consécutifs.

7.9 a) Tous les nouveaux employés seront considérés en probation jusqu'à ce qu'ils soient placés sur la liste d'ancienneté.

b) La période de probation pour tous les employés de l'unité de négociation sera de trente (30) jours de calendrier à l'exception des percepteurs et des commis aux taux pour lesquels la période d'approbation en sera une de soixante (60) jours de calendriers.

c) Les employés en probation peuvent être congédiés ou disciplinés sans recours à la procédure de griefs. Dès l'achèvement du trentième (30ième) ou du soixantième (60ième) jour de calendrier d'emploi, selon le cas, l'employé sera congédié ou placé sur la liste d'ancienneté régulière à compter de la date du commencement de sa période d'essai.

ARTICLE 8:

PAIEMENT DE SEPARATION AUX EMPLOYES

8.1

L'Employeur paiera aux employés mis à pied ou suspendus pour une période de temps prolongée, congédiés ou autrement laissant le service de l'Employeur, tous les gages qui leur sont dûs, incluant les vacances acquises, asusitôt que possible, mais pas plus tard que cinq (5) jours ouvrables suivant leur date de séparation.

ARTICLE 9:

GREVES ET FERMETURES

9.1

Pendant la durée de cette Convention, il n'y aura aucune fermeture (lockout) de la part de l'employeur, ni aucune grève, ralentissement de travail, ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelque raison que ce soit, par les employés.

9.2

Dans l'éventualité où un employé refuse de traverser une ligne de piquetage à son travail lors d'une grève légale, cela ne sera pas interprété comme une violation de la Convention ni ne sera une cause de congédiement ou d'action disciplinaire. Toutefois, il doit se rapporter au travail ou bien se retirer complètement du secteur.

ARTICLE 10:

EXAMEN MEDICAL

10.1

Tous les employés se soumettront promptement à tout examen médical requis par l'Employeur, pourvu cependant, que l'Employeur paie les frais pour tel examen. L'Employeur se réserve le droit de choisir son propre examinateur médical ou médecin et l'Union peut, à ses frais, faire examiner de nouveau l'employé concerné.

10.2

Lorsqu'un tel examen médical est requis, les conditions suivantes s'appliqueront:

- a) Si l'employé subit un examen médical durant ses heures normales de travail, l'employé sera payé pour le temps encouru et ainsi il ne subira aucune perte de salaire du fait qu'il subisse un examen médical;
- b) Si un examen médical est subi après les heures de travail et que tel examen médical est passé en dehors des lieux de l'Employeur, l'employé sera payé dix dollars (\$10.00). Lorsque l'examen médical est passé sur les lieux de l'Employeur, l'employé sera payé pour le temps encouru jusqu'à un maximum de dix dollars (\$10.00) et devra, dans de tels cas, recevoir un avis d'au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du rendez-vous avec le médecin;

- 10.2
- c) Aucun employé ne sera requis de subir un examen médical le samedi, le dimanche ou un jour de congé statutaire.
  - d) Sur demande, l'Employeur ou le médecin remettra au médecin de famille de l'employé, tout rapport médical se rapportant à son état de santé.

10.3

Si, après avoir commencé à travailler un employé est victime d'un accident qui le rend incapable d'accomplir ses fonctions, le salaire de sa journée complète de travail lui sera versé pour la journée où l'accident s'est produit pourvu qu'il ne reçoive aucune compensation pour ce jour. L'Employeur fournira le transport à l'hôpital ou chez le médecin et par la suite, à sa résidence si requis.

10.4

L'Employeur s'engage à coopérer à un prompt dépôt des rapports des employés se blessant au travail ainsi que des formules et rapports d'assurance-maladie de l'employé.

ARTICLE 11:                    TABLEAU D'AFFICHAGE

11.1

L'Employeur consent à permettre l'affichage des avis d'assemblées ou de fonctions de l'Union sur un tableau d'affichage placé en évidence et fourni dans ce but.

ARTICLE 12:                    CONGES STATUTAIRES

- 12.1
- a) Durant chaque année de cette Convention, tous les employés auront droit à un total de douze (12) congés Statutaires payés. En autant que possible, les congés payés seront observés les jours suivants:
    - I. Le Jour de l'An
    - 2. Le Vendredi Saint
    - 3. La Fête de la Reine
    - 4. Le Jour de la Saint-Jean Baptiste
    - 5. Le Jour de la Confédération
    - 6. La Fête du Travail
    - 7. Le Jour de l'Action de Grâces
    - 8. La Veille de Noël
    - 9. Le Jour de Noël
    - 10. Le Lendemain de Noël
    - II. La Veille du Jour de L'An
    - 12. La Fête Anniversaire de l'Employé (Effectif en 1981)

Le congé de la »Fête Anniversaire de l'employé» devra être pris le jour même dudit congé.

- b) Si les exigences du travail sont telles que l'Employeur requiert les employés pour travailler n'importe lequel des jours énumérés ci-dessus, alors toutes les heures travaillées le jour du congé statutaire désigné seront payées au taux de temps et demi le taux régulier de salaire, en plus de sa paie de congé statutaire.
- 12.2 Tous les employés seront rémunérés l'équivalent de sept heures et quart (7 1/4) de paie pour le groupe du bureau, à leur taux horaire approprié pour les congés statutaires ci-dessus mentionnés, pourvu;
- a) Ils aient été à l'emploi de la Compagnie trente (30) jours de calendrier, et
- b) Qu'ils n'aient pas été absents du travail à cause de maladie ou blessure pour une période excédant six (6) mois avant la fête;
- c) Lorsque requis, le premier choix de travailler durant les jours de congé sera donné aux employés ayant le plus d'ancienneté dans un département. Cependant, ils auront le droit de décliner le travail pourvu qu'il y ait un nombre suffisant d'employés juniors qualifiés disponibles.
- 12.3 Advenant qu'un des congés statutaires survienne un samedi ou un dimanche, la journée proclamée par le gouvernement Fédéral ou Provincial sera la journée chômée. Si aucune autre journée n'est proclamé, l'employé sera payé pour le congé statutaire payé en accord avec les conditions stipulées ci-haut.
- 12.4 Lors de leur période de probation, les employés n'auront pas droit à la paie de congé statutaire.
- 12.5 Si le congé tombe en dedans d'une période de vacances cédulée d'un employé ce dernier recevra compensation pour un jour de paie extra ou un jour supplémentaire de vacances avec paie en lieu d'icelui.

ARTICLE 13:

VACANCES PAYEES

13.1

Tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante n'a pas complété un (1) an de service continu avec la même Compagnie, sera octroyé une (1) journée de vacances payée par mois de service continu. La compensation pour de telles vacances sera de quatre pourcent (4%) de ses gains totaux de la date de son embauchage jusqu'au trente (30) avril de l'année courante.

13.2

Tout employé qui au premier (1er) mai de l'année courante a complété un (1) an de service continu avec la même compagnie, sera octroyé deux (2) semaines de vacances payées, calculées sur la base de quatre pour cent (4%) de ses gains totaux durant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.

13.3

- a) Les employés qui, au 30 novembre de n'importe laquelle année, ont complété cinq (5) années de service, seront octroyés trois (3) semaines de vacances payées; cependant, si un employé n'a pas complété ses cinq (5) années de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa troisième (3ième) semaine sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa cinquième (5ième) année d'emploi.
- b) Les employés qui, au 30 novembre de n'importe laquelle année, ont complété dix (10) années de service, seront octroyés quatre (4) semaines de vacances payées; cependant, si un employé n'a pas complété ses dix (10) années de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa quatrième (4ième) semaine sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa dixième (10ième) année d'emploi.
- c) Effectif en 1981, les employés qui, au 30 novembre de n'importe quelle année, ont complété dix-huit (18) années de service, seront octroyés cinq (5) semaines de vacances payées; cependant, si un employé n'a pas complété ses dix-huit (18) années de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa cinquième (5ième) semaine sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa dix-huitième (18ième) année d'emploi.
- d) Les employés qui ont complété vingt (20) années de service au premier (1er) avril de n'importe quelle année, seront octroyés cinq (5) semaines de vacances payées; cependant, si un employé n'a pas complété ses vingt (20) ans de service lorsqu'il prend ses vacances, la paie pour sa cinquième (5ième) semaine sera retenue jusqu'à la date anniversaire de sa cinquième (5ième) année d'emploi.

- b) Il sera de la responsabilité de la Compagnie d'afficher une liste sur laquelle les employés pourront choisir leurs périodes de vacances et la cédule finale de vacances sera affichée par la Compagnie au plus tard le 1er avril de chaque année.
- c) La période des vacances estivales comprendra les mois de mai, juin, juillet, août et septembre inclusivement.

13.6

- a) Les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances et qui désirent prendre leurs vacances durant les mois d'été, seront restreints à trois (3) semaines durant la période estivale reconnue.
- b) Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année où ils deviennent qualifiés pour ces vacances.
- c) La paie de vacances et la paie des congés statutaires seront considérées comme des gains.
- d) Durant sa période de vacances, l'employé, pour aucune considération, ne pourra travailler.

13.7

La paie de vacances sera donnée à l'employé avant qu'il parte en vacances.

ARTICLE 14: HEURES DE TRAVAIL

14.1

La semaine régulière de travail pour les employés de bureau en sera une de trente-six heures et quart ( $36\frac{1}{2}$ ) du lundi au vendredi. La journée régulière de travail pour le groupe du bureau en sera une de sept heures et quart ( $7\frac{1}{2}$ ). Lorsque l'Employeur requiert des employés dans le groupe du bureau pour travailler en excédant des trente-six heures et quart ( $36\frac{1}{2}$ ) de la semaine, ou des sept heures et quart ( $7\frac{1}{2}$ ) par jour, tels employés seront payés au taux de temps et demi leur taux régulier de salaire.

- 14.2 Tous les employés couverts par cette Convention, recevront un minimum équivalent à sept heures et quart (7 $\frac{1}{4}$ ) de paie pour ceux travaillant dans le bureau, calculées à leurs taux réguliers, chaque fois qu'ils se rapporteront pour travailler, à moins d'avis contraire avant la fin de leur équipe normale précédente à l'effet qu'ils n'ont pas à se rapporter au travail dans leur classification.
- 14.3 Tous les employés couverts par cette Convention, finissant son équipe régulière cédulée du lundi au vendredi, seront rémunérés au taux de temps et demi leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées le samedi ou le dimanche.
- 14.4 a) Là où l'Employeur a deux (2) équipes ou plus d'employés dans une même classification à l'intérieur d'un département, il est entendu que l'ancienneté normale prévaut pour l'équipe de jour, i.e. ceux qui ont moins d'ancienneté travailleront sur l'équipe de nuit. Cependant, en cas d'ouverture, l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté peut faire valoir sa préférence dans le choix des équipes, en autant que cela soit compatible avec les exigences de la direction afin de maintenir une force ouvrière efficace.
- b) Les équipes de jour ne commenceront pas avant 06:00 heures A.M..
- 14.5 Une période de repos de quinze (15) minutes sera allouée à tous les employés du groupe du bureau dans la première moitié de l'équipe de travail, ainsi qu'une autre période de repos de quinze (15) minutes dans la seconde moitié de leur équipe de travail et ce, sans perte de salaire. Les employés du groupe du bureau qui sont requis de travailler en temps supplémentaire auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes, sans perte de salaire, entre la première et la deuxième heure en temps supplémentaire.
- 14.6 Les employés du groupe du bureau auront droit de prendre trois quarts d'heure (3/4) pour les repas entre la quatrième (4ième) et la sixième (6ième) heure de leur équipe régulière. L'équipe principale sera composée de la majorité des employés du groupe du bureau et sera de 08:30 hrs A.M. à 04:30 hres P.M..

ARTICLE 15:

CLASSIFICATION DES TAUX DE SALAIRE

15.1

Effectif le premier (1er) juillet 1983

	<u>Maximum</u>	<u>92%</u>	<u>88%</u>
Classification 6	\$10.91	\$10.25	\$9.91
Classification 5	10.09	9.49	9.19
Classification 4	9.26	8.73	8.46
Classification 3	8.54	8.07	7.83
Classification 2	7.86	7.44	7.23
Classification 1	7.40	7.02	6.83

Effectif le premier (1er) juillet 1984

	<u>Maximum</u>	<u>92%</u>	<u>88%</u>
Classification 6	\$11.52	\$10.86	\$10.52
Classification 5	10.70	10.10	9.80
Classification 4	9.87	9.34	9.07
Classification 3	9.15	8.68	8.44
Classification 2	8.47	8.05	7.84
Classification 1	8.01	7.63	7.44

Effectif le premier (1er) avril 1985

	<u>Maximum</u>	<u>92%</u>	<u>88%</u>
Classification 6	\$11.73	\$11.07	\$10.73
Classification 5	10.91	10.31	10.01
Classification 4	10.08	9.55	9.28
Classification 3	9.36	8.89	8.65
Classification 2	8.68	8.26	8.05
Classification 1	8.22	7.84	7.65

- a) Pour les six (6) premiers mois d'emploi, l'employé recevra quatre-vingt-huit pour-cent (88%) du taux de salaire de la classification dans laquelle l'employé est classifié.
- b) Durant les six (6) mois d'emploi suivants, l'employé recevra quatre-vingt-douze pour-cent (92%) du taux de salaire de la classification dans laquelle l'employé est classifié.
- c) Après avoir complété un (1) an d'emploi, l'employé recevra le taux de salaire maximum de la classification dans laquelle l'employé est classifié.

15.2 Les employés travaillant régulièrement sur les équipes de soir ou de nuit auront droit à une prime de dix cents (10¢) l'heure en plus de leur taux horaire régulier, pour toutes les heures travaillées entre 19:00 heures et 3:00 heures a.m.

ARTICLE 16:

COÛT DE LA VIE

16.1

Etendue:

Tous les employés réguliers inscrits sur la liste d'ancienneté auront droit à l'Allocation du Coût de la Vie en accord avec cet Article.

16.2

Indice:

Le montant de l'Allocation du Coût de la Vie tel que défini ci-après sera déterminé en se basant sur l'Indice des Prix à la Consommation au Canada (1981 = 100), ci-après appelé «Indice». La continuation de l'Allocation du Coût de la Vie dépendra de la disponibilité de l'Indice dans sa forme présente, ou selon ses modifications apportées par Statistiques Canada et calculée sur la même base que l'Indice de juin 1983 à moins d'entente mutuelle entre les parties.

16.3

Première (Ière) année

Si durant la première (Ière) année de cette Convention, l'Indice augmente par plus de cinq pourcent (5%) calculé sur la base de la différence entre les chiffres de l'Indice de base de juin 1983 et les chiffres des indices pour chaque mois jusqu'à et incluant juin 1984, ALORS chaque augmentation additionnelle d'un pourcent (1%) dans l'Indice en sus du cinq pourcent (5%) aura pour effet une allocation du Coût de la Vie de dix cents (10¢) de l'heure pour toute heure actuellement travaillée A COMPTEUR du commencement de la première période de paie suivant le premier jour de chaque tel mois JUSQU'À la fin de la période de paie qui inclus le dernier jour de chaque tel mois.

L'allocation du Coût de la Vie sera calculée selon la formule ci-haut mentionnée au pro-rata sur la base de l'augmentation en sus du cinq pourcent (5%) ET sera payable annuellement en un montant global dans la première période de paie de août 1984 à tous les employés qui se sont mérités une telle allocation.

16.4

Deuxième (2ième) année

Si durant la deuxième (2ième) année de cette Convention l'Indice augmente par plus de cinq pourcent (5%) calculé sur la base de la différence entre les chiffres de l'Indice de base juin 1984 et les chiffres des Indices pour chaque mois jusqu'à et incluant juin 1985, ALORS chaque augmentation additionnelle d'un pourcent (1%) dans l'Indice en sus du cinq pour cent (5%) aura pour effet une allocation du Coût de la Vie de dix cents (10¢) de l'heure pour toute heure actuellement travaillée A COMPTEUR DU commencement de la première période de paie suivant le premier jour de chaque tel mois JUSQU'À la fin de la période de paie qui inclus le dernier jour de chaque tel mois.

L'allocation du Coût de la Vie sera calculée selon la formule ci-haut mentionnée au pro-rata sur la base de l'augmentation en sus du cinq pourcent (5%) ET sera payable annuellement en un montant global dans la première période de paie d'août 1985 à tous les employés qui se sont mérités une telle allocation.

16.5

Troisième (3ième) année

Si durant la troisième (3ième) année de cette Convention, l'Indice augmente par plus de cinq pourcent (5%) calculé sur la base de la différence entre les chiffres de l'Indice de base juin 1985 et les chiffres des indices pour chaque mois jusqu'à et incluant juin 1986, ALORS chque augmentation additionnelle d'un pourcent (1%) dans l'indice en sus du cinq pourcent (5%) aura pour effet une allocation du Coût de la Vie de dix cents (10¢) de l'heure pour toute heure actuellement travaillée à COMPTER du commencement de la première période de paie suivant le premier jour de chaque tel mois JUSQU'À la fin de la période de paie qui inclus le dernier jour de chaque tel mois.

L'allocation du Coût de la Vie sera calculée selon la formule ci-haut mentionnée au pro-rata sur la base de l'augmentation en sus de cinq pourcent (5%) ET payable annuellement en un montant global dans la première période de paie d'août 1986 à tous les employés qui se sont mérités une telle allocation.

ARTICLE 17: CHEQUES DE PAIE

17.1

L'Employeur émettra les chèques de paie à toutes les deux (2) semaines de façon à ce que tous les employés disposent d'une journée bancaire avant un samedi ou une journée de congé statutaire tombant un vendredi. Les sommes d'argent manquantes de peu d'importance seront payées lors de la période de paie suivante lorsque portées à l'attention de l'Employeur. Pour les sommes manquantes excédant quinze dollars (\$15.00) une avance sera donnée à l'employé immédiatement. Tous les frais d'échange seront payés par l'Employeur. Chaque chèque de paie devra être mis dans une enveloppe séparée.

17.2

Les employés travaillant sur l'équipe de nuit recevront leur chèque de paie avant la fin de leur dernière équipe de travail.

17.3

L'Employeur accepte d'indiquer sur le chèque de paie de l'employé ou sur le compte-rendu y étant attaché, le nombre d'heures régulières travaillées et le montant gagné. Les informations additionnelles en sus

- 17.3 de celles énumérées ci-haut, se continueront. Si l'Employeur modifie une carte de temps, l'Employeur accepte d'en aviser l'employé aussitôt que possible et pas plus tard que le jour de paie.

ARTICLE 18:            SANTE & BIEN-ETRE

- 18.1 II est convenu que le Plan d'assurance Collectif tel que décrit ci-dessous, sera en vigueur pour la durée de cette Convention.

- 18.2 Effectif le premier (1er) juillet 1983, la Compagnie contribuera un montant de \$90.00 par mois ou \$20.70 par semaine à chaque employé éligible et couvert par cette Convention.

Effectif le premier (1er) juillet 1984, la Compagnie contribuera un montant de \$100.00 par mois ou \$23.00 par semaine à chaque employé éligible et couvert par cette Convention.

Afin d'être éligible au paiement, les employés devront:

- a) Avoir été employés de la Compagnie pour une période de trente (30) jours de calendrier;
- b) Ne pas avoir été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier;
- c) Avoir travaillé au moins une (1) journée par semaine pour être éligible à une semaine.
- d) Avoir travaillé une semaine pour être éligible à un mois.

- 18.3 Là où une Compagnie néglige de soumettre une prime en accord avec la clause ci-haut mentionnée, telle Compagnie sera avisée par l'Union, par courrier recommandé au Gérant Général, de son défaut d'agir ainsi. A défaut de se conformer, dans les quatorze (14) jours suivant la réception d'un tel avis, aux stipulations du Plan Santé/Bien-Être, la Compagnie assumera la responsabilité de tous les bénéficiaires et frais médicaux tels que prévus par le Plan d'assurance Santé/Bien-Être alors en vigueur, et ce pour tout employé dont la prime n'a pas été payée.

Les dispositions de pénalité ci-haut mentionnées ne seront pas applicables lorsqu'une Compagnie néglige de remettre une prime (ou primes) à cause d'une omission cléricale ou par erreur.

18.4 La participation au Plan Santé/Bien-Être sera obligatoire pour chaque employé faisant partie de l'unité de négociation et l'administration cléricale présentement absorbée par la Compagnie sera maintenue.

18.5 a) Lorsqu'un employé est absent de son travail lors d'une journée régulière de travail, à cause de maladie dûment justifiée, l'Employeur le remboursera pour une telle absence à son taux horaire régulier.

b) Le nombre maximum de journées pour lesquelles un employé sera remboursé, en accord avec cette clause, ne doit pas excéder au total cinq (5) jours par année de calendrier où cette Convention est en vigueur.

c) Il est convenu que le total de cinq (5) journées remboursables durant chaque année de calendrier n'est pas cumulatif et toute portion non utilisée dans toute année de calendrier, ne pourra pas être utilisée l'année de calendrier suivante. Les journées non-utilisées à la fin de l'année seront payées.

d) Dans le but d'éclaircir cette clause, les employés du groupe du bureau auront droit à sept heures et quart (7 1/4) à leur taux horaire régulier pour chaque journée d'absence.

e) Tout abus de l'article 18.5 de la part d'un employé lequel se rapportera faussement malade ou trompera par tout autre moyen, sera passible de renvoi.

ARTICLE 19: FONDS DE PENSION

Cet article ne s'applique pas pour la durée de la présente Convention.

ARTICLE 20: AIDE A TEMPS PARTIEL

20.1 L'aide à temps partiel se définit comme étant des personnes employées par l'Employeur pour suppléer à la force ouvrière normale.

ARTICLE 20:

AIDE A TEMPS PARTIEL

- a) L'Employeur devra déduire pour tous les aides à temps partiel, à compter de leur première paie et à chaque mois par la suite, une somme d'argent équivalant au montant de la cotisation syndicale et ces sommes d'argent devront être remises à l'Union selon les stipulations de l'article 2, accompagnées de la liste des noms des personnes pour lesquelles ces cotisations sont remises ainsi que le nombre d'heures travaillées par de telles personnes sur une base individuelle.
- b) L'Employeur consent à ne pas employer des équipes successives de personnel à temps partiel à la place des employés réguliers et rien dans cet article ne sera employé pour éviter l'embauchage d'employés réguliers pourvu que de tels employés soient disponibles.
- c) Les employés qualifiés mis à pied auront la première chance pour le travail à temps partiel mais ils n'auront droit à aucune garantie.
- d) Les aides à temps partiel, excluant les employés réguliers mis à pied, recevront la même échelle minimum de salaire que les employés réguliers, mais ne seront pas autrement couverts par les termes de cette Convention.
- e) Les aides à temps partiel ne seront pas employés sur une équipe de travail ou sur un temps de départ qui d'une façon priverait les employés réguliers de leurs heures normales de travail.
- f) Chaque employé à temps partiel sera requis de poinçonner une carte de temps.

ARTICLE 21:

CAISSE D'ECONOMIE

Advenant que les employés décident d'adhérer à la Caisse d'Economie des Shops Angus, l'Employeur s'engage à faire les déductions mensuelles nécessaires pour la Caisse d'Economie précitée. Les formules d'autorisation seront fournies à l'Employeur par la Caisse d'Economie.

ARTICLE 22:

CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 22.1 Tous les employés rémunérés sur une base horaire couverts par cette Convention seront payés à leur taux régulier de salaire à partir du temps où ils se rapportent au travail, tel que requis par l'Employeur.
- 22.2 L'Employeur s'engage à fournir des salles à manger et des salles de toilette propres, sanitaires et convenables et ces pièces seront pourvues de sorties pour le feu, tel que requis par la Loi et de plus, elles seront chauffées adéquatement. Les employés qui négligent de coopérer afin de maintenir la propreté de ces lieux seront sujets à des actions disciplinaires.
- 22.3 En cas de mortalité dans la famille immédiate père, mère, époux, épouse, fils, fille, soeur, frère, grands-parents, petits-enfants, demi-parents, belle-mère, beau-père, belle-soeur, beau-frère, un employé sera payé pour trois (3) jours de paie à sept heures et quart (7 1/4) par jour dans le groupe du bureau, à leurs taux réguliers de salaire pourvu que la période entre le décès et le jour des funérailles tombe sur des jours ouvrables. Si un plus grand laps de temps est requis en raison de cette mortalité, une permission d'absence sera accordée.
- 22.4 Les employés seront rémunérés, par l'Employeur, à leur taux horaire respectif lorsqu'ils seront obligés d'assister aux assemblées de l'Employeur, mais ne seront pas sujets au taux de salaire en temps supplémentaire.
- 22.5 Advenant l'instauration d'un nouveau système à l'intérieur des bureaux, soit informatique ou autres, et que l'Employeur exige d'un ou de plusieurs employé(s) de suivre un entraînement plus avancé, l'Employeur se devra de faire entraîner le personnel actuel pour voir à l'opération du nouveau système, et tel (s) employé (s) sera ou seront payés pour tout le temps passé à cet entraînement.
- 22.6 Aucun employé ne sera pénalisé s'il refuse de travailler sous des conditions qui rendent son travail dangereux ou sous des conditions qui sont en contradiction des Lois de Sécurité du Code du Travail du Canada.

- 22.7 Si un employé est appelé et requis de remplir les fonctions de juré ou comme témoin de la couronne pendant ses heures normales de travail, l'Employeur accepte de payer sept heures et quart (7 1/4) par jour au taux régulier horaire pour les employés du groupe du bureau, moins le montant qu'il reçoit en tant que juré ou témoin de la couronne.
- 22.8 Conformément à la Loi, tout employé éligible pour voter sera alloué un laps de temps suffisant sans perte de salaire les jours de votation Municipale, Provinciale ou Fédérale, afin de lui permettre d'exercer son droit de vote.
- 22.9 L'Employeur pourvoira et maintiendra tout le stationnement suffisant aux employés de bureau durant leurs heures de travail.
- 22.10 Il est entendu que ni l'une, ni l'autre des parties aux présentes ne signera d'entente ou de contrat avec les employés qui viendrait en conflit avec les termes et stipulations de cette Convention.
- 22.11 Tous les employés couverts par cette Convention poinçonneront eux-mêmes leur carte indiquant à quelle heure ils commencent et à quelle heure ils finissent et seulement dans des circonstances exceptionnelles les contremaîtres ou autres représentants de l'Employeur seront autorisés à le faire.
- 22.12 L'Employeur devra avoir une horloge de poinçon.

ARTICLE 23:

ETUDIANTS:

- 23.1 Les étudiants pourront être embauchés sur une base continue durant les mois d'été, du premier (1er) mai au trente (30) septembre, et seront régis par les règles de paie établies dans cette Convention. Ils devront verser comme contributions à l'Union un montant égal à celui des cotisations syndicales mensuelles, lequel montant sera retenu de leurs paies; cependant, aucune autre clause de cette Convention ne s'appliquera. Ils ne devront, en aucun cas, entraver les droits d'ancienneté des employés à plein temps. Lors de la remise des retenues syndicales, l'Employeur devra indiquer sur la liste, les noms des personnes employées comme étudiants.

ARTICLE 24:

DUREE

24.1

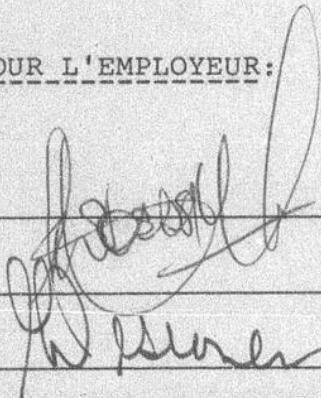
Cette Convention sera en vigueur à compter du premier (1er) juillet 1983 pour se terminer le trente (30) juin 1986, sauf pour les taux horaires les primes de Santé Et Bien Etre qui se termine le 30 juin 1985. Cette Convention sera automatiquement renouvelée, à moins qu'une des parties avise l'autre entre le quatre-vingt-dixième (90ième) et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de son intention de négocier les stipulations de cette Convention ou une partie de celle-ci. Cette Convention lie-  
ra les parties ci-dessous, leurs successeurs, administrateurs, héritiers et actionnaires.

24.2

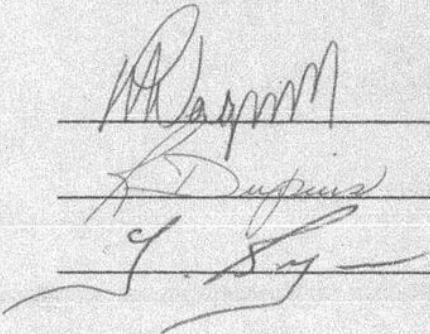
Durant les négociations pour le renouvellement, la présente Convention demeurera en vigueur jusqu'au moment de la signature de la nouvelle Convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 8 jour de MAI 1984.

POUR L'EMPLOYEUR:

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR L'UNION:

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_