

NO

21306-01

NOM

H. Smith Hauptstadt Stee

CONVENTION

entre

H. SMITH TRANSPORT COMPANY LTEE

f.c.

UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, HOMMES D'ENTREPOTS
ET AUTRES OUVRIERS, LOCAL 106

4928-11
2

Il est entendu que cette Convention couvre et se rapporte aux préposés aux pièces à l'emploi de la Compagnie dans le département de la maintenance de son Terminus de Montréal.

Les taux de salaires suivants seront payés à compter des employés après trois (3) mois d'emploi:

A compter du 1er avril 1978	\$ 5.83
A compter du 1er janvier 1979	\$ 6.03
A compter du 1er avril 1979	\$ 6.43

Tous les employés en probation recevront vingt cents (20¢) l'heure de moins que les taux de salaires ci-dessus pour les trois (3) premiers mois.

Il est entendu que les employés ci-dessus couverts par cette Convention jouiront de tous les bénéfices sociaux et conditions de travail offerts par la Convention Collective de Travail courante présentement en vigueur entre le Motor Transport Industrial Relations Bureau du Québec Inc. et ses compagnies membres, et que tous les bénéfices marginaux dont les membres auraient pu profiter avant le 1er Avril 1978 cesseront. En fait, la présente Convention sera convenue pour englober les seuls bénéfices et conditions.

Cette Convention, laquelle devient effective le 1er Avril 1978, se terminera le 31 Mars 1980.

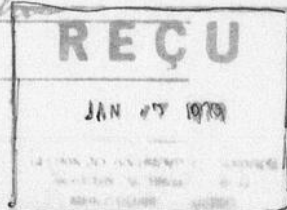
SIGNEE ce 4ième jour d'Août 1978 à Montréal, Québec.

POUR LA COMPAGNIE

[Signature]

POUR L'UNION

[Signature]



MONTREAL
POSTE
928 NOV 20 AM 11 11
BUREAU DU
COMMISSAIRE EN CHEF

Mrs. Madieu

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MEMOIRE D'ENTENTE

Ce Mémoire d'Entente est intervenu ce 17^{ème} jour de novembre 1979
80 MAR 10 - 9 - 20
Bureau et fait partie intégrante de la Convention Collective de Travail intervenue

Entre:

GESTION
DOCUMENTS

L'UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS,
HOMMES D'ENTREPOTS ET AUTRES
OUVRIERS, LOCAL 100

Et:

H. SMITH TRANSPORT LTEE - Division Bureau

Il est convenu entre les parties que l'article ci-dessous mentionné s'appliquera pour la durée de la Convention Collective:

"Avant de soumettre le grief à l'arbitrage, la dispute peut, de consentement mutuel et dans les cinq (5) jours ouvrables de l'achèvement de l'étape 2, être portée à l'attention du Comité Conjoint de Grief du Québec établi à cette fin par le Motor Transport Industrial Bureau du Québec et l'Union Local. A moins d'une situation sans issue, le Comité Conjoint de Grief du Québec rendra une décision qui sera finale et liera les parties et aura les mêmes pouvoirs judiciaires qu'un Tribunal d'Arbitrage établi selon les dispositions suivantes. Ce Comité Conjoint de Grief du Québec consistera en quatre (4) personnes, dont deux (2) de celles-ci seront sélectionnées parmi le groupe patronal et les deux (2) autres seront des officiers d'une Union Locale des Teamsters.

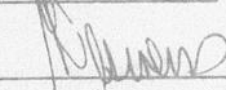
Il est entendu que dans la sélection des représentants, le Bureau ne nommera pas un représentant d'une Compagnie impliqués et l'Union ne nommera pas un représentant du Local d'Union impliqué.


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 cinq (5) jours ouvrables de la date où le Comité Conjoint de Grief du Québec proclame une situation sans issue, à moins qu'elle ne désire retirer le grief, procéder à l'arbitrage tel que décrit aux dispositions suivantes."

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 17^{ème} jour de novembre 1979.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION





D. L. Hume

MINISTÈRE DU TRAVAIL

80 MAR 10 - 9 - 20

GESTION
DOCUMENTS

R06-06
5070 (1)

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Pool 83/03/31

4928-15
2

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
80 NOV -4 -8 51

ENTRE:

GESTION DES DOCUMENTS

H. SMITH TRANSPORT CO. LTÉE

ci-après appelée "LA COMPAGNIE"

ET:

L'UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS,
HOMMES D'ENTREPOTS ET AUTRES
OUVRIERS, Local 106

ci-après appelée "L'UNION"

Il est convenu que cette Convention couvre et se rapporte aux préposés à l'entretien à l'emploi de la compagnie dans le département de l'entretien de son terminus de Montréal:

Les taux de salaire suivants seront payés à ces employés après trois (3) mois d'emploi:

A compter du 1er avril 1980 jusqu'au 8 août 1980, ces employés seront rémunérés au taux de \$ 7.50 de l'heure et la rétroactivité sera applicable pour ces dates.

- A compter du 11 août 1980	\$ 8.00
- A compter du 1er janvier 1981	\$ 8.20
- A compter du 1er avril 1981	\$ 8.60
- A compter du 1er janvier 1982	\$ 8.80
- A compter du 1er avril 1982	\$ 9.30
- A compter du 1er janvier 1983	\$ 9.74

80 AOU 15 13 54

BUREAU DE CONCORDANCE
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Tous les employés en probation recevront vingt cents (20¢) l'heure de moins que les taux de salaire ci-dessus pour les trois (3) premiers mois.

Il est entendu que la Compagnie s'engage à payer les couvertures du Plan d'Assurance alors en vigueur et ce jusqu'au 1er avril 1980 date à laquelle le Pool d'Assurances Collectives - Local 106 devient en vigueur.

Il est entendu que les employés ci-dessus couverts par cette Convention jouiront de tous les bénéfices, monétaires et sociaux, et des conditions de travail offerts par la Convention Collective de Travail courante présentement en vigueur entre H. Smith Transport Co. Ltée et Smith Transport Ltée (Division du Canadien Pacifique Transport Co. Ltée) et l'Union Local 106.

Cette Convention, laquelle devient effective le 1er avril 1980, se terminera le 31 mars 1983.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 12ième jour du mois d'Août 1980
POUR LA COMPAGNIE

POUR L'UNION

COPIE CERTIFIEE CONFORME
Par L. Currucci

Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 0 0 3 0 9 5 7	7 9 0 8 2 4

IDENTITÉ

Microfilmé

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	SMITH H TRANSPORT LTÉE	8 0 0 6 3 0	7 9 0 8 2 2	5 0 7 0
A2				Employeur
A3	333 BŒUL NORMAND SUD TROIS-RIVIERES	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			Q 2 1 3 0 6 0 0 1	0 0 0 0 4 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	UN CHAUFFEURS CAMIONS HOMMES ENTREP	5 0 7 0		
A5	& AUTRES FUV # 106	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 0 2	A14 0 1	A15 1 1	A16 4 2 0	A17 4 3 0 2	A18 0 4 0	A19 4	A20 0 0	A21 0 4	A22	A23 1 2
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers-pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur, un etab. un syndicat un certif. 02 Un empl. un etab. plus. synd. plus. certif. 03 Un empl. plus. etab. un syndicat un certif. 04 Un empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 05 Plus. empl. un etab. un synd. plus. certif. 06 Plus. empl. plus. etab. un synd. plus. certif. 07 Plus. empl. plus. etab. plus. synd. plus. certif. Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg-Locale education 11 Reg-Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat. 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localite en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Quebec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montreal-Nord 062 Montreal-Sud 063 Montreal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Cote-Nord 100 Nouveau-Quebec Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur prive 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livreurs 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres categories		

R06-06
5090 (7)

Mrs. Gadreau
MINISTÈRE DU TRAVAIL

~~4928-13~~
Seli 40
Q-21306-01

79 NOV -7 14:10

GESTION DES
DOCUMENTS

POSTE
10516

79 NOV 24 11 03

BUREAU DU
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

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 LIMITEE - DIVISION BUREAU

ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

ARTICLE 1: PREFAMBULE 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 Le droit d'engager, de promouvoir, de dégrader, de transférer, de diriger la force ouvrière, de classer et de reclasser les employés, de déterminer les qualifications des employés, de mettre à pied, de congédier ou de discipliner les employés pour justes causes; de planifier, de déterminer, de programmer, de diriger et de contrôler le travail de bureau, d'assigner et de réassigner le travail; d'introduire et de développer des méthodes, des procédés et des moyens de faire le travail, est uniquement la responsabilité de la direction. Il est entendu que la spécification précédente est la description des droits généraux de la direction et qu'elle ne sera pas interprétée en tant que restrictions, excepté là où ces endroits sont limités par les dispositions de cette Convention.
- 3.2 Si un employé ou l'Union croit que l'Employeur a abusé dans l'exercice de ces droits, le droit à la procédure de griefs s'appliquera.

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 avenue.

- 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: PROCEDURE DE GRIEFS

- 5.1 La différence d'interprétation ou la violation de n'importe laquelle des stipulations de cette Convention par l'Employeur ou par tout ou tous employ(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 le contraire dans cette Convention.
- 5.2 Première étape
- L'employé ou les employés en cause devront premièrement discuter de la différence d'interprétation ou de la présumée violation 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 capitaine 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 qui devra alors rencontrer le représentant syndical. A ce stage-ci, l'employé pourra être accompagné d'un capitaine d'atelier ou d'un représentant de l'Union. Le représentant de l'Employeur devra rendre une décision en dedans de sept (7) jours ouvrables. Le délai prévu à l'article 6.2 débutera à partir de la date à laquelle l'Employeur rendra une décision au sujet du grief en question.
- 5.4 Dans l'éventualité où l'Union et/ou l'Employeur a un grief, il sera de la responsabilité de l'Union d'en aviser l'Employeur par écrit en dedans de sept (7) jours ouvrables de la date de la violation alléguée de la Convention et, par tel avis, de cédule une rencontre entre l'Agent syndical

dûment accrédité et le Gérant Général ou son désigné. Si les parties ne parviennent pas à un règlement satisfaisant, le règlement final du grief doit être soumis à l'arbitrage, tel que décrit à l'article 6.

ARTICLE 6: ARBITRAGE

- 6.1 A défaut de règlement du grief, après que les étapes décrites ont été épuisées, celui-ci sera alors soumis à l'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 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 à l'arbitrage.
- 6.3 En dedans de sept (7) jours ouvrables de l'avis mentionné dans les sous-paragraphes précédents, les deux (2) parties se rencontreront et tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 6.4 Si, dans ledit délai de sept (7) jours ouvrables, les parties ne se rencontrent pas et/ou ne s'entendent pas sur ledit choix d'un arbitre, la partie qui fait le grief doit, en dedans de cinq (5) jours ouvrables, dès l'expiration du dit délai de sept (7) jours ouvrables, faire application au Ministre du Travail Fédéral ou Provincial, selon le cas, pour lui demander de nommer un arbitre.
- 6.5 La décision rendue par l'arbitre sera finale et exécutoire et liera les deux (2) parties.
- 6.6 Tous les griefs monétaires qui seront consentis mutuellement ou décidés par arbitrage seront payés à l'employé concerné dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'entente ou la réception de la décision de l'arbitre ou selon la paie de l'employé.
- 6.7 a) Dans le cas où un employé a été suspendu ou congédié et que son grief a été maintenu entièrement ou partiellement à la suite d'un règlement ou par une décision de la direction ou d'un arbitre, il sera réinstallé à sa position antérieure sans perte d'ancienneté en dedans de trois (3) jours ouvrables de la date du règlement ou de la réception de la décision rendue par l'arbitre.

b) L'arbitre aura juridiction pour rendre toute décision y incluant le pouvoir de modifier en plus ou en moins une sanction disciplinaire. Cependant, il ne sera pas autorisé à rendre aucune décision incompatible aux décisions de cette Convention ni à altérer, modifier ou amender quelque partie de cette Convention. L'arbitre devra rendre sa sentence dans les trente (30) jours de calendrier de l'audition des parties.

6.8 Il est convenu que les parties partageront à part égale les frais et coûts de l'arbitre.

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 six (6) mois 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 de remplaçant ou de personnel supplémentaire à l'intérieur d'un département, les ouvertures seront affichées sur le tableau d'affichage d'avis pendant une période de soixante-douze (72) heures, de poinçon à poinçon, (excluant les samedis, dimanches et congés statutaires) et les employés dans les autres départements peuvent soumissionner et transférer pourvu qu'ils aient l'ancienneté et les qualifications nécessaires. Les employés qui transfèrent d'un département à un autre sous les conditions précédentes seront placés dans le nouveau département selon leur ancienneté de terminus.
- 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 de 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 SEPARATAION AUX EMPLOYFS

- 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, aussitôt que possible, mais pas plus tard que cinq (5) jours ouvrables suivant leur date de séparation.

ARTICLE 9: GRÈVES 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, arrêt de travail ou suspension complète ou partielle de travail, pour quelque raison que ce soit, par les employés.

ARTICLE 10: EXEMEN 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;
 - 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 onze (11) Congés Statutaires payés. En autant que possible, les congés payés seront observés les jours suivants:

1. 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
11. La Veille du Jour de L'An.

- 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 ($7\frac{1}{4}$) 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 proclamée, 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.

ARTICLE 13: VACANCES PAYEES

- 13.1 Les employés ayant moins d'un (1) an de service recevront une paie de vacances en accord avec les exigences du Code du Travail Fédéral.
- 13.2 Tout employé qui au premier (1er) avril de l'année courante a complété un (1) an de service continu, 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 premier (1er) avril de l'année précédente au trente et un (31) mars de l'année courante.
- 13.3 Les employés qui ont complétés cinq (5) années de service au premier (1er) avril de n'importe quelle année, 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 troisième (3ième) année d'emploi.
- 13.4 Les employés qui ont complété dix (10) années de service au premier (1er) avril de n'importe quelle année, 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 quatrième (4ième) année d'emploi.
- 13.5 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.

- 13.6
- a) La paie de vacances pour ceux ayant droit à trois (3) semaines de vacances, quatre (4) semaines de vacances et cinq (5) semaines de vacances payées par année, devra être calculées respectivement à six pour cent (6%), huit pour cent (8%) et dix pour cent (10%) de leurs gains totaux pour l'année de vacances précédentes.
 - b) Un chèque séparé sera remis à l'employé partant en vacances pour chaque semaine à laquelle il a droit et ce chèque devra être daté de façon à ce qu'il puisse être encaissé la première semaine de ses vacances et ce chèque sera remis à l'employé avant qu'il parte en vacances.
 - c) Si, en dedans de la portée de l'intention des articles 13.1, 13.2, 13.3, 13.4 et 13.5, un employé termine ses services et en autant que lesdits articles s'appliquent, il recevra à la fin de ses services avec l'Employeur, un montant d'argent équivalant à la paie de vacances pour la période dont il ne s'est pas prévalu et un pourcentage équivalant de ses gains totaux durant la période s'étendant du premier (1er) avril jusqu'à la date de séparation d'emploi.
- 13.7
- a) Le choix des vacances se fera suivant l'ancienneté de département à l'intérieur de chaque classification d'emploi. Il est entendu que durant la période de vacances, l'Employeur doit maintenir un nombre d'employés qualifiés à l'intérieur de chaque classification.
 - b) L'Employeur garantit à tous les employés désirant prendre leurs vacances durant les mois de mai, juin, juillet, août et septembre de pouvoir le faire. Cependant, il ne sera pas obligatoire pour les employés de prendre leurs vacances durant cette période. Les employés qui choisiront leur période de vacances en dehors de la période de vacances estivales, pourront le faire en accord avec leur ancienneté de département.
 - c) Il sera de la responsabilité de l'Employeur d'afficher une liste de soumission dans chaque département indiquant le nombre d'employés dans chaque classification d'emploi qui pourront prendre leurs vacances en même temps. Les employés peuvent choisir leurs vacances en accord avec leur ancienneté. La cédule finale de vacances sera affichée le premier (1er) avril de chaque année.

- d) 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.
- e) Les employés devront prendre leurs vacances durant l'année de calendrier où ils deviennent qualifiés pour telles vacances.
- f) Afin de calculer la paie de vacances, l'argent payé pour du travail accompli et la paie de vacances de l'année précédente seront considérées comme des gains.

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 ($36\frac{1}{4}$) du lundi au vendredi. La journée régulière de travail pour le groupe du bureau en sera une de sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$). Lorsque l'Employeur requiert des employés dans le groupe du bureau pour travailler en excédant des trente-six heures et quart ($36\frac{1}{4}$) de la semaine, ou des sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) 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 1979

	<u>Maximum</u>	<u>92%</u>	<u>88%</u>
Classification 6	\$8.11	\$7.46	\$7.14
Classification 5	\$7.30	\$6.72	\$6.42
Classification 4	\$6.48	\$5.96	\$5.70
Classification 3	\$5.77	\$5.31	\$5.08
Classification 2	\$5.10	\$4.69	\$4.49
Classification 1	\$4.65	\$4.28	\$4.09

Effectif le premier (1er) octobre 1979

	<u>Maximum</u>	<u>92%</u>	<u>88%</u>
Classification 6	\$8.38	\$7.72	\$7.38
Classification 5	\$7.56	\$6.96	\$6.66
Classification 4	\$6.73	\$6.20	\$5.93
Classification 3	\$6.01	\$5.54	\$5.30
Classification 2	\$5.33	\$4.91	\$4.70
Classification 1	\$4.87	\$4.49	\$4.30

- 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 Allocation du Coût de la Vie

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

ARTICLE 16: CHEQUES DE PAIE

- 16.1 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 aussitôt que possible. Tous les frais d'échange seront payés par l'Employeur. Chaque chèque de paie devra être mis dans une enveloppe séparée.
- 16.2 Les employés travaillant sur l'équipe de nuit recevront leur chèque de paie avant la fin de leur dernière équipe de travail.
- 16.3 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 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 17: SANTE & BIEN-ETRE

- 17.1 Il est convenu que le Plan d'Assurance Collectif, tel que décrit ci-dessous, sera en vigueur pour la durée de cette Convention.
- 17.2 Il est de plus convenu qu'effectif au premier (1er) août 1979, la Compagnie contribuera une somme de trente dollars (\$30.00) par mois pour chaque employé éligible couvert par cette Convention.
- Afin d'être éligible au paiement, les employé 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 durant le mois.
- 17.3 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-Etre, la Compagnie assumera la responsabilité de tous les bénéfices 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.
- 17.4 La participation au Plan Santé/Bien-Etre sera obligatoire pour chaque employé faisant partie de l'unité de négociation et l'administration cléricale présentement absorbée par la Compagnie sera maintenue.
- 17.5 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.
- d) Dans le but d'éclaircir cette clause, les employés du groupe du bureau auront droit à sept heures et quart ($7\frac{1}{4}$) à leur taux horaire régulier pour chaque journée d'absence.
- e) Tout abus de l'article 17.5 de la part d'un employé, lequel se rapportera faussement malade ou trompera par tout autre moyen, sera passible de renvoi.

ARTICLE 18: FONDS DE PENSION

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

ARTICLE 19: AIDE A TEMPS PARTIEL

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

- 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 20: CAISSE D'ECONOMIE

- 20.1 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 21: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

- 21.1 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.
- 21.2 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.
- 21.3 En cas de mortalité dans la famille immédiate père, mère époux, épouse, fils, fille, soeur, frère, grand-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 (7½) 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.

- 21.4 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.
- 21.5 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.
- 21.6 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 contravention des Lois de Sécurité du Code du Travail du Canada.
- 21.7 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 ($7\frac{1}{4}$) 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.
- 21.8 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.
- 21.9 L'Employeur pourvoira et maintiendra tout le stationnement suffisant aux employés de bureau durant leurs heures de travail.
- 21.10 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.
- 21.11 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.

21.12 L'Employeur devra avoir une horloge de poinçon.

ARTICLE 22: ETUDIANTS

22.1 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.

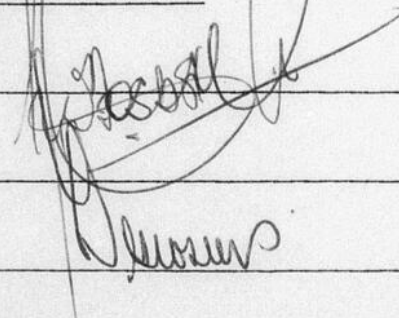
ARTICLE 23: DUREE

23.1 Cette Convention sera en vigueur à compter du premier (1er) juillet 1979 pour se terminer le trente (30) juin 1980 et 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 renouveler avec changements et amendements la présente Convention. Cette Convention liera les parties ci-dessous, leurs successeurs, administrateurs, héritiers et actionnaires.

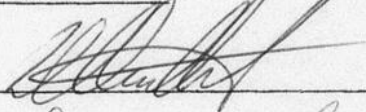
23.2 Durant les négociations pour renouvellement, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à ce que la nouvelle Convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ~~22~~ ²³ ième jour du mois d'août 1979.

POUR L'EMPLOYEUR



POUR L'UNION



Danielle Lettane
Jean-Jacques B...
