



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

### DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 3 1 4 8

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

04080-8

<b>Objet</b>	<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	<b>M-2583-03</b>
<b>Date</b>	Signature <b>85-02-15</b>	Réception <b>85-03-18</b>	<b>Durée</b>	Du <b>85-02-15</b>	Au <b>87-12-14</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>17</b>

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Intern. des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et Outillage..TUA) local 698</b> <b>Att.: M. Pierre Lepage</b> <b>7811 Louis-H. Lafontaine, ste 203</b> <b>Ville d'Anjou, Qué</b> <b>H1K 4E4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>General Motors du Canada Limitée</b> <b>(Centre de Camions G.M.C.)</b> <b>5825 Ch. Côte de Liesse</b> <b>Montréal, Qué</b> <b>H4T 1C4</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>06-06</u> Activité <u>3230 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 
 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 
Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-04-02</b>

**Pour renseignements**

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

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

MONTREAL, le 20 avril 1988

P R E S I D E N T E :

LA COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Suzanne MORO

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE  
L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE  
AGRICOLE DU CANADA (TCA - CANADA)  
7275, rue Sherbrooke est  
Bureau 305  
Montréal (Québec)  
H1N 1E9

Association accréditée

-et-

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE  
(CENTRE DE CAMIONS G.M.C.)  
5825, chemin Côte de Liesse  
Montréal (Québec)  
H4T 1C4

Maintenant connu sous le nom CENTRE  
DE CAMIONS GMC SNYDER INC.

Employeur

Pour l'association  
accréditée:

Me Yves Saint-André  
(Trudel, Nadeau et associés)

Pour l'employeur:

Me Claude Dufresne  
(Trudeau & Dufresne)

'88 APR 20 -8 :54

D E C I S I O N

Il s'agit d'une requête en révocation d'accréditation détenue par l'association accréditée soumise par l'employeur en vertu de l'article 41 du Code du travail (L.R.Q. c. C-27) le 13 octobre 1987.

Par décision en date du 5 juillet 1962, modifiée les 30 septembre 1963, 5 juin 1970, 28 avril 1971, 20 juin 1980, 15 janvier 1982, 16 novembre 1983 et 13 mai 1987, l'association est accréditée pour représenter le groupe suivant de salariés de l'employeur:

**"All employees of the parts Department except Supervisors and those above the rank of Supervisors and Management".**

La présente requête est soumise conformément aux délais prévus au Code du travail. Le rapport de l'agent d'accréditation en date du 15 décembre 1987 indique que l'association accréditée ne groupe plus la majorité absolue des salariés qui font partie de l'unité pour laquelle elle a été accréditée.

Par lettre reçue le 29 décembre 1987, l'association accréditée conteste le rapport d'enquête de l'agent d'accréditation.

Le dossier m'est confié le 15 janvier 1988; le 20 janvier suivant les parties sont convoquées à une audition devant se tenir le 22 février 1988. A la demande du procureur de l'employeur, retenu devant un autre tribunal à cette date, l'audition est reportée au 13 avril 1988.

Par lettre reçue le 11 avril 1988, le procureur de l'association accréditée nous informe que celle-ci lui a donné instruction de ne présenter aucune preuve dans la présente affaire.

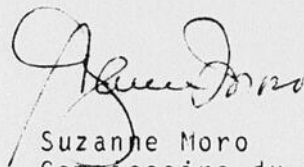
En conséquence l'audition prévue pour le 13 avril 1988 a été annulée.

CONSIDERANT que l'association accréditée ne groupe plus la majorité des salariés qui font partie de l'unité pour laquelle elle a été accréditée.

EN CONSEQUENCE, la commissaire du travail

REVOQUE

à toutes fins que de droit l'accréditation accordée le 5 juillet 1962, modifiée les 30 septembre 1963, 5 juin 1970, 28 avril 1971, 20 janvier 1980, 15 janvier 1982, 16 novembre 1983 et 13 mai 1987, au SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA (TCA - CANADA).



Suzanne Moro  
Commissaire du travail

SM/dg

Ct-87-05-m-159

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

DOSSIER: N° M-2583-03

CAS: N° MD-004-05-87

4080-8

MONTREAL, le 13 mai 1987

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Robert LEVAC

---

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE  
L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE  
AGRICOLE DU CANADA (TCA - Canada)  
7811, rue Louis-H. Lafontaine  
Bureau 203  
Ville d'Anjou (Québec)  
H1K 4E4

Auparavant: Syndicat international  
des travailleurs unis de l'automobile,  
de l'aérospatiale et de  
l'outillage agricole d'Amérique  
TUA Local 698

Association accréditée

-et-

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE  
(Centre de Camions G.M.C.)  
5825, chemin Côte de Liesse  
Montréal (Québec)  
H4T 1C4

Employeur

---

'87 MAY 13 -9 :09

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 5 juillet 1962, modifiée les 30 septembre 1963, 5 juin 1970, 28 avril 1971, 20 juin 1980, 15 janvier 1982 et 16 novembre 1983, l'association accréditée représente:

**"All employees of the parts Department, except Supervisors and those above the rank of Supervisors and Management"**

DE: GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE  
(Centre de Camions G.M.C.).

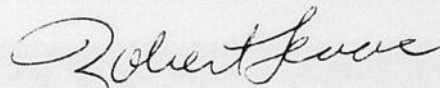
VU la requête en amendement soumise le 29 avril 1987 par les parties pour que sa nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies par les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation de l'association accréditée en celle de:

**"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA (TCA-Canada)".**



Robert Levac  
Commissaire général du travail

M- 14724-03  
M- " -05  
M- " 07

26681-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



Entre:

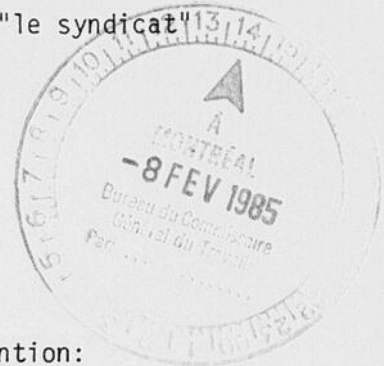
CENTRE DU CAMION SIGNAL FORD (1982) INC.

ci-après appelé "la compagnie , la direction , ou l'employeur" ,

Et:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE, & DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE (TUA) Section locale 1900

ci-après appelé "le syndicat"



Durée de la convention:

1er janvier 1985 au 31 décembre 1987.

## TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
I	Juridiction	1
II	Non-Discrimination	2
III	Droit de gérance	2
IV	Activités syndicales	2
V	Sécurité Syndicale	4
VI	Griefs	5
VII	Arbitrage	6
VIII	Grève et lockout	7
IX	Ancienneté	7
X	Taux de salaire	11
XI	Prime d'équipe	13
XII	Heures de travail	13
XIII	Fêtes statutaires chômées	17
XIV	Vacances	19
XV	Congés	21
XVI	Discipline	22
XVII	Divers	23
XVIII	Sécurité Hygiène	25
XIX	Durée et renouvellement	30
	Annexe A	31
	Annexe A-1	32
	Annexe B	33
	Régime d'assurance	34 à 56.

## BUT DE LA CONVENTION

Le but de cette convention est d'établir des relations ordonnées et harmonieuses entre la compagnie, ses employés et le syndicat, et d'établir et de maintenir des conditions de travail et de prévoir un mode de règlement des griefs et ainsi faciliter l'opération efficace des affaires de la compagnie

## ARTICLE I - JURIDICTION

1.01 Cette convention s'applique à tous les employés inclus dans l'unité de négociation, c'est-à-dire, tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des vendeurs sur la route.

1.02 Par les présentes, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'agent négociateur exclusif pour et au nom de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.

1.03 Aucune personne exclue de l'unité de négociation stipulée au paragraphe 1.01 n'effectue du travail régi par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants:

- a) la formation des employés de l'unité de négociation;
- b) l'expérimentation;
- c) les situations d'urgence, et
- d) dans les autres cas où aucun employé qualifié faisant partie de l'unité de négociation n'est disponible pour satisfaire à la tâche.

1.04 L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice n'invalide de aucune accréditation accordée en vertu du présent code, aucune convention collective, ni aucune procédure en vue de l'obtention d'une accréditation ou de la conclusion ou de l'exécution d'une convention collective.

Sans égard à la division, à la fusion ou au changement de structure juridique de l'entreprise, le nouvel employeur est lié par l'accréditation ou la convention collective comme s'il y était nommé et devient par le fait même partie à toute procédure s'y rapportant, aux lieux et place de l'employeur précédent.

ARTICLE II - NON-DISCRIMINATION

2.01 Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être tentée ou exercée par la compagnie ou par le syndicat contre tout employé à cause de son allégeance syndicale ou de sa fonction de délégué ou d'officier ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation aux activités syndicales ou du fait qu'il est impliqué dans un grief ou à cause de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son statut familial, de son âge, ou de ses opinions politiques.

ARTICLE III - DROIT DE GERANCE

3.01 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention le syndicat reconnaît que les fonctions coutumières de la direction sont du ressort de la direction et que ces fonctions comprennent, mais sans s'y limiter à : contrôler la direction des opérations, déterminer le nombre et l'emplacement des établissements, choisir les produits à fabriquer, étendre, limiter, réduire ou cesser les opérations, planifier la production, déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication, décider des tâches à accomplir, déterminer le nombre de personnes qui doivent travailler sur chacune des équipes définies à la convention collective, faire le choix des personnes à embaucher, diriger le personnel, assurer le maintien de la discipline et imposer, pour cause juste et suffisante, des mesures disciplinaires aux employés, y compris la suspension et le congédiement.

3.02 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'adopter, de modifier ou d'abroger tout règlement raisonnable devant être observé par les employés, ces règlements ne devant pas entrer en conflit avec les stipulations de la présente convention collective.

Les employés et le syndicat doivent être informés par écrit de ces règlements et le syndicat peut contester en tout temps le caractère raisonnable d'un règlement donné lorsqu'il est utilisé pour discipliner un employé.

ARTICLE IV - ACTIVITES SYNDICALES

4.01 La compagnie, par les présentes, reconnaît que le comité syndical d'usine est mandaté pour s'occuper, au nom des employés, de toute question relevant de la présente convention, de son application ou de son interprétation et également des négociations pour le renouvellement de la présente convention.

4.02 Le comité syndical d'usine est composé de trois (3) employés nommés par le syndicat, soit deux (2) employés de jour, l'un représentant le département de service, l'autre représentant le département des pièces, et un (1) employé travaillant sur l'équipe de nuit pour représenter les employés travaillant sur l'équipe de nuit.

Chaque établissement non représenté sur le comité syndical aura droit à un délégué mandaté exclusivement pour soulever des griefs à la première étape, selon la procédure prévue à la présente convention.

4.03 Avec la permission préalable de son contremaître, laquelle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable, un membre du comité syndical d'usine pourra s'absenter de son travail régulier pendant une période de temps raisonnable sans perte de salaire, pour enquêter sur un grief et le régler.

4.04 Les représentants internationaux du syndicat et / ou le président de la section locale ont le droit de participer à toutes les réunions conjointes ayant lieu dans les locaux de la compagnie mais ils n'auront pas le droit d'entrer dans lesdits locaux pendant les heures d'ouvrage pour rencontrer les employés sans une permission spécifique de la direction. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

4.05 Les avis du syndicat signés par les personnes mandatées à cet effet par le syndicat, seront affichés par le syndicat dans l'usine à des endroits choisis d'un commun accord, sur des tableaux sous clé, à la condition que lesdits avis soient approuvés au préalable par un représentant de la compagnie attitré à ces fins. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

4.06 A la demande du syndicat, par écrit, au moins une (1) semaine à l'avance dans tous les cas possibles, la compagnie accordera un permis d'absence sans paie ne devant pas dépasser deux (2) semaines à pas plus de deux (2) employés à la fois pour participer à des réunions et journées d'étude syndicales. L'ensemble des permis d'absence accordés à tous les employés pour ces fins ne doit pas dépasser un maximum de trente (30) jours ouvrables par année contractuelle.

Les restrictions prévues ci-haut ne s'appliquent pas à un congé pour un stage au Collège Canadien des Travailleurs Unis ou à un cours de perfectionnement syndicat des TUA. Cette disposition ne s'appliquera qu'à un seul employé à la fois par année contractuelle. Ce congé sera sans solde et sans perte d'ancienneté et ne devra pas excéder douze (12) semaines, sauf par entente mutuelle entre les deux parties. Une telle demande devra être faite quinze (15) jours à l'avance.

Lorsqu'un employé est absent du travail en raison du paragraphe ci-haut, le jour suivant ou précédant un congé statutaire prévu à l'article 13, il sera réputé avoir rencontré les conditions d'éligibilité prévues audit article.

4.07 Les membres du comité syndical d'usine et les délégués sont autorisés, sans perte de salaire, à quitter leur travail pour remplir leurs obligations en vertu de cette convention ou participer à des rencontres avec les représentants de la compagnie.

Les membres du comité syndical doivent, toutefois, obtenir l'autorisation préalable de leur superviseur immédiat avant de quitter leur travail, et cette autorisation n'est ni refusée ni retardée de façon déraisonnable.

#### ARTICLE V - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout employé membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention ou tout employé qui le deviendra par la suite devra, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre en règle du syndicat pour la durée de la présente convention.

5.02 Tout nouvel employé embauché après la date de la signature de la présente convention doit comme condition d'emploi devenir membre du syndicat et le demeurer pendant la durée de la présente convention.

5.03 La compagnie convient de déduire du salaire des employés membres du syndicat ou non, le montant des cotisations syndicales au taux fixé par le syndicat par règlement.

5.04 La compagnie reconnaît comme valide l'autorisation de retenue syndicale annexée à la carte officielle d'adhésion au syndicat signée par chaque membre individuellement. Dans les cas des autres employés, l'autorisation sera la suivante :

"Par la présente, j'autorise le "Centre du Camion Signal Ford 1982) Inc." à retenir sur ma paie la cotisation syndicale uniformément payée par tous les membres du syndicat et le droit d'initiation et de le payer audit syndicat. Cette autorisation est irrévocable, sauf entre le 90<sup>e</sup> et le 60<sup>e</sup> jour précédant la fin de la présente convention collective.

Et j'ai signé \_\_\_\_\_ "

Date \_\_\_\_\_

5.05 Le syndicat informera la compagnie par écrit du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.

5.06 a) Par les présentes, la compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme totale équivalente à la cotisation syndicale et à remettre le total de ces déductions, par chèque, chaque mois, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois, au secrétaire-financier de la section locale 1900 du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile (TUA). La compagnie, en même temps, doit remettre au syndicat la liste des employés, en y indiquant le montant prélevé, la classification de l'employé et son ancienneté.

b) La compagnie s'engage à déduire le droit d'entrée syndicale d'un nouvel employé et l'équivalent de la cotisation syndicale selon l'article 5.06 a) si le nouvel employé a reçu une rémunération équivalant à quarante (40) heures de travail, applicable au premier mois de sa période de probation.

#### ARTICLE VI - GRIEFS

6.01 Toute mécontentement relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective, y compris toute sanction ou congédiement disciplinaire et / ou congédiement administratif, constitue un grief arbitral au sens de la présente convention collective.

6.02 Un grief est présenté et discuté de la manière suivante pendant les heures de travail, soit :

##### Première Etape:

Dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle l'employé prend connaissance de l'incident causant le grief, celui-ci est présenté par écrit au supérieur immédiat concerné par un membre du comité syndical d'usine accompagné, si nécessaire, de l'employé. Le supérieur immédiat doit répondre dans les trois (3) jours ouvrables suivants.

##### Deuxième Etape:

Si la réponse du supérieur immédiat n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans le délai ci-haut mentionné, le comité syndical doit, dans les cinq (5) jours ouvrables, réclamer par écrit une rencontre avec les représentants de la direction qui doit avoir lieu dans les sept (7) jours ouvrables ou selon toute autre entente. La décision de la direction doit être transmise par écrit au comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre prévue ci-haut.

6.03 Si le grief n'est pas réglé dans les délais prévus au paragraphe 6.02, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage de la manière prévue ci-dessous dans les quinze (15) jours ouvrables.

- 6.04 A défaut de produire le grief ou de procéder à l'étape suivante dans les délais prévus ci-haut ou de déposer une demande d'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera considéré comme étant abandonné, à moins que tel délai ne soit prolongé par entente mutuelle, écrite et signée par les parties.
- 6.05 Si les dispositions des paragraphes 6.01 à 6.04 ont été suivies et que le grief est porté à l'arbitrage, le grief doit être entendu au mérite et ne peut être rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure incluant les délais prévus à la procédure.
- 6.06 Toute entente relative au règlement d'un grief sera faite par écrit et signée par les parties.
- 6.07 Lors de l'enquête sur un grief formel, lorsque la direction interroge un employé, cet employé doit être accompagné de son délégué syndical ou d'un membre du comité syndical.
- 6.08 Tout grief écrit impliquant plusieurs employés ou découlant d'une suspension ou d'un renvoi sera soumis directement à la deuxième étape dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent l'événement des faits ou dans les deux (2) jours ouvrables suivant une suspension ou un renvoi et devra être entendu par le gérant général ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables du grief ou au plus tard dans les trois (3) jours ouvrables de la suspension ou du renvoi.
- 6.09 Lorsque les circonstances le permettent dans le cas de suspension ou de renvoi d'un employé, la compagnie offrira à ce dernier une entrevue avec son délégué syndical avant d'exiger qu'il quitte l'usine.

#### ARTICLE VII - ARBITRAGE

7.01 Sur réception de la demande d'arbitrage de l'une ou de l'autre des parties, le grief sera référé à tour de rôle à un des arbitres suivants :

- . Claude Lauzon
- . Pierre Dufresne
- . André Montpetit

Toutefois, si l'arbitre désigné ne peut siéger dans un délai raisonnable, l'arbitre suivant sera désigné. Si ni l'un ni l'autre des arbitres n'est disponible, on demandera au Ministère du Travail de choisir l'arbitre pour le grief.

7.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux parties. L'arbitre n'aura pas juridiction pour changer, modifier, altérer de quelque manière que ce soit l'une des clauses quelconques de la présente convention ou ajouter ou substituer toute nouvelle clause.

7.03 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

7.04 Lorsque l'incident causant le grief a entraîné une perte de revenu et / ou autres bénéfices, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner qu'une telle perte, en tout ou en partie, soit remboursée ou restaurée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir d'ordonner une pénalité réduite.

7.05 Dans le cas d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, y compris un congédiement, le fardeau de la preuve d'établir les raisons de la mesure disciplinaire ou du congédiement incombe à la compagnie.

#### ARTICLE VIII - GREVE ET LOCKOUT

8.01 Toute grève ou lockout est interdit en toute circonstance pendant la durée de la convention collective.

Le syndicat ou toute personne agissant au nom du syndicat ou d'un groupe de salariés n'ordonnera, n'encouragera ou n'appuiera un ralentissement d'activités destiné à limiter la production.

8.02 Les dispositions du paragraphe 8.01 ne doivent pas être interprétées comme limitant ou restreignant les droits des parties en vertu des dispositions applicables du Code du Travail.

#### ARTICLE IX - ANCIENNETE

9.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu à l'emploi de la compagnie, sur une occupation incluse dans l'unité de négociation.

9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période probatoire accumulée de quarante-cinq (45) jours de travail dans l'unité de négociation.

Pendant cette période, l'employé sera considéré à l'essai et ne pourra avoir recours à la procédure de grief en cas de mise à pied, ou de congédiement. Après cette période d'essai, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à sa date d'embauche.

9.03 A la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera soumise au syndicat, indiquant les noms des employés, leur occupation et leur ancienneté. La compagnie avisera le syndicat mensuellement de toute modification à cette liste s'il y a lieu. Cette liste sera affichée en permanence et renouvelée une fois par trimestre.

9.04 Lorsqu'un employé est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pendant une période cumulative maximale de douze (12) mois, son ancienneté s'interrompt mais ne se perd pas. Si cette période maximale est dépassée, son ancienneté est perdue.

9.05 a) Dans le cas de promotion et de nouvel emploi, l'emploi sera comblé en considération d'ancienneté et des aptitudes requises pour le poste concerné. L'emploi sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et tous les candidats qui veulent être considérés doivent postuler pour l'emploi.

Le nom de l'employé choisi par la direction pour remplir le poste vacant sera affiché dès que la nomination entre en vigueur. Le syndicat recevra de la direction, sur demande, le nom de tous les candidats au poste vacant.

Un employé qui par la suite de l'application du présent article est transféré à une autre classification peut, dans les sept (7) jours ouvrables du transfert, choisir de retourner à son ancienne classification, pourvu qu'il y ait dans ladite classification un titulaire ayant moins d'ancienneté. Si les conditions prévues ci-haut sont respectées, l'employé sera retourné à son ancienne classification au plus tard dans les trente (30) jours suivants.

b) Dans le cas de mise à pied, les employés en probation sur l'occupation concernée, seront les premiers mis à pied. Par la suite, les employés sur l'occupation concernée, avec le moins d'ancienneté, seront mis à pied. Ils auront le droit de déplacer un employé avec moins d'ancienneté pourvu qu'ils aient les qualifications pour accomplir le travail en question.

c) Les rappels au travail seront faits dans l'ordre d'ancienneté pourvu que les employés rappelés aient les qualifications pour accomplir le travail en question.

d) Lorsqu'un employé refuse une promotion, une telle action est sans préjudice à l'exercice ultérieur de ses droits acquis d'ancienneté.

9.06 Lorsqu'un employé ayant des droits acquis d'ancienneté est absent du travail à cause d'un accident de travail ou maladie ne relevant pas de la commission de la santé-sécurité du travail, son ancienneté continue de s'accumuler pour une période maximale de douze (12) mois. Toutefois, cette période sera de vingt-quatre (24) mois s'il avait cinq (5) ans et plus d'ancienneté. Il n'y aura aucune limite dans le cas d'un accident du travail.

9.07 Lorsqu'un employé est mis à pied, son ancienneté s'accumule pour une période équivalant à l'ancienneté à son crédit à la date de sa mise à pied jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois. Toutefois, cette période sera de trente-six (36) mois s'il avait cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

9.08 Un employé perd ses droits d'ancienneté :

- a) lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) alors qu'il est mis à pied, s'il refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables, de l'envoi par la compagnie d'un avis recommandé le rappelant au travail sur une occupation régulière, une copie de tel avis ayant été envoyé au syndicat;
- d) pour une absence de quatre (4) jours ouvrables sans autorisation ou motif raisonnable.
- e) après avoir été mis à pied pour manque de travail pour une période consécutive équivalant à l'ancienneté à son crédit à la date de sa mise à pied jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

Toutefois, cette période sera de trente-six (36) mois s'il avait cinq (5) ans et plus d'ancienneté.

- 9.09
- a) lorsqu'il y a un poste vacant sur une équipe, les employés ayant le plus d'ancienneté parmi les employés qualifiés dans l'occupation donnée auront la priorité;
  - b) cependant, il est convenu que des nouveaux employés pour leur période probatoire, pourront travailler sur la première équipe;

Toutefois, à la fin de la période probatoire, les dispositions du paragraphe 9.09 a) s'appliqueront.

- c) pour les fins de l'application de l'article 12 de la présente convention collective, les occupations définies à l'annexe A sont comblées par ancienneté en tenant compte des exigences normales de la tâche à être accomplie;

Le choix d'équipe se fait par application une fois par année contractuelle, soit au mois de janvier de chaque année.

L'employé intéressé doit indiquer son choix entre le premier et le quinze (15) du mois de janvier, par la suite, la compagnie doit faire connaître le nom des employés requis de travailler sur chaque équipe, et ce dans les cinq (5) jours suivant les délais prévus au présent paragraphe.

- 9.10 La direction doit établir et maintenir à date une liste de rappel. Cette liste comprend le nom de tous les employés mis à pied à cause d'une réduction de la main-d'oeuvre. Une copie de cette liste doit être affichée et maintenue à date, et une copie de la liste de rappel doit être remise au syndicat avec ses modifications.
- 9.11 Dans les cas de mises à pied, les membres du comité syndical d'usine jouissent d'une ancienneté préférentielle dans leur occupation.
- 9.12
- a) Dans le cas d'une mise à pied sujette à rappel excédant une journée ouvrable, la compagnie donnera un avis préalable de mise à pied de cinq (5) jours ouvrables aux employés affectés à l'équipe A et quatre jours (4) ouvrables aux employés affectés à l'équipe B tel que défini au paragraphe 12.03 de la présente convention, ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis doit être remise en même temps au président du comité d'usine. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de mise à pied causée par un incendie majeur, inondation, fléau de la nature, panne majeure d'équipement ou suspension.
  - b) Dans tout cas de licenciement sans rappel à l'exclusion du licenciement pour faute grave et pour tout employé justifiant d'au moins trois mois de service continu, un préavis écrit doit lui être remis avant son licenciement.
  - c) Ce préavis est d'une semaine s'il justifie de moins d'un an de service continu auprès de la compagnie, de deux semaines s'il justifie de un (1) à cinq ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus; ou à défaut, une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis. Une copie de cet avis devant être remise en même temps au président du comité d'usine.

ARTICLE X - TAUX DE SALAIRE

10.01 Les classifications et salaires correspondants sont énumérés à l'annexe "A" attachée aux présentes, laquelle en fait partie.

10.02 Les salaires sont payés par chèque le jeudi matin de chaque semaine. Lorsqu'un congé bancaire survient le jour régulier de paie, le jour de paie sera alors, si possible, le jour ouvrable précédant.

Lorsqu'une erreur se produit dans le chèque de paie d'un employé et qu'il lui manque au moins quinze dollars (\$15), cette erreur sera corrigée en dedans d'une journée ouvrable (1). Si l'erreur est de moins de quinze dollars (\$15), elle sera corrigée la journée de paie suivante.

Au cas où de l'argent est versé en trop sur le chèque de paie de l'employé, un remboursement ne pourra être exigé qu'après entente avec l'employé quant aux modalités de remboursement.

A défaut d'entente, le montant remboursable sera de vingt-cinq dollars (\$25) par semaine. En cas de fraude ou de mauvaise foi, le présent article ne s'applique pas.

10.03 Si une nouvelle occupation est créée pendant la durée de la présente convention ou si une occupation existante est modifiée au point où elle ne peut plus être adéquatement couverte par une classification existante, le taux de salaire correspondant doit être établi en accord avec la structure de salaire de l'annexe "A". Le syndicat sera avisé dudit taux et, si non satisfait, pourra soumettre le cas à l'arbitrage de la façon prévue à la présente convention collective. La fonction de l'arbitre sera de déterminer le taux de l'occupation en se guidant sur la cédule des salaires existante et sur les principes et méthodes selon lesquels le nouveau taux a été établi. Les griefs soumis en vertu du présent article seront référés à tour de rôle à un des arbitres suivants : Paul Imbeau, ingénieur - Pierre Dufresne, ingénieur. Lorsque le taux est établi ou convenu, cette classification et ce taux feront partie intégrante de l'annexe "A".

10.04 Chaque employé doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.

10.05 Si un employé est transféré temporairement à une occupation moins bien rémunérée à la demande de la compagnie, sauf dans l'application de la clause d'ancienneté, il conservera son taux régulier de salaire.

10.06 Indexation des salaires au coût de la vie

(1) En plus des salaires prévus à l'annexe "A", tout employé régi par cette convention recevra une allocation du coût de la vie équivalant à 1% pour chaque 1% (arrondie au cent(¢) le plus près à l'heure) de hausse dans l'indice national des prix à la consommation (1981 - 100), tel que publié par Statistique Canada. La base de l'allocation étant l'indice publié en décembre 1984, soit l'indice du mois de novembre 1984, 124.0.

La base de l'allocation du coût de la vie pour la première année de la convention étant l'indice publié en décembre 1984, soit l'indice du mois de novembre 1984 "124.0". Le pourcentage payable en vertu de la clause d'indexation du coût de la vie est calculé sur le salaire de base incluant le coût de la vie rémunéré au premier janvier 1985.

La base de l'allocation du coût de la vie pour la deuxième année de la convention étant l'indice publié en décembre 1985, soit l'indice du mois de novembre 1985. Le pourcentage payable en vertu de la clause d'indexation du coût de la vie est calculé sur le salaire de base incluant le coût de la vie rémunéré au premier janvier 1986.

La base de l'allocation du coût de la vie pour la troisième année de la convention étant l'indice publié en décembre 1986, soit l'indice du mois de novembre 1986. Le pourcentage payable en vertu de la clause d'indexation du coût de la vie est calculé sur le salaire de base incluant le coût de la vie rémunéré au premier janvier 1987.

(2) Le premier ajustement dans l'allocation du coût de la vie a lieu à compter du début de la période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en décembre 1984, et par la suite, les ajustements ont lieu une fois par trimestre et sont effectués à compter du début de la première période de paie suivant la publication par Statistique Canada de l'indice des prix à la consommation en mars, juin, septembre et décembre, et ce pour chaque année contractuelle de la présente convention collective.

(3) Le montant de l'allocation du coût de la vie est inclus au taux de base et fait partie des taux de salaire prévus à l'annexe A des présentes et est considéré comme inclus au taux de salaire pour le calcul de la paie du temps supplémentaire, des jours de fête, des vacances, des absences payées, etc.

(4) L'allocation du coût de la vie est augmentée ou diminuée selon les fluctuations de l'indice des prix à la consommation, mais en aucun cas les salaires ne seront inférieurs à ceux prévus à l'annexe A.

(5) Lors du calcul du montant qui doit être versé en guise d'allocation du coût de la vie, la compagnie arrondira les fractions de cent (¢). Cependant, si pendant la durée de la convention collective de travail le calcul de l'indice des prix à la consommation est changé par Statistique Canada, les parties se rencontreront afin de déterminer la méthode de conversion qui sera utilisée pour déterminer l'allocation qui devra être versée en guise de compensation pour l'augmentation du coût de la vie.

#### ARTICLE XI - PRIME D'EQUIPE

11.01 a) Les employés assignés à la deuxième ou à la troisième équipe reçoivent une prime de \$1.25 l'heure pour toutes les heures travaillées ou rémunérées.

b) La prime d'équipe définie ci-haut est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du temps supplémentaire telle que définie au paragraphe 12.09.

#### ARTICLE XII - HEURES DE TRAVAIL

12.01 Cette section a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être considérée comme une garantie d'heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

12.02 La semaine normale de travail sera de quarante-deux heures et demi (42 1/2 heures) pour l'équipe "A" et de quarante heures (40) pour l'équipe "B" - soit quatre (4) jours par semaine.

12.03 a) Cédule de travail - Equipe "A"

L'horaire de travail pour l'équipe A est le suivant:

1. département du SERVICE

7H30 à 12H00  
12H30 à 16H30

2. département des PIECES

7H30 à 12H00  
12H30 à 16H30

b) L'horaire de travail pour l'équipe B est le suivant:

Lundi, mardi, mercredi, et jeudi

16H30 à 22H00  
22H30 à 3H00

c) Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.03, un horaire différent à l'équipe A & B peut être prévu pour deux employés du département des pièces dans la classification de chauffeur ; de plus, un horaire différent à l'équipe A & B peut être prévu pour deux employés préposés au département des pièces. L'horaire de travail pour les employés concernés est le suivant :

Chauffeur "Equipe A"

8H00     à     12H00  
12H30    à     17H00

Préposé aux pièces "Equipe A" (réception/expédition)

7H00     à     12H00  
12H30    à     16H00

Préposé aux pièces "Equipe B" (comptoir clientèle)

9H30     à     12H30  
13H00    à     20H00

et la prime d'équipe définie au paragraphe 11.01 s'applique à partir de 13H00.

Il est entendu par les parties que le département des pièces reste ouvert pour la période de repas et qu'un employé préposé au département des pièces, choisi par entente mutuelle, assurera le service à la clientèle durant cette période.

12.04       Deux périodes de repos de dix (10) minutes par jour seront allouées aux employés vers le milieu de chaque période prévue à l'article 12.03.

12.05       Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie d'établir une troisième équipe. Le cas échéant, les heures des équipes seront discutées entre les parties. A défaut d'entente, le problème sera soumis à la procédure de grief et d'arbitrage.

12.06       Le travail supplémentaire est volontaire, mais s'il n'y a pas de volontaires, l'employé sur l'occupation en question ayant le moins d'ancienneté sera tenu de le faire.

Le temps supplémentaire sera réparti aussi équitablement que possible entre les employés en question.

Lorsque le temps supplémentaire est requis pour le samedi, ou le dimanche ou les journées de fête, le temps supplémentaire sera réparti d'une façon équitable entre les équipes "A & B".

12.07 Tout employé ayant quitté les locaux de la compagnie après avoir travaillé une journée normale de travail, et qui est rappelé au travail en dehors de son horaire régulier, devra recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie au taux applicable même s'il est renvoyé à domicile pour manque de travail avant l'expiration des quatre (4) heures. Le même minimum s'applique dans le cas d'un employé appelé au travail le samedi le dimanche ou un jour de fête.

12.08 Les employés bénéficient d'une période payée de cinq (5) minutes immédiatement avant l'heure du repas et d'une autre période payée de dix (10) minutes immédiatement avant la fin de leur journée de travail pour leur permettre de ranger leurs outils et de se laver.

12.09 Le travail supplémentaire est rémunéré comme suit :

a) "Equipe A"

- . le temps et demi après huit heures et demi (8 1/2 heures) de travail;
- . temps double après quatre (4) heures de travail supplémentaire;

"Equipe B"

Lundi au jeudi inclusivement:

- . temps et demi après dix (10) heures de travail;
- . temps double après quatre (4) heures de travail supplémentaire;

Vendredi:

- . temps et demi;
- . temps double après quatre (4) heures;

b) Samedi:

- . temps et demi pour les huit premières heures et demi (8 1/2H.);
- . temps double par la suite;

c) Dimanche:

. temps triple;

d) Jour de fête à l'article 13:

. temps double plus le salaire régulier de la journée de fête.

12.10 Aux fins des dispositions du paragraphe 12.09, une période de travail supplémentaire sera considérée comme partie de la journée au cours de laquelle l'équipe régulière de l'employé a débuté, tel que cédulé au paragraphe 12.03 de la convention collective.

12.11 Les employés effectuant deux (2) heures de travail supplémentaire bénéficient d'une période de repos de dix (10) minutes.

Les employés qui sont requis de faire plus de quatre heures de travail (4) supplémentaire à la suite d'une journée normale de travail bénéficieront d'une période de repas d'une demi-heure (1/2) payée à leur taux régulier. Cette période de repas devra être prise avant le début de la période de temps supplémentaire.

12.12 Les employés bénéficient également d'une période payée de dix (10) minutes pour se laver, immédiatement avant la fin de la période de travail supplémentaire.

12.13 Sur demande, lorsqu'un grief concernant la distribution de temps supplémentaire surgit, la compagnie fera connaître au syndicat les heures supplémentaires travaillées par les individus concernés.

12.14 Les employés seront prévenus, si possible, au moins (4) quatre heures à l'avance lorsque du temps supplémentaire doit être accompli.

La compagnie convient qu'en autant qu'il sera possible de le faire, elle préviendra les employés de l'équipe "B" la veille lorsque du temps supplémentaire doit être accompli.

12.15 Un employé qui se présente au travail à l'heure à laquelle il commence habituellement de travailler, un jour prévu à son horaire de travail régulier, et qui n'a pas été prévenu que sa présence au travail n'était pas nécessaire a droit à au moins quatre (4) heures de travail rémunérées au taux applicable. Cependant pour bénéficier du présent article, il doit effectuer tout travail disponible qui lui sera alors assigné. Le présent article ne s'applique pas dans le cas de force majeure et / ou "Act of God."

ARTICLE XIII - FETES STATUTAIRES CHOMEES

13.01 Les jours suivants sont reconnus comme fêtes statutaires chômées et payées au taux de salaire régulier selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là:

- 1985 -

1. Jour de L'An	85.01.01
2. Lendemain Jour de L'an	85.01.02
3. Vendredi Saint	85.04.05
4. Fête de la Reine	85.05.20
5. Fête Nationale	85.06.24
6. Fête du Canada	85.07.01
7. Fête du Travail	85.09.02
8. Action de Grâces	85.10.14
9. Veille Noël	85.12.24
10. Jour de Noël	85.12.25
11. Lendemain Noël	85.12.26
12. Surlelendemain Noël	85.12.27
13. Veille Jour de L'An	85.12.31

- 1986 -

1. Jour de L'an	86.01.01
2. Lendemain Jour de L'an	86.01.02
3. Vendredi Saint	86.03.28
4. Fête de la Reine	86.05.19
5. Fête Nationale	86.06.24
6. Fête du Canada	86.07.01
7. Fête du Travail	86.09.01
8. Action de Grâces	86.10.13
9. Veille Noël	86.12.24
10. Jour de Noël	86.12.25
11. Lendemain Noël	86.12.26
12. Avant Veille Jour de L'An	86.12.30
13. Veille Jour de L'An	86.12.31

- 1987 -

1. Jour de L'An	87.01.01
2. Lendemain Jour de l'An	87.01.02
3. Vendredi Saint	
4. Fête de la Reine	87.05.18
5. Fête Nationale	87.06.24
6. Fête du Canada	87.07.01
7. Fête du Travail	87.09.07
8. Action de Grâces	87.10.12
9. Veille Noël	87.12.24
10. Jour de Noël	87.12.25
11. Lendemain congé Noël	87.12.28
12. Avant veille Jour de l'An	87.12.29
13. Veille Jour de l'An	87.12.30

13.02 Toutefois, lorsque par une proclamation des autorités fédérale ou provinciale une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée, les dispositions de cet article s'appliqueront alors au jour indiqué dans ladite proclamation.

Sous réserve des dispositions précédentes, lorsqu'une des fêtes ci-haut mentionnées tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, elle sera alors reportée à la première journée ouvrable précédant ou suivant la fête, et ce, seulement après en avoir discuté avec le syndicat au moins deux semaines avant ledit congé. Suite à ces discussions, la compagnie avisera les employés de sa décision au moins une (1) semaine avant ledit congé.

13.03 Le paiement du salaire prévu à l'article 13.01 ne sera pas fait :

- a) lorsque l'employé n'a pas un mois de service, sauf si autrement prévu par une loi d'ordre public selon les conditions prévues à ladite loi, ou
- b) lorsque l'employé ne travaille pas la dernière journée ouvrable avant la fête et la première journée ouvrable suivant la fête, sauf dans les cas suivants:

- . absence autorisée d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;
- . absence pour activités syndicales d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables;
- . mise à pied dans les dix (10) jours précédant la fête ou la première journée ouvrable suivant la fête;
- . toute autre absence ou retard à se présenter au travail ou départ avant la fin de l'équipe pour un motif acceptable à la compagnie. La décision de la direction peut être contestée en soumettant un grief;

. lorsqu'autrement prévu par une loi d'ordre public et alors selon les conditions prévues à ladite loi.

13.04 Lorsque l'employé est absent à cause d'une maladie ou d'un accident de travail, laquelle absence dure depuis moins de huit (8) semaines, le paiement du salaire prévu à l'article 13.01 sera payé au taux de salaire régulier et selon le total d'heures normalement travaillées pour ces jours-là, moins l'indemnité reçue par l'employé.

Toutefois, l'employé devant, à la demande de la compagnie, soumettre un certificat médical.

#### ARTICLE XIV - VACANCES

14.01 Un employé ayant moins d'un (1) an de service au 1er mai de l'année en cours a droit à des vacances d'un (1) jour pour chaque mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables. La paie de ces vacances représente quatre pour-cent (4%) de ses revenus bruts durant la période se terminant le 1er mai.

14.02 Un employé qui a complété un an de service au premier mai de l'année en cours a droit à deux (2) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit 4% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

14.03 Un employé qui a complété quatre (4) ans de service au premier mai de l'année en cours a droit à trois (3) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de : soit 6% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

14.04 Un employé qui a complété dix (10) ans de service au premier de l'année en cours a droit à quatre (4) semaines de vacances payées par année. La paie de ces vacances représente le montant le plus élevé de: soit 8% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

14.05 Un employé qui a complété vingt (20) ans de service au premier mai de l'année en cours a droit à cinq (5) semaines de vacances payées par année. La paie de ses vacances représente le montant le plus élevé de: soit 10% de ses revenus bruts durant la période de douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours, à son taux régulier en vigueur au moment où il prend ses vacances.

14.06 Un employé éligible à une paie de vacances selon les paragraphes 14.02, 14.03, 14.04, et 14.05, et ayant cinq (5) ans d'ancienneté, en plus des montants prévus aux paragraphes mentionnés ci-haut reçoit une prime additionnelle de :

- \$7.50 pour la première année de la convention collective;
- \$10.00 pour la deuxième année de la convention collective;
- \$15.00 pour la troisième année de la convention collective.

par année de service payable au moment où il prend ses vacances.

14.07 La cédule des vacances sera affichée chaque année avant le premier mai.

14.08 La compagnie préparera des cédules de vacances pour tous les employés qui se qualifient en tenant compte de la période de vacances désirée par chaque employé et les exigences d'opération de la compagnie. Dans l'attribution des périodes de vacances, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence en autant qu'il est pratique de le faire. Chaque employé devra faire parvenir à la compagnie, avant le premier avril de chaque année, une liste de trois (3) choix de dates de vacances. Chaque employé sera avisé le premier mai de chaque année de la date où il devra prendre ses vacances. La date de vacances d'un employé peut être changée par consentement mutuel des parties.

Le congé annuel auquel l'employé a droit ne peut être fractionné à moins que l'employé y consente.

14.09 L'employé doit recevoir sa paie de vacances avant son départ en vacances au montant dû pour les vacances qu'il prend immédiatement. La paie de vacances sera payée par chèque séparé de la paie régulière pour les semaines auxquelles l'employé a droit.

14.10 Si l'une ou l'autre des fêtes prévues à l'article 13 tombe pendant les vacances d'un employé, ledit employé a droit à une journée additionnelle rémunérée à son taux régulier de salaire.

- 14.11 La préférence de vacances sera indiquée par chaque employé avant le 15 avril de chaque année. En cas de conflit entre les employés de chaque occupation, préférence sera donnée par ancienneté.
- 14.12 Les vacances ne sont pas cumulatives et aucun salaire n'est payé au lieu de vacances.
- 14.13 Un employé mis à pied peut, au moment de la mise à pied, décider de ne pas retirer sa paie de vacances pour une période d'au plus six (6) mois, mais se terminant avant l'année civile.
- 14.14 L'employé qui quitte ou est congédié de l'emploi de la compagnie aura droit à 4%, 6%, 8%, 10% (selon les articles 14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.05) de ses revenus bruts depuis le premier mai de l'année en cours.
- 14.15 Tous les employés admissibles, régis par la présente convention collective, ont droit à des vacances telles que prévues à cet article, sous réserve qu'ils aient travaillé au moins 1,062.5 heures durant les douze (12) mois précédant le premier mai de l'année en cours.
- 14.16 Un employé qui n'a pas travaillé 1,062.5 heures durant l'année en cours sera rémunéré au pourcentage prévu aux paragraphes 14.01, 14.02, 14.03, 14.04, 14.05.
- 14.17 En plus des vacances prévues ci-haut, un employé a droit à une journée additionnelle de congé chômée et sans perte de salaire à son anniversaire de naissance.
- Lorsque la journée d'anniversaire de l'employé tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, le congé sera reporté à la première journée ouvrable précédant ladite fête ou à une journée ultérieure au choix de l'employé.

#### ARTICLE XV - CONGES

15.01 Un congé de cinq (5) jours de calendrier, sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

Un congé de deuil de trois (3) jours de calendrier sans perte de salaire, sera accordé à tout employé dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, du beau-père, et de la belle-mère, à la condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.

Le congé prévu ci-haut sera de quatre (4) jours si la distance à parcourir pour assister aux funérailles est supérieure à 300 milles de l'île de Montréal. Dans ce cas, l'employé devra fournir une preuve de la distance qu'il a dû parcourir pour assister auxdites funérailles.

Un congé de deuil d'un jour de calendrier (1) et ce sans perte de salaire sera accordé à tout employé dans le cas du décès d'un beau-frère, belle-soeur, et des grands-parents, à la condition que les funérailles surviennent une journée ouvrable.

15.02 Lorsque durant une journée pour laquelle un employé est normalement cédulé pour travailler et qu'un employé est appelé à agir comme juré ou témoin, l'employé est rémunéré son salaire régulier moins l'indemnité de juré ou de témoin sur présentation de preuve de sa présence en cour et d'un état d'indemnités de la cour approprié mentionné ci-haut. La période d'absence est considérée comme travaillée au sens de la présente convention.

15.03 Lorsque l'épouse d'un employé adopte ou donne naissance à un enfant, l'employé bénéficiera d'un congé de un (1) jour sans perte de salaire. Ce congé sera de deux (2) jours sans perte de salaire à compter du 1er janvier 1986.

#### ARTICLE XVI - DISCIPLINE

16.01 Aucune mesure disciplinaire ne peut être enregistrée contre un employé en aucun temps à moins que ledit employé en soit avisé en conséquence, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la compagnie prend connaissance de l'incident ou de l'événement provoquant la mesure disciplinaire. Une copie de la mesure disciplinaire sera envoyée au syndicat.

16.02 Si un employé signe un document impliqué dans un cas disciplinaire, il le fait pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé.

16.03 Aucune rétrogradation ne sera imposée en aucun temps pour raison disciplinaire et aucune réduction de taux de salaire ne peut avoir lieu même s'il y a changement de classification.

16.04 En cas de suspension ou de congédiement, on doit permettre à l'employé impliqué d'en discuter immédiatement avec un membre du comité syndical, à un endroit choisi par la compagnie.

- 16.05 Dans les cas de mesures disciplinaires, en cas d'arbitrage, l'employé aura le droit de demander à la compagnie de fournir la liste des mesures disciplinaires dont elle entend se servir lors de l'audition.
- 16.06 Toute réprimande verbale ou écrite (excluant les suspensions) sera rayée du dossier de l'employé après une période de douze (12) mois, et les suspensions après dix-huit (18) mois, à moins d'autres suspensions dans la période.
- 16.07 Les avis disciplinaires, suspensions, congédiements disciplinaires ou administratifs d'un employé ayant terminé sa probation peuvent faire l'objet d'un grief et le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

#### ARTICLE XVII - DIVERS

- 17.01 Lorsque les parties aux présentes ou l'une des parties aux présentes renonce à l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, une telle action, à moins d'une entente mutuelle contraire, ne constitue pas un précédent dans l'application ultérieure des dispositions ci-incluses.
- 17.02 Le syndicat doit fournir à la compagnie et la compagnie au syndicat, le nom de toutes les personnes autorisées à accomplir une fonction quelconque en vertu de cette convention.
- 17.03 Tout avis ou document envoyé au syndicat en vertu de la présente convention doit être envoyé à l'adresse suivante :
- Travailleurs Unis de L'Automobile (TUA)  
Section Locale 1900  
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine  
suite 203  
Anjou PQ  
H1K 4E4
- Cette adresse peut être changée sur simple avis écrit du syndicat par voie recommandée.
- 17.04 La compagnie assumera les dépenses raisonnables si les employés sont appelés à aller travailler à l'extérieur du centre de service, plus une prime de soixante-quinze cents (\$0.75¢) de l'heure pour la première année de la convention; une prime de quatre-vingt-cinq cents (\$0.85¢) pour la deuxième année de la convention; et un dollar (\$1.00) pour la troisième année de la convention en sus du taux régulier de salaire.
- 17.05 La compagnie pourra accorder un congé sans paie à tout employé qui en ferait la demande pour des raisons justifiées.

17.06 La compagnie s'engage à réajuster les salaires selon les augmentations prévues à l'annexe A pour toutes les heures travaillées ou compensées depuis le premier janvier 85 de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation à la signature de la présente convention.

17.07 La compagnie s'engage à réparer ou si non réparable, à remplacer à neuf (avec un outil pneumatique de qualité comparable) pour chaque employé ayant un an d'ancienneté.

17.08 Les mécaniciens et les apprentis mécaniciens qui ont acquis un an d'ancienneté et travaillé 1,062.5 heures durant l'année se verront accorder une allocation pour outils de \$175.00 pour la première année de la convention collective, une allocation de \$200.00 pour la deuxième année de la convention collective, et une allocation de \$250.00 pour la troisième année de la convention collective, par année contractuelle.

Les employés seraient remboursés à la fin de chaque année contractuelle de la présente convention collective, c'est-à-dire, en décembre .

17.09 Congés payés de perfectionnement

La compagnie convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence des employés dans les divers aspects des fonctions syndicales.

Lesdites sommes seront versées à une caisse en fiducie établie par le syndicat international des TUA, et elles seront envoyées par la compagnie au bureau du syndicat international au Québec, au 7811 Louis-Hippolyte Lafontaine, suite 203, Anjou, PQ H1K 4E4, et ce trimestriellement.

17.10 Lorsque des cours de perfectionnement sont donnés aux employés faisant partie de l'unité de négociation, la compagnie accordera les cours de perfectionnement d'une façon équitable entre les employés de l'équipe A et ceux de l'équipe B.

La compagnie accordera aux employés de l'équipe B qui auront à suivre des cours de perfectionnement une permission d'absence de cinq (5) heures avant la fin de la journée de travail précédant la journée du cours. La présente clause ne s'applique pas si le cours a lieu le lundi.

17.11 Personnes à charge

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci - après :

- 1) "conjoint" une personne liée au salarié par un mariage reconnu par les lois du Québec ou, une personne de sexe opposé qu'il présente publiquement comme son conjoint et avec qui il fait régulièrement vie commune depuis au moins un an;
- 2) "enfants à charge" tout enfant célibataire du salarié, de son conjoint ou des deux y compris l'enfant légalement adopté;
  - . âgé de moins de 21 ans;
  - . âgé de 21 ans, mais de moins de 26 ans, dont le salarié ou le conjoint assume le soutien, étudiant à temps plein dans une institution d'enseignement reconnue, moyennant présentation d'un certificat adéquat;
  - . quel que soit son âge, dont le salarié ou le conjoint assume le soutien, atteint d'une invalidité physique ou mentale grave et prolongée rendant l'enfant régulièrement incapable de détenir une occupation véritablement rémunératrice et devant vraisemblablement entraîner le décès ou durer indéfiniment, moyennant présentation de preuves médicales adéquates.

ARTICLE XVIII - SECURITE ET HYGIENE

18.01 La compagnie et le syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des employés.

Le syndicat convient de coopérer avec la compagnie afin de promouvoir et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents et la santé.

- a) La compagnie et le syndicat conviennent de former un comité de sécurité et d'hygiène pour discuter de toute question relative à la sécurité et à la santé des employés durant les heures de travail. Le comité de sécurité axera ses priorités sur la prévention des accidents;
  - b) Ce comité sera composé au maximum de deux (2) employés représentant le syndicat et de deux (2) représentants de la compagnie. Les représentants du syndicat seront nommés par le syndicat;
  - c) Ce comité se réunira une fois par mois de calendrier;
  - d) Ces deux (2) représentants du syndicat seront rémunérés au taux régulier de salaire pour le temps qu'ils siègent au comité.
- 18.02 La compagnie fournira gratuitement des gants de travail aux employés qui en ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions.
- 18.03
- a) La compagnie fournira gratuitement à tous les employés des salopettes, chemises, pantalons, ou couvre-tout (4 échanges par semaine), et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement;
  - b) La compagnie fournira gratuitement à tous les employés requis de faire de la soudure des salopettes, chemises, pantalons, et couvre-tout (4 échanges par semaine), et elle assumera le coût de leur nettoyage et remplacement.
- 18.04 La compagnie fournira gratuitement des lunettes de sécurité à tous les employés et le port des lunettes de sécurité aux endroits requis sera déterminé par le comité de santé-sécurité.
- 18.05
- a) Lorsqu'un employé est victime d'un accident au travail, il ne doit subir aucune réduction de salaire pour la journée de l'accident. S'il est envoyé chez lui ou à l'hôpital ou chez le docteur, la compagnie assume le transport;
  - b) Lorsqu'un employé est absent du travail pour raison de maladie ou d'accident, ou suite à un accident de travail, la compagnie lui fera une avance de salaire, chaque semaine, d'un montant équivalant aux bénéfices indemnités en cas de maladie auxquels il a droit en vertu du régime d'assurance collective tant et aussi longtemps que lesdits bénéfices ne seront pas payés de façon régulière par la compagnie d'assurance ou par la commission de santé sécurité du travail du Québec.

Pour bénéficier du présent article, l'employé devra signer en faveur de la compagnie une cession de créance pour les montants ainsi avancés et devra de plus autoriser, par écrit, la compagnie à déduire de ses salaires futurs les montants d'argent ainsi payés par la compagnie au cas où la compagnie d'assurance ou la commission de la santé sécurité du travail ne paierait pas les prestations avancées pour quelque raison que ce soit.

18.06 La compagnie maintiendra des commodités sanitaires raisonnables.

18.07 Le régime d'assurances collectives telles que négocié sera maintenu en vigueur pour la durée de cette convention à moins de législation fédérale ou provinciale qui prévoiraient quelques-uns des mêmes bénéfices. Dans tel cas, les bénéfices seront soustraits. Le régime d'assurances collectives incluant un régime de soins dentaires énoncé à l'annexe B de la présente convention fera partie intégrante de la présente convention. Aucun changement ne peut être fait à moins d'entente convenue entre les parties. Le coût des programmes d'assurances définis à l'annexe B est assumé par la compagnie dans sa totalité, et ce pour la durée de la présente convention collective.

18.08 Régime supplémentaire de Rentes CWIPP

Les parties ont accepté d'établir un régime de rentes, le dit régime de rentes étant connu sous le nom de Canada Wide Industrial Pension Plan (CWIPP) et doit entrer en vigueur à compter du 1er janvier 1980 (les conditions en seront définies à l'annexe "C" de la présente convention à la date d'entrée en vigueur du régime) et ladite annexe C fera partie intégrante de la présente convention.

Financement A partir du 1er janvier 1985, la compagnie contribuera audit régime (35¢) l'heure pour toutes les heures travaillées par l'employé.

A partir du 1er janvier 1986, la compagnie contribuera audit régime (40¢) l'heure pour toutes les heures travaillées par l'employé.

A partir du 1er janvier 1987, la compagnie contribuera audit régime (50¢) l'heure pour toutes les heures travaillées par l'employé.

Aux fins du présent régime, les heures non travaillées pour activités syndicales, tel que prévu à la présente convention, sont considérées comme temps travaillé.

18.09 Les parties, lors des dernières négociations, ont discuté et convenu d'établir un fonds spécial pour les employés retraités qui ont fait partie de l'unité de négociation.

Pour établir et maintenir ledit fonds, la compagnie convient de verser quatre cents (4¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées, et verser les sommes nécessaires pour l'achat et le maintien de bénéfices déterminés par le syndicat.

Un rapport trimestriel des heures rémunérées et des montants payés au fonds spécial des retraités devra être remis au syndicat selon les dispositions au paragraphe 17.03.

Le syndicat avisera la compagnie au plus tard le 15 décembre de chaque année contractuelle pour que celle-ci entreprenne les démarches nécessaires pour procurer aux employés retraités les bénéfices dont le syndicat aura déterminés.

Après avoir défini le cout de ces bénéfices, la compagnie en avisera le syndicat par écrit des coûts impliqués pour l'achat desdits bénéfices. La compagnie et le syndicat se réuniront au plus tard vingt (20) jours après avoir reçu l'avis écrit de la compagnie.

Lors de cette rencontre, les parties détermineront les bénéfices que l'on devra procurer aux employés retraités à même le fonds spécial prévu au premier paragraphe du présent article.

Après avoir déterminé les montants nécessaires pour procurer aux employés retraités les bénéfices mentionnés ci-haut, la compagnie redistribuera à parts égales aux employés à leur retraite au 31 décembre de l'année en cours le résidu.

18.10 Lorsqu'un employé est incapable, pour raison d'ordre médical et sur présentation d'un certificat médical écrit, de continuer à travailler dans son occupation, les parties peuvent, par entente mutuelle, déroger aux règles d'ancienneté afin de lui assurer un emploi.

18.11 Tout employé incapable d'accomplir son travail par suite d'une blessure ou d'une maladie professionnelle régie par la loi des accidents du travail pendant qu'il est à l'emploi de la compagnie est affecté à un autre poste dans une occupation qu'il peut effectuer sans égard aux dispositions d'ancienneté de cette convention.

Toutefois, cet employé ne peut pas prendre la place d'un employé ayant plus d'ancienneté.

L'employé qui a exercé son droit en vertu du présent paragraphe recevra le salaire du taux de sa nouvelle classification tel que prévu aux annexes A & A-1 et les ajustements de salaire prévus au paragraphe 10.06 de la présente convention.

De plus, il est entendu que lors d'une mise à pied ou d'un rappel, les dispositions de l'article 9 s'appliquent.

18.12 Pour aider au maintien des mesures sécuritaires, la compagnie contribue à l'achat de chaussures sécuritaires en allouant un montant de \$75.00 par année contractuelle payable au 15 décembre de l'année en cours pour tous les employés ayant travaillé un minimum de 1,062.5 heures durant l'année en cours.

18.13 Lors des dernières négociations, les parties ont discuté des primes exigées par le comité paritaire en vertu de la loi et de ses règlements. La compagnie a convenu de payer la part des primes exigées par le comité paritaire pour chaque employé faisant partie de l'unité de négociation et ce à partir du 1er janvier 1985.

18.14 Programme d'achat

Lors des dernières négociations, les parties ont discuté d'un programme d'achat de véhicules neufs pour les employés en service actif et retraités.

La compagnie a accepté d'établir un programme d'achat de véhicules neufs pour les employés pour que ceux-ci puissent acheter et financer un véhicule neuf au prix coûtant de la compagnie. Le nouveau programme sera élaboré conjointement entre la compagnie et le syndicat, et les employés seront avisés des modalités du programme dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

18.15 La compagnie fournira aux employés qui sont requis de travailler dehors cinq (5) manteaux d'hiver pour le département du service et deux (2) manteaux d'hiver pour le département des pièces.

De plus, la compagnie fournira des chaussures d'hiver aux employés dans la classification de chauffeur.

ARTICLE XIX - DUREE ET RENOUVELLEMENT

19.01 La présente convention est en vigueur à partir du 1er janvier 1985 et le restera jusqu'au 31 décembre 1987.

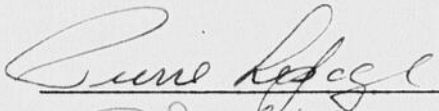

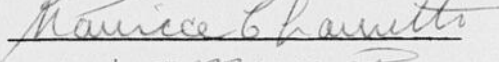
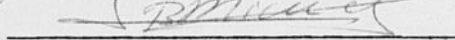
19.02 Durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration de la convention, chaque partie peut informer l'autre partie par écrit qu'elle désire y mettre fin ou la modifier ou négocier une nouvelle convention.

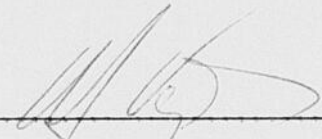


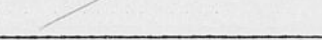
19.03 Si aucun avis n'est donné conformément au paragraphe 19.02, la présente convention se renouvelle automatiquement pour un terme d'un an. La convention ainsi renouvelée se prolonge d'année en année à l'expiration de chaque terme, à moins qu'un avis ne soit donné en vertu des dispositions du paragraphe 19.02

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du "25 janvier 1985."

Pour le Syndicat

Pour la Compagnie

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

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

"ANNEXE A"

	<u>sal. actuel</u>	<u>1er jan. 85</u>	<u>1er jan. 86</u>	<u>1er jan. 87</u>
<u>augmentation :</u>	--	.65	.55	.55
 <u>classification</u>				
mécanicien A	13.60	14.25	14.80	15.35
mécanicien B	13.24	13.89	14.44	14.99
homme de service	9.92	10.57	11.12	11.67
apprenti-début	8.44	9.09	9.64	10.19
6 mois	9.55	10.20	10.75	11.30
12 mois	10.14	10.79	11.34	11.89
18 mois	10.75	11.40	11.95	12.50
24 mois	11.34	11.99	12.54	13.09
30 mois	11.93	12.58	13.13	13.68

N.B.: Les périodes ci-haut réfèrent au temps effectivement travaillé comme apprenti.

"ANNEXE A - 1"

	<u>sal. actuel</u>	<u>1er jan.85</u>	<u>1er jan.86</u>	<u>1er jan.87</u>
<u>augmentation :</u>	--	.65	.55	.55
<u>classification</u>				
préposé aux pièces A	13.06	13.71	14.26	14.81
préposé aux pièces B				
18 mois	12.52	13.17	13.72	14.27
12 mois	12.15	12.80	13.35	13.90
6 mois	11.80	12.45	13.00	13.55
débutant	11.24	11.89	12.44	12.99
préposé aux pièces C				
18 mois	10.91	11.56	12.11	12.66
12 mois	10.68	11.33	11.88	12.43
6 mois	10.44	11.09	11.64	12.19
débutant	9.99	10.64	11.19	11.74
aide général				
24 mois	10.38	11.03	11.58	12.13
18 mois	9.79	10.44	10.99	11.54
12 mois	9.20	9.85	10.40	10.95
6 mois	8.59	9.24	9.79	10.34
débutant	7.48	8.13	8.68	9.23
réception - expédition				
6 mois	10.62	11.27	11.82	12.37
débutant	9.27	9.92	10.47	11.02
chauffeur				
6 mois	10.27	10.92	11.47	12.02
débutant	8.74	9.39	9.94	10.49

N.B.: Les périodes ci-haut réfèrent au temps effectivement travaillé comme apprenti.

" A N N E X E B "

---

REGIME D'ASSURANCE

---

Entre: Centre de Camion Signal Ford (1982) Inc.

Et: Le Syndicat International des Travailleurs Unis de L'Automobile,  
de l'Aérospatiale, et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) ,  
Section Locale 1900

Assurance-collective : SSQ, Mutuelle D'Assurance-Groupe

En vigueur à compter du 1er janvier 1985.

DISPOSITIONS ET BENEFICES DU REGIMEADMISSIBILITE

Si vous êtes âgé de moins de 70 ans et si vous êtes un salarié permanent et à temps plein de Centre de Camion Signal Ford (1982) Inc. à la date d'effet de l'assurance, vous serez admissible à la couverture immédiatement. Si vous êtes engagé après la date d'entrée en vigueur de cette assurance, vous deviendrez admissible après avoir complété un mois de travail actif continu. Voir la section "Conditions générales" où l'on indique la date à laquelle votre assurance entre en vigueur.

SOMMAIRES DE GARANTIESGARANTIES D'ASSURANCE-VIEassurance-vie:

- |                   |   |  |
|-------------------|---|--|
| - 1er jan. 85:    | } | la couverture diminuera de 50% à l'âge de 65 ans et prendra fin à l'âge de 70 ans; |
| \$25,000.00       |   |  |
| - 1er jan. 86, 87 | } |  |
| \$30,000.00       |   |  |

décès-mutilationaccidentelle:

- |                   |   |  |
|-------------------|---|--|
| - 1er jan. 85:    | } | valable 24 heures par jour;                  |
| \$25,000.00       |   |  |
| - 1er jan. 86, 87 | } | la couverture prendra fin à l'âge de 70 ans. |
| \$30,000.00       |   |  |

DISPOSITIONS ET BENEFICES DU REGIMEADMISSIBILITE

(... suite)

Assurance-vie des personnes à charge

conjoint: \$2,000.00

chaque enfant: \$1,000.00

la couverture prend fin à l'âge  
de 70 ans;

Assurance-vie additionnelle payable au conjoint en sus des montants  
mentionnés ci-haut

1er jan. 85 \$300.00 / mois pour une durée de six mois;

1er jan. 86 \$300.00 / mois pour une durée de douze mois;

1er jan. 87 \$300.00 / mois pour une durée de vingt-quatre mois.

GARANTIES D'INVALIDITE

INDEMNITE HEBDOMADAIRE

- 1er janvier 85:

66 2/3 du revenu hebdomadaire  
jusqu'au maximum de \$300.00;

- . accident: à compter du 1er jour;
- . hospitalisation: à compter du premier jour;

- 1er janvier 86:

66 2/3 du revenu hebdomadaire  
jusqu'au maximum de \$325.00;

- . maladie: à compter du 8<sup>e</sup> jour;
- . durée maximale des prestations est de 26 semaines;
- . la couverture prend fin à l'âge de 70 ans.

- 1er janvier 87:

66 2/3 du revenu hebdomadaire  
jusqu'au maximum de \$350.00;

GARANTIES D'INVALIDITE

INDEMNITE MENSUELLE

- 1er janvier 85:

66 2/3 du revenu mensuel  
jusqu'au maximum de \$1,200.00;

- . accident: à compter du 183<sup>e</sup> jour;
- . maladie: à compter du 190<sup>e</sup> jour;
- . durée maximale des prestations jusqu'à l'âge de 65 ans.

- 1er janvier 86:

66 2/3 du revenu mensuel  
jusqu'au maximum de \$1,200.00;

- 1er janvier 87:

66 2/3 du revenu mensuel  
jusqu'au maximum de \$1,300.00

(voir suite.)

GARANTIES D'ASSURANCE-SANTE

REGIME COMPLEMENTAIRE

Franchise par année

(suite)

\$25 par personne ou par famille;

Coassurance - 100%;

la couverture prend fin à l'âge de 70 ans.

## ASSURANCE-VIE

### ASSURANCE-VIE POUR LES SALARIES

Lors de votre décès, le montant d'assurance sera payable au bénéficiaire que vous avez désigné. Il vous est possible de le changer, dans les limites prévues par la loi, en communiquant par écrit à cette fin à votre employeur.

### EXONERATION DES PRIMES EN CAS D'INVALIDITE

Si, avant l'âge de 60 ans, vous devenez totalement invalide et le demeurerez 6 mois consécutifs, votre assurance-vie sera maintenue sans paiement de primes jusqu'à la première des dates suivantes : la date à laquelle vous cessez d'être complètement invalide, ou au 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance. Pour être admissible à la garantie, il doit s'agir d'une incapacité continue qui vous empêche de remplir tout emploi ou activité rétribuée ou d'exercer toute activité ou profession commerciale. Des preuves de votre invalidité continue doivent être soumises régulièrement.

### DROIT DE TRANSFORMATION

Votre assurance-vie demeurera en vigueur pendant les 31 jours suivant la cessation d'emploi ou lorsque votre catégorie d'emploi n'est plus admissible à l'assurance. Pendant cette période de 31 jours, vous pouvez transformer le montant de votre assurance collective en une police individuelle de vie entière, d'assurance mixte, de temporaire un an transformable, ou de temporaire à 65 ans, sans soumettre une preuve d'assurabilité. La prime sera calculée selon l'âge et la catégorie de risques à laquelle vous appartenez au moment de la transformation.

Si la police d'assurance collective est résiliée et que vous êtes protégé par ces dispositions depuis au moins cinq (5) ans sans interruption, vous bénéficierez du droit de transformation aux conditions décrites ci-haut.

ASSURANCE EN CAS DE DECES ET MUTILATION ACCIDENTELS

GARANTIE DE DECES ACCIDENTEL POUR LES SALARIES

Si, dans les 90 jours suivant un accident, vous décédiez, votre bénéficiaire recevra le montant total de l'indemnité après avoir soumis une preuve satisfaisante à l'assureur. Cette garantie s'ajoute à toute prestation prévue par l'assurance-vie.

Par décès accidentel, nous entendons tout décès résultant d'une action violente et accidentelle due à une cause extérieure.

GARANTIE DE MUTILATION ACCIDENTELLE

Si, dans les 90 jours de l'accident, vous subissiez une des pertes énumérées ci-dessous, l'assureur paiera le montant total de la garantie pour les pertes suivantes :

- . deux mains ou deux pieds ou la perte totale de la vue;
- . une main et un pied;
- . un pied et la vue d'un oeil;
- . une main et la vue d'un oeil.

l'assureur paiera la moitié du montant total pour les pertes suivantes :

- . une main ou un pied;
- . la vue d'un oeil.

Par perte, nous entendons l'amputation d'une main ou d'un pied, ou la perte totale et irrémédiable de la vue. Les indemnités sont payables pour chaque accident différent, sans dépasser 100% du capital pour un même accident.

### EXCEPTIONS

Les pertes en relation avec les causes suivantes ne sont pas couvertes :

- . maladie ou infection bactérienne sauf si elle s'est infiltrée par une plaie visible résultant d'un accident;
- . suicide ou blessure que l'on s'inflige intentionnellement;
- . vol à bord d'un aéronef soit comme passager muni de billet d'une compagnie de services aériens, soit comme passager en avion privé;
- . l'administration de tout gaz, poison, stupéfiant ou de médicament sauf à la suite d'un accident survenu au cours des fonctions normales de votre emploi;
- . la perpétration , la tentative ou provocation de voies de fait ou d'acte criminel;
- . guerre ou fait de guerre, insurrection, émeute ou hostilités de toute sorte.

### ASSURANCE-VIE POUR LES PERSONNES A CHARGE

Lors du décès de votre conjoint et / ou de l'une de vos personnes à charge, le montant d'assurance-vie vous est payable.

### INDEMNISATION HEBDOMADAIRE D'INVALIDITE

### INDEMNITE D'INVALIDITE POUR LES SALARIES

Si vous devenez totalement invalide suite à une blessure ou une maladie, vous recevrez une indemnité d'invalidité pourvu que vous soyez sous la surveillance continue d'un médecin licencié.

(suite)

(suite)

Les prestations sont payables à compter du 1er jour d'invalidité pour un accident et à compter du 8è jour continu d'invalidité pour une maladie. Votre prestation sera payable pour 26 semaines.

En cas de rechute, il faut qu'il y ait eu un retour au travail de 31 jours ou plus entre les deux périodes d'invalidité pour que la deuxième soit considérée comme une nouvelle période.

#### REDUCTIONS D'INDEMNITES

Le montant qui vous est payable en vertu de cette garantie est calculé en réduisant de votre prestation toute autre source de revenu indiquée au contrat, y compris tout autre régime de pension ou de prestations d'invalidité offert par votre compagnie.

#### EXCEPTIONS

Aucune indemnité n'est payable pour des invalidités résultant de :

- . blessures que l'on s'inflige intentionnellement;
- . participation volontaire à une guerre, une émeute, une insurrection ou un acte criminel.

En ce qui concerne la grossesse, les prestations ne sont pas payables pendant la période commençant à la dixième semaine avant la semaine prévue d'accouchement et se terminant à la sixième semaine après la date réelle d'accouchement; ou toute période prolongée de congé à laquelle vous avez convenu avec votre employeur.

#### INDEMNISATION MENSUELLE D'INVALIDITE

#### INDEMNITE D'INVALIDITE POUR LES SALARIES

Les prestations sont payables à compter du 183è jour d'invalidité pour un accident et à compter du 190è jour d'invalidité pour une maladie. Votre prestation sera payable jusqu'à l'âge de 65 ans.

### DEFINITION D'INVALIDITE

Pendant les 24 premiers mois d'une même période d'invalidité, une incapacité continue causée par un accident ou une maladie qui empêche effectivement l'assuré de remplir toute fonction relative à son emploi régulier. Après les 24 premiers mois d'une même période d'invalidité, une incapacité totale et continue causée par un accident ou une maladie qui empêche effectivement l'assuré d'exercer toute occupation rémunératrice ou de faire tout travail pouvant lui rapporter un salaire ou un profit quelconque, occupation ou travail auquel il est raisonnablement préparé par son éducation, son entraînement ou son expérience.

### REDUCTION D'INDEMNITE

Notre prestation est réduite de tout montant provenant d'une loi sociale, de prestations indemnités ou revenus reçus par l'adhérent de l'employeur d'un régime d'assurance collective ou d'un régime de retraite de l'employeur.

### EXCEPTIONS

La présente garantie ne couvre aucune période d'invalidité :

- . pendant laquelle l'adhérent n'est pas sous traitement et sous les soins réguliers d'un médecin;
- . qui résulte directement ou indirectement d'une émeute, guerre, insurrection, ou de blessures que s'est intentionnellement causées l'assuré qu'il ait été alors conscient ou non de ses actes;
- . qui résulte d'une grossesse, d'un accouchement, d'une fausse-couche ou de toute complication en rapport direct ou indirect avec l'une de ces causes lorsque cette période se situe pendant la grossesse et les trois suivant la fin de la grossesse.

### READAPTATION

Un assuré invalide peut, avec l'approbation de l'assureur, s'engager dans un travail de réadaptation tout en continuant de bénéficier de la présente garantie relativement à son invalidité en cours, aussi longtemps que ledit travail demeure un travail de réadaptation dans l'opinion de l'assureur. Les montants d'indemnité payables par l'assureur pendant la durée de tel travail de réadaptation sont alors réduits d'une somme égale à 75% de la rémunération totale provenant dudit travail.

### EXONERATION DES PRIMES

La cotisation de la présente garantie n'est pas payable, à compter du 1er jour du 7<sup>e</sup> mois d'une même période d'invalidité et pendant que telle invalidité dure, pourvu qu'une demande d'exonération des cotisations soit faite par écrit au siège social de l'assureur.

### REGIME COMPLEMENTAIRE

#### COUVERTURE POUR LES SALARIES ET LES PERSONNES A CHARGE

Si, au cours d'une année civile, vous avez encouru des dépenses pour des frais admissibles (voir description à la page suivante) le montant total de telles dépenses vous sera remboursé, en sus de la franchise pour cette année-là.

FRAIS ADMISSIBLESREGIME DE BASEfrais hospitaliers:

En cas d'hospitalisation pour subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais de chambre sont couverts jusqu'au coût quotidien d'une chambre semi-privée.

maison de convalescence:

Les frais de séjour dans une maison de convalescence sont couverts jusqu'à \$15.00 par jour, par personne. Maximum payable, par personne, par année civile: 365 jours.

GARANTIE GLOBALE

Ces garanties couvrent 100% des frais admissibles décrits ci-dessous jusqu'à concurrence des limites mentionnées lorsqu'il y a lieu, pourvu qu'ils se rapportent à des fournitures ou à des services prescrits par un médecin. La prescription d'un médecin pour les garanties "ambulance, soins dentaires, lunettes et chiropraticien" n'est pas requise.

Les premiers \$25.00 de frais admissibles de chaque année civile sont à la charge de l'assuré. C'est une franchise unique, applicable aux frais engagés à la fois par l'adhérent et ses personnes à charge.

Toute demande de prestations doit être présentée dans les 90 jours de tout événement sujet à l'application d'une garantie d'assurance accident-maladie, sans quoi elle n'engage pas l'Assureur. Si l'événement sujet à l'application d'une garantie d'assurance accident-maladie produit ses effets sur une période supérieure à 90 jours, une nouvelle demande de prestations doit être produite pour chaque période de 90 jours.

MEDICAMENTS

Les frais de médicaments et produits pharmaceutiques délivrés seulement sur ordonnance médicale y compris les pilules anticonceptionnelles.

LUNETTES

Les frais d'achat de lunettes jusqu'à un montant admissible de \$60.00 par personne, par période de 24 mois, et ce à partir du 1er janvier 1985; le montant admissible sera de \$80.00 à partir du 1er janvier 1986; et de \$100.00 à partir du 1er janvier 1987.

Les frais de franchise de \$25.00 par personne ou par famille exigés par année ne s'applique pas aux achats de lunettes.

VERRES DE CONTACT

Achat de verres de contact prescrits par un ophtalmologiste pour le traitement du kératocône, ou par suite d'une intervention chirurgicale aux yeux, ou encore lorsque l'acuité visuelle de l'oeil en meilleur état ne peut être rectifié à 20/40 au moyen de lunettes, jusqu'à concurrence de \$200.00 par personne, une fois dans son existence sauf si d'autres verres de contact sont prescrits en raison d'une modification de la vision mais pas plus d'une fois par période de 24 mois.

OSTEOPATHE ET PODIATRE

Les honoraires d'ostéopathe et de podiatre sont couverts jusqu'à concurrence d'un montant admissible de \$15.00 par traitement. Un seul traitement par discipline professionnelle, par jour, pour le même patient, est admissible. Maximum payable, par personne par année civile : illimité.

AMBULANCE

Les frais de transport en ambulance d'un patient en direction ou en provenance d'un hôpital, y compris le coût des traitements d'oxygénothérapie reçus immédiatement avant et durant le transport.

Le transport par avion est également couvert, lorsqu'une partie du trajet doit s'effectuer par ce moyen, si l'assuré est alité et occupe l'équivalent de deux sièges.

Maximum par personne, par année civile : illimité

RADIOGRAPHIES ET ANALYSES DE LABORATOIRE

Les frais d'électrocardiogrammes, radiographies et analyses de laboratoire engagés sans être hospitalisé.

Maximum par personne, par année civile : illimité

FRAIS MEDICAUX ET CHIRURGICAUX A L'ETRANGER

Les frais médicaux et chirurgicaux, alors que l'assuré est temporairement à l'extérieur du Canada, sont admissibles pour la partie qui excède les allocations versées par un régime gouvernemental d'assurance-maladie.

CHAMBRE D'HOPITAL A L'ETRANGER

En cas d'hospitalisation à l'extérieur du Canada en vue de subir un traitement curatif ou pour un cas de grossesse, les frais moyens quotidiens de l'hospitalisation sont considérés comme frais admissibles jusqu'à \$100.00 par jour sans limite quant au nombre de jours. Ce montant s'ajoute à celui prévu pour l'hospitalisation au Canada.

CHIROPRACTICIEN

Les frais de traitements et de radiographies, administrés par un chiropraticien.

Un seul traitement par patient est couvert.

Frais admissibles par traitement : \$15.00

Frais admissibles par radiographie : \$30.00

Prestations maximums , par personne, par année civile : \$350.00

INFIRMIERE PRIVEE

Les services d'une infirmière privée et licenciée. L'infirmière doit être au service continu et exclusif du patient, ne pas être parente avec lui ni résider ordinairement dans la même maison.

Frais quotidiens admissibles : \$150.00

Prestations maximums, par personne, par année civile : \$3,000.00

PSYCHOLOGUE

Les honoraires de psychologue sont remboursés à 50%.

Prestations maximums, par personne, par année civile : \$200.00

FRAIS PARTAGES

Les frais d'achat de prothèses, membres artificiels lorsque l'invalidité causant la perte du membre naturel est survenue alors que l'assurance était en vigueur et d'autres prothèses externes (exclusion: prothèses dentaires , appareils auditifs, lunettes, verres de contact.)

Frais d'achat de corsets orthopédiques, de béquilles, attelles, plâtres, bandages herniaires, appareils d'assistance respiratoire, et autres appareils orthopédiques ainsi que les frais d'achat de bas de soutien, maximum 3 paires par année.

Les frais de location de chaise roulante, lit d'hôpital et autres appareils de même nature pour usage temporaire.

Les frais de traitements d'orthophonie, d'audiologie, d'ergothérapie et de physiothérapie.

Les frais pour soins d'un chirurgien dentiste pour blessures accidentelles aux dents naturelles survenues pendant que l'assurance était en vigueur.

Prestations maximums de \$1,000.00 par personne, pour un même accident et pendant les 12 mois qui le suivent.

NOMENCLATURE DES FRAIS ADMISSIBLES POUR LES SOINS DENTAIRESFrais dentaires de base

a) Lorsqu'un assuré ou l'une de ses personnes à charge engage des frais dentaires de base tels que définis ci-après rendus par un chirurgien-dentiste légalement reconnu, l'Assureur paie ces frais jusqu'à concurrence des montants prévus au tarif de l'Association des chirurgiens - dentistes du Québec pour l'année en cours.

B) Par frais dentaires de base, on entend :

1. diagnostic

a) examen

examen complet (un examen par période de trois ans)  
examen périodique (un examen par période de six mois)  
examen d'urgence (un examen partiel effectué un urgence  
le samedi ou le dimanche ou entre 23 heures et 7 heures les  
autres jours)

b) radiographies et interprétations

intra-orale  
périapicale  
occlusale  
interproximale

extra-orale  
sialographie  
articulation temporo-mandibulaire  
panoramique

c) tests et examens de laboratoire

cultures bactériologiques pour la détermination  
d'agents pathologiques  
tests de susceptibilité à la carie  
biopsie : tissu mou et tissu dur  
examen cytologique  
test de vitalité

- B) 1. d) modèles de diagnostic
- 2. prévention
  - application topique de fluorure
  - analyse de la diète et recommandations
  - instruction initiale d'hygiène buccale
- 3. restauration
  - restauration en amalgame
  - tenons par restauration
  - restauration en silicate
  - restauration en acrylique ou composite
- 4. périodontie
- 5. chirurgie buccale
  - ablation de dent ou de racine
  - incision et drainage
  - contrôle d'hémorragie
- 6. endodontie
  - a) coiffage de pulpe
  - b) pulpotomie
  - c) traitements de canal
  - d) apexification
  - e) traitements périapicaux
  - f) amputation de racine
  - g) traitements endodontiques spéciaux préparation de la dent en vue de traitement
  - h) hémisection
  - i) blanchiment

B) 6. endodontie

- j) réimplantation intentionnelle comprenant
  - exérèse
  - préparation et obturation canalaire
  - reposition
- k) stabilisateur endodontique intra osseux
- l) traitements d'urgence
  - pulpectomie d'urgence, comme traitement séparé
  - ouverture de la dent sans pulpectomie
  - pansement sédatif
  - mommification de la pulpe
  - meulage et polissage d'une dent traumatisée (anaméloplastie)
  - meulage sélectif pour soulager une occlusion traumatique -  
procédure séparée
  - réimplantation d'une dent avulsée
  - reposition d'une dent déplacée par traumatisme

C) EXCLUSION

La présente garantie ne couvre pas les actes de restauration autres que ceux mentionnés dans la liste des frais dentaires de base, ni les traitements orthodontiques qu'ils soient préventifs ou curatifs.

FRAIS DENTAIRES DE RESTAURATION

- A) lorsqu'un assuré ou l'une de ses personnes à charge engage des frais dentaires de restauration tels que définis ci-après, rendus par un chirurgien-dentiste légalement reconnu ou pour des prothèses amovibles légalement fournies par un denturologiste, l'Assureur paie 50% de ces frais sans tenir compte des montants excédant le tarif de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec pour l'année en cours.

Les prestations de la présente garantie sont sujettes à un maximum de \$1,000.00 par personne assurée par année civile.

- B) Par frais dentaires de restauration, on entend :

1. restauration

a) aurification

b) incrustation

- en or

i) avec recouvrement de cuspidés

ii) tenons de rétention dans les incrustations et les couronnes

- en porcelaine

c) prothèse fixe

acrylique cuit

or et acrylique ou acrylique sur métal

intermédiaire - directe

- indirecte

porcelaine

porcelaine sur métal

or (couronne complète)

or (couronne 3/4)

acier inoxydable préfabriqué

couronne polycarbonate

B) 1. autres services

recimentation d'incrustation ou de couronne  
ablation d'une incrustation ou d'une couronne  
corps non coulé (préfabriqué)  
corps coulé fabriqué d'après un pivot préfabrique

2. prothèse amovible

a) prothèse complète

- prothèse dentaire immédiate
- prothèse complète temporaire (de transition)

b) prothèse partielle amovible

- prothèse partielle amovible de transition
- prothèse partielle amovible avec base coulée, alliage chrome, cobalt ou or
- prothèse partielle amovible avec attaches de précision
- prothèse partielle coulée de type semi-précision

c) ajustements de prothèses

d) réparations

- examen
- additions à un partiel
- nettoyage et polissage d'une prothèse

e) duplication, rebasage, regarnissage

- prothèse
- partiel

B) 3. prothèse fixe extensive

- a) pontiques
- b) incrustations avec ou sans recouvrement
- c) réparations
- d) jumelage
- e) tiges de rétention dans les piliers  
couverture temporaire en restauration extensive  
ou complexe

C) RESTRICTIONS

Lorsqu'une prothèse a été sujette à prestations, aucune prothèse de remplacement n'est sujette à prestations, si elle est posée dans les 48 mois de l'installation de la précédente.

Toutefois, après 2 ans de l'installation d'une prothèse couverte par la présente garantie ou pour les personnes possédant une prothèse à l'entrée en vigueur de la protection en vertu de la présente garantie un montant est accordé pour réparation de cette prothèse jusqu'à concurrence d'un montant de \$50.00

FRAIS DENTAIRE D'ORTHODONTIE

- A) Lorsqu'un assuré ou l'une de ses personnes à charge engage des frais d'orthodontie tels que définis ci-après, rendus par un chirurgien-dentiste légalement reconnu, l'Assureur paie 50% de ces frais sans tenir compte des montants excédant le tarif de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec pour l'année en cours.

Les prestations de la présente garantie sont sujettes à un maximum de \$1,000.00 par personne assurée, par année civile.

- B) Par frais dentaires d'orthodontie, on entend :

1. appareils de maintien
2. surveillance et ajustement
3. exposition chirurgicale d'une dent incluant un attachement orthodontique
4. transplantation d'une dent
5. reposition d'une dent par chirurgie
6. orthodontie corrective :
  - appareils amovibles
  - appareils fixes bilatéraux
  - appareils fixes unilatéraux
7. appareils de contrôle des habitudes buccales
8. appareils de rétention

FRAIS EXCLUS

Sont exclus des garanties :

1. les frais effectivement payées en vertu d'une loi sociale, de toute loi concernant les accidents de travail et les maladies professionnelles, les soins ou les services rendus dans des cliniques municipales provinciales ou fédérales ainsi que les frais engagés pour des fins esthétiques ou pour des maladies mentales dont le traitement est habituellement à la charge d'organisme public;
2. les services, fournitures, examens ou soins qui ne sont pas conformes aux normes ordinaires et raisonnables de la pratique courante des professions de la santé impliquées ou qui sont exigés par un tiers ou reçus collectivement;
3. les frais en rapport avec une insurrection, une émeute, une guerre, ou avec des blessures que l'on s'est volontairement infligées.

CONDITIONS GENERALES

LA PRISE D'EFFET DE VOTRE ASSURANCE

Votre assurance prend effet à la dernière des dates suivantes , à condition que vous soyez effectivement au travail à cette date :

- . soit la date à laquelle vous devenez admissible;
- . soit la date à laquelle vous faites une demande d'assurance;
- . soit si une justification d'assurabilité est exigée, la date à laquelle celle-ci est approuvée par l'assureur.

JUSTIFICATION D'ASSURABILITE

Une preuve d'assurabilité est exigée dans les cas suivants :

- si vous soumettez une proposition d'assurance plus de 31 jours après la date de votre admissibilité, ou
- si vous soumettez de nouveau une proposition après que votre assurance a été terminée parce que les primes ne sont pas acquittées, ou
- si le montant de votre assurance excède la limite sans justification.

LA TERMINAISON DE VOTRE ASSURANCE

Votre assurance se termine dans les cas suivants :

- si une prime demeure impayée ;
- si vous passez à une catégorie non admissible à l'assurance ;
- si vous cessez de travailler pour l'employeur ;
- si le contrat principal est résilié ou modifié ;
- si vous entrez en service actif dans les forces armées.

NOTE: Si vous êtes absent de votre travail à cause d'une maladie, d'une blessure, d'un licenciement provisoire ou d'un congé autorisé, votre assurance peut être continuée dans la manière indiquée au contrat principal à condition que les primes requises soient acquittées.

#### PERSONNES A CHARGE ADMISSIBLES

Aux termes de cette police, les personnes à charge admissibles comprennent votre conjoint et chacun de vos enfants célibataires âgés de moins de 25 ans \* en ce qui concerne le régime complémentaire et âgés de 24 heures à 25 ans \* en ce qui concerne la garantie d'assurance-vie pour les personnes à charge. Les enfants à charge doivent être à votre charge pour leur soutien et ne doivent pas avoir un emploi régulier et à plein temps.

- \* Pour être considéré comme personne à charge, un enfant âgé de 21 ans à 25 ans doit fréquenter à plein temps, une école, un collège ou une université accrédité.

#### MONTANTS D'ASSURANCE

Un changement du montant de votre assurance prendra effet le 1er jour du mois qui suit une telle modification à condition que vous soyez effectivement au travail pendant toute la journée de travail.

#### DEMANDES DE REGLEMENT

Lorsque vous avez une demande de règlement à présenter, vous devrez contacter votre employeur qui vous enverra les formules nécessaires avec des instructions pour les remplir.

Afin d'assurer une prompté évaluation de votre demande de règlement, toutes vos formules doivent contenir les renseignements suivants :

- vos noms, prénoms et adresse;
- le nom de votre employeur;
- votre numéro d'assurance sociale;
- le numéro de la police d'assurance.

Mémoire d'interprétation sur les Vacances



Article 14.17

Entre: Centre du camion Signal Ford (1982) Inc.  
et : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de L'automobile, de  
l'aérospatiale et de l'Outillage agricole d'Amérique (TUA), S.L. 1900

Les parties conviennent que pour les fins d'interprétation du paragraphe 14.17 de la présente convention collective, un employé doit avoir travaillé quarante-cinq jours (45) dans l'unité de négociation pour bénéficier des avantages prévus au paragraphe.

En cas de mésentente sur l'application du présent mémoire d'interprétation, les parties peuvent avoir recours à la procédure de grief prévue à l'article "VI" (six), de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé ce mémoire d'interprétation par l'entremise de ses représentants dûment autorisés, en date du : 11 avril 1985.

POUR LE SYNDICAT

Section Locale 1900, TUA

*Lucie Dupage*  
*Robert Trudeau*  
*Fr. Charrette*  
*(B. Micucci)*

POUR LA COMPAGNIE

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*Claude Guillet*

( 14124-07 )  
( " 03 )  
( " 05 )

Mémoire

D'entente 86 FEV 28 12 42

Entre: Le Centre du Camion Signal Ford (1982) Inc.

Et: Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole D'Amérique (TUA), section locale 1900

Suite à une rencontre entre les parties, il a été convenu de modifier l'Annexe A de la présente convention collective en y rajoutant la classification "Homme de cour", et le taux de salaire de base prévu est établi comme suit:

- 1er janvier 1986 : \$8.25
- 1er janvier 1987 : \$8.80

En cas de mésentente sur l'interprétation ou l'application du présent mémoire, le litige constitue un grief au sens de la présente convention collective.

En Foi De Quoi, chacune des parties aux présentes a signé ce mémoire d'entente par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 13 février 86.

Pour le syndicat

Pour la compagnie

[Signature]  
M. Charrette  
[Signature]  
[Signature]

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]



DÉPÔT

258 4080-8

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2583-03
	Date	Signature	Reception		
	86-10-15	86-12-23			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Intern. des Trav. Unis del'Automobile de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) Local 698</b> Att: Robert Dean 7811 Louis H. Lafontaine ste 203 Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Général Motors du Canada Limitée (Centre de Camions G.M.C.)</b> 5825 Chemin Côte de Liesse Montréal, Québec H4T 1C4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3230(5)</u> Affiliation <u>7</u>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

**ENTENTE: Financement du régime Canadien de services juridiques T.U.A. -G.M.**

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<b>Pierrette David/ms</b>	<b>87-01-15</b>

Pour renseignements

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

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

2583-02-03-

Mémoire d'entente  
couvrant  
le financement du régime canadien  
de services juridiques T.U.A.-GM

Intervenue ce 15ème jour d'octobre 1986

ENTRE

General Motors du Canada Limitée, appelée ci-après la  
"compagnie"

ET

Le Syndicat international, (T.U.A.) et sa section locale  
no 698, ledit syndicat international et ladite section  
locale référés conjointement ci-après comme étant le  
"syndicat".

ATTENDU QUE

La compagnie et le syndicat référés conjointement  
ci-après comme étant les "parties".

MB 1986 23 14 00

BUREAU DU LINGUISTIQUE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

ATTENDU QUE

Le syndicant a demandé à la compagnie de fournir un financement additionnel au régime de services juridiques (convention supplémentaire de 1984 couvrant le régime canadien de services juridiques T.U.A.-GM--document F de la convention générale de 1984). Le syndicat a fait cette demande parce que le maintien des coûts couvrant les services juridiques prévu au régime a excédé le financement original de trois (3) cents par heure de travail à temps régulier.

ATTENDU QUE

Les parties sont d'accord qu'il est désirable de continuer les services courants fournis par le régime de services juridiques mentionné ci-dessus pour la balance de la convention générale de 1984.

ALORS

Il est entendu entre les parties que nonobstant l'article 3 à l'annexe "H" de la convention générale de 1984 (mémoire d'entente couvrant le fonds spécial canadien de prévoyance), les parties conviennent que si les contributions régulières mensuelles de la compagnie au régime de services juridiques sont insuffisantes pour payer les bénéfices pour n'importe quel mois, toute insuffisance de fonds proviendra de l'accumulation du fonds spécial canadien de prévoyance, si disponible, pour la durée de la convention générale de 1984. Un montant égal sera déduit de la balance accrue dans le fonds spécial canadien de prévoyance. Au cas où il existerait un conflit entre l'usage de la balance accrue dans le fonds spécial canadien de prévoyance (annexe "H") pour maintenir le P.S.C. (prestations supplémentaires de chômage) ou les bénéfices du régime de services juridiques, les parties sont d'accord que les fonds disponibles seront utilisés en premier pour maintenir les bénéfices du P.S.C.

En considération du fait que les parties s'entendent à ce financement additionnel du régime de services juridiques, les parties sont d'accord à ce que leurs représentants nommés sur le comité d'administration des services juridiques continueront d'assurer une bonne administration financière du régime et supporteront les pratiques administratives prévues au régime afin de maintenir ou réduire les coûts des services qui sont prévus au régime..

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes du mémoire d'entente ont fait apposer leur signature par leurs officiers et représentants dûment autorisés, à la date ci-dessus mentionnée.

Syndicat International T.U.A.

General Motors du Canada Limitée

Robert Dean

R. W. Guay

Yvon Dumont

Claude Guincourt

maire Potvin

J. A. Hardy

Michel Rivest

Section locale no 698