

No.

2152-03

NOM

International Harvester

2152-03
25

22-01-79
30-09-79

International Harmonization

CONVENTION COLLECTIVE
PRINCIPALE T.U.A.
CENTRES DE VENTES ET DE SERVICE

HAMILTON-MONTRÉAL

1978-1979

POSTE

79 JAN 25 11 12

MINISTÈRE DU
TRAVAIL
GÉNÉRATION DES
DOCUMENTS ET
MICROFILMS.

AVR 4 10 40 AM '79

MINISTÈRE DU
TRAVAIL

"COPIE CONFORME"

Signature: *Regis Fortin* T.U.A.

Date: *22 Jan 1979*

Microfilmé

CENTRES DE VENTE ET DE SERVICE
CONVENTION COLLECTIVE

INDEX

	<u>ARTICLE ET SECTION</u>	<u>PAGE</u>
Absences autorisées	XVI	24
Pour affaires syndicales	16.02-16.03	24
Ancienneté	VIII	9
Ancienneté préférentielle	8.07	10
Bris d'ancienneté	8.04	9
Période d'essai	8.01	9
Classification des postes de travail - Salaires	XI	18
Comités syndicaux - Négociations et différends	III	2
Condamnation pour infraction aux lois de la circulation	8,06	10
Conditions générales	XXIII	29
Allocation d'accident	23.02	29
Allocation pour outils	23.06	30
Assurance-outils	23.01	29
Couvre-tout	23.05 (a)	30
Hamilton	23.05 (b)	30
Montréal	23.05 (c)	30
Temps accordé pour la toilette	13.02	21
Congé de Noël	X	15
Hamilton	10.01 (a)	15
Montréal	10.01 (b)	15
Congés	XIV	21
Dates	14.09	23
Droit	14.02-14.03	22
Rémunération	14.01-14.05	21-22
Décès	9.07	14
Discrimination	XX	28
Droit aux congés de fête	10.02	16
Journée d'absence	10.05	16
Droit d'amender la convention et d'y apporter des suppléments	XXIV	30

	ARTICLE ET SECTION	PAGE
Durée de la convention	XXV	30
Equipes	IX	12
Hamilton	9.01 (a)	12
Montréal	9.01 (b)	12
Chauffeurs de camions	9.01 (b) (v)	12
Comité syndical	3.01 (b) (iv)	3
Employés principaux	9.01 (b) (vi)	13
Equipes régulières	9.01 (b)	12
Fêtes statutaires	X	15
Hamilton	10.01 (a)	15
Montréal	10.01 (b)	15
Appels téléphoniques	3.08	3
Fonctions de la direction	VII	8
Grèves et lockouts	V	6
Heures de travail	IX	12
Hamilton	9.01 (a)	12
Montréal	9.01 (b)	12
Juridiction de la convention	I	1
Mesures disciplinaires	7.03	8
Mesures disciplinaires (Travail pour d'autres employeurs)	XVIII	26
Mises à pied	8.03	9
Avis	8.08	10
Paie de présentation	9.03	13
Périodes de repos	XIII	20-21
Postes vacants	8.12 (a)	11
Montréal	8.13	12
Primes d'équipes	9.06	14
Programme d'apprentissage	XII	20

	ARTICLE ET SECTION	PAGE
Reconnaissance	II	2
Régimes d'assurance	XXI	28
Régimes de retraite	XXII	29
Règlement des différends	IV	4
Arbitrage	4.03-4.10	5-6
Grief de principe	4.02	5
Temps limite pour soumettre un différend	4.01 (e)	5
Représentation	III	2
Retenue de la cotisation syndicale	XIX	26
Salaires - Classification des postes de travail	XI	18
Hamilton	11.02 (a)	19
Montréal	11.02 (b)	20
Sécurité et hygiène	XVII	25
Camions d'enlèvement des ordures	17.04 (a)	25
Chaussures de protection	17.05	26
Lunettes de protection	17.06	26
Vêtements de protection	17.03	25
Service judiciaire	23.03	29-30
Surtemps	IX	13
Répartition	9.04	14
Taux de paie	9.02	13
Suspension et congédiement	VI	7
Tableaux d'affichage	XV	24
Travail de rappel	9.08	14
Travail mécanique sur la route	9.08 (b)	14

Lettres d'entente:

M. Lennox Joseph
Article 17.04 - Camions d'enlèvement des ordures
Assurance-chômage
Système métrique
Programme d'apprentissage - Salle d'outillage
Cotisations syndicales sur fiches T-4
Assurance collective maladie et accident
M. A. Whyte
Classification des conducteurs de camions

CONVENTION COLLECTIVE

DES CENTRES DE VENTES ET DE SERVICE

CETTE CONVENTION COLLECTIVE est conclue ce 21^e jour de *decembre 1978*,
par et entre:

INTERNATIONAL HARVESTER COMPANY OF CANADA LIMITED

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE
L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE (T.U.A.)

ci-après appelé «syndicat international», et ses syndicats locaux 525, dont l'adresse est 601, Burlington Street East, Hamilton, Ontario, et 698, dont les adresses sont 8300, rue Edison, Ville d'Anjou, Québec et 7050, rue St-Jacques ouest, Montréal, Québec; chacun d'entre eux étant ci-après appelé «syndicat local», ledit syndicat international et lesdits syndicats locaux étant également et conjointement ci-après appelés «Syndicat».

PAR LES PRÉSENTES TÉMOIGNENT:

Le but de cette convention est d'assurer aux employés certaines conditions de travail indispensables; d'établir, par la négociation collective, des relations harmonieuses entre la compagnie et ses employés; de prévoir un mode de règlement à l'amiable et équitable des différends; d'éviter les interruptions de travail et les pertes de revenus par les employés et de permettre l'exploitation efficace des affaires de la Compagnie et la sauvegarde de l'intérêt public. Le syndicat reconnaît que la capacité de la Compagnie de procurer à ses employés des salaires et conditions de travail satisfaisants dépend, dans une large mesure, de la coopération de ceux-ci au maintien d'opérations efficaces et, autant que possible, stables et continues, afin que le marché des produits et services de la Compagnie puisse se maintenir et s'étendre grâce à une politique de prix justes et attrayants pour la clientèle. En vue d'y parvenir, il est en conséquence convenu par les présentes:

ARTICLE I
JURIDICTION DE LA CONVENTION

1.01 Il est convenu et entendu par le Syndicat et par la Compagnie que cette convention collective se limite et s'applique exclusivement aux questions qui y sont spécifiquement stipulées, telles que taux de paie, salaires, heures et autres conditions d'emploi, et que toute autre question sera sujette à des négociations supplémentaires.

ARTICLE II
RECONNAISSANCE

2.01 Aux fins de négociation collective, la Compagnie reconnaît le Syndicat, comme le seul représentant des employés des unités de la compagnie décrites aux présentes.

2.02 Les unités reconnues comme étant appropriées aux fins de négociation collective et représentées par le syndicat sont les suivantes:

- (a) tous les employés du Centre de ventes et de service de Hamilton, à l'exception des contremaîtres-adjoints, des employés d'un rang supérieur à celui de contremaître-adjoint, des vendeurs de camions, des vendeurs extérieurs de pièces, des étudiants en stage, des employés du bureau principal et des employés du bureau des pièces;
- (b) tous les employés à salaire horaire des centres de ventes et de service de la rue St-Jacques ouest à Montréal et de Ville d'Anjou, à l'exception des contremaîtres et des employés d'un rang supérieur à celui de contremaître, des contremaîtres d'atelier, du personnel de bureau, des contrôleurs, des contrôleurs-adjoints, des sténographes, des préposés au Cardex, des magasiniers, du responsable des commandes de pièces et des étudiants en stage.

2.03 La Compagnie reconnaît le droit de ses employés d'appartenir au Syndicat, ne s'y opposera pas, ne fera aucune discrimination contre les employés et n'exercera aucune ingérence, contrainte ou coercition à cause de leur appartenance au syndicat. Le syndicat convient de ne pas influencer les employés, par intimidation ou coercition, à appartenir au syndicat et également de ne pas faire de recrutement ni de percevoir de cotisations pendant les heures de travail.

ARTICLE III
REPRÉSENTATION

3.01 Pour toutes les négociations avec la Compagnie et lors du règlement des différends selon les indications de l'article IV, le Syndicat peut élire dans chaque unité un comité syndical d'usine qui sera reconnu par la Compagnie et composé du nombre respectif de membres indiqué ci-après, l'un deux agissant en tant que président:

- (a) Hamilton: deux (2) membres du groupe de service; un (1) membre du groupe des pièces.
- (b) (i) Montréal: Pour les négociations, le comité sera composé de deux (2) membres du groupe de service de la rue St-Jacques ouest; d'un (1) membre du groupe de service de Ville d'Anjou et d'un (1) membre du groupe des pièces de Ville d'Anjou.
- (ii) Pour le règlement des différends, il y aura deux comités composés de:

(e) La Compagnie n'est pas obligée de considérer, ni de traiter aucun différend qui n'a pas été présenté par écrit dans les trente (3) jours après que les circonstances sur lesquelles se base le différend ont été portées à la connaissance de ceux qui le présentent.

4.02 Le président du comité syndical d'usine peut présenter une «réclamation de principe» à la troisième étape de la procédure de règlement. Une «réclamation de principe» est et se limite à une allégation d'une violation réelle d'une disposition particulière de la présente convention qui, autrement, ne pourrait pas être résolue à une étape inférieure de la procédure de règlement en raison de la nature ou de l'étendue de l'objet du différend.

Entre autres, cette définition exclut tout différend concernant l'ancienneté d'un employé, une mise à pied, un rappel au travail, un transfert, une promotion, un congé de disponibilité ou une mesure disciplinaire.

4.03 Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de cette convention, y compris toute question concernant les possibilités d'arbitrage d'un différend, ou lorsqu'une allégation est faite à l'effet que la présente convention a été violée, l'une ou l'autre des parties peut, après s'être conformée au mode de règlement des différends prévu par cette convention, informer l'autre partie par écrit de son intention de soumettre le différend ou l'allégation à l'arbitrage; l'avis mentionnera le nom de la personne suggérée par la partie requérante pour agir comme arbitre. L'autre partie, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis, informera la première partie de son acceptation ou de son refus de s'entendre sur le choix d'un arbitre qui leur est acceptable. A défaut d'entente, les parties demanderont alors au ministre du Travail ayant juridiction de choisir un arbitre.

4.04 L'arbitre entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra sa décision, laquelle sera finale et liera les parties aux présentes de même que tout employé concerné. On s'attend que la décision sur les différends qui ont été soumis à l'arbitrage sera rendue dans les trente (30) jours suivant l'audition.

4.05 Lorsqu'une partie désire porter un différend à l'arbitrage, elle doit en aviser l'autre partie dans les trente (30) jours civils de la réception de la décision donnée par écrit à la quatrième étape du mode de règlement des différends. Cet avis contiendra l'opinion de la partie requérante quant au problème contractuel en litige, indiquant de quelle manière on prétend que la convention a été violée par l'autre partie ou de quelle manière l'autre partie a omis de remplir une obligation en découlant. Cet avis devra également mentionner la solution réclamée par la partie requérante.

4.06 Les représentants syndicaux requis par le Syndicat dans la soumission de la cause ou les employés devant comparaître comme témoins pour le Syndicat pourront, sur demande écrite du Syndicat, s'absenter du travail, sans salaire, pour assister à l'audition.

ARTICLE IV
RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

4.01 (a) Si un différend survient entre la Compagnie et le Syndicat ou les employés concernant l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, ou si une réclamation ou une plainte est déposée à ce sujet par un employé ou le Syndicat ou la Compagnie, un effort sérieux sera fait pour régler ce problème promptement, par voie de négociations et suivant le mode suivant:

- Etape I Entre l'employé ou les employés concernés et le gérant de service ou entre l'employé ou les employés concernés, les membres du comité syndical d'usine et le gérant de service. Le gérant de service devra rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables.
- Etape II Entre le membre du comité syndical d'usine concerné et le gérant du Centre de ventes et de service ou son représentant. La direction rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables.
- Etape III Entre le comité syndical d'usine, le représentant international du Syndicat et le gérant régional ou son représentant. La direction rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables.
- Etape IV Entre le comité syndical d'usine, le représentant international du Syndicat et des représentants désignés par le bureau général de la Compagnie à Hamilton, Ontario.

Une réunion en vue de discuter des différends soumis à cette étape sera tenue dans les quinze (15) jours de la soumission d'un tel différend et la Compagnie rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réunion.

(b) La Compagnie n'est pas obligée de considérer à nouveau aucun différend, ni de traiter aucun différend qui a été réglé par la direction à toute étape de la procédure de règlement à moins que le Syndicat, dans les trente (30) jours de la date de ladite réponse écrite par la direction, ait donné un avis par écrit à la Compagnie de son intention de porter le différend à la prochaine étape de la procédure de règlement.

(c) De même, les périodes limites ci-dessus concernant la présentation des différends au Syndicat aux différentes étapes de la procédure de règlement doivent être observées par la Compagnie.

(d) Lorsqu'un différend, une plainte ou une réclamation passe à la deuxième étape de la procédure de règlement, le Syndicat reconnaît que la réclamation doit être présentée par écrit à la Compagnie, et la Compagnie reconnaît que sa décision au sujet dudit différend ou de ladite plainte ou réclamation, pour les deuxième, troisième et quatrième étapes de la procédure de règlement, sera à présenter par écrit au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables. Lorsque la Compagnie ne répond pas à une réclamation dans les périodes limites des différents étapes de la procédure de règlement, le Syndicat a le droit de porter la réclamation à la prochaine étape de la procédure de règlement.

- centre de service de la rue St-Jacques ouest: deux (2) membres du groupe de service et un (1) membre du groupe des pièces;
- centre de service de Ville d'Anjou: un (1) membre du groupe de service et un (1) membre du groupe des pièces.

3.01 (b) (iii) Pour le règlement des différends pouvant survenir pendant le travail d'équipe, la Compagnie reconnaît un délégué syndical pour le Centre de service de la rue St-Jacques ouest et un autre pour le Centre de service de Ville d'Anjou. Les dispositions du paragraphe 3.06 s'appliquent également aux délégués syndicaux. Les délégués syndicaux des équipes de nuit de chacun des centres s'occuperont des différends au premier échelon.

(b) (iv) Les membres du comité syndical d'usine ne seront pas obligés de travailler en équipe de nuit.

3.02 Pour faire partie d'un tel comité, l'employé doit faire partie de la Compagnie et son nom doit être inscrit sur la liste d'ancienneté.

3.03 En cas d'augmentation ou de diminution de la main d'oeuvre, le nombre des membres du comité peut, par entente mutuelle, être augmenté ou diminué.

3.04 La Compagnie doit, par écrit, faire connaître au Syndicat les noms et fonctions des personnes dirigeant les employés de chaque unité de négociation et doit maintenir cette liste à jour.

3.05 Le Syndicat consent à indiquer par écrit à la Compagnie les noms des membres du comité d'usine, la date de leur élection et l'étendue de leur représentation.

3.06 Le président du comité synical d'usine ne doit travailler qu'avec l'équipe de jour. Les membres du comité syndical d'usine et les délégués de l'équipe de nuit pourront quitter leur travail régulier sans perte de salaire pour effectuer des enquêtes justifiées au sujet de différends concernant des employés, sous réserve d'avertir leur chef de service du temps approximatif dont ils auront besoin et à condition que l'absence de l'employé ne nuise pas sérieusement aux activités normales du service. La Compagnie ne sera pas obligée de payer les représentants syndicaux pour du temps prétendument employé à enquêter sur des différends concernant des employés lorsqu'un représentant syndical abuse de ce privilège et prend trop de temps ou utilise le temps qui lui est alloué pour toute autre raison que celle de faire les enquêtes nécessaires et légitimes au sujet de ces différends.

3.07 La Compagnie fournira à chaque centre un classeur pour l'utilisation personnelle du comité syndical d'usine.

3.08 Les membres du comité syndical pourront, pendant les heures de travail, faire et recevoir des appels téléphoniques concernant les affaires syndicales. Ce privilège ne sera conservé que s'il n'en est pas abusé.

4.07 Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties peuvent présenter des preuves oralement ou par écrit à l'appui de leurs diverses prétentions et chaque partie aura en tout temps le droit de contre-interrogation. Sur demande de l'une ou l'autre des parties ou de son propre gré, l'arbitre peut ajourner l'audition pour donner à chacune des parties un temps raisonnable pour fournir des preuves additionnelles, oralement ou par écrit, qui, selon l'opinion de l'arbitre, sont pertinentes au litige.

4.08 Lorsque, devant l'arbitre, l'une ou l'autre des parties prétend qu'un différend spécifique ne remplit pas les conditions d'arbitrabilité, l'arbitre décidera de cette question avant de procéder à l'audition sur le mérite de la cause. L'arbitre aura autorité pour décider s'il entendra la cause au mérite lors de la même audition pendant laquelle la question d'arbitrabilité est posée. Lorsque l'arbitre décide que le différend n'est pas arbitrable, il renverra alors le cas aux parties sans décision ou recommandation quant au mérite.

4.09 Les fonctions de l'arbitre seront de nature judiciaire plutôt que législative. Il n'aura pas l'autorité d'ajouter à aucune des dispositions et conditions de la présente convention, ni de ne pas en tenir compte ni de les modifier. Sa décision ne sortira pas des limites nécessaires à l'interprétation et l'application de la présente convention ou des obligations des parties stipulées dans cette convention. Aucune décision ne sera rendue sur des questions qui ne seraient pas directement impliquées dans la cause. Aucune disposition de ce paragraphe ne limitera le droit de l'arbitre d'user de sa pleine discrétion dans la détermination du caractère raisonnable des mesures disciplinaires imposées par la Compagnie et, lorsqu'approprié, l'arbitre aura le droit de modifier de façon appropriée une mesure disciplinaire qui, selon lui, serait excessive de ce qui est jugé raisonnablement nécessaire en vertu de l'article VII.

4.10 Chacune des parties aux présentes assumera ses propres dépenses et celles incidentes aux séances d'arbitrage. Les honoraires et/ou dépenses et frais appropriés de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les parties aux présentes.

4.11 Par entente mutuelle, des rencontres entre la direction et le comité syndical d'usine seront tenues lorsque nécessaire dans le but de discuter des différends ou autres questions d'intérêt commun. Le Syndicat convient de fournir à la Compagnie l'ordre du jour de telles rencontres au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf dans des cas spéciaux où la chose serait impossible. Les membres du comité syndical d'usine bénéficieront, sans perte de salaire, du temps nécessaire pour s'occuper des différends aux quatre premières étapes.

ARTICLE V GRÈVES ET LOCKOUTS

5.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent que le mode de règlement des différends prévu aux présentes doit permettre d'apporter une solution équitable et finale à tous les différends survenant en vertu des dispositions de cette convention. L'intention du Syndicat et de la Compagnie est d'éviter les grèves et les arrêts de travail.

5.02 Le Syndicat convient de se conformer aux dispositions de règlement des différends contenues aux présentes et, pendant la durée de cette convention, n'autorisera ni ne soutiendra ni ne prendra part à aucune grève ou arrêt de travail.

La participation à une grève, un ralentissement de travail, une grève sur le tas ou un arrêt de travail provoqué soit par le Syndicat en violation de la présente convention, soit par des particuliers ou des groupes sans l'autorisation du Syndicat, constituera une juste cause de mesure disciplinaire par la Compagnie.

5.03 Pour sa part, la Compagnie convient de se conformer aux dispositions de règlement des différends contenues aux présentes et ne suscitera aucun lockout des employés.

ARTICLE VI
CAS DE SUSPENSION ET DE CONGÉDIEMENT

6.01 Au cas où un employé dont le nom figure sur la liste d'ancienneté est suspendu ou congédié de son emploi et qu'il croit qu'on l'a traité injustement, cette suspension ou ce congédiement constituera un cas devant être réglé conformément au mode de règlement des différends prévu aux présentes. S'il était décidé en vertu des dispositions de cette convention qu'une injustice a été commise quant à la suspension ou au congédiement de l'employé, la Compagnie convient de le réintégrer et de lui payer le salaire qu'il aurait normalement gagné durant le temps perdu, tout en déduisant le montant gagné par l'employé dans un emploi extérieur pendant sa suspension ou son congédiement. La Compagnie doit être avisée de toute allégation de suspension ou de congédiement injuste dans les trois (3) jours ouvrables suivants et elle fera diligence pour disposer du cas dans les cinq (5) jours ouvrables.

6.02 Au cas où la Compagnie est avisée, tel que prévu ci-dessus, de l'allégation qu'un congédiement n'est pas justifié, l'employé concerné pourra continuer à bénéficier des régimes d'assurance-collective jusqu'à ce que le différend soit réglé, mais au plus pendant douze (12) mois. Si l'employé est réinstallé et si la Compagnie est tenue de lui rembourser le salaire perdu, la Compagnie lui remboursera également les contributions faites par lui auxdits régimes jusqu'à concurrence du montant qui aurait été normalement payé pour lui par la Compagnie.

6.03 Une fois avisé de sa suspension ou de son congédiement, l'employé devra quitter le lieu de son travail et se présenter au service de la comptabilité de son établissement et ses effets personnels lui seront remis avant qu'il quitte les lieux. S'il en est avisé en dehors des heures régulières de bureau, il se présentera au service de la comptabilité durant la journée ouvrable suivante, à moins d'en être empêché par des circonstances incontrôlables. Un membre du comité syndical d'usine sera avisé promptement de cette suspension ou de ce congédiement et aura l'occasion d'en discuter avec l'employé concerné et avec d'autres avant la fermeture du dossier d'emploi. Le paiement du salaire de l'employé sera discontinué à compter du moment de l'avis de suspension ou de congédiement, sauf dans les cas où, par la suite, il est décidé que la décision de la Compagnie n'était pas justifiée.

La Compagnie s'efforcera de compléter les formalités de cessation d'emploi d'un employé de façon qu'il ne lui soit pas nécessaire de revenir à l'établissement.

ARTICLE VII
FONCTIONS DE LA DIRECTION

7.01 Le Syndicat reconnaît que les droits coutumiers de la direction qui ne sont pas restreints par d'autres dispositions de cette convention collective ou par la loi sont du ressort exclusif de la direction. Ces droits coutumiers incluent le droit d'imposer, pour cause juste et suffisante dont la preuve incombe à la direction, des mesures disciplinaires aux employés. Toute mesure disciplinaire est sujette au mode de règlement des différends.

7.02 Il est convenu que la Compagnie a le droit de diriger généralement le travail des employés sous réserve des termes et conditions de la présente convention, y compris le droit d'embaucher les employés, d'accorder des promotions aux employés ou les transférer pour juste cause, de les congédier, suspendre ou rétrograder pour juste cause, de les affecter à des équipes en tenant compte de l'ancienneté, de fixer la quantité de travail requise et de mettre les employés à pied pour manque de travail en conformité avec les dispositions de la présente convention. Toutefois, aucune des décisions ci-dessus ne sera utilisée aux fins de discrimination injuste.

7.03 La Compagnie, dans sa direction de la main-d'oeuvre, peut exercer son droit d'imposer des mesures disciplinaires pour juste cause, sous réserve des termes et dispositions de la présente convention. En imposant des mesures disciplinaires dans un cas donné, la Compagnie ne tiendra aucun compte d'infractions antérieures survenues plus de deux (2) ans auparavant.

7.04 (a) Pour permettre à la Compagnie de maintenir ses produits à l'avant-garde des développements scientifiques et techniques, il est convenu que la Compagnie peut, de temps à autre et sans être limitée aux règlements d'ancienneté prévus dans cette convention, engager, transférer, former un nombre restreint de techniciens ou autres employés et leur assigner certains travaux; ce nombre de personnes doit être décidé par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat.

(b) Programme de formation: Les nominations à des cours de formation en dehors de l'usine seront offertes aux employés, par ordre d'ancienneté, sous réserve que les employés possèdent les conditions requises à la formation en question.

7.05 Lorsqu'un employé signe un document au sujet de toute mesure disciplinaire, il le fait seulement pour prouver qu'il a été averti en conséquence.

ARTICLE VIII
ANCIENNETÉ

8.01 Les employés seront considérés en période d'essai pendant les trois (3) premiers mois de leur emploi. Aucun différend ne peut être présenté à propos de la mise à pied ou du congédiement d'employés à l'essai et la Compagnie ne sera pas tenue de les employer à nouveau s'ils sont mis à pied ou congédiés pendant leur période d'essai. Cependant, les employés à l'essai bénéficieront de tous les autres droits et privilèges accordés aux employés par cette convention, à moins de stipulations contraires spécifiques.

8.02 (a) Après trois (3) mois de service actif durant n'importe quelle période de douze (12) mois consécutifs, le nom de l'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté commencera trois (3) mois avant la fin de sa période d'essai.

(b) Pour Montréal, la méthode de calcul de la durée de service aux fins d'ancienneté, et en vertu de la présente convention, se fera sur la base du régime de retraite Harvester pour l'ensemble du service effectué avant le 7 février 1955. Le service postérieur à cette date sera calculé sur la base indiquée dans la présente convention.

8.03 Lorsqu'une mise à pied devient nécessaire, les employés à l'essai sont les premiers à être mis à pied; par la suite, la Compagnie met à pied les autres employés selon leur ancienneté et leur habileté.

En cas d'augmentation ou de diminution de la main-d'oeuvre, l'ancienneté prévaut pourvu que les employés devant être gardés au travail ou rappelés au travail en raison de leur ancienneté soient qualifiés pour accomplir le travail disponible.

8.04 L'emploi de l'employé et son ancienneté cessent lorsque:

- (a) Un employé quitte volontairement le service de la Compagnie. Ceci comprend les cas où un employé est absent du travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans prévenir la direction et sans fournir un motif d'absence acceptable à la direction.
- (b) Un employé est congédié pour cause et la décision n'est pas modifiée en vertu des dispositions de l'article IV.
- (c) En cas de mise à pied pour manque de travail, une période de plus de deux ans s'est écoulée depuis la dernière date à laquelle l'employé a travaillé pour la Compagnie.
- (d) Un employé qui avait été mis à pied pour manque de travail omet de retourner au travail, lorsque rappelé par lettre recommandée, dans une période de cinq (5) jours ouvrables de la livraison ou du retour à l'employeur d'une lettre de rappel recommandée. Copie de cet avis doit être donnée en même temps au président du comité syndical d'usine. On peut déroger à cette période de cinq (5) jours pourvu qu'une explication raisonnable et satisfaisante pour défaut de se présenter au travail soit donnée à la direction.

- (e) Un employé omet de retourner au travail à l'expiration d'un congé autorisé, ou de vacances, à moins de fournir une raison jugée satisfaisante par la direction pour ne pas s'être présenté au travail.

8.05 L'ancienneté d'un employé absent du travail pour n'importe quelle raison continuera de s'accumuler durant une telle absence, sauf tel que prévu autrement dans le paragraphe 8.04 ci-dessus.

8.06 Les anciens employés retournant au service de la Compagnie après que leur période d'emploi a pris fin pour n'importe laquelle des raisons ci-haut mentionnées seront considérés comme de nouveaux employés.

8.07 Aux seules fins de permettre au Syndicat de bénéficier d'une représentation continue dans ses négociations avec la Compagnie, cette dernière accordera un statut d'ancienneté préférentiel aux membres du comité syndical d'usine prévu au paragraphe 3.01 dans la mesure où, en cas de réduction de la main-d'oeuvre, ils seront gardés au travail aussi longtemps qu'il y aura dans leur département respectif du travail disponible qu'ils acceptent d'accomplir et qu'ils sont capables d'accomplir de façon satisfaisante. La compagnie n'aura en aucun cas l'obligation d'assigner du travail, à cause de son statut d'ancienneté préférentiel, à un employé qui n'est pas capable immédiatement d'accomplir le travail disponible.

8.08 Les employés devant être mis à pied en seront avertis au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou, à défaut, recevront le salaire correspondant. Le président du comité syndical d'usine recevra au même moment copie d'un tel avis.

8.09 Les représentants syndicaux devront avoir l'occasion de réviser les mises à pied projetées avant qu'elles n'entrent en vigueur.

8.10 (a) Au cas où un employé ayant été ou pouvant être assigné à une fonction non régie par cette convention retournerait à un emploi dans l'unité de négociation, cet employé aura le crédit de l'ancienneté qu'il détenait au moment de quitter l'unité de négociation, à condition toutefois que cette ancienneté ne soit pas exercée, au moment du retour dans l'unité de négociation, pour déplacer un autre employé. Cependant, cette ancienneté peut être exercée dans toute réduction de main-d'oeuvre ultérieure.

(b) (i) Au cas où un employé retourne à l'unité de négociation dans les trois (3) mois de la date de sa promotion, ledit employé conservera son ancienneté, selon les dispositions ci-dessus, dans la catégorie de travail pour laquelle il était employé au moment de sa promotion.

(ii) Lorsque les dispositions du paragraphe 8.09 (b) (i) ne s'appliquent pas, tout employé retournant à l'unité de négociation sera transféré dans la catégorie de travail où il existe une vacance, sous réserve qu'il peut effectuer le travail requis de manière satisfaisante.

8.11 La Compagnie mettra les listes d'ancienneté à jour tous les trois (3) mois dans chaque établissement et fournira aux membres du comité syndical d'usine une copie de ces listes. Les modifications aux listes touchant seulement l'ancienneté dans l'intervalle seront rapportées immédiatement au président du comité syndical d'usine. Les listes d'ancienneté indiqueront la classification de chaque employé tous les trois (3) mois. Des listes d'ancienneté distinctes seront maintenues pour les employés des centres de service et ceux des départements de pièces.

8.12 (a) Lorsqu'un poste vacant ou une nouvelle occupation est créé dans un centre de service, un avis de tel poste vacant ou nouvelle occupation sera affiché dans ce centre de service durant une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs sur le tableau d'affichage.

Les demandes relatives à cet affichage seront faites au contremaître dans les deux (2) jours. La préférence sera accordée au postulant ayant le plus d'ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications nécessaires pour effectuer le travail du poste offert. Si tel postulant n'est pas considéré comme possédant les qualifications nécessaires pour justifier la promotion, le postulant suivant qui aura le plus d'ancienneté sera considéré et ainsi de suite jusqu'à ce que le poste soit pourvu sur la base des qualifications et de l'ancienneté. Si aucun des postulants n'est jugé qualifié, la Compagnie aura le droit de décider de la façon de pourvoir le poste.

(b) Lorsque le poste vacant est rempli par un postulant, le nom de l'employé choisi sera affiché sur le tableau d'affichage.

(c) Un employé peut refuser un transfert ou une promotion sans préjudice à ses droits pour les transferts ou promotions futurs.

(d) A Montréal, les postes suivants sont considérés comme postes de jour et, en cas de création d'un poste vacant ou d'une nouvelle occupation, un avis de tel poste vacant ou nouvelle occupation sera affiché selon la procédure d'affichage des emplois:

- préposé aux pièces A & H and A & H;
- carrossier;
- réceptionnaire de service;
- mécanicien d'échange (deuxième classe);
- mécanicien de la salle des pompes diesel (Ville d'Anjou);
- chauffeur de camion.

Lorsqu'un employé fait partie d'un corps de métier spécialisé, il peut choisir ses différentes équipes. Toutefois, si trois (3) employés ou plus effectuent le même travail, l'employé possédant la plus grande ancienneté et la plus grande expérience aura le choix des différentes équipes et les autres employés alterneront.

(e) A Montréal, il ne sera pas demandé à un préposé aux pièces d'effectuer le travail du concierge, à l'exception du rangement de la zone du service des pièces.

8.13 Tout employé de l'un des Centres de ventes et de service de Montréal désirant un transfert à l'autre centre, devra en faire la demande par écrit, un exemplaire de cette demande étant soumis au directeur de chacun des centres de service. Cette demande sera prise en considération lorsqu'un poste sera offert, par affichage, au centre de service où il désire être transféré.

Tout avis de poste vacant sera affiché aux centres de la rue St-Jacques ouest et de Ville d'Anjou.

Le nom de la personne nommée à ce poste sera affiché aux deux centres.

ARTICLE IX
HEURES DE TRAVAIL, SURTEMPS

9.01 La semaine de travail sera de quarante (40) heures sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

(a) Centre de ventes et de service de Hamilton

Quarante (40) heures.

Equipe de jour n^o 1: Semaine de cinq (5) jours, du lundi au vendredi de 7h30 à 12h00 et de 12h30 à 16h00.

Equipe de nuit: Du lundi au vendredi, de 16h00 à 20h00 et de 20h30 à 0h30.

Un employé du département des pièces commencera une heure plus tard le service de l'équipe de jour afin de couvrir l'heure du repas.

(b) Centre de ventes et de service de Montréal

(i) Equipe n^o 1 - Equipe de jour - Centre de service et département des pièces

Du lundi au vendredi inclus, de 7h30 à 12h00 et de 12h30 à 16h00.

(ii) Equipe n^o 2 - Equipe de nuit - Centre de service et département des pièces

Du lundi au vendredi inclus.

Rue St-Jacques ouest: de 16h30 à 20h30 et de 21h00 à 1h00.

Ville d'Anjou: de 16h00 à 20h00 et de 20h30 à 0h30.

(iii) Equipe n^o 3 - Département des pièces (un employé à chaque centre)

Du lundi au vendredi inclus: de 8h30 à 13h00 et de 13h30 à 17h00.

- (iv) Equipe n° 4 - Département des pièces (un employé à chaque centre)
Du lundi au vendredi inclus: de 15h00 à 19h30 et de 20h00 à 23h30.
- (v) Equipe n° 5 - Conducteurs (rue St-Jacques ouest seulement)
 - (a) Avec deux (2) conducteurs, l'un est en équipe régulière, du lundi au vendredi, l'autre en équipe régulière, y compris une heure pour le repas, le service ne devant par se terminer après 21h00.
 - (b) Avec trois (3) conducteurs, deux (2) sont en équipe régulière pendant l'autre période de lundi au vendredi inclus, de 15h00 à 24h00 (avec une heure pour le repas).
- (vi) Tout employé ayant atteint son cinquantième anniversaire et possédant vingt années de service accompli aura le choix pour les différentes équipes.
- (vii) Sous réserve qu'ils possèdent les conditions requises pour le travail d'équipe, tous les employés du département des pièces doivent alterner toutes les deux (2) semaines entre les équipes n° 1, n° 2, n° 3 et n° 4, sauf sur accord mutuel entre la direction et le Syndicat.

9.02 Surtemps

(a) Le surtemps est payé à tout employé à raison d'une fois et demie (1½) leur taux régulier pour toutes les heures de travail en plus des huit (8) heures par jour et en cas de travail le samedi. Le taux double est payé en cas de travail le dimanche. Les employés ne seront pas payés pour du surtemps qui n'a pas été autorisé par leur contremaître.

(b) Le taux double est payé pour tout travail exécuté le jour d'observance des fêtes statutaires désignées dans les conventions locales. Cette paie s'ajoute à la paie de la fête en question. Aux fins du présent paragraphe, la fête commence avec la première équipe régulière et se prolonge pendant une période de vingt-quatre (24) heures.

9.03 Un employé se présentant au travail pour son équipe régulière sans avoir été préalablement prévenu de ne pas s'y présenter bénéficiera d'un minimum de quatre (4) heures de travail, ou de l'équivalent de quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier. Cette garantie ne s'appliquera pas en cas de refus d'accomplir le travail auquel l'employé a été assigné durant ces 4 heures. Le temps régulier perdu par suite des dispositions de ce paragraphe n'excédera pas trente-deux (32) heures par année de calendrier pour tout employé.

Lorsqu'il est anticipé qu'un manque de travail dans l'atelier continuera sur plus d'une courte période temporaire, la Compagnie réduira le personnel selon les dispositions du paragraphe 8.03.

9.04 La Compagnie convient qu'en cas de travail supplémentaire, celui-ci sera divisé équitablement entre les employés accomplissant normalement ledit travail; cependant, les employés doivent être qualifiés pour accomplir le travail requis. Des listes montrant la répartition du travail supplémentaire seront maintenues par la Compagnie et peuvent être vérifiées sur demande par le Syndicat.

On inscrira au dossier des employés qui refusent des heures de surtemps un crédit pour les heures offertes. Les employés nouvellement affectés au département recevront en crédit un nombre d'heures de surtemps égal au nombre le plus élevé alors crédité à tout employé du département, selon les classifications.

Le surtemps le samedi et le dimanche sera exécuté sur une base volontaire. Lorsqu'il n'y a pas d'employés qualifiés disponibles sur une telle base, la Compagnie aura le droit d'affecter les employés qui ont le moins d'ancienneté et qui sont capables d'exécuter le travail en conformité des dispositions visant la juste distribution du surtemps prévues ci-dessus.

9.05 Les employés de direction et les autres employés exclus de l'unité de négociation ne pourront, tant qu'ils continueront à avoir un tel statut, exécuter le travail des employés régis par la présente convention, sauf dans le cas des contremaîtres ou surveillants, et alors ce sera seulement à des fins d'instructions, d'inspection et de diagnostic.

9.06 Une prime de cinquante cents (50¢) l'heure sera payée pour tout travail effectué sur les équipes qui commencent l'après-midi.

9.07 En cas de décès dans la famille immédiate, p. ex. conjoint, parent ou beau parent de l'époux ou de l'épouse, enfant, enfant d'un autre lit, frère, demi-frère, soeur ou demi-soeur, un employé, ayant au moins trois (3) mois de service, pourra s'absenter et être payé pendant trois (3) jours de travail normal (mais seulement jusqu'à concurrence du temps perdu) durant les trois (3) jours suivant immédiatement la date du décès, pourvu qu'il assiste aux funérailles.

Dans le cas du décès d'un frère ou d'une soeur du conjoint ou du grand-père ou de la grand'mère de l'employé ou de son conjoint, l'employé pourra sur demande s'absenter et être payé pendant une (1) journée pour assister aux funérailles si elles ont lieu une journée où l'employé est sensé travailler, soit du lundi au vendredi.

Dans le cas du décès d'un parent d'un employé et lorsque la distance l'empêche d'assister aux funérailles, l'employé pourra sur demande s'absenter une (1) journée et être payé, le jour des funérailles si elles ont lieu une journée où l'employé est sensé travailler, soit du lundi au vendredi, et pourvu qu'une preuve satisfaisante soit soumise.

9.08 (a) Tout employé appelé ou rappelé au travail pour accomplir du travail en dehors de son horaire régulier sera rémunéré au taux applicable mais avec un minimum de quatre (4) heures au taux de travail supplémentaire applicable.

(b) Un employé appelé pour un travail mécanique sur route durant moins de quatre (4) heures ne sera pas obligé de travailler jusqu'à la fin des quatre heures.

9.09 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un emploi d'une classification supérieure, il sera immédiatement rémunéré au taux supérieur si l'assignation dure une (1) équipe ou plus.

9.10 Tout employé auquel il est demandé d'effectuer un travail mécanique sur route ou un travail pour un client en dehors des emprises de la Compagnie reçoit une prime de quarante (40) cents de l'heure. Le temps de trajet est considéré comme temps de travail.

ARTICLE X
FÊTES STATUTAIRES

10.01 (a) Les fêtes statutaires pour le Centre de ventes et de service de Hamilton sont:

Jour de l'an	Fête civique	Jour de Noël
Vendredi saint	Fête du travail	Lendemain de Noël
Fête de la Reine	Jour d'actions de grâces	Veille du jour de l'an
Confédération	Veille de Noël	

Une journée décidée d'un accord mutuel entre les parties.

PROGRAMME DE CONGÉ DE NOËL
CENTRE DE VENTES ET DE SERVICE DE HAMILTON

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
1978-1979	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3

C: Congé

T: Travail

10.01 (b) (i) Pour Montréal, les fêtes statutaires sont:

Jour de l'an	Fête du travail	Jour de Noël
Vendredi saint	Jour d'actions de grâces	Lendemain de Noël
Fête de la Reine	Fête de St-Jean-Baptiste	Veille du jour de l'an
Confédération	Veille de Noël	Lendemain du jour de l'an

PROGRAMME DE CONGÉ DE NOËL
CENTRES DE VENTES ET DE SERVICE DE MONTRÉAL

	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M
1978-1979	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3

C: Congé

T: Travail

(ii) Pour Montréal, en cas de fête statutaire, les parties se rencontreront au moins une semaine avant la fête en vue de modifier d'un accord mutuel le programme de travail des équipes d'après-midi et de nuit.

(iii) Les Centres de ventes et de service de Montréal peuvent accorder le congé du Vendredi saint le jour du lundi de Pâques en cas de réglementation du gouvernement du Québec. Lorsque ces deux jours sont désignés jours de congé, les dispositions du paragraphe 10.04 prévalent.

10.02 Les employés qui ont trois (3) mois d'ancienneté ou plus et qui n'exécutent aucun travail l'un des jours de fête énumérés au paragraphe 10.01 auront droit à une journée de paie régulière calculée selon les dispositions du présent article, à l'exception des primes de surtemps et d'équipe, pourvu qu'ils se présentent au travail de la manière régulière et travaillent pendant une pleine équipe le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant la fête, à moins que cette exigence ne soit annulée aux termes énoncés ci-dessous.

10.03 N'importe laquelle des fêtes ci-haut mentionnées qui survient le dimanche est observée le lundi suivant. Dans la cas d'une fête qui survient un samedi, la Compagnie peut la faire observer le vendredi précédent ou ouvrir son établissement ledit vendredi et accorder une journée de paie supplémentaire aux employés y ayant droit.

10.04 Au cas où une législation gouvernementale oblige d'observer une fête non désignée par les présentes, ladite fête est substituée à l'un des jours énumérés ci-dessus.

10.05 L'absence pendant une partie de l'équipe les jours donnant droit à la paie de la fête sera permise aux conditions suivantes:

- (a) les employés peuvent être excusés pendant une partie de leur équipe ces jours-là par suite de problèmes de transport, quand il s'agit de quitter ou revenir à la ville, ou par suite de conditions d'urgences considérées indépendantes de la volonté de l'employé. Une telle permission doit être accordée par la Compagnie et, autant que possible, être sollicitée d'avance;
- (b) un retard l'un des jours mentionnés ci-dessus sera excusé pourvu qu'il ne dépasse pas une heure et que les motifs du retard soient acceptables par la direction;
- (c) les employés peuvent quitter l'établissement avant la fin de l'équipe l'un des jours mentionnés ci-dessus pour cause de maladie, pourvu qu'ils obtiennent la permission de la direction.

10.06 Toute absence pour l'équipe entière de la journée ouvrable précédant la fête ou de la première journée ouvrable la suivant sera excusée pour les raisons suivantes:

- (a) incapacité personnelle appuyée par un certificat médical approprié, pourvu que l'employé ait travaillé n'importe quand durant la période de trente (30) jours civils précédant la fête, ou, s'il revient après une incapacité qui l'a empêché de travailler la dernière journée ouvrable précédant la fête, qu'il travaille la première journée ouvrable suivant la fête;
- (b) assignation comme juré ou témoin devant une cour;
- (c) vacances prévues;
- (d) décès d'un proche parent de l'employé ou de son conjoint (épouse, époux, enfants, mère, père, frère ou soeur);
- (e) tout cas d'urgence considéré par le gérant du Centre de ventes et de service comme étant indépendant de la volonté de l'employé;
- (f) mise à pied par suite de manque de travail, pourvu que l'employé ait travaillé pendant une partie de la semaine de travail qui précède immédiatement le jour de fête;
- (g) absence pour activités syndicales qui ne dépasse pas deux (2) semaines.

10.07 A moins de soumettre une preuve raisonnable qu'une telle chose n'était pas possible, les employés seront limités à une période maximum de trois (3) semaines pour présenter un certificat médical attestant de leur incapacité de travailler les jours requis à cause de maladie ou d'accident.

ARTICLE XI
CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS, TAUX DE SALAIRE

11.01

Compagnon-mécanicien

Classe A - Doit avoir terminé son apprentissage et/ou avoir obtenu une carte de compétence du ministère provincial du Travail.

Doit avoir une expérience générale à titre de mécanicien de camion et être capable de diagnostiquer de façon complète et de réparer tout genre de défaut ou panne de camion, d'autobus ou de remorque et d'accessoires connexes. Cette disposition n'empêchera pas un spécialiste en allumage, transmission, soudure, diesel, etc. de se qualifier comme mécanicien Classe A.

Doit être capable d'estimer adéquatement les exigences en matière de main-d'oeuvre et de matériaux pour exécuter lesdites réparations.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate de petits outils manuels.

Doit maintenir un haut niveau de qualité dans son travail et exiger très peu ou aucune surveillance, avec un minimum de reprises et un rendement continu pour satisfaire aux normes de production établies.

Doit être capable de donner des instructions professionnelles à d'autres.

Travaux typiques: Réglage des moteurs à essence et diesel; réglage des engrenages; réglage et réparation des systèmes de carburant, d'échappement, d'allumage, d'électricité, de refroidissement, de chauffage et de lubrification; entretien et réparation de train roulant, servo-direction, embrayage, groupe motopropulseur, ainsi que des cabines et carrosseries.

Classe B - Doit avoir terminé son apprentissage et obtenu une carte de compétence du ministère du Travail.

Doit être capable de diagnostiquer de façon complète et de réparer au moins une phase ou une composante d'un camion; par exemple, mise au point du moteur, système électrique, etc.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate de petits outils manuels.

Doit maintenir un haut niveau de qualité de travail et n'exiger qu'une surveillance limitée.

Compagnon-débosseur

Classe A - Doit avoir terminé son apprentissage et obtenu une carte de compétence du ministère provincial du Travail.

Doit avoir une expérience générale à titre de débosseur et être capable de réparer les carrosseries de camion, d'autobus et de remorque ainsi que les accessoires connexes.

Doit être capable d'estimer adéquatement les exigences en matière de main-d'oeuvre et de matériaux pour exécuter lesdites réparations.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate de petits outils manuels.

Doit maintenir un haut degré de qualité de travail et exiger très peu ou aucune surveillance.

Doit être capable de donner des instructions professionnelles à d'autres.

Travaux typiques: Façonnage et polissage sur métal, soudure oxy-acétylénique et électrique, rembourrage, isolation, émail, enduit protecteur, etc.

Classe B - Doit avoir terminé son apprentissage et obtenu une carte de compétence du ministère provincial du Travail.

Doit être capable d'effectuer la réparation d'au moins une phase ou une composante; par exemple, travail sur métal, rembourrage, isolation de remorque, etc.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate de petits outils manuels.

Doit maintenir un haut niveau de qualité de travail et ne nécessiter qu'une surveillance limitée.

Préposé au comptoir

Vend des pièces au comptoir aux clients, prépare et indique le prix sur les billets de vente, reçoit paiement en argent des dites ventes ou obtient une approbation de crédit au besoin. Remplit les réquisitions du centre de service pour les pièces requises. Prépare, emballe ou met en paquet ou en lot les différentes pièces par sorte et dimension pour assurer que les commandes sont remplies exactement et complètement et éviter les dommages dans le transport en utilisant différents types de matériaux d'emballage selon les besoins, et en procédant à la préparation et au cheminement des formulaires et documents nécessaires. Distribue l'espace d'entreposage de manière à assurer une protection efficace et à permettre une identification rapide, la manutention et la distribution rapide des pièces courantes, excédentaires, périmées et retournées. Identifie les pièces, vérifie les commandes de pièces pour voir si elles sont complètes. Aide à prendre l'inventaire physique. Aide les employés de classifications inférieures, tel que demandé, leur donne des instructions. Rapporte les erreurs et réfère les problèmes de la façon indiquée. Utilise les outils manuels et l'équipement mécanique fournis. Exécute les travaux connexes qui lui sont assignés. Maintient les lieux de travail dans un état propre et ordonné.

Compagnon-peintre

Classe A - Doit avoir terminé son apprentissage et obtenu une carte de compétence du ministère provincial du Travail.

Doit être capable de rechampir, préparer, peindre et retoucher la peinture extérieure et intérieure d'autobus, de camions, de remorques et d'accessoires connexes.

Doit être capable d'estimer adéquatement les exigences en matière de main-d'oeuvre et de matériaux pour exécuter lesdits travaux.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate de petits outils manuels.

Doit maintenir un haut niveau de qualité de travail et exiger très peu ou aucune surveillance.

Doit être capable de donner des instructions professionnelles à d'autres.

Travaux typiques: assortir, mélanger et appliquer les solvants, décapants, préparations métalliques, couches d'apprêt, bouche-pores, laques et émaux.

Classe B - Doit avoir terminé son apprentissage et obtenu une carte de compétence du ministère provincial du Travail.

Doit être capable de terminer au moins une phase de la préparation de la peinture ou de la retouche d'une carrosserie de camion, d'autobus ou de remorque.

Doit être familiarisé avec tous les outils du métier et posséder personnellement une trousse adéquate de petits outils manuels.

Doit maintenir un haut niveau de qualité de travail et n'exiger qu'une surveillance limitée.

Préposé aux pièces I

Exécute tel que requis tous les travaux généraux d'entrepôt nécessaires pour recevoir, déballer, vérifier, emmagasiner, compter, peser, remplir les commandes, distribuer et/ou faire la livraison de pièces à n'importe quel endroit dans les limites de l'entrepôt, utilisant une variété de documents ou autres données en rapport avec le travail, y compris la préparation desdits documents ou données lorsque nécessaire. Prend l'inventaire du stock et vérifie ou re-vérifie les pièces, les endroits d'entreposage, la marchandise retournée et les commandes complétées lorsque requis, tout en rapportant les lacunes ou référant les questions de la manière prescrite. Maintient les lieux d'entreposage dans un état propre et ordonné. Utilise les outils manuels et l'équipement mécanique fournis. Accomplit les tâches connexes qui lui sont assignées. Aide le préposé au comptoir dans l'exécution de ses fonctions et s'entraîne à la tâche de préposé au comptoir.

Préposé aux pièces II

Apprend les fonctions ci-dessus en vue de se classifier comme préposé aux pièces I après dix-huit (18) mois de formation.

Concierge et gardien

Description générale des fonctions: Sous surveillance immédiate, garde l'établissement du district, la succursale ou l'entrepôt dans un état propre et ordonné, et patrouille la propriété de la Compagnie à intervalles réguliers.

Travaux typiques: balayer, laver les planchers, laver les fenêtres, épousseter et polir les meubles.

Se débarrasser des débris, déchets et papiers de rebut.

Garder les salles de toilettes, salles à manger et lavabos dans un état propre et hygiénique.

Garder le terrain en bon état.

Allumer les chaudières à basse pression.

Patrouiller les bureaux, entrepôts et station de service, protégeant la propriété de la Compagnie contre toute entrée illégale, tout pillage, vandalisme, feu et autre dommage.

Accomplir les tâches connexes qui lui sont assignées.

Conducteur de camion

Description générale des fonctions: Sous surveillance indirecte et intermittente, charger et décharger les matériaux et transporter ces matériaux à des endroits désignés, les rapporter desdits endroits.

Travaux typiques: Charger et décharger le camion.

Faire des voyages pour livrer ou prendre livraison du matériel.

Accomplir des travaux d'entretien préventif de nature peu importante pour assurer le fonctionnement efficace de l'équipement.

Laver, nettoyer et polir le camion.

Se tenir au courant des règlements de la circulation.

Accomplir tout travail connexe qui lui est désigné.

Aide au centre de service

Aide les mécaniciens dans les travaux non-spécialisés rudimentaires ou lourds; accomplit diverses tâches, telles que le nettoyage des machines ou pièces, assemblage et manutention rudimentaires, dépose et repose de batteries, changement de pneus, etc., lave et /ou lubrifie les camions; livre des pièces; fait du travail de concierge; requiert instructions et surveillance.

11.02 (a) Echelles de salaires - Centre de ventes et de service de Hamilton

<u>Classification</u>	<u>A partir du 1^{er} oct. 78</u>
Mécanicien A	8.75
B	8.28
C	8.06
Préposé au comptoir	7.56
Préposé aux pièces I	6.66
Préposé aux pièces II	- Minimum 5.83
	- Après 3 mois 5.91
	- Max. après 6 mois 5.98
Aide au centre de service	- Minimum 6.86
	- Après 6 mois 6.93
	- Max. après 12 mois 7.02
Concierge-gardien	- Minimum 6.61
	- Après 6 mois 6.66
	- Max. après 12 mois 6.74
Conducteur de camion	- Minimum 5.83
	- Après 6 mois 5.91
	- Max. après 12 mois 5.98

(b) Echelles de salaires - Centres de ventes et de service de Montréal

<u>Classification</u>		<u>A partir du 1^{er} oct. 78</u>
Mécanicien I		8.75
II		8.28
Réceptionnaire		8.75
Aide	- Minimum	6.86
	- Après 6 mois	6.93
	- Max. après 12 mois	7.02
Préposé au comptoir		7.56
Préposé aux pièces I		6.66
Préposé aux pièces II	- Minimum	5.83
	- Après 3 mois	5.91
	- Max. après 6 mois	5.98
Concierge	- Minimum	6.61
	- Après 6 mois	6.66
	- Max. après 12 mois	6.74
Conducteur de camion	- Minimum	5.83
	- Après 6 mois	5.91
	- Max. après 12 mois	5.98

(c) Les employés dans la classification de préposé aux pièces II passeront automatiquement à la classification de préposé aux pièces I après 18 mois de service dans la classification inférieure.

(d) Les préposés aux pièces I passeront automatiquement à la classification de préposé au comptoir après 18 mois de service comme préposé aux pièces I.

ARTICLE XII
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

12.01 La convention d'apprentissage est considérée comme partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE XIII
PÉRIODES DE REPOS

13.01 La Compagnie convient d'accorder aux employés une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire durant chaque moitié d'équipe. Tous abus de ce privilège entraînera l'annulation du privilège pour les employés directement impliqués.

Si du surtemps était nécessaire à la fin de l'équipe régulière, une période de repos de dix (10) minutes sera accordée aux employés, sans perte de salaire, avant de commencer à travailler en surtemps. Une période de repos de dix (10) minutes, sans perte de salaire, sera accordée toutes les deux (2) heures de surtemps travaillé par l'employé.

13.02 Disposition des outils et pièces et temps accordé pour la toilette

L'employé aura cinq (5) minutes avant la fin de chaque équipe pour retourner les outils et les pièces au magasin d'outillage ou au département des pièces, ranger ses propres outils manuels et nettoyer l'endroit où il travaille. Cinq (5) minutes supplémentaires seront aussi accordées avant la fin de l'équipe pour que les employés fassent leur toilette.

ARTICLE XIV
CONGES

14.01 Les employés qui ont accumulé le service requis indiqué à la colonne 1 au 30 avril (Québec) ou au 30 juin (Ontario) de l'année en cours et qui ont travaillé au moins 125 jours au cours de la période de référence pour congés payés auront droit aux périodes de congés payés indiquées aux colonnes 2 et 3 du tableau ci-dessous en fonction du service requis.

Les congés pour les employés qui n'ont pas travaillé 125 jours au cours de la période de référence pour les congés payés seront tels qu'indiqués à la colonne 2, mais l'indemnité de vacances sera calculée selon le pourcentage applicable des gains indiqué à la colonne 4, à l'exception des primes de surtemps et d'équipe à moins que ce ne soit obligatoire en vertu des règlements gouvernementaux provinciaux.

<u>Colonne 1</u> <u>Service</u>	<u>Colonne 2</u> <u>Congés</u>	<u>Colonne 3</u> <u>Rémunération de congés payés</u>	<u>Colonne 4</u> <u>% des gains</u>
Moins d'un an	1 jour par mois. Pas plus de 2 semaines		* 4.0% ##
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	#2 fois les gains hebdomadaires réguliers	4.0%
5 ans mais moins de 15 ans	3 semaines	#3 fois les gains réguliers	6.0%
15 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	#4 fois les gains réguliers	8.0%
20 ans ou plus	5 semaines	#5 fois les gains réguliers	10.0%

* Y compris la prime de surtemps, la prime d'équipe dans la mesure où l'exigent les règlements gouvernementaux provinciaux. Référence: Ordonnance n° 3 de la loi de 1972 du Québec sur les normes d'emploi - 1972, Ontario.

Le calcul sera sur la base du taux horaire régulier de l'employé, à l'exception de la prime de surtemps et d'équipe, à moins que les règlements gouvernementaux obligent à effectuer autrement la paie.

La période ou la rémunération de congés payés ne devra jamais être inférieure aux dispositions de la législation provinciale.

14.02 Les employés qui, au 30 avril ou, selon le cas, au 30 juin d'une année civile courante, ont effectué dix (10) années de service et qui ont été en service actif durant une partie de l'année de référence pour les congés payés, mais n'ont pas travaillé 125 jours parce qu'ils étaient absents pour cause de maladie ou d'accident de longue durée, toucheront l'indemnité totale de congés payés selon leurs droits acquis aux termes du paragraphe 14.01.

14.03 Aucun employé qui a travaillé pour la Compagnie durant l'année de référence pour les congés payés ne sera pénalisé en ce qui touche son dossier d'assiduité aux fins de congés payés pour les jours perdus par suite de blessures occasionnées par son emploi avec la Compagnie ou survenues en cours d'emploi.

14.04 Service

Les présentes dispositions de congés payés ne modifient aucunement les crédits de service obtenus en fonction de programmes antérieurs. Aux fins du présent programme, le service sera le même que le service aux fins d'ancienneté aux termes du paragraphe 8.05, et la continuité du service sera considérée comme rompue selon les conditions exposées au paragraphe 8.04, alinéas (a) à (e).

14.05 Rémunération de congés payés

Pour les employés qui ont droit à des congés payés sur une base autre que le pourcentage des gains, la rémunération des congés payés sera calculée selon leur taux horaire régulier en vigueur au moment des congés, à l'exception des primes de surtemps et d'équipe, sauf lorsque requis en vertu des lois provinciales, multiplié par le nombre d'heures hebdomadaires qu'ils travaillent normalement.

14.06 Chaque fois qu'une fête statutaire désignée à l'article X tombe durant la période régulière de congés d'un employé, il recevra une journée de congé supplémentaire à prendre immédiatement avant ou après ses congés réguliers.

14.07 La rémunération de congés payés des employés dont le service s'est terminé avant la fin de l'année de référence pour les congés payés ou qui n'ont pas travaillé au moins 125 jours durant ladite année sera basée sur le pourcentage respectif des gains depuis le début de ladite année, selon leur service, suivant les indications détaillées au paragraphe 14.01. Les employés dont le service a pris fin avant qu'ils aient pris leurs congés et qui ont satisfait à l'exigence des 125 jours de travail recevront une rémunération totale de congés payés en fonction de leurs droits acquis aux termes du paragraphe 14.01.

Les employés mis à pied par suite de manque de travail et qui ont satisfait à l'exigence des 125 jours de travail toucheront une rémunération totale des congés payés en fonction des dispositions du paragraphe 14.01.

Un employé dont le service a pris fin après le 1^{er} mai ou le 1^{er} juillet, selon le cas, dans une année civile, et avant sa période de congés, touchera une rémunération de congés payés pour l'année de référence expirée et pour la partie de la nouvelle année de référence commençant le 1^{er} mai ou le 1^{er} juillet durant laquelle il a été employé. Dans un pareil cas, les règlements gouvernementaux provinciaux s'appliqueront.

14.08 La rémunération de congés payés des employés décédés avant de prendre leurs congés sera versée à la succession de l'employé décédé et calculée de la même façon que celle des employés qui ont quitté leur emploi.

14.09 Dates des congés

(a) Tout employé pourra indiquer sa préférence des dates de ses congés sur une formule fournie par la compagnie.

(b) Ces formules seront distribuées pendant le mois de février de chaque année et devront être retournées pour le 1^{er} mars. Le programme des congés sera affiché au plus tard le 1^{er} avril.

(c) La compagnie s'efforcera d'accorder à chaque employé deux semaines consécutives de congés durant la période du 15 juin au 15 septembre.

(d) La Compagnie organisera le programme des congés en donnant la préférence aux semaines de congés désirées par l'employé, en fonction de l'ancienneté, les besoins du service et les dispositions du paragraphe 14.09 (c).

(e) An cas où tous les employés ayant demandé à prendre leurs congés à une période déterminée, ne peuvent les prendre à la période désirée (a) le nombre des employés demandant une semaine particulière étant trop important, ou (b) les services de certains employés désirant ladite période de congés étant nécessaires pour les besoins de la Compagnie, les employés pourront choisir une autre période, en fonction de leur ancienneté.

(f) Il est entendu que la maladie du remplaçant d'un employé ou toute autre circonstance imprévue peut forcer des changements au programme de congés affiché. Dans un tel cas, l'employé ou les employés concernés seront avisés des changements dès que possible et pourront choisir une période de congés non prévue, en fonction de leur ancienneté.

(g) Considération sera donnée à un employé désirant changer sa période de congés s'il souffre d'une maladie grave ou a subi un accident avant le commencement de ses congés.

ARTICLE XV
TABLEAUX D'AFFICHAGES

15.01 La Compagnie établira et maintiendra à l'usage du Syndicat un tableau d'affichage dans chaque département. L'endroit où il sera installé sera choisi par entente mutuelle. Ces tableaux peuvent être utilisés aux fins de publier des informations relatives aux réunions, élections, événements sociaux et autres événements d'intérêt général. En aucun cas, lesdits tableaux ne seront utilisés aux fins de publicité, pour des questions politiques, pour la distribution de brochures ou de circulaires ou aux fins de propagande de quelque sorte que ce soit. Aucun avis ne sera affiché à moins d'avoir été soumis et approuvé par la direction locale. Une telle approbation ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

ARTICLE XVI
ABSENCES AUTORISÉES

16.01 Chaque fois que ce sera raisonnablement pratique, la Compagnie convient d'accorder un permis d'absence à un employé qui en fera la demande pour raisons personnelles.

Les permis d'absences ne seront pas accordés pour permettre d'accepter un autre genre d'emploi.

Une requête d'autorisation d'absence doit être faite au contremaître du département et, si accordée pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables, elle doit être soumise et approuvée par écrit.

16.02 Aux fins de faciliter les activités du syndicat local ou du syndicat international, la Compagnie, sur requête écrite du Syndicat, accordera un permis d'absence sans solde à un membre du Syndicat dans chaque établissement. Durant une telle absence autorisée, ledit membre continuera à accumuler de l'ancienneté tout comme s'il était à l'emploi de la Compagnie. Toute absence en vertu de cette disposition ne devra pas dépasser un (1) an, ou la durée de cette convention, selon la première éventualité.

16.03 (a) Des absences autorisées ne devant pas dépasser un total de soixante (60) jours ouvrables dans chaque établissement, chaque année, sans solde et sans perte d'ancienneté, pourront également être accordées sur requête écrite du Syndicat à pas plus de deux (2) membres du Syndicat au même moment, pour fin de participation à titre de délégué à des congrès syndicaux ou autres réunions syndicales.

(b) Des absences autorisées seront également accordées aux membres du comité syndical d'usine pour assister aux assemblées générales et aux réunions du comité syndical d'usine, pourvu que la direction en soit avisée à l'avance.

(c) Tout employé en absence autorisée pour affaires syndicales est payé par la Compagnie à son taux horaire régulier jusqu'à un maximum de huit (8) heures par jour. Le syndicat local remboursera ensuite la Compagnie au taux horaire de l'employé.

16.04 Il sera accordé une absence autorisée à un employé qui ne peut se présenter au travail pendant un maximum de soixante (60) jours par suite d'une détention pour une accusation ou une conviction impliquant la conduite d'un véhicule automobile, ladite absence n'entraînant pas la perte de l'ancienneté. Lorsque la période de détention dépasse soixante (60) jours, la direction locale étudiera le cas en se basant sur les circonstances particulières dudit cas.

ARTICLE XVII SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

17.01 La Compagnie convient de continuer à assurer en tout temps des conditions de travail salubres et de fournir des appareils adéquats et modernes pour ce qui est de la sécurité et de l'hygiène. L'équipement et la machinerie de la Compagnie devront se conformer à toutes les normes légales requise de sécurité et d'hygiène. Toute suggestion ou plainte en vertu de cet article seront sujettes à négociation en vertu du mode prévu dans la présente convention. Le Syndicat convient d'encourager ses membres à observer tous les règlements de sécurité.

17.02 (a) On établira dans chaque établissement un comité de sécurité composé de deux (2) employés désignés par le Syndicat et de deux (2) représentants de la direction en vue de réviser les méthodes de travail et les règlements de sécurité et de recommander à la direction toute mesure appropriée. Ce comité se rencontrera une fois par mois. L'avis de telle réunion sera affiché sept (7) jours au préalable au tableau prévu à cette fin. Le procès-verbal de la réunion de sécurité sera affiché à ce même tableau.

(b) A Hamilton, le comité de sécurité se réunira le deuxième mardi de chaque mois et tout changement de date devra être décidé d'un accord mutuel. La réunion débutera à 15h30.

17.03 L'équipement protecteur requis (tel que lunettes de sécurité, y compris lunettes sur ordonnance mais sans réfraction, gants de travail, imperméables, etc) sera fourni gratuitement par la Compagnie.

17.04 (a) La Compagnie consent à ce que tous les camions de ramassage des ordures soient vidés et nettoyés adéquatement avant d'entrer dans le centre de service, à moins d'empêchement par une panne mécanique.

(b) La Compagnie consent à ce que tous les camions sales soient vidés et nettoyés avant de pénétrer sur la zone de travail ou dans l'atelier, à moins d'empêchement par une panne mécanique.

17.05 La Compagnie consent à accorder à tout employé une allocation de dix (10) dollars, une fois par an, pour l'achat de chaussures de protection. Pour chaque employé, la période d'un an commence à partir de la date d'achat de la première paire de chaussures pour laquelle l'employé présente une facture payée.

17.06 Il sera demandé, comme condition d'emploi, à tout employé travaillant dans l'atelier d'entretien des camions, de porter des lunettes de sécurité approuvées par la Compagnie. Le coût desdites lunettes sera entièrement à la charge de la Compagnie. A tout employé qui porte normalement et régulièrement au cours de son travail des lunettes sur ordonnance, la Compagnie fournira des lunettes de sécurité approuvées par la Compagnie et dont le coût sera entièrement à la charge de la Compagnie. Le coût de remplacement des montures et verres ordinaires, y compris les verres sur ordonnance, sera à la charge de la Compagnie en cas de dégât se produisant au cours du travail pour la Compagnie.

ARTICLE XVIII
MESURES DISCIPLINAIRES (TRAVAIL POUR D'AUTRES EMPLOYEURS)

18.01 Le Syndicat convient que des mesures disciplinaires soient imposées à tout membre qui, après ses heures régulières de travail, fait des travaux de réparation de camions pour d'autres que la Compagnie ou que sur son propre camion. La Compagnie convient d'aviser le Syndicat de toute infraction portée à sa connaissance. Le Syndicat convient qu'en pareil cas, la Compagnie peut congédier tout membre qui, après ses heures régulières de travail, accomplit des travaux de réparation de camions, sauf tel que prévu dans ce paragraphe.

ARTICLE XIX
RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

19.01 Tous les employés actuellement dans l'unité de négociation et qui sont actuellement membres du Syndicat en ayant payé leur droit d'entrée et en ayant signé une autorisation de retenue syndicale ou qui, pendant la durée de cette convention, en deviennent membres en payant directement au Syndicat leur droit d'entrée ou en signant une autorisation de déduction du droit d'entrée (19.05) et en signant une autorisation de retenue d'un montant équivalent à la cotisation syndicale (19.06) seront, pendant la durée de cette convention et comme condition de la continuation de leur emploi, requis de maintenir leur adhésion au Syndicat, au moins en ce qui concerne le paiement d'un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle en vigueur.

19.02 Tous les nouveaux employés de la Compagnie qui sont embauchés ou tous les employés exclus de l'unité de négociation et qui y sont transférés pendant la durée de cette convention sont, comme condition d'emploi, et ce, dans les trente (30) jours de leur embauchage ou de la signature de la présente convention ou du transfert à l'unité de négociation, requis d'assigner au Syndicat, par une retenue sur leur paie, un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle et, à cette fin, doivent signer une autorisation de retenue d'un montant équivalent à la cotisation syndicale sur le formulaire prévu au paragraphe 19.06.

19.03 Par les présentes, il est convenu que pendant la durée de cette convention et sur autorisation écrite d'un employé régi par cette convention de la manière prévue aux paragraphes 19.05 et 19.06, la Compagnie déduit le droit d'entrée tel que prévu au paragraphe 19.05 ci-dessous, du salaire payé la deuxième journée de paie dans le mois suivant la date de l'autorisation. Lesdites déductions sont transmises au secrétaire-financier du syndicat local le ou avant le 25 de chaque mois.

Le secrétaire-financier du syndicat local avisera la compagnie du montant des paiements devant être déduits en conformité avec cet article.

Les formules d'autorisation de la déduction du droit d'entrée et du montant équivalent à la cotisation syndicale seront faites en duplicata, une copie en étant envoyée au secrétaire-financier du syndicat.

19.04 Au moment où elle effectuera chacun de ces versements au Syndicat, la Compagnie lui fournira aussi le nom des employés pour lesquels une telle déduction a été faite ainsi que le montant spécifique déduit de chacun d'eux.

19.05

AUTORISATION POUR
DÉDUCTION DU DROIT D'ENTRÉE

Date _____

International Harvester Company
of Canada, Limited

A compter de la date mentionnée ci-dessus et en conformité avec les dispositions de la convention collective en vigueur entre la Compagnie et le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA) et ses syndicats locaux, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de mon salaire et à remettre au Syndicat la somme établie par la constitution du syndicat international et les règlements du syndicat local aux fins de paiement de mon droit d'entrée dans le syndicat local.

Signature de l'employé

Adresse

Témoin:

(Représentant patronal ou syndical)

19.06

AUTORISATION POUR RETENUE
D'UN MONTANT ÉQUIVALENT À LA COTISATION SYNDICALE

Date

International Harvester Company
of Canada, Limited

A compter de la date mentionnée ci-dessus et en conformité avec les dispositions de la convention collective en vigueur entre la compagnie et le Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA) et ses syndicats locaux, j'autorise par les présentes la Compagnie à déduire de mon salaire et à remettre audit syndicat local un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle telle qu'établie par la constitution du syndicat international et les règlements du syndicat local.

Signature de l'employé

Adresse

Témoin:

(Représentant patronal ou syndical)

ARTICLE XX
AUCUNE DISCRIMINATION

20.01 Il est convenu que ni la Compagnie ni le Syndicat ne fera de discrimination contre qui que ce soit en raison de sa race, couleur, opinion politique ou religieuse ou origine ethnique.

ARTICLE XXI
RÉGIMES D'ASSURANCE

21.01 La direction consent à rencontrer un comité représentatif du Syndicat pour discuter toute phase des régimes d'assurance collective lorsqu'il semble y avoir un motif raisonnable pour une telle réunion.

21.02 Les régimes d'assurance collective en vigueur pour les employés couverts par cette convention collective, sont joints à cette convention.

ARTICLE XXII
RÉGIMES DE RETRAITE

22.01 La direction convient de rencontrer un comité représentatif du Syndicat pour discuter de tout aspect du régime de retraite lorsqu'il semble y avoir un motif raisonnable pour une telle réunion.

22.02 Le régime de retraite sans cotisations en vigueur pour les employés couverts par cette convention collective est joint en annexe à cette convention.

ARTICLE XXIII
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Assurance-outils

La Compagnie assume la responsabilité du remplacement des outils et des coffres d'outils appartenant aux employés des centres de service au cas où ces outils ou coffres sont endommagés ou détruits dans un incendie ou par l'eau à la suite d'un incendie ou lorsque le coffre d'outils est perdu en entier à la suite d'un vol, s'il y a évidence d'entrée par effraction dans l'atelier. Cependant, ces outils doivent être énumérés en mentionnant leur valeur et la liste fournie, avant tout incendie ou vol, par l'employé à la direction pour qu'elle la garde en sûreté. La responsabilité maximale assumée en vertu de ce paragraphe ne dépasse pas mille cinq cents dollars (1,500.00) pour chacun de ces employés.

23.02 Allocation d'accident

Lorsque, à la suite d'un accident survenu durant la même journée, un employé s'absente pour subir un traitement, il aura droit à être payé pour le reste des heures régulières de travail de l'équipe.

Lorsque, à la suite d'un accident de travail, il est nécessaire pour un employé, après le jour de l'accident, de recevoir des soins médicaux pendant ses heures régulières de travail, il sera payé pour le temps requis si l'autorisation de la direction locale en est reçue à l'avance.

23.03 Service judiciaire

La Compagnie rembourse, à tout employé appelé pour service judiciaire, la différence éventuelle entre son indemnité de service judiciaire et son salaire régulier pour le temps qu'il y consacre, pourvu que l'employé se présente au travail aussitôt que possible après la période de repas s'il est excusé par la cour avant 11 heures du matin. Les mêmes dispositions s'appliquent à un employé assigné à comparaître en cour comme témoin de la couronne.

23.04 La direction fournira une copie de cette convention collective à chaque employé et cinquante (50) copies au représentant du syndicat international.

23.05 (a) Couvre-tout

Lorsqu'un employé est tenu par la Compagnie de porter un couvre-tout ou un vêtement spécial, il est fourni aux frais de la Compagnie à raison de trois (3) tels vêtements propres par semaine à chaque employé impliqué.

(b) Pour Montréal, lorsqu'un employé est tenu par la Compagnie de porter un uniforme, la Compagnie paie le coût de la première livraison de deux (2) paires de pantalons, d'un (1) veston, d'un (1) képi et d'un (1) manteau d'hiver, ainsi que le coût du remplacement des mêmes quantités de vêtements devant être remplacés par suite d'usure normale, y compris le coût du nettoyage. Les chemises sont fournies selon les besoins.

(c) Pour Hamilton, lorsqu'un employé est tenu par la Compagnie de porter un uniforme, la Compagnie paie le coût de la première livraison de cinq (5) paires de pantalons, de trois (3) vestons et de sept (7) chemises, ces vêtements étant fournis sur une période de deux (2) semaines. La Compagnie paie le coût du remplacement par suite d'usure normale, y compris le coût du nettoyage.

23.06 Allocation d'outillage

Après avoir accompli une année de service continu, les mécaniciens et les apprentis reçoivent une allocation de \$75.00 par année du contrat pour l'achat d'outillage de remplacement. Les employés sont remboursés jusqu'au maximum stipulé pour l'outillage acheté pendant l'année sur présentation à la direction de factures pour ledit outillage. Cette clause n'est pas cumulative et les montants non dépensés pendant une année donnée ne seront pas reportés à l'année suivante.

23.07 Pour Montréal, un matériel de démarrage sera mis gratuitement à la disposition des employés, du 1^{er} novembre au 31 mars, en vue d'aider le démarrage de leur propre voiture par temps froid.

ARTICLE XXIV

DROIT D'AMENDER LA CONVENTION ET D'Y APPORTER DES SUPPLÉMENTS

24.01 Les parties réservent leur droit, par entente mutuelle et en tout temps pendant la durée de cette convention, d'amender cette convention collective et d'y ajouter des suppléments.

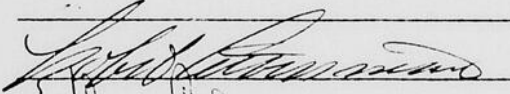
ARTICLE XXV

DURÉE DE LA CONVENTION

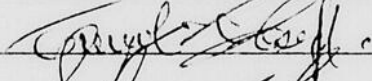
25.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 1978 et le restera jusqu'au 30 septembre 1979, et d'année en année par la suite, à moins que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours antérieurs à la date d'expiration de cette convention, ou de toute date anniversaire subséquente, l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis écrit de son intention d'y apporter des modifications ainsi que les modifications spécifiques requises ou de mettre fin à la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention à la date mentionnée ci-dessus.

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:

Isaac Sabotain

S. Housset
W. Widmer
Jacques Boiteau

NORMES D'APPRENTISSAGE

Les normes d'apprentissage ci-dessous et qui concernent l'emploi et la formation des apprentis pour les métiers indiqués dans ces normes ont été acceptées par International Harvester Company of Canada, Limited, et le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.) et ses syndicats locaux 525 et 698.

BUT

Le but de ces normes est de s'assurer que le choix des jeunes apprentis est effectué avec beaucoup de soin et que les méthodes de formation sont uniformes et ordonnées afin qu'ils acquièrent les connaissances requises à un emploi profitable et que la Compagnie soit assurée de posséder des travailleurs compétents lorsqu'ils finissent leur formation.

NORMES D'APPRENTISSAGE

ARTICLE I DÉFINITIONS

- a L'expression «Compagnie» désigne le Centre de ventes et de service International Harvester Company of Canada, Limited, de _____ (indiquer le nom du centre local.)
- b L'expression «Syndicat» désigne les représentants dûment autorisés du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.), et du syndicat local respectif.
- c L'expression «agence d'enregistrement» sur les normes de travail désigne le service d'apprentissage du ministère du travail de la province dans laquelle la personne est employée en tant qu'apprenti.
- d L'expression «convention d'apprentissage» désigne une convention écrite entre la compagnie et la personne employée en tant qu'apprenti, ladite convention ou le contrat étant approuvé par le secrétaire du comité mixte d'apprentissage et inscrit à l'agence d'enregistrement.
- e L'expression «apprenti» désigne toute personne qui apprend et qui aide un autre employé à exécuter le métier pour lequel il a été désigné en vertu de ces normes, qui est couvert par une convention écrite, dont la Compagnie fournit la formation selon ces normes d'apprentissage et qui est inscrit à l'agence d'enregistrement.
- f L'expression «comité» désigne le comité mixte d'apprentissage organisé en vertu de ces normes.
- g L'expression «surveillant d'apprentis» désigne la personne employée par la Compagnie ou la personne dont la responsabilité est d'exécuter les tâches indiquées dans ces normes d'apprentissage.
- h L'expression «normes d'apprentissage» désigne la totalité de ce document et comprend ces définitions.

ARTICLE 2 DEMANDES

Les demandes d'apprentissage sont présentées à la Compagnie par des personnes qui considèrent qu'elles peuvent participer à ce programme de formation; après considération et choix par la Compagnie, ces demandes sont transmises au comité mixte d'apprentissage.

ARTICLE 3 CONDITIONS REQUISES DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE

Pour avoir droit de suivre la formation d'apprentissage prévue dans ces présentes normes, la personne doit remplir les conditions suivantes:

1. posséder le niveau 10 d'éducation ou l'équivalent de ce niveau;
2. être âgée de 16 ans au moins et 40 ans au plus;
3. ou être employé en tant qu'apprenti à la date d'adoption de ces normes.
4. Le comité mixte d'apprentissage peut faire exception à ces conditions en cas de postulant possédant des conditions inhabituelles qui pourraient s'appliquer à cet apprentissage.

ARTICLE 4 CRÉDIT D'EXPÉRIENCE

Les employés de la Compagnie ou ayant déjà de l'expérience professionnelle et désirant devenir apprentis et qui sont choisis peuvent obtenir, en vertu de ces normes, un crédit pour l'expérience acquise, après vérification et évaluation de leur dossier par le comité mixte d'apprentissage. L'expérience professionnelle doit avoir été obtenue en vertu d'un programme d'apprentissage, de formation, de perfectionnement ou de recyclage et non dans une école professionnelle ou de métiers. Lorsque des agences gouvernementales existent, leurs constatations seront révisées par la comité mixte d'apprentissage.

ARTICLE 5 DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

Sauf indication contraire des paragraphes (a), (b) et (c) ci-dessous, un apprenti effectuera cinq périodes de formation et d'instruction de 1800 heures par période.

- a. Lorsque l'apprenti est diplômé d'une école secondaire de l'Ontario ou possède le niveau 12 d'éducation en anglais, mathématiques et sciences, il effectuera cinq périodes de formation et d'instruction de 1600 heures par période.
- b. Lorsque l'apprenti est diplômé en mécanique auto par une école secondaire de l'Ontario, il effectuera cinq périodes de formation et d'instruction de 1200 heures par période.
- c. Au Québec, l'apprenti participera au cours de formation et d'instruction prescrit par le comité mixte d'apprentissage et approuvé par l'agence gouvernementale autorisée.

ARTICLE 6 PÉRIODE L'ESSAI

Les 90 premiers jours d'emploi de tout apprenti seront considérés période d'essai. Pendant cette période, la convention d'apprentissage ne peut être annulée que par le comité mixte d'apprentissage. L'agence d'enregistrement sera avisée de telles annulations.

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

Les apprentis travailleront le même nombre d'heures et feront l'objet des mêmes dispositions concernant le surtemps que les employés qualifiés de la Compagnie. Lorsqu'il est demandé à un apprenti de faire du surtemps, il ne recevra un crédit de temps d'apprentissage que pour les heures réelles de travail. Les apprentis peuvent faire du surtemps sous réserve que la proportion d'apprentis et de compagnons établie par ces normes soit respectée.

ARTICLE 8 PROPORTIONS

Hamilton, Montréal

La proportion d'apprentis et de compagnons est de un apprenti pour six compagnons ou proportionnelle à ce rapport. En cas de mise à pied nécessaire, les apprentis sont mis à pied dans la même proportion.

Montréal

En cas de mise à pied, l'apprenti ne possède aucune ancienneté privilégiée et il est mis à pied en fonction de son ancienneté et de celle de tous les autres membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 9 MESURE DISCIPLINAIRES

Le comité mixte d'apprentissage a le pouvoir de prendre des mesures disciplinaires contre un apprenti et d'annuler à n'importe quel moment la convention d'apprentissage dudit apprenti pour des raisons:

- a. d'incapacité à apprendre;
- b. d'instabilité;
- c. de travail insatisfaisant;
- d. de manque d'intérêt pour le travail ou l'instruction;
- e. d'absences répétitives aux classes d'instruction.

ARTICLE 10 SALAIRE

Les apprentis de chacun des métiers couverts par les présentes normes recevront un salaire dont l'augmentation progressive est la suivante:

Périodes de 1800 heures

- 1^{re} période: 60% du salaire du compagnon
- 2^e période: 65% du salaire du compagnon
- 3^e période: 75% du salaire du compagnon
- 4^e période: 85% du salaire du compagnon
- 5^e période: 95% du salaire du compagnon

Les taux ci-dessus s'appliquent aux apprentis de la province du Québec effectuant les périodes de formation équivalentes.

Périodes de 1600 heures

- 1^{re} période: 70% du salaire du compagnon
- 2^e période: 75% du salaire du compagnon
- 3^e période: 80% du salaire du compagnon
- 4^e période: 85% du salaire du compagnon
- 5^e période: 95% du salaire du compagnon

Périodes de 1200 heures

- 1^{re} période: 75% du salaire du compagnon
- 2^e période: 80% du salaire du compagnon
- 3^e période: 85% du salaire du compagnon
- 4^e période: 90% du salaire du compagnon
- 5^e période: 95% du salaire du compagnon

Le taux du compagnon est défini comme étant la moyenne des taux de mécanicien de classes A et B.

Les apprentis ayant reçu un crédit pour expérience d'apprentissage recevront, après avoir signé la convention d'apprentissage, le salaire de la période pour laquelle leur crédit les a avancés.

Lorsqu'un apprenti a terminé la formation requise, il doit au moins recevoir le salaire d'un mécanicien de classe «A», après approbation de sa fin de formation par le comité mixte d'apprentissage.

ARTICLE 11 INSTRUCTION OFFERTE ET ASSIDUITÉ AUX COURS

a. Cours d'instruction en école pour les apprentis

Tout apprenti devra assister à la formation en école prévue par le ministère provincial du travail ou à toute autre méthode de formation approuvée d'un commun accord et permise par la province concernée.

b. Sanction en cas de manque d'assiduité aux cours

En cas de manque d'assiduité aux cours de la part d'un apprenti, le comité mixte peut suspendre ou annuler sa convention d'apprentissage et la Compagnie accepte par les présentes d'exécuter les instructions dudit comité à ce sujet.

Le service d'apprentissage du ministère du travail de la province concernée et le Syndicat international TUA seront avisés de ladite annulation, celle-ci annulant le droit de l'apprenti à être étudiant.

c. Un apprenti obligé par statut ou pour toute autre raison de prendre un congé de disponibilité de la Compagnie pour suivre les cours d'une école professionnelle accréditée par la province concernée ne perd, pour cette raison, aucune partie de son salaire. La Compagnie paie la différence entre le salaire régulier réel que l'apprenti aurait reçu pour son travail en équipe de jour et le montant de l'allocation versée par le gouvernement et à laquelle il a droit.

La Compagnie paiera l'apprenti comme suit:

1. 100% de la différence lorsqu'il suit les cours de l'école professionnelle;
2. l'apprenti doit fournir une preuve satisfaisante des allocations et de leur montant qu'il a droit de recevoir du gouvernement lorsqu'il suit les cours de l'école professionnelle;
3. La différence sera calculée, payée de façon hebdomadaire et envoyée à l'apprenti le jour normal de sa paie, à moins d'un arrangement contraire approuvé par le comité mixte.

ARTICLE 12 COMITÉ MIXTE D'APPRENTISSAGE

Un comité mixte d'apprentissage est par les présentes établi selon la définition de l'article 1. Ce comité sera composé d'un nombre pair de membres dont une moitié représentera le Syndicat et l'autre moitié la Compagnie. Le comité élira un président et un secrétaire. Lorsque le président est membre de la Compagnie, le secrétaire doit être membre du Syndicat, et vice versa. Le comité se réunira au moins une fois par mois ou sur demande du président ou du secrétaire ou de tout groupe de deux membres du comité mixte.

Les devoirs du comité sont:

1. s'assurer que chaque apprenti éventuel assiste à une entrevue et comprenne bien les responsabilités qu'il doit accepter, ainsi que les avantages qu'il en recevra. Ceci permet au comité de désigner les personnes dirigeant les entrevues et qui ne doivent pas nécessairement être membres du comité;
2. accepter les demandes d'apprentissage après examen préalable par la Compagnie; maintenir une liste des postulants, par ordre chronologique de la date de leur demande de participation;
3. placer les apprentis sous contrat;
4. recevoir et prendre une décision sur toutes les questions concernant les apprentis et au sujet de leur apprentissage;
5. déterminer les possibilités de ne pas augmenter, comme prévu au barème, le salaire d'un apprenti au cas où ses progrès laissent à désirer;
6. proposer des suggestions constructives pour l'amélioration de la formation au travail;
7. communiquer les noms des apprentis diplômés à l'agence d'enregistrement et recommander qu'un certificat de fin d'apprentissage soit décerné après obtention satisfaisante des conditions d'apprentissage indiquées par les présentes. Aucun certificat ne sera délivré par l'agence d'enregistrement, à moins qu'il ne soit approuvé par le comité;
8. en règle générale, être responsable de l'administration des normes d'apprentissage à l'usine et de l'achèvement réussi de l'apprentissage par l'apprenti en vertu de ces normes.

ARTICLE 13 SURVEILLANCE DES APPRENTIS

Les apprentis seront sous la direction générale du surveillant des apprentis et sous la direction immédiate du contremaître du service auquel ils sont assignés. Le surveillant des apprentis est autorisé à muter les apprentis, d'un service à l'autre, selon le barème prédéterminé de formation professionnelle. Aucun apprenti ne peut être maintenu à un type de travail prédéterminé plus longtemps que la période prévue pour ledit type de travail, à moins qu'une permission par écrit n'en soit accordée par le comité mixte.

Le surveillant des apprentis, ou toute autre personne qui a reçu cette responsabilité de consultation avec le comité, doit préparer les formules appropriées de rapport à remplir par le contremaître qui procure aux apprentis direction, instruction et expérience. Le contremaître doit établir, au moins tous les trente jours, un rapport indiquant, au surveillant des apprentis, le travail et les progrès des apprentis placés sous leur surveillance. Ces rapports sont soumis au comité pour approbation ou désapprobation.

Lorsque le surveillant des apprentis estime qu'un apprenti manque d'intérêt ou n'a pas les possibilités de devenir un mécanicien compétent, il fait part au comité de tous les faits concernant cette affaire. Dans ce cas, il peut être accordé à un apprenti de continuer à l'essai en lui demandant de recommencer un programme ou une série de programmes spécifique, sous peine d'annulation de son contrat. L'agence d'enregistrement et le Syndicat international T.U.A. seront avisés de toutes les annulations et de leurs raisons.

ARTICLE 14 CONSEILLERS

Le comité peut demander aux agences ou organisations intéressées de désigner un représentant servant de conseiller. Il sera demandé aux conseillers de participer, sans droit de vote, aux réunions traitant de problèmes spéciaux ayant pour sujet la formation par apprentissage et concernant les agences qu'ils représentent.

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

Les apprentis exercent leur ancienneté dans leur propre groupe. Par exemple, s'il y a quatre apprentis et qu'une diminution de ce nombre soit nécessaire en raison d'un manque de travail, le premier embauché est le dernier débauché et le dernier débauché est le premier à être réembauché.

Après achèvement satisfaisant du programme d'apprentissage, il est accordé à l'apprenti la totalité de son ancienneté en tant que compagnon, à l'exception d'un ancien combattant qui, repris au travail et dont l'ancienneté avait été interrompue à la fin de son apprentissage, reçoit deux ans en tant que compagnon, plus la durée de son service militaire.

ARTICLE 16 CONVENTION D'APPRENTISSAGE

L'expression «convention d'apprentissage» désigne toute convention écrite entre la Compagnie et la personne employée en tant qu'apprenti, ladite convention devant être approuvée par le secrétaire du comité et inscrite à l'agence d'enregistrement et au Syndicat international T.U.A. Toute convention d'apprentissage établie en vertu de ces normes d'apprentissage doit contenir une clause indiquant que ces normes font partie de la convention et sont en vigueur comme si elles y étaient inscrites. Pour cette raison, il sera possible à tout apprenti de lire ces normes avant qu'il ne signe la convention d'apprentissage. Les personnes et organismes suivants recevront une copie de ladite convention:

1. l'apprenti;
2. la Compagnie;
3. le comité mixte d'apprentissage;
4. l'agence d'enregistrement;
5. le syndicat local;
6. le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique T.U.A.

ARTICLE 17 CERTIFICAT DE FIN D'APPRENTISSAGE

A la fin de l'apprentissage effectué en vertu des présentes normes d'apprentissage, le comité mixte d'apprentissage recommande au service d'apprentissage du ministère du travail de la province concernée de délivrer à l'apprenti un certificat de fin d'apprentissage. Aucun certificat ne sera délivré par le service d'apprentissage du ministère du travail, à moins qu'il ne soit approuvé par le comité mixte d'apprentissage.

ARTICLE 18 MODIFICATION DES NORMES

Les présentes normes d'apprentissage peuvent être modifiées ou un nouveau programme ajouté à n'importe quel moment, après accord mutuel entre la Compagnie et le Syndicat, sous réserve qu'aucun changement apporté ne puisse modifier aucune convention d'apprentissage en vigueur à la date de ladite modification, sans le consentement écrit de l'apprenti; et sous réserve que ladite modification ou addition soit soumise à l'agence d'enregistrement et au Syndicat international T.U.A. dans le but de déterminer si ce changement satisfait aux normes établies par l'agence d'enregistrement et le syndicat international. Une copie des dites modifications sera fournie à chaque apprenti employé par la Compagnie.

ARTICLE 19 ALLOCATION D'OUTILLAGE

- a. La Compagnie accordera à chaque apprenti, en plus de son salaire normal, une allocation d'outillage suivant le barème ci-dessous:
- au cours de la 1^{re} période d'apprentissage: \$50.00
 - au cours de la 2^e période d'apprentissage: \$50.00
 - au cours de la 3^e période d'apprentissage: \$50.00
 - au cours de la 4^e période d'apprentissage: \$50.00
- b. Ces montants, considérés comme étant des allocations, doivent être utilisés par l'apprenti dans le but d'acheter l'outillage nécessaire à son métier. Le comité mixte désignera l'outillage que l'apprenti doit acheter et, le cas échéant, l'aidera à effectuer lesdits achats.
- c. Au début des cours, chaque apprenti recevra une boîte à outils appropriée. Cette boîte ainsi que les outils achetés avec les allocations accordées deviendront la propriété de l'apprenti lorsqu'il aura accompli avec satisfaction une (1) année d'apprentissage.
- d. Aucune allocation d'outillage n'est prévue pour la durée accordée à l'apprenti en vue d'acquérir son expérience, selon les indications de l'article 4.

ARTICLE 20 GÉNÉRALITÉS

Lorsqu'un différend ne peut être réglé avec satisfaction à l'intérieur du comité, l'une des parties peut demander à l'agence d'enregistrement d'étudier l'affaire. Lorsqu'un règlement satisfaisant du différend ne peut être obtenu, les dispositions de la convention principale concernant les différends s'appliquent.

Sous réserve d'une modification par le comité mixte et approbation par toute agence gouvernementale autorisée, les différents travaux indiqués ci-dessous avec leur pourcentage de temps à utiliser pour chaque travail différent seront considérés comme étant le programme acceptable de formation.

<u>PROGRAMME D'APPRENTISSAGE POUR MÉCANICIEN DE VÉHICULES AUTOMOBILES</u>	<u>POURCENTAGE DE TEMPS</u>
Châssis et ressorts	5%
Essieu avant et direction	8%
Ensemble de différentiel et ensemble de pont arrière	9%
Boîte de vitesses et embrayage	10%
Moteurs (à essence et diesel)	20%
Freins	
a. pneumatiques)	
b. mécaniques)	
c. hydrauliques)	4%
d. à dépression)	
Mise au point, y compris carburation et allumage	9%
Equipement électrique	7%
Refroidissement	2%
Circuit d'alimentation diesel	1%
Travaux divers	<u>25%</u>
	100%

Le 24 février 1972

Directeurs des centres
Directeurs de service des centres
Centres de la rue St-Jacques et de Ville d'Anjou

Au cours de nos récentes négociations syndicales, la Compagnie a accepté de maintenir M. Lennox Joseph en équipe de jour.

Cet engagement n'est pris que pour la durée de la présente convention, et aussi longtemps que M. Joseph détient une poste d'administrateur du syndicat local 698 de la T.U.A.

Il est également convenu que les réunions d'employés ayant lieu le soir ne seraient tenues que sur une base bénévole et seulement à des fins d'information. La durée de ces réunions ne dépassera pas deux heures et la Compagnie fournira le repas du soir.

La Compagnie convient également qu'il ne faut pas dépasser, au centre de service, le nombre d'aides que nous avons à la date de signature de la convention, sauf après accord mutuel.

R. Letourneau
Directeur régional

Copies: MM. L.P. Breton
R. Paquette
Jacques Vanier, Rep. du Synd. Int. T.U.A.
Lennox Joseph
Mlle T. Boileau



INTERNATIONAL HARVESTER
CANADA

le 15 décembre 1975

M. J. L. Hiller
Représentant International
T.U.A.

Cher M. Hiller,

Objet: Article 17.04 - Camions servant
à la collection des ordures

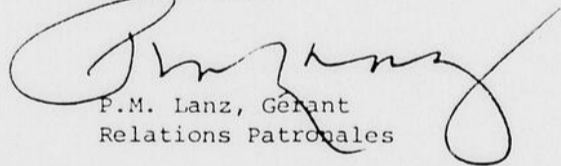
La direction reconnaît l'inquiétude des membres face à des mesures disciplinaires pour refus de travailler sur un camion servant à la collection des ordures considéré par le mécanicien comme présentant une condition non sanitaire.

Vu cette inquiétude, une copie de cette lettre est envoyée à la direction du centre de service demandant que l'assignation de tel travail se fasse avec discrétion et discernement.

Advenant un différend, la personne concernée peut demander au comité d'usine d'intercéder avant de commencer à travailler sur le camion. Dans tel cas, la décision reviendra au gérant de service. Si cette décision ne règle pas le différend de façon satisfaisante, on demandera au gérant du centre de vente et de service de prendre la décision.

Nous espérons que cette méthode empêchera tels différends de se changer en griefs.

Bien à vous,



P.M. Lanz, Gérant
Relations Patronales

ma



INTERNATIONAL HARVESTER
CANADA

le 16 février 1976

M. J. Hiller
Président
Comité de Négociations
Convention Maitresse T.U.A.

Assurance-Chômage

Cher M. Hiller,

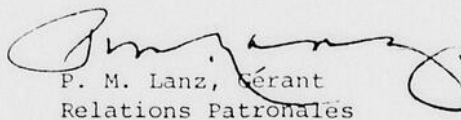
La présente est pour confirmer l'entente intervenue pendant nos négociations 1975/1976 concernant le sujet précité.

Selon les disposition de la loi sur l'assurance-chômage, un employeur peut profiter d'une réduction de prime d'assurance-chômage si le plan de prestations pour incapacité offert à ses employés rencontre certaines normes minimum établies par la Commission d'Assurance-Chômage.

Cette réduction s'applique en 1976 aux primes d'assurance-chômage pour tous les employés à Ottawa, Hamilton, Calgary, Saint-Jacques et Ville d'Anjou.

Par conséquent, la compagnie consent, conformément à la loi sur l'assurance-chômage, à ce qu'un employé profite de la réduction de la prime payée par l'employeur dans la proportion de 5/12. Les gains de chaque employé en 1976 seront augmentés à chaque période de paye d'un montant égal à .1667 pourcent de ses gains assurables pour l'assurance-chômage jusqu'au maximum pour 1976. Ces paiements seront sujets aux déductions habituelles pour Plan de Pension Canada/Quebec, assurance-chômage et impôt.

Bien à vous,



P. M. Lanz, Gérant
Relations Patronales

ma



INTERNATIONAL HARVESTER
CANADA

le 22 février 1976

M. J. L. Hiller
Représentant international
T. U. A.

Cher Monsieur Hiller,

Systeme métrique - Centres de Vente et de
Service de Camions à Hamilton, Ottawa,
Montréal et Calgary

La présente est pour confirmer l'entente intervenue pendant nos négociations 1975/1976 se rapportant aux centres de vente et de service précités.

Si le système métrique était adopté au Canada pendant la durée de la convention collective courante, la compagnie discutera, à la demande du syndicat, le besoin de d'obtenir des outils appropriés au système métrique pour les employés.

Bien à vous,

P. M. Lanz,
Gérant
Relations Patronales

ma

Le 12 août 1976

MM. J. Hiller
J. Fortin
Représentants du Syndicat international T.U.A.

OBJET: PROGRAMME D'APPRENTISSAGE - SALLE D'OUTILLAGE

La présente confirme l'entente entre le Syndicat T.U.A. et International Harvester en ce qui concerne la question en objet.

La Compagnie convient qu'aux fins du programme de formation de l'apprenti au métier de mécanicien, une partie de la formation se déroulera dans la salle d'outillage.

P.M. Lanz, Directeur
Relations avec les employés

Copies: MM. N.E.Boyd
S.T.Macadam
R.E.Letourneau

Le 12 août 1976

MM. J. Hiller
J. Fortin
Représentants du Syndicat international T.U.A.

OBJET: PROGRAMME D'APPRENTISSAGE - SALLE D'OUTILLAGE

La présente confirme l'entente entre le Syndicat T.U.A. et International Harvester en ce qui concerne la question en objet.

Pour l'année fiscale 1976, la Compagnie accepte d'indiquer, sur la fiche T-4 des employés, le montant des cotisations syndicales payées par chaque employé.

P. M. Lanz, Directeur
Relations avec les employés

Copies: MM. R.E.Letourneau
N.E.Boyd
S.T.Macadam

Le 22 septembre 1978

Messieurs J. Hiller
J. Fortin
Représentants du Syndicat international T.U.A.

OBJET: ASSURANCE COLLECTIVE MALADIE ET ACCIDENT

Ainsi que convenu dans les négociations actuelles, la présente contitue une lettre d'entente. La Compagnie reconnaîtra toute demande d'assurance-accident du travail dont le paiement peut être retardé et, sur demande, un employé peut avoir droit aux prestations hebdomadaires maladie et accident.

L'employé doit signer une convention de cession par laquelle il accepte de rembourser la compagnie d'assurance-vie Aetna/Excelsior jusqu'à concurrence des prestations versées par la compagnie d'assurance-vie Aetna/Excelsior pour la même blessure ou maladie pour laquelle des prestations sont versées par ou en vertu d'une loi des accidents du travail.

M. E. De Anna, Directeur
Affaires syndicales

Le 22 septembre 1978

Messieurs J. Hiller
J. Fortin
Représentants du Syndicat international T.U.A.

M. A. WHYTE - SYNDICAT T.U.A. LOCAL 525 - MEMBRE DE CONSEIL
D'ADMINISTRATION

La présente confirme notre entente obtenue au cours des négociations de contrat syndical et par laquelle la Compagnie accepte de conserver M. A. Whyte dans l'équipe de jour pendant la durée de la présente convention, ou pendant la période où M. Whyte est membre du Conseil d'administration du syndicat, selon la période la plus courte.

M. E. De Anna, Directeur
Affaires syndicales

Le 22 septembre 1978

Messieurs J. Hiller
J. Fortin
Représentants du syndicat international T.U.A.

OBJET: CLASSIFICATION DES CONDUCTEURS DE CAMION - CENTRES DE
VENTES ET DE SERVICE DE ST-JACQUES ET DE VILLE D'ANJOU

La présente confirme notre entente obtenue au cours des récentes négociations et par laquelle les employés classés conducteurs de camion dont le nom est déjà encerclé de rouge, recevront l'augmentation de pourcentage négocié, aussi longtemps qu'ils appartiennent à cette classification pendant la durée de la présente convention.

Il est entendu que, comme par le passé, tout nouvel employé, embauché ou promu à la classification de conducteur de camion recevra le taux de salaire indiqué dans le barème de la section 11.02 (b) de la convention collective.

M. E. De Anna, Directeur
Affaires syndicales