

3/80

DÉPÔT

02709-4

Dépôt N°: 8 1 0 2 1 7 3

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	1512-6
Date	Signature: 80-11-13 Reception: 81-01-20	Durée	Du: 80-04-01 Au: 83-03-31
			Nombre de salariés régis par la convention collective
			6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Travailleurs, Unis de l'Automobile, l'Aéronautique, l'Astronautique et des Instruments Aratoires d'Amérique Local 1044 7811, Le-Hippolyte Lafontaine, R.203 Ville d'Anjou, H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant White Truck, A Division of White Motor Corporation of Canada Limited 2575, Dalton Sainte-Foy P. Québec

Att: M. Jacques Fortin, Rep. Unité de négociation

Tous les salariés de bureau à l'exception des vendeurs et des personnes automatiquement exclues par la Loi.

Le Commissaire Général du Travail

Région	03-03	Activité	6191-8	Affiliation	F.T.Q.
---------------	--------------	-----------------	---------------	--------------------	---------------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

On Denis Robert - 877-1353

[Signature]

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	81/03/02

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

02709-4

1512-06

81 JAN 20 11 12

CONVENTION COLLECTIVE

Cette convention est conclue ce 13 ième jour de
1980, par et entre:

La succursale de Québec, 2575 rue Dalton,
Ste-Foy, CAMIONS WHITE, une division de LA
COMPAGNIE WHITE MOTOR DU CANADA LIMITEE,

ci-après appelée "la compagnie",

- et -

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE
L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS AERAIRES
D'AMERIQUE (TUA), Section locale 1044,

ci-après appelé "le syndicat".

Durée de la convention: 1er avril 1980 au
30 mars 1983

SECTION BUREAU

ARTICLE I - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'établir et de maintenir des relations de travail ordonnées et un mode de convention collective entre la compagnie et ses employés, de fournir un mécanisme pour le règlement prompt et équitable des griefs, d'établir et de maintenir, pour tous les employés régis par les dispositions de cette convention, des conditions de travail, heures de travail, salaires et autres conditions d'emploi qui soient mutuellement satisfaisantes aux deux parties.

ARTICLE II - RECONNAISSANCE ET CHAMP D'APPLICATION

2.01 La compagnie reconnaît que le syndicat est le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés de la compagnie inclus dans l'unité de négociation décrite ci-après.

2.02 L'unité de négociation comprend tous les employés cléricaux de la compagnie à la succursale, à l'exception des vendeurs, salariés au sens du Code du Travail.

2.03 En tout temps pendant la durée de cette convention collective et de la manière qui y est prévue, la compagnie négociera avec les représentants officiels du syndicat dans le but de régler tout différend qui pourrait survenir après la signature de cette convention en rapport avec les salaires, les heures de travail, les conditions de travail et toute autre question affectant les employés régis par cette convention collective.

2.04 Un employé régi par cette convention collective et qui est transféré à une classification non régie par ladite convention ne sera plus, dès lors, régi par cette convention. S'il est par la suite transféré de nouveau à l'unité de négociation, il maintiendra l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation de laquelle il fut transféré mais n'aura pas le crédit de l'ancienneté accumulée alors qu'il n'était plus régi par cette convention. Il reprendra sa place dans l'unité de négociation d'après les droits d'ancienneté acquis au moment où il avait été transféré hors de l'unité de négociation.

2.05 Les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas du travail normalement fait par des employés de l'unité de négociation, sauf aux fins d'entraînement ou en cas d'urgence.

Un employé membre de l'unité de négociation absent de son travail sera considéré comme un cas d'urgence aux fins de ce paragraphe.

Cependant, ce paragraphe n'empêchera pas les employés actuels de l'unité de négociation, ou leurs remplaçants, d'accomplir le genre de travail de l'unité de négociation qu'ils accomplissaient avant la signature de cette convention, pourvu que le travail de l'unité de négociation accompli par de tels employés exclus de l'unité de négociation ne sera pas augmenté de manière à causer une mise-à-pied ou à empêcher l'embauchage qui serait nécessaire de tout nouvel employé dans l'unité de négociation.

ARTICLE III - NON-DISCRIMINATION

3.01 La compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination ou coercition dans l'entraînement, la reclassification, la promotion, le transfert, la mise-à-pied, la discipline ou le congédiement des employés, conditions de travail, ou dans l'exercice des fonctions de la direction ou de toute autre façon à cause de leurs activités syndicales, opinion politique, âge, race, croyance, couleur, origine nationale, statut matrimonial ou nombre de personnes à leur charge, ou dans l'exercice des droits de la gérance.

3.02 Le syndicat s'engage à n'exercer aucune discrimination, coercition, contrainte ou influence envers un employé parce qu'il est membre ou non du syndicat ou à cause de ses activités ou de son manque d'activité dans n'importe quelle organisation ouvrière.

ARTICLE IV - DROITS DE LA GERANCE

4.01 Le syndicat reconnaît le droit de la compagnie de diriger et d'opérer son entreprise dans tous les domaines en conformité avec ses engagements et ses responsabilités, y compris le droit d'engager les employés, de leur accorder des promotions, de les transférer, de les réduire à un rang inférieur, de les mettre à pied et de les suspendre, congédier ou de prendre toute autre mesure disciplinaire pour juste cause, sous réserve du droit de l'employé de soumettre un grief de la manière et dans la mesure prévues aux présentes.

ARTICLE V - REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 La compagnie reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de désigner d'une autre façon, parmi les membres du syndicat local, un comité syndical composé de deux (2) membres, l'un d'entre eux agissant comme président.

La compagnie reconnaît que ledit comité est mandaté pour s'occuper de tout grief ou de négocier sur toute question appropriée survenant de temps à autre pendant la durée de la convention, y compris la négociation de ses modifications.

5.02 Le syndicat convient de fournir à la compagnie le nom des membres du comité syndical et des officiers du syndical local, et de maintenir cette liste à date en tout temps.

5.03 Avant de quitter son travail régulier pour assumer des responsabilités au nom du syndicat, un membre du comité syndical doit prévenir son supérieur immédiat qu'il doit s'occuper d'un grief et doit obtenir la permission pour vaquer à ses obligations syndicales. Une telle permission ne sera pas refusée de façon déraisonnable.

Il est convenu qu'un seul membre du comité syndical représentant la succursale de Montréal et un seul membre représentant la succursale de Québec seront présents aux rencontres avec la direction à un échelon inférieur au gérant de succursale et aux séances de négociation de la convention.

5.04 En conformité avec cette entente, la compagnie maintiendra le salaire de ces employés, à leur taux régulier de paie, durant leurs heures de travail régulières, pour le temps passé, conformément aux dispositions du paragraphe 5.03, à s'occuper de griefs et de négociations contractuelles, à l'exception des rencontres avec un conciliateur ou d'un conseil. Tout différend découlant de ce qui précède pourra être soumis au mode de règlement des griefs.

5.05 Un ou plusieurs représentants internationaux du syndicat peuvent assister et participer à toute rencontre entre le comité syndical et la compagnie.

5.06 La compagnie et le syndicat conviennent que des rencontres seront convoquées à des dates choisies d'un commun accord chaque fois qu'il sera nécessaire de discuter de questions d'intérêt commun relevant de la présente convention collective. La compagnie et le syndicat s'engagent à soumettre l'ordre du jour des questions à discuter au moins trois (3) jours avant la date de chacune de ces rencontres.

5.07 La compagnie procurera de l'espace sur un tableau d'affichage situé à un endroit convenable aux deux parties, pour l'affichage par le syndicat d'avis sur les activités syndicales et des documents relatifs à l'éducation. Toute affiche doit être signée par un officier autorisé par le syndicat et doit être approuvée par la direction locale avant d'être affichée.

5.08 La compagnie accordera des permis d'absence sans paie à pas plus d'un (1) employé à la fois en vue de participer aux activités syndicales légitimes, y compris la délégation aux congrès, et l'ancienneté s'accumulera durant une telle absence.

Le nombre total de jours d'absence permis en vertu de cette disposition sera au maximum de trente (30) jours ouvrables durant chaque année du calendrier civil.

Chaque fois que ce sera possible, les requêtes syndicales pour de tels permis d'absence seront soumises à la compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant le début du permis d'absence.

Il est convenu que ce qui précède ne restreindra pas l'octroi de permis d'absence pour participer aux négociations contractuelles et aux séances d'arbitrage.

5.09 Sur demande du syndicat, la compagnie accordera un permis d'absence d'un an à un employé nommé par le syndicat afin de participer à des activités syndicales extérieures, incluant une nomination comme membre du personnel du syndicat local ou du syndicat international. Une telle requête pour permis d'absence devra être soumise au moins six (6) semaines avant le début du permis d'absence. Ce permis d'absence sera considéré comme temps travaillé pour l'application de la présente convention, sauf qu'il sera sans aucun salaire ni éligibilité aux bénéfices d'assurance-groupe. Le comité syndical donnera six (6) semaines d'avis à la compagnie avant la terminaison d'un tel permis d'absence. A l'expiration d'un tel permis d'absence, l'employé retournera à son occupation ou à une occupation similaire en rapport à son ancienneté et il recevra alors le taux prévalant dans cette occupation.

Sur demande de l'employé, ce permis d'absence sera prolongé d'année en année à condition que toutes les autres dispositions de ce paragraphe continuent à s'appliquer.

5.10 Entrer en vigueur le 1er avril, 1981.

La compagnie convient de verser à une caisse spéciale un cent (1¢) l'heure par employé pour toutes les heures rémunérées dans le but de fournir des congés payés de perfectionnement. Lesdits congés payés de perfectionnement auront pour but de rehausser la compétence de l'employé dans les divers aspects des fonctions syndicales. Lesdites sommes seront versées trimestriellement à une caisse en fidéicomis établie par le syndicat International des TUA et elles seront envoyées par la compagnie au siège social de la région québécoise au 7811 Louis H. Lafontaine, Suite 203, Anjou, Québec, H1K 4E4.

La compagnie convient en outre qu'elle accordera aux membres de l'unité de négociation choisis par le Syndicat pour suivre lesdits cours, un congé non payé pour les vingt (20) jours de cours, plus le temps du voyage, si nécessaire, ledit congé devant s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé. Les employés ayant obtenu ce congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et des droits aux autres avantages pendant ledit congé.

Lesdits permis d'absence seront sujets aux conditions suivantes:

1. La compagnie accordera des permis d'absence sans paie à pas plus d'un (1) employé au même moment.
2. Le syndicat fera la demande par écrit pour lesdits congés, au moins un mois d'avance.

ARTICLE VI - SECURITE SYNDICALE

6.01 Comme condition de son emploi, chaque employé inclus dans l'unité de négociation doit devenir membre en règle du syndicat et le demeurer pendant toute la durée de cette convention.

6.02 La compagnie s'engage à déduire de la paie de chaque employé régi par cette convention une somme équivalente à la cotisation syndicale et au droit d'entrée, s'il y a lieu.

6.03 Les nouveaux employés sont régis par cet article dès leur date d'embauche et la compagnie s'engage alors à faire la retenue prévue au paragraphe 6.02. Les employés exclus de l'unité de négociation mais qui y seraient transférés sont régis par cet article à partir de la date de leur transfert à l'unité de négociation.

6.04 La retenue prévue ci-dessus est faite sur la première paie de chaque mois. Toutefois, la déduction du droit d'entrée, lorsqu'il y a lieu, est faite sur la deuxième paie du mois concerné. La compagnie remet mensuellement par chèque au secrétaire-trésorier de la section locale avant le dix (10) du mois suivant, les montants ainsi retenus avec un état de compte indiquant le montant prélevé de chaque employé et le nom de celui-ci. Le syndicat informe la direction du montant de la cotisation syndicale et du droit d'entrée.

ARTICLE VII - MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Un grief est défini comme toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

Les griefs seront examinés et réglés pendant les heures de travail.

7.02 Première étape:

Tout employé ayant un grief le soumettra d'abord à un membre du comité syndical, lequel le présentera par écrit au gérant d'affaires dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident causant le grief. Le gérant d'affaires s'occupera du grief et, au plus tard la troisième (3e)

journée ouvrable de la date à laquelle le grief lui a été soumis, répondra par écrit au membre du comité syndical.

7.03 Deuxième étape:

Si la décision du gérant d'affaires n'est pas satisfaisante pour l'employé ou le syndicat, le grief, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse à la première étape, sera alors soumis par écrit, pour décision, au gérant de la succursale. Après étude appropriée de la cause du grief, la décision du gérant de la succursale ou de son délégué sera remise par écrit au comité syndical, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

7.04 Troisième étape:

Si la décision de la direction n'est pas satisfaisante pour l'employé ou le syndicat, on pourra, dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision, en appeler par écrit à la direction. Cet appel sera soumis à un arbitre impartial choisi par les parties aux présentes ou, si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre impartial dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception par la compagnie de l'avis d'appel, ou durant toute période additionnelle agréée par les parties, à un arbitre impartial désigné par le Ministre provincial du Travail. La décision de l'arbitre impartial sera finale et liera les deux parties. Les honoraires et frais de l'arbitre impartial seront payés à parts égales par les deux parties.

7.05 L'arbitre n'a pas l'autorité de modifier ou de changer aucune disposition de cette convention, ni d'y substituer toute nouvelle disposition ni de rendre une décision nettement incompatible avec les termes et dispositions de cette convention, ou de statuer sur une question non régie par cette convention. Cependant, dans un grief impliquant une pénalité, l'arbitre a le pouvoir de modifier cette pénalité de façon qui serait, selon lui, juste et équitable.

7.06 Des dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en cause d'avoir accès à la succursale pour visiter les opérations impliquées et rencontrer les témoins nécessaires.

7.07 Dans un cas de suspension ou de congédiement d'un employé, celui-ci doit avoir l'opportunité de s'entretenir avec un membre du comité syndical, dans le particulier, pendant une période de temps raisonnable, avant de quitter l'établissement. Si le syndicat soumet un grief contre la suspension ou le renvoi, une rencontre aura lieu entre le comité syndical et la direction. Si le grief n'est pas réglé lors de cette rencontre, il pourra alors être soumis à l'arbitrage en conformité avec le paragraphe 7.04, et la décision sera finale et liera les deux parties.

7.08 Lorsque le syndicat prétend que la compagnie a violé ou mal interprété cette convention, un grief général peut être soumis par écrit au gérant de la succursale, à condition qu'il soit présenté dans les dix (10) jours ouvrables d'une telle violation. A défaut d'un règlement satisfaisant, ce grief peut alors être soumis à un arbitre tel que prévu aux présentes.

ARTICLE VIII - AUCUNE GREVE OU LOCKOUT

8.01 Le syndicat convient qu'il n'y aura ni grève ni autre forme d'action concertée ou collective qui arrêterait ou nuirait à l'accomplissement normal du travail pendant la durée de cette convention. La compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera un lock-out des employés pendant la durée de cette convention.

8.02 Lorsqu'un employé refuse de franchir une ligne de piquetage légalement établie chez un client, un fournisseur ou une entreprise commerciale de transport, une telle action ne sera pas considérée comme une violation de cette convention.

ARTICLE IX - ANCIENNETE

9.01 Les règles relatives à l'ancienneté ont essentiellement comme objet de fournir aux employés une mesure équitable de sécurité d'emploi basée sur la durée de service à l'emploi de la compagnie.

9.02 Après avoir complété quatre-vingt-dix (90) jours (de calendrier) de service dans l'unité de négociation du bureau durant n'importe quelle période de douze (12) mois consécutifs, un employé aura le droit d'avoir son nom inscrit sur la liste d'ancienneté. Les employés seront considérés comme étant en probation jusqu'à ce qu'ils deviennent éligibles à la liste d'ancienneté, tel que prévu aux présentes.

9.03 Un employé probonnaire peut être congédié sans avoir le droit de formuler un grief contre ce congédiement.

9.04 Un employé revenant au service de la compagnie après avoir perdu son ancienneté sera considéré comme un employé en probation et sera assujetti aux dispositions des paragraphes 9.02 et 9.03.

9.05 Le nom de tous les employés apparaîtra sur la liste d'ancienneté dans l'ordre de leur date d'embauchage respective. La date d'embauchage de tout employé dont le nom est placé sur la liste d'ancienneté après avoir été en service pendant quatre-vingt-dix (90) jours non consécutifs au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs sera considéré comme la date précédant de quatre-vingt-dix (90) jours celle à laquelle il acquiert son ancienneté.

9.06 La compagnie fournira au syndicat une (1) copie de chacune des listes d'ancienneté, lesquelles seront révisées par la compagnie à tous les six (6) mois. La liste d'ancienneté sera affichée en permanence aux tableaux d'affichage de la succursale.

9.07 Lorsque le nom d'un employé ayant des droits d'ancienneté et régi par cette convention est supprimé de la liste de paie, la compagnie en informera par écrit le président du comité syndical dans les vingt-quatre (24) heures.

9.08 Un employé perdra ses droits d'ancienneté:

- i) s'il quitte volontairement le service de la compagnie;
- ii) s'il est congédié et n'est pas, par la suite, réintégré dans son emploi;
- iii) s'il est absent de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs à moins d'avoir une excuse valable;
- iv) si, après une mise-à-pied, il ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs suivant un avis de rappel au travail envoyé par courrier recommandé à son adresse telle qu'elle apparaît aux dossiers de la compagnie, à moins d'avoir une raison valable pour ne pas rentrer au travail;
- v) si, à moins d'excuse valable, il ne se présente pas au travail dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'expiration d'un permis d'absence;
- vi) s'il a, au moment de cette mise-à-pied, moins de trois (3) années d'ancienneté et qu'il est mis à pied pendant quinze (15) mois consécutifs;
- vii) s'il a plus de trois (3) ans d'ancienneté et qu'il est mis à pied pendant une période continue égale à l'ancienneté acquise au moment de la mise-à-pied.

9.09 Lorsqu'il est nécessaire de réduire la main-d'oeuvre, la méthode suivante sera suivie:

- i) tous les employés en probation seront mis à pied;
- ii) s'il est nécessaire de réduire davantage la main-d'oeuvre, les employés ayant le moins d'ancienneté seront mis à pied;

iii) ladite méthode ne sera appliquée que si les autres employés ayant de l'ancienneté et demeurant au travail ont l'habilité et l'expérience requises et acceptent de faire le travail devant être accompli ou sont capables, durant une période d'entraînement de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, d'acquérir l'habilité et l'expérience requises, autrement un employé ayant moins d'ancienneté pourra être gardé au travail;

iv) aucun employé ne peut utiliser les dispositions du paragraphe 9.09 pour obtenir une occupation d'un niveau de salaire supérieur.

9.10 Quelle que soit leur ancienneté, les employés dans les postes suivants, au sein du syndicat dans l'ordre suivant, seront gardés au travail avec l'ancienneté préférentielle aussi longtemps qu'il y aura du travail disponible qu'ils soient capables et acceptent de faire:

1. Le président du comité syndical.
2. Membres du comité syndical.
3. Officiers élus du syndical local.

9.11 La compagnie devra donner à tous ses employés ayant des droits d'ancienneté un avis de cinq (5) jours ouvrables, à défaut le salaire correspondant, avant d'effectuer une mise-à-pied. Une liste des employés devant être mis à pied sera remise au comité syndical un (1) jour ouvrable avant que tel avis soit donné aux employés.

9.12 Un employé dont le nom reste sur la liste d'ancienneté pendant une mise-à-pied accumule de l'ancienneté pendant cette période.

9.13 Lorsqu'il y a augmentation de la main-d'oeuvre, les employés mis à pied et ayant des droits d'ancienneté seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté, celui ayant le plus d'ancienneté étant rappelé en premier lieu, pourvu que ces employés aient l'habilité et l'expérience requises et acceptent de faire le travail devant être accompli ou sont capables, durant une période d'entraînement de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier d'acquérir l'habilité et l'expérience requises; autrement, un employé ayant moins d'ancienneté pourra être rappelé au travail.

9.14 Lorsqu'il y a un poste vacant ou création d'un nouvel emploi dans l'unité de négociation, sauf s'il s'agit d'une occupation du niveau de salaire le plus bas, ce poste vacant ou nouvel emploi sera affiché au tableau d'affichage pendant trois (3) jours ouvrables successifs.

Les candidatures pour remplir ce poste vacant ou nouvel emploi seront soumises dans lesdits trois (3) jours et elles seront prises en considération en fonction de l'ancienneté des postulants qui ont l'aptitude et la compétence voulues pour accomplir le travail requis par le nouveau poste. Les membres du comité syndical peuvent présenter des candidatures au nom d'employés absents du travail pour des motifs légitimes. Et pour cette raison, la compagnie remettra au président du comité syndical la liste des employés absents.

La compagnie donnera par écrit au président du comité syndical le nom de tous les postulants au poste vacant ou nouvel emploi dans l'unité de négociation et indiquera le nom du postulant choisi dans les dix (10) jours après affichage ou plus longtemps par entente mutuelle entre les parties.

En cas de conflit quant aux qualifications et à l'aptitude d'un employé tel que mentionné ci-dessus, l'employé visé aura quinze (15) jours ouvrables pour prouver qu'il a l'aptitude et la compétence voulues pour exécuter le travail requis.

9.15 La compagnie convient que les transferts et réduction à un rang inférieur à l'intérieur de l'unité de négociation seront basés sur l'habileté et la compétence. Ces facteurs étant relativement égaux, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

9.16 Par entente mutuelle entre le comité syndical et la direction, une exception aux dispositions d'ancienneté de cette convention collective pourra être faite en faveur d'un employé victime d'invalidité majeure.

ARTICLE X - TAUX DE SALAIRE ET CLASSIFICATION DES TACHES

10.01 Tout employé de l'unité de négociation ayant des droits d'ancienneté recevra une rémunération hebdomadaire minimale égale à la rémunération d'une semaine régulière de travail. Cependant, toute absence de l'employé pendant la semaine réduit proportionnellement une telle garantie hebdomadaire.

10.02 Le paiement des salaires se fera pendant les heures de travail le jeudi, à toutes les semaines.

La paie sera calculée jusqu'au et y compris le samedi de la semaine précédente.

Lorsqu'il y a une erreur de plus de vingt dollars (\$20.00) dans un chèque de paie d'un employé, la compagnie convient qu'elle émettra un chèque supplémentaire le plus tôt possible.

10.03 La classification des tâches et les taux de salaire sont contenus dans l'annexe "A" attachée aux présentes et qui forme partie de cette convention.

10.04 Le syndicat reconnaît le droit de la direction de la compagnie de classer tous les employés en tenant compte de leur habilité, de leur efficacité et de leur valeur pour la compagnie sujet, cependant, au droit de l'employé concerné de loger un grief de la manière et dans la mesure prévues à l'article VII.

10.05 La compagnie convient de procéder deux fois par an à la révision de la classification des employés en conformité avec le barème des taux stipulé à la classification des tâches et taux de salaire de l'annexe "A". Une liste de toutes les classifications et des taux sera remise au comité et cette liste devra être révisée une fois par six (6) mois.

10.06 Aux fins de cette convention, toute addition ou réduction de la paie brute résultant de travail supplémentaire ou de perte de temps sera basée sur un taux horaire obtenu en divisant le salaire hebdomadaire de l'employé par trente-cinq.

10.07 Toute partie du salaire d'un employé à partir du taux statutaire le plus élevé jusqu'au taux maximal prévu à l'annexe "A" et incluant ledit taux maximal, continuera à être payée à l'employé lorsque des augmentations générales sont appliquées, pourvu que l'employé reste au même niveau de salaire.

10.08 Au cas où un employé est transféré en permanence d'un niveau de salaire à un autre niveau supérieur, l'employé sera payé au taux statutaire le plus bas, au nouveau niveau de salaire, qui serait égal ou supérieur à son taux de salaire au moment du transfert.

10.09 Au cas où un employé est transféré en permanence d'un niveau de salaire à un autre niveau inférieur, l'employé sera payé au taux statutaire le plus élevé, au nouveau niveau de salaire, qui serait inférieur à son taux de salaire au moment du transfert.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail sera de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi inclusivement, en cinq (5) jours de sept (7) heures chacun.

Montréal seulement:

L'horaire de travail sera: 8.30 a.m. à midi
1.00 p.m. à 4.30 p.m.

Les heures de la téléphoniste pourraient être cédulées entre 8.30 a.m. et 5.00 p.m.

Québec seulement:

L'horaire de travail sera: 8.30 a.m. à midi
1.00 p.m. à 4.30 p.m.

11.02 Une période de repos de dix (10) minutes pour chaque moitié de journée de travail sera accordée à chaque employé, le temps de chaque période de repos étant convenu mutuellement par la compagnie et le syndicat.

11.03 La compagnie accordera à chaque employé une période de cinq (5) minutes pour se laver avant la fin de la première moitié d'équipe, et une période de dix (10) minutes pour se laver avant la fin de l'équipe.

ARTICLE XII - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

12.01 Tout travail accompli en surplus ou en dehors des horaires de travail agréés par les parties aux présentes sera rémunéré comme suit:

a) du lundi au samedi inclusivement

- temps et demi du taux régulier pour les quatre (4) premières heures durant n'importe quelle journée;
- temps double du taux régulier après les quatre (4) premières heures durant n'importe quelle journée.

b) le dimanche

- temps double du taux régulier.

Aux fins du paragraphe 12.01 a), le travail supplémentaire se continuant la journée suivante sera considéré comme ayant été accompli la journée précédente.

12.02 Le travail supplémentaire est normalement volontaire mais il est reconnu par les deux parties à cette convention que du travail supplémentaire peut être nécessaire pour rencontrer les temps-limite de la compagnie.

Il est convenu que des employés, s'il est jugé nécessaire, accompliront suffisamment de travail supplémentaire pour rencontrer ces temps-limite.

12.03 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après sa journée régulière de travail et après avoir quitté l'établissement, ou est appelé au travail le samedi, le dimanche ou une fête payée, il bénéficiera d'un minimum de quatre (4) heures à son taux applicable de temps supplémentaire, en plus de ses frais réels de transport. S'il utilise sa propre voiture, on lui paiera un montant équivalent au coût d'un taxi de et à son domicile. En aucun cas l'allocation de transport ne dépassera sept dollars et demi (\$7.50).

12.04 Si un employé travaille une heure et demi (1h½) de temps supplémentaire ou plus après la fin de son équipe, il recevra une allocation de repas de deux dollars et cinquante (\$2.50) en surplus de sa rémunération normale de temps supplémentaire.

ARTICLE XIII - FÊTES STATUTAIRES

13.01 a) La compagnie paiera à tous les employés leur taux régulier de paie pour douze (12) fêtes payées. Ces fêtes sont les suivantes:

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| 1. Jour de l'An | 7. Fête du Travail |
| 2. le 2 janvier | 8. Jour de l'Action de Grâce |
| 3. Vendredi Saint | 9. Veille de Noël |
| 4. la Saint-Jean Baptiste | 10. Noël |
| 5. Fête de la Reine | 11. le 26 décembre |
| 6. Confédération | 12. Veille du Jour de l'An |

b) Par entente mutuelle, il y a eu accord que les succursales de Montréal et Québec pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An seront fermées pour les jours suivants:

1. Les 24, 25, 26, 27, et 28 décembre 1980; le 31 décembre 1980 et les 1, 2, 3, et 4 janvier, 1981;
2. les 24, 25, 26, 27, 28 décembre 1981; le 31 décembre 1981 et les 1, 2, 3, et 4 janvier, 1982;
3. les 24, 25, 26, 27, 28 décembre 1982; le 31 décembre 1982, et les 1, 2, 3, et 4 janvier, 1983.

13.02 Aucun employé ne recevra la paie de la fête s'il est en permis d'absence, en congé de maladie ou mis-à-pied lorsque ce permis d'absence, ce congé de maladie ou cette mise-à-pied a commencé plus de quinze (15) jours du calendrier civil avant la fête ou prend fin plus de quinze (15) jours du calendrier civil après la fête.

13.03 Si l'une ou l'autres des fêtes tombe durant les vacances d'un employé, il sera tenu de prendre le ou les jours de congé additionnels en plus de ses vacances, à un moment qui sera convenable à l'employé et à la compagnie.

13.04 Lorsque l'une ou l'autre des fêtes tombe une journée qui n'est pas normalement travaillée, la première journée de travail suivante ou la dernière journée de travail précédente sera choisie par la compagnie après consultation avec le président du comité syndical, sauf au cas où l'observance de cette fête est reportée à une autre date par décret gouvernemental.

13.05 Au cas où la compagnie serait obligée par règlement des autorités gouvernementales compétentes d'accorder des fêtes payées autres que celles stipulées au paragraphe 13.01, la compagnie et le syndicat conviennent que l'équivalent d'une ou plusieurs des fêtes accordées en vertu de la présente convention, mais non prévues par la loi, seront éliminées de la liste prévue au paragraphe 13.01. La fête ou les fêtes à éliminer seront choisies par entente mutuelle entre les parties aux présentes. Cependant, en aucun cas le nombre de fêtes payées ne sera inférieur au total des fêtes prévues au paragraphe 13.01.

13.06 La rémunération au taux de temps double, ou, au choix de l'employé, l'équivalent en congé, sera accordé à tout employé pour tout travail accompli n'importe laquelle des fêtes payées prévues dans cette convention, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé. Tout congé en vertu de ce paragraphe sera pris à un moment favorable à l'employé et à la compagnie.

ARTICLE VIV - VACANCES

- 14.01 Aux fins des vacances, l'année sera du 1er mai au 30 avril.
- 14.02 Pendant la durée de cette convention collective, la compagnie accordera chaque année sur la base suivante des vacances payées à tous les employés régis par cette convention.
1. Une (1) journée de vacances payée pour chaque mois de service pendant la première année de service, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines;
 2. deux (2) semaines de vacances payées après une (1) année de service;
 3. trois (3) semaines de vacances payées après cinq (5) années de service;
 4. quatre (4) semaines de vacances payées après douze (12) années de service;
 5. cinq (5) semaines de vacances payées après vingt (20) années de service.
- 14.03 La paie de vacances sera égale au salaire normal que l'employé aurait gagné pendant ses vacances s'il avait travaillé durant cette période.

Il est de plus convenu que si un employé s'est absenté de son travail durant l'année de vacances en cours mais qu'il a quand même été rémunéré un minimum de 50% des heures normales de travail au cours de l'année, il ne subira de ce fait aucune diminution de sa paie de vacances. S'il n'a pas été rémunéré un minimum de 50% des heures normales de travail au cours de l'année de vacances, sa paie de vacances sera calculée en pourcentage de la paie normale de vacances, ce pourcentage étant obtenu en divisant le nombre d'heures régulières de travail au cours de cette même année. Cette disposition prévoyant une paie de vacances réduite ne s'appliquera pas lorsque la raison de l'absence est un accident de travail causant une blessure à l'employé alors qu'il accomplit les tâches assignées par la compagnie.

Les vacances ne seront pas cumulatives et la compagnie et le syndicat prendront les dispositions nécessaires afin qu'aucun salaire ne soit versé au lieu de vacances.

L'employé doit recevoir son chèque de vacances, avant de les prendre, pour la partie des vacances qu'il prend, en autant que la paie de vacances lui soit due. La paie de vacances devra lui être remise par chèque distinct de sa paie régulière.

14.04 Tout employé dont le service se termine pour quelque raison que ce soit, ou qui est mis à pied pour manque de travail après la date de qualification, recevra sa paie de vacances basée sur ce qui est prévu ci-haut.

14.05 Tout employé dont le service se termine pour quelque raison que ce soit ou qui est mis à pied pour manque de travail avant la date de qualification recevra sa paie de vacances calculée au pro-rata de ce qui est prévu ci-haut.

14.06 Sujet à la détermination des vacances par la direction pour satisfaire aux exigences des opérations, les vacances peuvent être prises entre le premier mai et le trente et un (31) mars de l'année suivante. Lorsque ce sera possible, la direction s'efforcera de cédule les vacances en tenant compte des demandes individuelles des employés. Lorsqu'il est impossible de satisfaire aux demandes individuelles des employés, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

Les périodes de vacances, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines, seront déterminées sur une base d'ancienneté. Les employés de l'unité de négociation ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances pourront choisir leurs vacances additionnelles sur la base de l'ancienneté après que l'on aura assigné leur période de trois (3) semaines de vacances à tous les autres employés de l'unité de négociation.

14.07 La cédule définitive des vacances sera affichée au plus tard le 1er mai. La rémunération des vacances, si acquise, sera remise aux employés immédiatement avant leur départ en vacances, mais seulement pour le nombre de semaines de vacances prises à ce moment-là.

ARTICLE XV - AUTRES CONGES

15.01 La compagnie paiera à tout employé appelé à servir comme juré le salaire régulier qu'il aurait gagné s'il avait travaillé mais en déduisant une somme égale aux honoraires reçus comme juré pourvu que cet employé fournisse à la compagnie un relevé officiel des montants reçus et des heures consacrées au service de juré.

15.02 Le salaire, au taux régulier mais à concurrence de cinq (5) jours ouvrables, sera payé à l'employé en cas de décès du conjoint, et de trois (3) jours ouvrables en cas de décès du père, de la mère, du fils, de la fille, de la soeur, du frère, de la belle-mère et du beau-père. Ce paiement ne sera fait que pour les journées que l'employé aurait normalement travaillées s'il n'avait pas eu à s'occuper des funérailles et/ou y assister.

Un employé bénéficiera d'un congé payé d'une (1) journée pour assister aux funérailles de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son grand-père ou de sa grand-mère, ou grand-parents du conjoint actuel.

Les dispositions du paragraphe 15.02 s'appliqueront également aux cas de parents par remariage ou de parents adoptifs.

15.03 Lorsque la compagnie accorde un permis d'absence sans paie à un employé, la personne absente avec permission écrite continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant cette absence jusqu'à concurrence de six (6) mois. Le maintien de l'ancienneté au-delà de la période de six(6) mois sera sujet à révision par le syndicat et la compagnie.

Il est convenu que la compagnie fournira au syndicat une (1) copie de tout permis d'absence préalablement au départ de l'employé.

15.04 Des permis d'absence seront accordés durant toute absence due à la maladie ou blessure, et l'ancienneté s'accumulera pendant la durée de cette convention.

15.05 La compagnie paiera les employés pour les périodes d'absence par suite de maladie ou autre raison valable, sujet aux conditions suivantes:

- a) cette période payée ne dépassera pas un (1) jour pour chaque mois complet de service;
- b) cette période payée ne dépassera pas douze (12) jours durant n'importe quelle année du calendrier civil;
- c) cette période payée ne s'appliquera pas lorsque des indemnités sont payables en vertu du régime d'indemnité-salaire hebdomadaire ou de la Loi des Accidents de Travail;
- d) un tel paiement ne sera pas applicable en cas d'abus dont la preuve est faite.

ARTICLE XVI - SANTE ET SECURITE

- 16.01 La compagnie prendra tous les moyens raisonnables pour sauvegarder la santé et la sécurité de ses employés pendant leurs heures de travail.
- 16.02 Lorsqu'un employé est blessé au travail et si, à cause d'une telle blessure, il est envoyé chez-lui ou chez le docteur ou à l'hôpital, il continuera à être payé jusqu'à la fin de sa journée de travail et la compagnie lui procurera un moyen de transport pour se rendre chez-lui, chez le docteur ou à l'hôpital.
- 16.03 Un employé blessé au travail recevra, après son retour au travail, la permission de s'absenter, sans perte de salaire, afin de subir des traitements additionnels en dehors de l'établissement; les heures d'entrée et de sortie de l'hôpital ou du bureau du docteur et les heures d'entrée et de sortie de l'établissement de la compagnie seront sujettes à vérification. Si l'employé est payé pour ces heures d'absence en vertu de la Loi des Accidents du Travail, les dispositions de ce paragraphe relatives au paiement du salaire ne s'appliqueront pas.

La compagnie allouera en outre à l'employé un montant de trois dollars (\$3.00) pour le coût de son transport à et de l'hôpital ou bureau du médecin pour chaque traitement. Ce montant sera déduit de tout remboursement effectué par la Commission des Accidents du Travail.

ARTICLE XVII - REGIME D'ASSURANCE-GROUPE

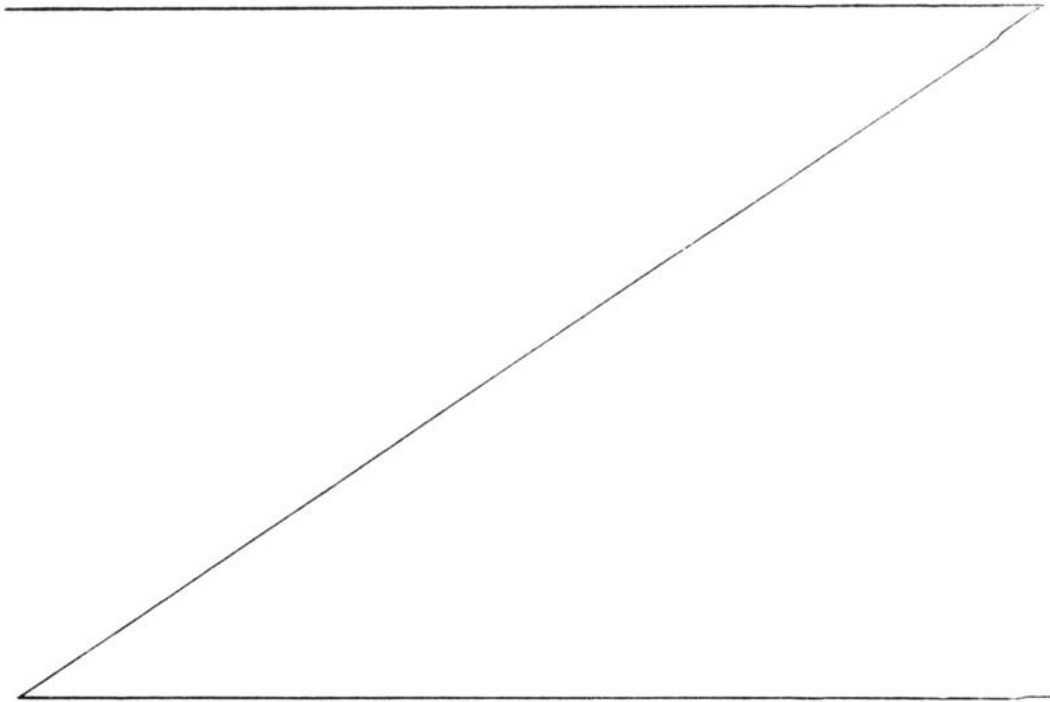
- 17.01 La compagnie continuera de payer pour la durée de cette entente le coût total du régime d'assurance-groupe en vigueur qui comprend l'assurance-vie (\$14,000), mort accidentelle et perte de membre (\$7,000), indemnité-salaire hebdomadaire en cas de maladie et d'accident et le médical majeur.

En outre, la compagnie assumera le coût total des bénéfices suivants:

1. Les enfants dépendants seront couverts sous le le médical majeur jusqu'à l'âge de 21 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans s'ils fréquentent une université reconnue.
2. Le régime de la Croix Bleue en vigueur au Québec pour le coût supplémentaire d'une chambre semi-privée à l'hôpital pour l'employé et ses dépendants suivant les directives du régime.

3. Les services chiropratiques jusqu'à un maximum de trente dollars (\$30.00) pour les radiographies et dix dollars (\$10.00) par traitement au maximum de deux cent dollars, (\$200.00), à condition que ces bénéfices ne soient pas couverts par l'assurance-maladie du Québec.
4. Indemnité de maladie et d'accident commençant le premier jour d'hospitalisation.
5. Indemnité-salaire hebdomadaire en cas de maladie et d'accident équivalent aux deux tiers (2/3) du salaire normal de l'employé jusqu'à un maximum équivalent aux bénéfices de l'assurance-chômage, plus vingt cinq dollars (\$25.00).

Si un employé ne reçoit pas sa réclamation hebdomadaire le deuxième jeudi après avoir présenté sa demande à la compagnie d'assurance, la compagnie s'engage à lui avancer le montant qui lui revient pour la période requise; il est entendu que ce montant sera remboursable par l'employé.



17.02 Au cas où une personne assurée en vertu de ce programme d'assurance est requise par la loi de participer et de contribuer sous forme de prime ou de taxe directe aux bénéfices d'un programme gouvernemental de soins médicaux ou d'un programme gouvernemental d'assurance, les bénéfices de soins de santé en vertu du présent programme d'assurance seront modifiés, par entente mutuelle entre la compagnie et le syndicat, de façon à s'assurer que les bénéfices totaux (incluant le paiement pour ces bénéfices) soient comparables autant que faire se peut aux bénéfices en vertu du présent programme d'assurance.

Toute contribution au programme gouvernemental requise de la personne assurée en vertu de la loi sera assumée par la compagnie.

Tout argent économisé par la compagnie à la suite de l'introduction d'un programme gouvernemental de soins médicaux ou d'un programme gouvernemental d'assurance sera remboursé aux employés.

17.03 Dans l'éventualité où un employé devient inactif à cause de maladie, il aura le choix de continuer à bénéficier de l'assurance-vie pendant une période maximale de deux (2) ans suivant la date à laquelle il est devenu inactif.

ARTICLE XVIII - REGIME DE RENTES

18.01 Les employés auront droit de souscrire au régime de rentes contributoire en vigueur pour ceux faisant partie de l'unité de négociation.

ARTICLE XIX - DIVERS

19.01 Les employés mis à la retraite à cause de leur âge recevront un avis préalable d'au moins un mois. A leur dernier jour de travail, ils recevront tous les gains qui leur reviennent et leur certificat de cessation d'emploi tel que requis par la Commission de l'Assurance-Chômage. On leur accordera quatre (4) heures payées durant leur dernière journée de travail pour ramasser leurs effets personnels.

19.02 L'utilisation pour le service de la compagnie des automobiles appartenant aux employés est strictement sur une base volontaire.

19.03 La compagnie fournira au syndicat une liste de tous les responsables de la direction et maintiendra cette liste à date en tout temps.

19.04 Les parties conviennent qu'à cause de la nature du travail et des conditions de travail, les occupations de commis de service-garanti et de commis aux commandes-matériel roulant sont réservées aux employés du sexe masculin.

19.05 Sauf pour l'examen médical à l'entrée au service de la compagnie, il est, par les présentes, convenu que tous les employés actuellement régis par cette convention collective et toutes les personnes embauchées à l'avenir par la compagnie devront, lorsque requis par la compagnie à cause de l'apparence physique de l'employé et/ou en cas d'absentéisme prolongé ou chronique, se soumettre à un examen médical par un médecin reconnu ou dans une clinique choisie par l'employé.

Le coût d'un tel examen sera payé par la compagnie.

Une attestation du docteur ou de la clinique, à l'effet que le maintien de l'emploi à la compagnie dans le travail accompli présentement ne constitue par un risque indu pour lui-même ou tout autre employé, sera requise pour le maintien de son emploi dans le travail accompli actuellement.

Au cas où l'employé ne pourrait obtenir une telle attestation, il lui sera permis d'exercer ses droits d'ancienneté pour un transfert à n'importe quelle autre occupation, n'importe où dans l'unité de négociation, que son état de santé, son expérience et son habilité lui permettent d'accomplir.

19.06 Tous les employés pourront être requis de poinçonner (entrée et sortie) au début de la journée de travail, le midi et à la fin de la journée de travail.

19.07 Il est convenu et entendu que l'âge de la retraite obligatoire est de soixante-cinq (65) ans pour tous les employés et elle prendra effet le premier jour du mois suivant le soixante-cinquième (65e) anniversaire.

19.08 A l'exception des lettres d'entente annexées à cette convention collective et qui en font partie intégrante, tous les items négociés entre les parties à cette entente sont exposés dans la présente convention collective.

19.09 Aucune plainte ne sera formulée contre un employé ou ne sera utilisée contre lui en quelque temps que ce soit, à moins que ledit employé n'en soit avisé par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance acquise par la compagnie de l'incident ou de l'événement donnant lieu à cette plainte. Moyennant le consentement de l'employé, le syndicat sera également avisé de la plainte.

Lorsqu'un employé signe un document relatif à une mesure disciplinaire, il ne fait que reconnaître d'en avoir été avisé.

Toute plainte formulée par la compagnie contre un employé ou tout avis disciplinaire figurant au dossier d'un employé ne sera pas invoqué contre lui après une période de douze (12) mois.

19.10 A la dernière étape d'un grief et avant l'arbitrage, sur demande conjointe du syndicat et de l'employé, un employé recevra son dossier disciplinaire.

19.11 La compagnie fournira à chaque employé une copie du régime d'assurance-groupe, du régime de rentes, et de la convention collective, ainsi que vingt (20) copies de la convention collective au syndicat.

ARTICLE XX - DUREE

20.01 Cette convention collective sera en vigueur à compter du 1er avril 1980 et le demeurera jusqu'au 31 mars 1983 inclusivement.

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

20.02 Lorsqu'un avis de modification ou de terminaison est soumis par l'une ou l'autre des parties, l'autre partie convient de la rencontrer aux fins de négociation; la négociation ne se poursuivra pas après la date d'expiration de la convention, à moins que les deux parties, par entente mutuelle, conviennent de prolonger la période de négociation.

20.03 Il est entendu qu'au cours des négociations suivant un avis de modification ou de terminaison, chaque partie peut soumettre des contre-propositions résultant des propositions originales ou qui y sont connexes.

20.04 Les termes et conditions de la présente convention demeureront en vigueur pendant toute négociation pour son renouvellement. Toutefois, en matière de salaire et autres questions monétaires affectant les revenus des employés de l'unité de négociation, il est convenu qu'ils entreront en vigueur à compter de la date de la nouvelle convention, à moins qu'une date différente soit convenue durant les négociations.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention collective par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés en date du 13 jour de Novembre 1980.

CAMIONS WHITE, une division de
LA COMPAGNIE WHITE MOTOR DU CANADA
LIMITEE




Vice-Président



Directeur de la succursale

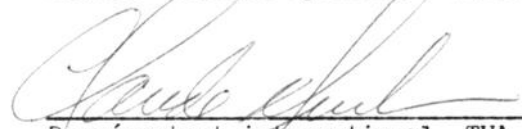
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE
ET DES INSTRUMENTS AERATOIRES D'AMERIQUE
(TUA), Section locale 1044



Président,
Comité syndical - bureau

Membre - comité syndical - bureau

Membre - comité syndical - bureau



Représentant international, TUA

CLASSIFICATIONS

<u>Salaires</u> <u>Grade</u>	<u>Montréal</u>	<u>Québec</u>
1	Commis aux entrées Commis aux listes Téléphoniste-Réceptioniste	Commis au calcul des coût Téléphoniste-Réceptioniste
2	Commis aux Comptes Recev. Commis aux Comptes Payables Préposé à la liste de paie Commis préposé aux factures Dactylo Secrétaire	Préposé à la liste de paie Secrétaire
3	Commis - G.M. Vérificateur de commandes	
4	Commis de Service-Garanti Commis aux commandes - Matériel roulant	Commis à la comptabilité - Senior Commis de Service-Garanti Commis aux Commandes - Matériel roulant
5	Comptable de la Succursale	Comptable de la succursale

ANNEXE "A"

Taux de salaire hebdomadaire et classification des tâches.

Effectif le 1er avril 1980

<u>Groupes</u>	<u>Début Taux</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 18 mois</u>	<u>Après 24 mois</u>	<u>Après 30 mois</u>
1	190.55	201.50	211.14	218.02	224.91
2	204.37	215.27	226.28	234.54	242.80
3	218.02	230.41	242.68	255.29	266.08
4	238.68	252.45	266.08	279.97	293.62
5.	259.32	273.08	286.86	307.50	321.15

A l'exclusion du C.O.L.A.

ANNEXE "A"

Taux de salaire hebdomadaire et classification des tâches.

Effectif le 1er avril 1981

<u>Groupes</u>	<u>Début Taux</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 18 mois</u>	<u>Après 24 mois</u>	<u>Après 30 mois</u>
1	197.22	208.55	218.53	225.65	232.78
2	211.52	222.80	234.20	242.75	251.30
3	225.65	238.47	251.17	264.23	275.39
4	247.03	261.29	275.39	289.77	303.90
5	268.40	282.64	296.90	318.26	332.39

A l'exclusion du C.O.L.A.

ANNEXE "A"

Taux de salaire hebdomadaire et classification des tâches.

Effectif le 1er avril 1982

<u>Groupes</u>	<u>Début Taux</u>	<u>Après 6 mois</u>	<u>Après 18 mois</u>	<u>Après 24 mois</u>	<u>Après 30 mois</u>
1	204.12	215.85	226.18	233.55	240.93
2	218.92	230.60	242.40	251.25	260.10
3	233.55	246.82	259.96	273.48	285.03
4	255.68	270.44	285.03	299.91	314.54
5	277.79	292.53	307.29	329.40	344.02

A l'exclusion du C.O.L.A.

ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

1. Tous les employés couverts par la présente convention collective seront éligibles à l'allocation du coût de la vie à compter de la première paie suivant la publication de l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) pour le mois de décembre 1978.
2. L'allocation du coût de la vie sera déterminé sur la base du pourcentage d'augmentation pourvu par C.O.L.A. au taux courant d'un mécanicien lère classe et sera incorporé selon les dates indiqué ci-dessous.

3. Les ajustements seront faits à tous les trois (3) mois selon le tableau suivant:

<u>Date d'ajustement - première</u> <u>paie suivant la publication de</u> <u>l'indice des prix à la consommation.</u>	<u>Calculé sur l'indice</u> <u>pour le mois de:</u>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------

Avril 1980	Mars 1980
Juillet 1980	Juin 1980
Octobre 1980	Septembre 1980
Janvier 1981	Décembre 1980
Avril 1981	Mars 1981
Juillet 1981	Juin 1981
Octobre 1981	Septembre 1981
Janvier 1982	Décembre 1981
Avril 1982	Mars 1982
Juillet 1982	Juin 1982
Octobre 1982	Septembre 1982
Janvier 1983	Décembre 1982

4. Le montant de l'allocation du coût de la vie sera incorporé au salaire du temps régulier et supplémentaire et s'applique également à la paie de rappel et de présence à l'ouvrage, à la paie de vacances, à la paie des congés statutaires et à la paie de congé de deuil.

LETTRE D'ENTENTE NO. 1

Lettre du syndicat à la compagnie:

Il y a eu entente entre la compagnie et le syndicat que toutes réfections des primes d'assurance-chômage seraient retenues par la compagnie pour assister à défrayer les coûts additionnels des bénéfices.

Martin

Jacques Lételle

György Bolome

LETTRE D'ENTENTE NO. 2

Sous réserve de la signature d'une convention collective entre CAMIONS WHITE, une division de LA COMPAGNIE WHITE MOTOR DU CANADA LIMITEE, et les sections locales 698 et 1044 des T.U.A. pour régir les départements des pièces et de service de Québec et Montréal, pour remplacer l'entente qui est terminée le 31 mars 1980 la compagnie convient de ce qui suit:

La compagnie continuera sa présente pratique de faire une remise à l'ordre du président du comité syndical et d'un autre membre du comité syndical 75% des commissions reçues par la compagnie des machines distributrices.

