NOM

NO 05177-1

C.A.E. 3250 NO.CONV. 51771
AFFIL. 2 NB.EMPL. 49
EMP.COUV. 7 ET.GEOG. 05540 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M14297001
DATE ENR.840214

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N° 8 3 0 9 1 2 5

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 05177-1

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14297-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-03-10	83-08-12		83-03-10	85-03-02		49

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des trav. Unis de l'automobile, de l'aéronautique de l'ast...(TUA) local 1900 Att.: M. Pierre Lepage 7811 Louis-H. Lafontaine #203 Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4	☐ Déposant Chrysler Canada Ltée (Parts Division) 3000 Rte Transcanadienne Pointe-Claire, Qué H9R 1B1

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du code du travail, sauf les employés de bureau"

Ref.: Dispatcher et / ou expéditeur inclus dans l'unité

Région	06-06	Activité	3250 (5)	Affiliation	7

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Synd. Intern. des Travailleurs Unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) local 1900. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-09-23

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

003 (011)

RECHERCHE

14297-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL conclue

le 10 mars 1983 à Montréal, Québec

ENTRE:

CHRYSLER CANADA LTÉE, au nom de son
ENTREPOT DE PIECES DE MONTRÉAL

- et -

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE (T.U.A.), ET SA SECTION LOCALE 1900

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL conclue

le 10 mars 1983 à Montréal, Québec

ENTRE:

CHRYSLER CANADA LTÉE, au nom de son
Entrepôt de pièces de Montréal,
ci-après appelée la "Compagnie"

- et -

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE (T.U.A.), et sa **SECTION LOCALE 1900** ci-après appelée
le "Syndicat".

	Article	Page
LA RECONNAISSANCE DU SYNDICAT - LES EXCLUSIONS		
Les employés régis par la convention	1	1
Le droit de la direction d'embaucher, de promouvoir, etc.	2	1
Le droit de la direction d'administrer ses affaires	3	1
L'interdiction de faire des distinctions injustes	4	2
LA REPRÉSENTATION SYNDICALE		
Le nombre de délégués syndicaux	5	2
Le temps consacré au règlement des griefs	6	2
Le comité de négociation	7	3
Les réunions du comité de négociation et de représentants de la Compagnie	8	3
Les changements dans la composition du comité des délégués syndicaux	9	4
Le représentant - santé et sécurité	10	4
LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS		
La présentation d'un grief	11	4
Les griefs faisant suite à des congédiements	12	6
Les avis de renvoi temporaire ou de congédiement	13	7
Les représentants de la Compagnie	14	8
Le dossier des sanctions	15	8
Les réunions syndicales-patronales au sujet des griefs	16	8
L'ARBITRAGE		
Le renvoi à un arbitre	17	8
Le choix de l'arbitre	18	9
l 'exposé conjoint du différend ou de la question en litige	19	9
Le lieu de l'audience	20	10
La compétence de l'arbitre	21	10
Les frais d'arbitrage	22	10
L'ANCIENNETÉ		
Le registre	23	11
Les employés stagiaires	24	11
La perte des droits d'ancienneté	25	11
Les condamnations faisant suite à la conduite d'une voiture automobile	26	12
La liste d'ancienneté	27	13
L'affichage de la liste d'ancienneté	28	13
L'ancienneté des employés mutés et leur taux de salaire	29	13
L'ancienneté des représentants du Syndicat	30	14
L'inventaire annuel	31	14

	Article	Page
LES MISES À PIED TEMPORAIRES ET LES RAPELS AU TRAVAIL		
Les mises à pied temporaires et les rappels au travail	32	14
Les mises à pied pour un temps indéfini et les rappels au travail	33	15
Les avis de mise à pied	34	15
LES PROMOTIONS ET LES MUTATIONS		
L'affichage	35	15
Le déplacement d'une partie des opérations	36	17
LE CONGÉ ANNUEL		
La période de temps donnant droit au congé annuel	37	17
Les employés au travail qui ont droit au congé annuel	38	17
Le congé annuel des employés qui sont mis à pied temporairement	39	18
L'indemnité de congé annuel	40	19
Prime d'absence rémunérée	41	20
LES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS		
Les conditions d'admissibilité	42	21
Le défaut de se présenter au travail un jour férié chômés et payé	43	23
Les jours fériés chômés et payés qui tombent un samedi ou un dimanche	44	23
Les jours décrétés fériés et chômés par le gouvernement	45	23
LES RÉGIMES D'ASSURANCES, DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE ET D'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT	46	24
L'HORAIRE DE TRAVAIL		
La semaine de travail	47	24
Les postes de travail et les primes aux équipes du soir et de la nuit	48	25
Le taux de salaire régulier majoré de moitié	49	25
Le double du taux de salaire régulier	50	25
L'indemnité de présence	51	26
L'interdiction de retirer la prime de travail supplémentaire plus d'une fois pour le même travail	52	26
L'indemnité payable par la Compagnie le jour d'un accident de travail	53	26

	Article	Page
L'ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE	54	27
LA PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE DES SALAIRES	55	30
LES CONGÉS SANS SOLDE		
L'octroi de congés sans solde pour des motifs valables	56	31
L'indemnité pour deuil dans la famille	57	33
L'exercice de la fonction de juré	58	33
LA DISTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE	59	34
LE TRAVAIL DES SUPERVISEURS	60	35
LES EMPLOYÉS FRAPPÉS D'INCAPACITÉ	61	35
L'AVIS DE REPRISE DU TRAVAIL	62	36
LE TABLEAU D'AFFICHAGE	63	36
L'INTERDICTION DE RECOURIR À LA GRÈVE OU À UN LOCK-OUT	64	37
LA SÉCURITE SYNDICALE		
L'adhésion obligatoire au Syndicat	65	38
Les frais d'inscription	66	39
La retenue de la cotisation syndicale	67	40
LES AVIS PRÉVUS PAR LA CONVENTION	68	41
L'EXPIRATION DE LA CONVENTION	69	42
LES LETTRES		
No 1 - Lettres à la convention		44
No 2 - Le remboursement des frais de scolarité		45
No 3 - Le remboursement des frais de scolarité		47
No 4 - Lunettes de sécurité		48
No 5 - Les délégués syndicaux		49
No 6 - Le congé annuel		50
No 7 - Le temps des Fêtes de Noël		51
No 8 - Les employés mis à pied-Le temps des Fêtes de Noël		53
No 9 - L'horaire des postes de travail et les primes aux équipes		55
No 10 - Redressement du salaire des magasiniers-Entrepôt des pièces		57
No 11 - L'avis de surtemps		58
No 12 - Les vêtements protecteurs		59

	Article	Page
No 13 - La carte de dossier de l'employé		61
No 14 - L'ancienneté inversée		62
No 15 - L'avis de santion disciplinaire		63
No 16 - La perte d'ancienneté		64
No 17 - L'affichage		65
No 18 - Indemnité pour deuil		66
OCCUPATION ET TARIF DES SALAIRES		70
CONVENTION RELATIVE À LA PARITÉ DES SALAIRES		71
CONVENTION RELATIVE AU CHOIX DU POSTE DE TRAVAIL		74

LA RECONNAISSANCE DU SYNDICAT - LES EXCLUSIONS

Article 1

Pour la durée de la présente convention, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur, aux fins de la négociation collective des salaires et autres conditions d'emploi, des employés de la Compagnie dans son entrepôt de pièces, sis au 3000 autoroute Transcanadienne, Pointe-Claire, Québec, à l'exception des superviseurs, des personnes qui occupent des postes supérieurs à celui de superviseur, des commis qui exercent des fonctions de nature confidentielle, des employés de bureau et des gardiens chargés de veiller à la sécurité de l'établissement.

LES DROITS DE LA DIRECTION

Article 2

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'embaucher, de promouvoir et de réduire à un grade inférieur, de muter, de renvoyer temporairement les employés, de leur imposer toute autre sanction et de les congédier, sous réserve du droit des employés intéressés de présenter un grief selon la méthode et dans la mesure prévues par la présente convention collective.

Article 3

Le Syndicat reconnaît de plus à la Compagnie le droit indiscutable d'administrer et de diriger ses affaires d'une manière conforme à tous points de vue à ses obligations et d'adopter et modifier, de temps à autre, les règles et réglementations qui doivent être observées par les employés, lesquelles règles et réglementations ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective.

L'INTERDICTION DE FAIRE DES DISTINCTIONS INJUSTES

Article 4

La Compagnie ne doit pas faire de distinctions injustes à l'endroit de l'un ou l'autre des employés et elle ne doit ni les contrecarrer ni exercer sur eux des contraintes en raison de leur adhésion au Syndicat. Le Syndicat, ses membres et ses représentants ne doivent pas user de l'intimidation ou mettre en action des moyens de coercition pour obtenir l'adhésion des employés et ne doivent entreprendre aucune action syndicale pendant les heures de travail ou dans l'établissement de la Compagnie sauf ainsi que spécifiquement prévu par la présente convention collective.

LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Article 5

Le Syndicat peut nommer et la Compagnie doit reconnaître un comité des délégués syndicaux composé de trois (3) membres, dont l'un doit être président dudit comité. Ces délégués syndicaux, en tout temps lorsqu'ils sont dans l'établissement de la Compagnie, doivent se soumettre aux règles et réglementations que les employés sont tenus d'observer. Chaque délégué syndical doit, au moment de sa nomination, avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté au service de la Compagnie à son entrepôt de pièces de Montréal et son nom doit être inscrit sur la feuille des salaires de la Compagnie au moment de sa nomination ou de son élection.

Article 6

Il est entendu que les membres dudit comité ont, comme les autres employés, un travail régulier à accomplir. Les délégués syndicaux ont la permission, avec le consentement de leur superviseur (lequel consentement ne doit pas être refusé pour des motifs raisonnables), de s'absenter de leur

travail régulier pendant les heures de travail pour un temps raisonnable, sans perte de temps ou de salaire, afin d'enquêter sur des griefs et de procéder au règlement des griefs, la durée du temps consacré à cette occupation ne devant toutefois pas dépasser vingt (20) heures par semaine pour le président du comité et cinq (5) heures par semaine pour chacun des autres délégués syndicaux.

Article 7

La Compagnie reconnaîtra un comité de négociations composé de trois (3) membres, lequel pourra comprendre également au plus deux (2) représentants du Syndicat international.

Article 8

(a) Des conférences ou des réunions de négociation de représentants de la Compagnie et du comité de négociation peuvent être convoquées à la suite d'un accord à ce sujet. Les questions qu'on propose de considérer au cours de l'une ou l'autre de ces réunions doivent être inscrites à un ordre du jour soumis par la partie qui a demandé la tenue de la réunion à l'autre partie au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour la tenue de la réunion.

(b) Le Comité de négociation lorsqu'il agit comme tel, ne recevra pas de salaire de la Compagnie, à l'exception du Président et de tout autre employé, sauf s'il aurait autrement travaillé dans l'entrepôt durant le temps passé à de telles conférences ou réunions de négociation.

(c) De tels membres ayant droit à un paiement aux termes de l'alinéa (b) ci-haut recevront un paiement selon leur taux horaire régulier pour le temps passé à des conférences spéciales selon les termes de cet article. Nonobstant toute autre provision de cette entente, la Compagnie ne sera pas tenue de payer la prime d'équipe ou le surtemps pour les représentants syndicaux présents à de telles conférences ou réunions de négociation.

Article 9

Le Syndicat doit communiquer de temps à autre à la Compagnie, par écrit, les noms des membres du comité des délégués syndicaux de l'établissement, les dates de leur entrée en fonctions et les noms, s'il y a lieu, des membres de comité qu'ils remplacent ou dont la participation à l'un ou l'autre comité a été discontinuée par le Syndicat.

Article 10

Le yndicat international des T.U.A. pourra nommer un employé au poste de représentant syndical à la santé et à la sécurité, que la Compagnie reconnaîtra; ce représentant ne pourra consacrer à ses fonctions plus de trois (3) heures par semaine, dont l'une sera passée en compagnie du directeur des opérations ou de son substitut désigné lors de l'inspection hebdomadaire de l'usine. Le représentant syndical sera nommé pour un terme indéfini et ne sera remplacé que lors du consentement de la Compagnie et du Syndicat international.

Le représentant à la santé et à la sécurité pourra participer à des programmes de formation jugés pertinents aux opérations de l'entrepôt de pièces de Montréal et approuvés par le directeur des opérations.

LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Article 11

(a) Il est loisible à la Compagnie de refuser de prendre en considération tout grief fondé sur de présumés faits qui se seraient produits plus de cinq (5) jours ouvrables réguliers avant la présentation du grief.

(b) Les délais
La direction doit répondre par écrit à tout grief qui lui est présenté par écrit par le Syndicat. Cette réponse lui est faite:

1) par l'intermédiare du superviseur ou d'un autre représentant attitré de la direction dans un délai de trois (3) jours ouvrables réguliers.

2) par l'intermédiare du directeur des opérations ou son représentant attitré dans un délai de cinq (5) jours ouvrables réguliers.

Ces délais peuvent être prolongés en tout temps à la suite d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat.

(c) La présentation d'un grief

Un grief, qu'il soit formulé par un seul employé ou formulé conjointement par un groupe d'employés, doit être présenté à la direction selon la méthode suivante.

(d) La première étape

1) L'employé ou un membre d'un groupe d'employés peut présenter le grief à son superviseur, ou peut demander à celui-ci de faire venir son délégué syndical. Le superviseur doit aussitôt envoyer chercher le délégué syndical.

2) Si nécessaire, après étude de l'affaire avec l'employé, le délégué syndical présente le grief au superviseur ou à un autre représentant de la direction.

(e) La deuxième étape

Si le délégué syndical et le superviseur ou un autre représentant attitré de la direction ne réussissent pas à s'entendre sur les moyens de régler le différend, le délégué syndical présente le grief au directeur de l'entrepôt ou à un autre représentant attitré de la direction. Et si le délégué syndical et le directeur de l'entrepôt ou un autre représentant attitré de la direction ne parviennent pas non plus à résoudre le différend, le délégué syndical doit alors formuler le grief par écrit et en donner quelques copies au superviseur.

(f) Si le délégué syndical et le superviseur ou un autre représentant attitré de la direction ne parviennent pas à s'entendre sur la manière de régler le grief, le comité des délégués syndicaux peut présenter le grief au directeur des opérations ou à son représentant attitré.

(g) Un grief formulé par écrit et présenté par un groupe d'employés doit porter la signature de chacun des membres du groupe.

(h) Les délais pour interjeter appel

1) Sauf lorsqu'un grief est soumis à la décision d'un arbitre, ce qui doit se faire dans un délai de trente (30) jours ouvrables réguliers, si la décision rendue en réponse à un grief à une étape donnée de la méthode de règlement n'est pas contestée à l'étape suivante dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où cette décision est rendue, le grief est réputé réglé conformément à la décision la plus récente et ne peut plus être pris en considération sans toutefois que cela ne constitue un précédent pour le règlement de griefs portant sur la même question dans d'autres établissements de la Compagnie.

2) Un grief peut être retiré sans préjudice des droits de toute partie intéressée et le retrait d'un grief libère de toute responsabilité financière. Si un grief qui a été retiré est présenté de nouveau, la responsabilité financière ne peut être évaluée qu'à partir de la plus récente date de présentation du grief.

Un grief qui a été retiré et qui est présenté de nouveau dans un délai de plus de trois (3) mois après le retrait n'est pas recevable. Lorsque l'objet d'un grief ou de plusieurs griefs est identique à l'objet d'un autre grief ou d'autres griefs au sujet duquel ou desquels des recours ont déjà été portés, on peut retirer ce grief ou ces griefs sans préjudice des droits en attendant le règlement définitif de cet autre grief ou de ces autres griefs. Dans un tel cas, le retrait sans préjudice n'influe nullement sur la responsabilité financière.

Article 12

Un grief fondé sur le prétendu congédiement injuste d'un employé doit être réglé suivant la méthode particulière suivante:

a) L'employé congédié ou le délégué syndical peut présenter le grief par écrit, directement ou par l'intermédiaire du président du comité des

délégués syndicaux, au directeur des opérations ou à son représentant dans les deux (2) jours ouvrables suivant le congédiement. Si le grief est présenté par l'intermédiaire du président du comité, le directeur des opérations ou son représentant du comité doit revoir le congédiement avec le comité dans les deux (2) jours ouvrables réguliers suivant la présentation du grief. La direction doit s'efforcer de rendre une décision à ce sujet séance tenante, et à tout événement au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables réguliers suivant la révision de la cause.

b) Nonobstant les autres dispositions de la présente convention, nul grief ne peut être présenté et on ne peut poursuivre les démarches entreprises en vue du règlement d'un grief par suite du renvoi d'un employé stagiaire, à moins que l'employé ait complété trente (30) jours de travail et allègue que son renvoi n'est pas motivé par des raisons justes, ou à moins que l'employé allègue qu'il a été renvoyé par suite d'une distinction injuste en raison de sa participation à une action syndicale. L'arbitre ne peut renverser la décision de congédier un tel employé stagiaire pour aucune autre raison que celles qui sont ici énoncées. Cette disposition n'empêche pas un employé stagiaire de présenter un grief au sujet de n'importe quelle autre condition de travail.

Article 13

(a) Avant le congédiement ou le renvoi temporaire d'un employé qui n'est pas stagiaire, la direction de l'établissement doit faire tout en son pouvoir pour offrir à cet employé, s'il est dans l'établissement, l'occasion de s'entretenir avec son délégué syndical et elle aura, dans des circonstances convenables, une entrevue avec ledit employé ou avec le délégué syndical ou avec l'un et l'autre avant que l'employé ne quitte l'établissement.

(b) La direction de l'établissement s'engage, aussitôt effectué le congédiement ou le renvoi temporaire, à en informer le délégué syndical par écrit en indiquant les motifs de sa décision.

Article 14

Advenant que les représentants de la Compagnie qui sont mentionnés aux articles précédents soient absents ou incapables de remplir leurs fonctions, la Compagnie peut agir par l'intermédiaire de personnes désignées par chacun desdits représentants et investies du pouvoir d'agir en leur nom.

Article 15

En imposant une sanction quelconque à la suite d'une accusation donnée, la direction ne doit tenir compte d'aucune infraction commise plus de trois (3) ans antérieurement, ni imposer une sanction à un employé qui aurait falsifié sa demande d'emploi quand dix-huit (18) mois se sont écoulés depuis la date de son embauchage.

Article 16

Le comité des délégués syndicaux et le directeur des opérations ou son représentant attitré doivent se réunir, au besoin, pour étudier un grief au sujet duquel le plaignant s'est pourvu ou les plaignants se sont pourvus en appel avant que le directeur des opérations ou son représentant attitré ne rende sa décision écrite. Les employés membres du comité des délégués syndicaux qui assistent à une telle réunion doivent être rémunérés par la Compagnie pour le temps passé en réunion. Le représentant international du Syndicat ou d'autres membres de la direction de la Compagnie peuvent assister à ces réunions.

L'ARBITRAGE

Article 17

Quand un grief est fondé sur une allégation de congédiement ou de renvoi temporaire injuste d'un employé ou de classement erroné d'un employé, ou quand le yndicat, au nom de l'un ou l'autre des employés, allègue qu'il y a

eu fausse interprétation ou violation de la présente convention, le différend entre les parties et tout grief portant sur tels renvoi temporaire, congédiement, classement, ou sur telles fausse interprétation ou violation de la convention doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables réguliers suivant la date de la décision rendue à l'étape précédente, être soumis à l'arbitrage de la manière et dans les conditions ci-après établies.

Article 18

Sur demande écrite du Syndicat à la Compagnie au nom de l'employé intéressé, ou sur demande écrite de la Compagnie au Syndicat, tout grief d'une telle nature qui n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour les parties intéressées après épuisement de tous les recours pertinents selon la méthode de règlement des griefs prévue par la présente convention collective doit être soumis à un arbitre. Un tel arbitre doit être choisi d'un commun accord par les parties intéressées et, à défaut d'un tel accord dans les cinq (5) jours ouvrables réguliers (à l'exclusion du dimanche et des jours fériés chômés et payés ou des journées auxquelles est reportée l'observance de ces jours fériés) suivant la date de la demande écrite de recours à l'arbitrage, ledit arbitre doit être nommé par le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec. Si le Syndicat demande l'arbitrage et néglige dans les soixante (60) jours suivant la demande écrite d'arbitrage de réclamer la nomination d'un arbitre par le ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre, un tel défaut de procéder constitue un retrait du grief.

Article 19

La Compagnie et le Syndicat au nom de l'employé intéressé, doivent au plus tard trois (3) jours ouvrables réguliers (à l'exclusion du dimanche et des jour fériés chômés et payés ou des journées auxquelles est reportée l'observance de ces jours fériés) avant la date fixée par l'arbitre pour l'ouverture de l'audience, signer un exposé conjoint du différend ou de la question en litige qui doivent être tranchés par l'arbitre. Cet exposé doit comprendre un énoncé de la question en litige et peut aussi inclure un bref exposé de la position de la Compagnie ainsi qu'un bref exposé de la position du

Syndicat sur la question en litige, même si ces exposés sont contradictoires en égard aux positions des parties.

Article 20

L'audience de la cause renvoyée à l'arbitrage doit être tenue à un endroit fixé d'un commun accord par les deux parties ou à défaut d'accord à un endroit fixé par l'arbitre.

Article 21

(a) La juridiction de l'arbitre se limitera à trancher le différend ou la question énoncése dans la déclaration. En rendant sa décision, l'arbitre ne pourra changer ou ignorer une disposition quelconque de la convention ni établir ou modifier tout salaire ou taux de paie. Toutes les décisions de l'arbitre rendues conformément aux termes des dispositions de cette convention seront finales et lieront la Compagnie ainsi que toutes les personnes concernées. Toutefois, l'arbitre pourra modifier ou annuler toute pénalité imposée par la Compagnie relativement au grief dont il sera saisi.

(b) Les parties conviennent que les versions françaises et anglaises de cette convention seront toutes deux officielles.

Article 22

Les frais de l'arbitre, s'il y a lieu, doivent être payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat.

L'ANCIENNETÉ

Article 23

L'ancienneté est par classification et usine et en autant que l'ancienneté est visée avant la date de cette entente, l'ancienneté sera la date de service de l'employé telle qu'indiquée présentement au registre de la Compagnie.

Article 24

(a) Les nouveaux employés de l'établissement sont réputés employés stagiaires pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours civils d'emploi, sauf tel que prévu au paragraphe (b) ci-dessous. Les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la période d'essai sont calculés au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs. Lorsque les employés ont terminé leur temps d'essai, leur nom est inscrit sur la liste d'ancienneté de leur occupation respective et leur ancienneté est calculée à compter du quatre-vingt-dixième (90e) jour civil avant la date où ils acquièrent des droits d'ancienneté. L'ancienneté dont on tient compte alors est l'ancienneté dans une occupation. Les employés stagiaires n'ont aucun droit d'ancienneté.

(b) Les nouveaux employés de l'établissement qui sont embauchés à titre de remplaçants pendant le congé annuel des employés sont réputés employés stagiaires pendant les cent vingt (120) premiers jours d'emploi. Les journées de travail subséquentes ne sont pas comprises dans le temps d'essai à moins que et avant que leur statut de remplaçants ne soit changé pour celui de nouveaux employés aux termes du paragraphe (a) du présent article.

Article 25

Les employés perdent leur droit d'ancienneté dans l'un ou l'autre des cas suivants:

(a) Quand l'employé quitte son emploi.

(b) Quand l'employé est congédié et que la décision de le congédier n'est pas renversée selon les recours prévus par la méthode de règlement des griefs.

(c) Quand l'employé s'absente de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables réguliers prévus à l'horaire sans en informer son superviseur et sans justifier son absence par des raisons satisfaisantes.

(d) Quand l'employé néglige de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables prévus à l'horaire après avoir été avisé de le faire à l'adresse inscrite à son nom dans les registres de la Compagnie, à moins qu'il puisse justifier ce défaut de se présenter au travail en invoquant des raisons satisfaisantes.

(e) Quand l'employé n'est pas invité par la Compagnie à se présenter au travail pendant soixante (60) mois consécutifs, ou un temps égal à son ancienneté de service si ce temps est plus long.

(f) Quand l'employé prend sa retraite, selon les dispositions du régime de retraite.

(g) Quand l'employé accepte une indemnité de cessation de l'emploi selon les dispositions du régime de prestations complémentaires d'assurance-chômage à compter de la date de versement de ladite indemnité par la Compagnie.

(h) Quand l'employé reçoit une indemnité pour incapacité permanente et totale en vertue de l'assurance collective sur la vie contractée par la Compagnie.

Article 26

La Compagnie doit retenir comme raison satisfaisante, en vertu des paragraphes (c) et (d) de l'article 25, une absence d'une durée maximale de

cent vingt (120) jours suivant une condamnation pour une infraction rattachée à la conduite d'une voiture automobile.

Article 27

Une liste d'ancienneté doit être à la disposition du président du comité des délégués syndicaux afin que celui-ci puisse la vérifier autant que raisonnablement nécessaire.

Article 28

La Compagnie doit afficher la liste d'ancienneté mise à jour tous les trois (3) mois si le Syndicat en fait la demande et elle doit remettre un exemplaire de ladite liste au président du comité des délégués syndicaux.

Article 29

Un employé qui est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation ou déplacé d'une occupation subséquemment incluse dans l'unité de négociation à un moment ou à un autre avant le 16 avril 1969, et qui est par la suite muté de nouveau à une occupation comprise dans l'unité de négociation doit être réintégré dans l'unité de négociation et la durée de l'ancienneté qui doit alors lui être attribuée est la durée de son ancienneté au 16 avril 1969.

Un employé qui et muté à une occupation exclue de l'unité de négociation après le 16 avril 1969 est qui est par la suite muté de nouveau à une occupation comprise dans l'unité de négociation est réintégré dans l'unité de négociation et la durée de l'ancienneté qui doit alors lui être attribuée est la durée de son ancienneté immédiatement avant sa mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation.

Article 30

Indépendamment de l'ancienneté de ses services et des droits qui en découlent, chaque membre du comité des délégués syndicaux doit, s'il y a mise à pied, rester au travail ou reprendre le travail lorsqu'il y a du travail à exécuter dans l'établissement, pourvu qu'il possède les aptitudes voulues pour exécuter le travail disponible de manière satisfaisante et pourvu qu'il consente à exécuter ce travail.

Article 31

La Compagnie a le droit de choisir le personnel qui doit dresser l'inventaire annuel. Un employé qui est embauché pour cinq (5) jours au plus afin d'aider à dresser cet inventaire annuel n'est pas régi par l'annexe C exposant les stipulations du régime d'assurance collective.

Avant d'embaucher de nouveaux employés pour la prise de l'inventaire annuel, tout employé en mise à pied sera rappelé d'une mise à pied temporaire.

LES MISES À PIED ET LES RAPPELS AU TRAVAIL

Article 32

Advenant une mise à pied temporaire attribuable à une pénurie de pièces et d'outillage, à une panne mécanique, à une panne de courant, à un incendie, à une inondation ou à d'autres causes semblables, les employés doivent être mis à pied sans qu'on tienne compte de l'ancienneté. Si après deux (2) jours, les employés mis à pied n'ont pas repris le travail, la mise à pied temporaire devient une mise à pied basée sur l'ancienneté à l'échelle de tout l'établissement en conformité des dispositions de l'article 33.

Article 33

Advenant une réduction du travail pour un temps indéfini, les premiers employés mis à pied sont les employés stagiaires et, ensuite, les employés cadets qui ont le moins d'ancienneté dans les classifications touchées déplaceront un nombre identique d'employés ayant le moins d'ancienneté dans l'entrepôt, pourvu que les employés qui restent possèdent les aptitudes requises pour exécuter de manière satisfaisante le travail disponsible et pourvu qu'ils consentent à exécuter ce travail. Cependant, la Compagnie n'est pas tenue, en temps de mise à pied, de promouvoir un employé à une occupation commandant un salaire plus élevé.

Advenant un accroissement de main-d'oeuvre à la suite d'une mise à pied, les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre de l'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les aptitudes requises pour exécuter le travail disponsible de manière satisfaisante et pourvu qu'ils consentent à exécuter ce travail. Cependant, la Compagnie n'est pas tenue de promouvoir un employé en temps de rappel au travail.

Article 34

Lorsque cela est raisonnablement faisable, la Compagnie doit donner aux employés un préavis de mise à pied de vingt-quatre (24) heures.

LES PROMOTIONS ET LES MUTATIONS

Article 35 -- L'Affichage

Les postes vacants permanents doivent faire l'objet d'un avis et être remplis de la manière suivante:

(a) Chaque avis de poste vacant doit être affiché pendant quarante-huit (48) heures (deux (2) jour ouvrables réguliers) et les employés qui postulent

un emploi vacant dont avis est affiché doivent posséder les aptitudes requises pour exécuter de manière satisfaisante le travail à accomplir et doivent être consentants à exécuter ce travail.

(b) Les avis de postes vacants doivent être affichés et le poste vacant est accordé, parmi les employés possédant les qualités requises qui ont postulé le poste par écrit, à celui qui est le plus ancien; toutefois si cet employé, après un temps raisonnable, se montre incapable d'exécuter le travail de manière satisfaisante, on doit le renvoyer au service de l'emploi afin qu'il puisse être placé ailleurs.

(c) Pendant l'affichage d'un avis de poste vacant, la Compagnie peut remplir le poste temporairement.

(d) Un employé sera admissible à postuler un poste pour un maximum de deux (2) affichages dans toute période de douze (12) mois.

(e) Le présent article ne s'applique pas:

1) à une mise à pied temporaire ou un rappel à la suite d'une telle mise à pied jusqu'à ce que la situation antérieure à la mise à pied ait été rétablie.

2) à une vacance créée par une situation temporaire ou créée par l'absence d'un employé attribuable à la maladie, à un accident, à l'absentéisme, ou à un congé sans solde autorisé par la Compagnie jusqu'à ce que la Compagnie ait la certitude qu'un tel employé ne reprendra pas le travail, ou jusqu'à ce que la situation temporaire soit devenue permanente.

3) aux agents de sécurité du gouvernement ou de la Compagnie.

4) aux employés stagiaires.

(f) Le superviseur doit discuter d'un poste vacant qu'il faut remplir, et dont avis est donné et affiché en vertu du présent article, avec le délégué syndical désigné lorsque celui-ci en fait la demande.

(g) Dans l'attribution des postes permanents vacants, la direction donnera préférence aux employés ayant le plus d'ancienneté qui sont capables d'exécuter de manière satisfaisante le travail à accomplir. Un poste permanent est un poste:

1) que l'on prévoit durer pour plus de trente (30) jours, à moins que sa durée ne soit prolongée par entente mutuelle ou,

2) qui n'est pas visé par le paragraphe (e) ci-dessus.

Article 36 -- Déplacement d'une partie des opérations

Si la Compagnie déplace de son entrepôt de pièces de Montréal l'une ou l'autre des opérations qui y sont présentement exécutées à un autre établissement de la Compagnie au Canada, un employé qui est mis à pied en conséquence directe de ce déplacement a un droit prioritaire à un emploi, de même nature que celui qu'il occupait dans l'entrepôt de Montréal, dans l'établissement où la Compagnie a décidé de déplacer l'une ou l'autre desdites opérations.

LE CONGÉ ANNUEL

Article 37

La période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel et de l'indemnité de congé annuel s'étend, comme par le passé, du 1er mai au 30 avril.

Article 38

(a) Un employé a droit à l'indemnité de congé annuel et à la prime d'absence rémunérée:

1) si son ancienneté de service est d'un (1) an à la fin de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel, et

2) s'il a travaillé pendant cette période de temps.

(b) Un employé a droit au plein montant de l'indemnité de congé annuel et au plein montant de la prime d'absence rémunérée si, en plus de remplir les conditions énoncées ci-dessus,

1) il n'est pas mis à pied ou en grève, ou l'un et l'autre, pendant plus de cent vingt (120) jours civils en tout au cours de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel;

2) il n'est pas en congé sans solde pendant plus de cent vingt (120) jours civils en tout au cours de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel;

3) il est absent du travail par suite d'une maladie ou d'un accident et remplit les conditions énoncées à l'alinéa (1) du paragraphe (b) ci-dessus, si ce n'est cette absence attribuable à la maladie ou à un accident.

(c) Un employé a droit à une indemnité de congé annuel calculée au prorata et à une prime d'absence rémunérée calculée au prorata si, en plus de remplir les conditions énoncées au paragraphe (a) ci-dessus:

1) il est mis à pied ou en grève, ou l'un et l'autre, ou en congé sans solde pendant plus de cent vingt (120) jours de l'année civile au cours de la période de temps qui sert de base de calcul de la durée du congé annuel.

2) il prend sa retraite ou meurt.

Article 39

(a) Quand un employé mis à pied devient malade après sa mise à pied, ses jours de maladie pendant la mise à pied sont tenus pour jours de mise à pied temporaire.

(b) Quand un employé mis à pied est incapable, lorsqu'il est rappelé au travail, de se présenter au travail pour cause de maladie, ses jours de maladie après réception de l'avis de rappel au travail sont tenus pour jours de maladie et non pour jours de mise à pied temporaire.

(c) Quand un employé qui doit recevoir un avis de mise à pied temporaire devient malade avant le jour fixé pour le commencement de la mise à pied temporaire, la durée de la mise à pied est calculée à compter du jour où commence effectivement la mise à pied.

Article 40

(a) Tout employé qui a droit à l'endemnité de congé annuel doit recevoir une indemnité dont le calcul est basé sur son salaire horaire (à l'exclusion de la prime de travail supplémentaire mais incluant la prime aux équipes du soir et du nuit) le 31 mars de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel, ou le dernier jour de travail effectif au cours de la période qui sert de base de calcul de la durée du congé annuel si ce dernier jour de travail est antérieur au 31 mars. Le montant de cette indemnité doit être calculé selon le barème suivant:

L'ancienneté au 30 avril de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel	L'indemnité de congé annuel	La prime d'absence rémunérée
1 an d'ancienneté mais moins de 3 ans	40 heures	40 heures
3 ans d'ancienneté mais moins de 5 ans	60 heures	40 heures
5 ans d'ancienneté mais moins de 10 ans	80 heures	40 heures
10 ans d'ancienneté mais moins de 15 ans	100 heures	40 heures
15 ans d'ancienneté mais moins de 20 ans	120 heures	40 heures
20 ans d'ancienneté ou plus	160 heures	40 heures

(b) L'indemnité de congé annuel sera payée aux employés y ayant droit en mai de chaque année, à moins que l'employé n'ait choisi de se faire payer la totalité ou une partie de son indemnité de congé annuel calculée de la façon ci-dessus décrite, au moment où il prend son congé, en indiquant ce choix sur le formulaire de demande de vacances.

Article 41

(a) Un employé peut écouler les heures d'absence rémunérée auxquelles il a droit par unités d'au moins une demi-journée (1/2) conformément aux stipulations suivantes:

une absence excusée pour cause de maladie pourvu qu'aucune prestation d'assurance maladie-accident ne lui soit versée; ou une absence excusée par le surveillant en raison d'une affaire personnelle à régler; ou au moment d'un congé sans solde autorisé comme prolongation à son congé annuel.

(b) Une demande de prime d'absence rémunérée faite par un employé admissible, suite à une telle absence, donnera droit au versement de la prime sauf que ledit versement n'excusera pas l'absence ou n'empêchera pas la directon de la juger, intégralement ou partiellement, comme motif pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire.

(c) La prime d'absence rémunérée d'un employé, suite à une absence ou à sa cessation d'emploi pour cause de décès, de retraite ou autre, sera calculée selon le taux horaire régulier de sa dernière journée de travail, excluant la prime de travail supplémentaire mais incluant la prime d'équipe et le montant de la prime du coût de la vie alors en vigueur.

(d) L'indemnité correspondant à la partie de la prime d'absence rémunérée accumulée par un employé durant la période de temps qui sert de base au calcul et qui n'est pas utilisée avant la fin de la prochaine période de temps servant de base au calcul, sera calculée de la même facon que son indemnité de congé annuel pour l'année en vertu de laquelle l'indemnité est versée.

(e) Dans les trente (30) jours suivant la réception par la Compagnie de l'avis de cessation d'emploi pour cause de décès, retraite ou autre, la Compagnie versera à l'employé, ou à sa succession (calculée conformément à l'article (c) ci-dessus), la portion de la prime d'absence rémunérée qu'il n'a pas utilisée. La partie de la prime d'absence rémunérée que l'employé n'utilise pas sous forme d'absence rémunérée

durant la période de douze (12) mois suivant le 30 avril, lui sera versée (calculée conformément aux stipulations de l'article) au moment où la compagnie lui versera l'indemnité de son congé annuel durant l'année suivante.

LES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

Article 42

Chaque employé doit recevoir huit (8) heures de salaire à son taux de salaire régulier (exclusion faite de la prime de travail supplémentaire mais incluant la prime aux équipes du soir et de nuit) pour chacun des jours fériés chômés et payés suivants:

le 1er avril 1983	le Vendredi Saint
le 23 mai 1983	la fête de la Reine Victoria
le 24 juin 1983	la fête nationale
le 1er juillet 1983	la fête du Canada
le 5 septembre 1983	la fête du travail
le 10 octobre 1983	le jour d'Action de grâce
le 26 décembre 1983)	
le 27 décembre 1983)	
le 28 décembre 1983)	le temps des fêtes de Noël
le 29 décembre 1983)	
le 30 décembre 1983)	
le 02 janvier 1984)	
le 20 avril 1984	le Vendredi Saint
le 21 mai 1984	la fête de la Reine Victoria
le 25 juin 1984	la fête nationale
le 2 juillet 1984	la fête du Canada
le 3 septembre 1984	la fête du travail
le 8 octobre 1984	le jour d'Action de grâce
le 24 décembre 1984)	
le 25 décembre 1984)	
le 26 décembre 1984)	
le 27 décembre 1984)	le temps des fêtes de Noël
le 28 décembre 1984)	
le 31 décembre 1984)	
le 1er janvier 1985)	

à la condition que l'employé ait des droits d'ancienneté à la date de l'un ou l'autre de ces jours fériés chômés et payés et à la condition qu'il remplisse les conditions suivantes:

(a) si l'employé a travaillé le jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant immédiatement le jour férié chômé et payé, au cours de la semaine précédant immédiatement ledit jour férié, ainsi que le jour ouvrable prévu à son horaire de travail suivant immédiatement ledit jour férié chômé et payé, ou

(b) si l'employé a travaillé dans la semaine précédant immédiatement le jour où tombe le jour férié chômé et payé, mais est absent du travail le jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant ou suivant immédiatement ledit jour férié et offre à son contremaître des raisons justifiant cette absence d'une manière satisfaisante, ou

(c) si l'employé est en congé dans le cadre du régime de congé annuel payé en vigueur ou est en congé sans solde d'une (1) semaine accordé immédiatement avant ou après son congé annuel, ou

(d) si l'employé est en congé sans solde, accordé par écrit, et reprend le travail après le jour férié chômé et payé, mais pendant la semaine où tombe ledit jour férié, ou

(e) si l'employé est en congé de maladie, ou est absent par suite d'une mise à pied attribuable à une réduction de la main-d'oeuvre, et si ce congé de maladie ou cette mise à pied a commencé dans les trente (30) jours de l'année civile précédant le jour férié chômé et payé.

(f) si un employé est mis à pied pour un temps indéfini et a par ailleurs droit à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés, il doit recevoir ladite indemnité sans être tenu de travailler le jour ouvrable prévu à son horaire de travail suivant immédiatement le jour férié chôme et payé.

(g) pour ce qui est des jours fériés chômés et payés qui tombent dans la période de congés qui s'étend entre le 24 décembre et le 2 janvier

suivant, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant immédiatement et le jour ouvrable prévu à son horaire suivant immédiatement ladite période de congés.

Article 43

Un employé qui consent à travailler l'un ou l'autre de ces jours fériés chômés et payés et qui néglige de le faire n'a droit à aucune rémunération pour ce jour férié à moins qu'il justifie son absence auprès de son superviseur en lui fournissant des raisons satisfaisantes.

Article 44

Quand l'un ou l'autre des jours fériés chômés et payés énumérés ci-dessus tombe un dimanche et quand le jour de congé est observé le jour suivant par le gouvernement du Canada, le jour où est observé ledit congé est réputé, aux fins de l'application des dispositions précédentes relatives aux jours fériés chômés et payés, jour de congé au lieu du jour où tombe réellement le jour férié chômé et payé. Il est entendu que si l'un ou l'autre des jours fériés chômés et payés énumérés ci-dessus pendant la période de temps indiquée tombe un samedi ou un dimanche, cela n'affecte en rien le droit des employés de recevoir l'indemnité prévue pour ces jours fériés chômés et payés.

Article 45

Si le gouvernement du Québec proclame jour férié chômé et payé un jour autre que l'un ou l'autre de ceux qui sont spécifiés à l'article 41, il est entendu qu'il ne doit pas en résulter une augmentation du nombre total de jours fériés chômés et payés et les parties son convenues de substituer le jour férié ainsi proclamé à l'un des jours fériés chômés et payés énumérés à l'article 41.

LES RÉGIMES D'ASSURANCES, DE RENTES, DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE-CHÔMAGE ET D'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT

Article 46

Les régimes suivants qui ont fait l'objet d'une entente entre la Compagnie et la section des T.U.A. font partie intégrante de la présente convention collective:

Annexe A -- Régime de prestations complémentaires d'assurance-chômage
Annexe B -- Régime de rentes
Annexe C -- Régime d'assurances
Annexe D -- Régime d'indemnité de déplacement

Depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective jusqu'à la date de son expiration, ni l'une ni l'autre des parties aux présentes ne doit demander de modifier de quelque manière que ce soit les dispositions du présent article, ni ne peut être tenue de négocier en rapport avec les dispositons de cet article ou en rapport avec une modification quelconque desdites dispositions, ou en rapport avec n'importe quel régime de pension ou de retraite ou entente portant sur un quelconque régime de pension ou de retraite. De plus, nulle modification des dispositions du présent article et nulle disposition qui pourrait être ajoutée au présent article ne peut être l'objet ni la raison d'une grève ou d'un lock-out ou de toute autre forme de pression économique ou de menace de grève de la part du Syndicat ou de la Compagnie.

L'HORAIRE DE TRAVAIL

Article 47 -- La semaine de travail

La durée de la semaine normale de travail à l'établissement de la Compagnie est de cinq (5) postes de huit (8) heures chacun depuis le lundi jusqu'au vendredi.

Article 48 -- L'horaire des postes de travail et les primes aux équipes

(a) Le premier poste est tout poste qui commence régulièrement à 4 h ou après, mais avant 11 h. Le deuxième poste est tout poste qui commence régulièrement à 11 h ou après, mais avant 19 h. Le troisième poste est tout poste qui commence régulièrement à 19 h ou après, mais avant 4 h .

(b) Les employés affectés au deuxième ou au troisième poste doivent recevoir en plus de leur taux de salaire régulier pour les heures de travail exécutées pendant ces postes une prime de cinq pour cent (5%) et de dix pour cent (10%) respectivement.

Article 49 — Le taux de salaire régulier majoré de moitié

Les employés ont droit au salaire régulier majoré de moitié dans les cas suivants:

(a) Pour tout travail autorisé exécuté en sus de huit (8) heures pendant toute période de vingt-quatre (24) heures consécutives, à compter du commencement du poste de l'employé, ou de quarante (40) heures par semaine depuis le lundi jusqu'au vendredi.

(b) Pour tout travail autorisé exécuté le samedi, sauf lorsqu'un poste commence le vendredi et se termine le samedi (à l'exclusion des jours désignés jours fériés chômés et payés à l'article 42).

Article 50 — Le double du salaire régulier

Les employés doivent recevoir le double de leur salaire régulier dans les cas suivants:

(a) Pour tout travail autorisé exécuté le dimanche (sauf les jours désignés jours fériés chômés et payés à l'article 42).

(b) Pour tout travail autorisé exécuté l'un ou l'autre des jours fériés chômés et payés désignés à l'article 42.

Article 51 -- L'indemnité de présence

Un employé qui se présente au travail à la demande de la Compagnie, mais pour qui il n'y a pas de travail ou pour qui il y a moins de quatre (4) heures de travail dans son occupation habituelle, a droit à au moins quatre (4) heures de salaire au taux qu'il aurait reçu s'il avait effectivement travaillé. Cette disposition n'est pas applicable lorsqu'une telle pénurie de travail est attribuable à un conflit ouvrier, à un incendie, à une inondation, ou à toute autre cause indépendante de la volonté de la Compagnie.

Article 52 -- L'interdiction de retirer la prime de travail supplémentaire plus d'une fois pour le même travail

Le versement de la prime de travail supplémentaire (exclusion faite de la prime aux équipes du soir et de la nuit) pour toute heure ou partie de toute heure exclut cette heure ou partie d'heure du calcul de la prime de travail supplémentaire selon toute autre méthode de calcul, écartant ainsi la possibilité de retirer ladite prime plus d'une fois pour les mêmes heures de travail.

Article 53

Un employé qui reçoit une indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail doit être rémunéré par la Compagnie pour le reste du poste pendant lequel l'accident s'est produit.

L'ALLOCATION DU COÛT DE LA VIE

Article 54

En établissant l'indice pondéré canado-américain des prix à la consommation (ci-après appelé "l'Indice pondéré des prix à la consommation") pour les fins de déterminer une allocation uniforme du coût de la vie, tel que ci-après stipulé, les parties envisagent la possibilité que les indices officiels des prix d'un pays ou de l'autre, au cours de la présente convention ou de conventions subséquentes, pourront différer de l'indice pondéré des prix à la consommation et, en considération partielle de l'établissement de l'Indice pondéré des prix à la consommation, les parties conviennent de ne demander aucune modification de salaires ou de prestations ni d'aucun autre terme ou condition d'emploi en raison d'un écart de fluctuation entre l'indice officiel des prix, soit au Canada, soit aux États-Unis, et l'Indice pondéré des prix à la consommation établi par les présentes.

(a) L'allocation du coût de la vie sera déterminée en fonction des variations de l'Indice pondéré des prix à la consommation (1967 = 100). L'Indice pondéré des prix à la consommation sera calculé par les parties à l'aide de l'Indice des prix à la consommation pour les salariés urbains et employés de bureau (CPI-W révisé) (moyenne urbaine des États-Unis) publié par le Bureau of Labor Statistics (1967 = 100) pour les États-Unis et de l'Indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (1971 = 100) pour le Canada et sera établi conformément à la lettre d'entente intervenue entre les parties.

(b) Des ajustements à l'allocation du coût de la vie seront faits aux dates suivantes et, dans chaque cas, seront basés sur les Indices pondérés des prix à la consommation suivants:

À compter du début de la première période de paie commençant le ou après le:	Selon les moyennes trimestrielles des Indices pondérés des prix à la consommation publiés pour:
le 7 mars 1983	Novembre et décembre 1982
	Janvier 1983
1er juin 1983	Février, mars et avril, 1983
1er septembre 1983	Mai, juin et juillet 1983
1er décembre 1983	Août, septembre et octobre 1983
1er mars 1984	Novembre et décembre 1983
	Janvier 1984
1er juin 1984	Février, mars et avril 1984
1er septembre 1984	Mai, juin et juillet 1984
1er décembre 1984	Août, septembre et octobre 1984

Pour déterminer la moyenne trimestrielle des Indices pour une période spécifique, la moyenne calculée sera arrondie au dixième de point (0,1) d'indice le plus rapproché.

Une baisse de la moyenne trimestrielle de l'Indice pondéré des prix à la consommation en-dessous de 290,2 ne pourra en aucun cas justifier une diminution du taux de salaire d'une classification d'emploi.

(c) 1) À compter du 7 mars 1983 et pour toute période subséquente, telle que prévue à l'alinéa (b), l'allocation sera déterminée conformément au tableau suivant:

Moyenne trimestrielle de l'Indice pondéré des prix à la consommation	Allocation du coût de la vie
290,2 - 290,4	2,44$ l'heure
290,5 - 290,6	2,45$ l'heure
290,7 - 290,9	2,46$ l'heure
291,0 - 291,1	2,47$ l'heure
291,2 - 291,4	2,48$ l'heure
291,5 - 291,7	2,49$ l'heure
291,8 - 291,9	2,50$ l'heure
292,0 - 292,2	2,51$ l'heure
292,3 - 292,4	2,52$ l'heure
292,5 - 292,7	2,53$ l'heure
292,8 - 293,0	2,54$ l'heure
293,1 - 293,2	2,55$ l'heure
293,3 - 293,5	2,56$ l'heure
293,6 - 293,7	2,57$ l'heure
293,8 - 294,0	2,58$ l'heure
294,1 - 294,3	2,59$ l'heure
294,4 - 294,5	2,60$ l'heure
294,6 - 294,8	2,61$ l'heure
294,9 - 95,0	2,6[illegible]$ l'heure

(e) Dans l'éventualité où le Bureau of Labour Statistics ou Statistique Canada ne publierait pas les indices appropriés des prix à la consommation au début ou avant le début d'une des périodes de paie mentionnées à l'alinéa (b), tout ajustement de l'allocation nécessité par ces indices appropriés entrera en vigueur au début de la première période de paie suivant la publication officielle des indices.

(f) Aucun ajustement, rétroactif ou autre, ne sera fait par suite de toute révision subséquente des chiffres publiés utilisés pour le calcul de l'indice pondéré des prix à la consommation pour tout mois en fonction duquel l'allocation aura été déterminée.

(g) À moins d'entente contraire entre les parties, la continuation de l'allocation du coût de la vie sera subordonnée à la disponibilité des deux Indices des prix à la consommation mentionnés à l'alinéa (a) publiés par le Bureau of Labor Statistics et Statistique Canada et calculés sur la même base que les indices publiés pour novembre 1982.

(h) L'allocation du coût de la vie payable en vertu des dispositions du présent article sera comprise dans le chèque de paye hebdomadaire de l'employé.

1) Les ajustements de salaire effectués pendant une période d'allocation du coût de la vie et applicables à toute période antérieure d'allocation du coût de la vie incluront l'allocation applicable pendant la période à laquelle l'ajustement a trait.

LA PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE DES SALAIRES

Article 55

(a) Les nouveaux employés sont embauchés à un taux de salaire de soixante cents (60¢) inférieur au plein taux de salaire de base prévu pour

l'occupation à laquelle ils sont affectés. Ils ont droit à une augmentation de vingt-cinq cents (25¢) après trente (30) jours d'emploi. Chaque nouvel employé qui est retenu par la Compagnie dans l'occupation à laquelle il est affecté à son embauchage a droit à une augmentation de salaire de trente-cinq cents (35¢), laquelle porte son taux de salaire à égalité avec le plein taux de salaire de base, après quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi.

(b) Quand un employé qui a des droits d'ancienneté est promu ou muté à une occupation commandant un salaire plus étevé, il a droit au plein taux de salaire de base prévu pour sa nouvelle occupation.

LES CONGÉS SANS SOLDE

Article 56

(a) Sur réception d'une demande appuyée sur des motifs qu'elle juge valables et suffisants, la Compagnie peut accorder à un employé un congé sans solde pendant lequel son ancienneté de service continue de courir. Avant qu'un employé puisse obtenir un congé sans solde pour exercer des fonctions syndicales, le président ou le secrétaire-trésorier financier de la section locale 1900 doit en faire la demande écrite au directeur de l'entrepôt.

(b) Un congé sans solde d'un (1) an au plus pendant lequel l'ancienneté de service continue de courir peut être accordé à un employé afin de lui permettre de s'inscrire en qualité d'étudiant régulier, à un collège, une université ou une institution d'enseignement professionnel reconnus, à la condition que les études qu'il désire faire soient en rapport avec ses chances d'emploi au service de la Compagnie. Une demande de congé sans solde afin de faire des études aux niveaux élémentaire ou secondaire relève des dispositions du présent paragraphe (b) et ces études doivent être considérées comme ayant un rapport avec les

chances d'emploi de l'employé au service de la Compagnie. Avant d'obtenir un tel congé sans solde, ou une prolongation dudit congé, l'employé doit soumettre à la Compagnie une preuve satisfaisante que le collège, l'université ou l'école a accepté sa demande d'inscription, et à la fin de chaque semestre ou autre période de cours il doit présenter une preuve de sa présence à la maison d'enseignement pendant ladite période de cours. De tels congés sans solde peuvent être prolongés pour des périodes de temps additionnelles d'au plus un (1) an chacune.

(c) La Compagnie doit accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an sans interruption de l'ancienneté à un employé qui est élu ou nommé à un poste à plein temps dans une caisse d'épargne et de crédit détenant une charte émise par la province de Québec et ayant pour fonction première de servir les employés de Chrysler. Un tel congé sans solde peut être prolongé pour des périodes de temps additionnelles d'au plus un (1) an chacune.

(d) Tout employé ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui est élu à des fonctions publiques (au niveau municipal provincial, ou fédéral) obtient, sur demande écrite au directeur de l'entrepôt, un congé sans solde pour le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions pendant son premier mandat.

(e) Le président, le secrétaire-financier et le trésorier de la section locale 1900 du Syndicat et tout représentant international du Syndicat, s'ils sont des employés de la Compagnie, en autant que les postes qu'ils détiennent au sein du Syndicat sont des postes à plein temps, peuvent obtenir de la Compagnie un congé sans solde de deux (2) ans. Ce congé sans solde peut être renouvelé, sur demande à la Compagnie, pour des périodes de temps successive de deux (2) ans chacune, et l'ancienneté de service continue de courir pendant toute la durée dudit congé sans solde.

(f) Un congé sans solde peut être accordé pour une période ne dépassant pas cent vingt jours (120) si requis pour les besoins d'un voyage vers un pays étranger.

Article 57 — L'indemnité pour deuil dans la famille

(a) Advenant un décès dans sa famille immédiate, c'est-à-dire le conjoint, un parent, un parent par remariage ou un grand-parent, un parent, un parent par remariage ou un grand-parent du présent conjoint, un enfant ou un enfant d'un autre lit, un petit-enfant, un frère, une soeur, un frère ou une soeur d'un autre lit, un demi-frère ou une demi-soeur, un employé avec ancienneté obtient, sur demande, la permission de s'absenter et après avoir soumis, par écrit, la demande de prendre un tel congé, il a droit à son salaire pour une durée d'au plus trois (3) jours ouvrables de huit (8) heures prévus à l'horaire régulier (à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés chômés et payés) et ce pendant la période de temps commencant le jour du décès et se terminant le second jour de l'année civile suivant le jour des funérailles pourvu qu'il assiste aux funérailles.

(b) L'employé a droit à l'indemnité en cas de deuil familial pour les trois (3) premiers jours ouvrables entiers pendant lesquels il est absent du travail au cours de la période de temps prévu au paragraphe (a) ci-dessus.

(c) Un employé qui reprend le travail le ou après le jour des funérailles n'a pas droit à l'indemnité en cas de deuil familial pour toute absence subséquente en rapport avec ce deuil.

(d) L'indemnité pour deuil familial est basée sur le taux de salaire horaire régulier de l'employé le dernier jour de travail effectif, sans tenir compte des primes aux équipes du soir et de la nuit et de la prime de travail supplémentaire, mais en tenant compte, par ailleurs, de la prime du coût de la vie en vigueur à ce moment. Les heures ainsi rémunérées ne sont pas comptées comme heures de travail aux fins du calcul des heures de travail supplémentaires.

Article 58 — L'exercice de la fonction de juré

Tout employé dont l'ancienneté de service est d'un (1) an ou plus qui est appelé à être membre du jury et qui remplit les fonctions de juré (y compris

un jury du Coroner) doit recevoir la différence entre son salaire horaire régulier et la rétribution qui lui est versée par la Cour pour l'exercice de la fonction de juré (à l'exclusion des indemnités pour frais de transport et du remboursement de frais encourus) pour les heures de travail rémunérées au taux de salaire régulier qu'il a perdues parce qu'il a été du jury.

Pour avoir droit à l'indemnité prévue par le présent article, un employé doit prévenir la Compagnie qu'il a été convoqué pour faire partie d'un jury et doit fournir une preuve suffisante qu'il a effectivement été du jury pendant les jours pour lesquels il réclame une telle indemnité.

LA DISTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

Article 59

(a) Le travail supplémentaire doit être divisé de façon équitable en autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, entre les employés de l'établissement possédant de l'ancienneté qui font partie de la même équipe et qui exécutent normalement le travail qui doit être fait. Advenant qu'un employé passe volontairement son tour dans la distribution du travail supplémentaire, il est réputé avoir travaillé lorsque son tour est passé en ce qui concerne la distribution dudit travail supplémentaire.

(b) Les employés doivent être avisés vingt-quatre (24) heures à l'avance du travail supplémentaire à exécuter chaque fois que cela est raisonnablement possible.

LE TRAVAIL DES SUPERVISEURS

Article 60

Les employés préposés à la surveillance ne doivent pas exécuter le travail normal d'un employé rémunéré selon un taux horaire sauf en cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas immédiatement disponibles ou lorsqu'il s'agit de faire enquête, de procéder à une inspection, d'expérimenter, d'informer ou de donner des directives, pourvu que le fait de poser l'un ou l'autre de ces actes n'ait pas en soi pour effet de réduire le salaire de l'un ou l'autre des employés de l'unité de négociation.

LES EMPLOYÉS FRAPPÉS D'INCAPACITÉ

Article 61

Dans le cas où un employé souffrirait d'une incapacité qui l'empêcherait d'effectuer son travail régulier, la Compagnie, si incapable de lui offrir un poste compatible avec son incapacité sur son équipe, peut faire exception aux règles d'ancienneté de cette Entente en faveur de cet employé. Par contre, dans le cas de mises à pied, si son ancienneté ne lui permet pas de demeurer au travail, il sera mis à pied et sera conséquemment rappelé au travail selon son ancienneté en autant qu'il puisse accomplir avec satisfaction le travail à être effectué.

L'AVIS DE REPRISE DU TRAVAIL

Article 62

Lorsque cela est raisonnablement faisable, l'employé doit donner à son superviseur un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures de son intention de reprendre le travail à la suite d'une maladie l'ayant éloigné du travail pendant plus de cinq (5) jours ou avant la date d'expiration d'un congé sans solde autorisé par écrit.

LE TABLEAU D'AFFICHAGE

Article 63

(a) La Compagnie accorde au Syndicat le privilège d'utiliser un (1) tableau d'affichage dans son entrepôt de pièces de Montréal, lequel tableau doit être fourni par la Compagnie et placé dans un endroit dont les parties sont convenues.

(b) Il est entendu qu'un tel tableau d'affichage doit être utilisé par le Syndicat pour l'affichage, par le président du comité des délégués syndicaux, d'avis ayant au préalable reçu l'approbation du représentant de la direction. Ces avis ne doivent comporter aucune propagande syndicale et ne doivent porter sur aucune question de nature politique. Ils doivent être produits mécaniquement et doivent se restreindre à des questions intéressant directement les employés de la Compagnie dans leurs relations avec la section locale 1900 du Syndicat. Plus précisément, ces avis doivent porter exclusivement sur les sujets suivants: les activités récréatives et sociales du Syndicat, les réunions du Syndicat, les élections et nominations au sein du Syndicat ainsi que le résultat des élections.

L'INTERDICTION DE RECOURIR À LA GRÈVE OU À UN LOCK-OUT

Article 64

(a) Le Syndicat ne doit pas déclencher ni permettre à ses membres de déclencher une grève avec occupation ou un ralentissement de la cadence de travail dans l'un ou l'autre établissement de la Compagnie ni aucune diminution du travail ou restriction de la production, et nul membre du Syndicat ne doit prendre part à l'une ou l'autre de ces actions. Le Syndicat ne doit pas déclencher ni permettre à ses membres de déclencher un débrayage dans l'un ou l'autre établissement de la Compagnie ou un arrêt de l'une ou l'autre des opérations de la Compagnie, et ne doit organiser ni permettre à ses membres d'organiser le piquetage de l'un ou l'autre établissement de la Compagnie, et nul membre du Syndicat ne doit prendre part à l'une ou l'autre de ces actions, jusqu'à ce que tous les recours prévus par les dispositions de la présente convention relatives au règlement des griefs aient été épuisés et encore là, pas avant que l'une ou l'autre de ces actions ait été autorisée par le bureau de direction international des T.U.A. et qu'une copie de ladite autorisation ait été remise à la Compagnie. Advenant un débrayage, la présente convention collective devient immédiatement nulle si la Compagnie le décrète. La Compagnie se réserve le droit de renvoyer tout employé qui viole l'une ou l'autre disposition du présent article. Un employé congédié pour ce motif a le droit de se pourvoir des recours prévus par les dispositions relatives au règlement des griefs. La Compagnie ne doit pas décider de faire un lock-out ni approuver un lock-out avant épuisement de tous les recours prévus par les dispositions de la présente convention relatives au règlement des griefs.

(b) Advenant un différend entre la Compagnie et les employés, le Syndicat s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires, en tout temps pendant la durée de la présente convention, pour assurer que les employés affectés à la centrale électrique ou toute sous-station de la Compagnie jouissent d'une entière liberté d'accès aux établissements de la Compagnie et d'une entière liberté de sortir des établissements de la

Compagnie afin que ces employés puissent en tout temps être capables d'y exécuter les tâches auxquelles ils sont normalement assignés.

(c) Advenant un différend entre la Compagnie et ses employés, le Syndicat s'engage à prêter sa collaboration à la Compagnie afin d'assurer que les personnes dont les services sont nécessaires pour effectuer les travaux de réparation et d'entretien urgents dans les établissements de la Compagnie aient la permission d'entrer librement dans lesdits établissements et d'en sortir librement, sans obstruction aucune, et que le personnel de la Compagnie préposé à la protection et à la surveillance de ses établissements, les employés et le personnel de bureau, ainsi que la population aient le droit d'entrer dans l'établissement de la Compagnie et d'en sortir, librement et sans obstruction aucune. S'il advient, à un moment ou à un autre pendant la durée d'un tel conflit, que la Compagnie tente d'embaucher de nouveaux employés et de leur faire effectuer dans ses établissements des travaux qui sont normalement exécutés par des employés qui font partie de l'unité de négociation ou tente d'affecter à ces travaux l'un ou l'autre membre du personnel de protection de l'établissement, out tente de faire exécuter par les employés appelés à effectuer lesdites réparations des travaux autres que ces travaux de réparation, le Syndicat n'est plus lié par les dispositions du présent paragraphe.

LA SÉCURITÉ SYNDICALE

Article 65 -- L'adhésion obligatoire au Syndicat

(a) Les employés régis par la présente convention au moment de son entrée en vigueur et qui sont membres du Syndicat à ce moment-là doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention.

(b) Les employés régis par la présente convention qui ne sont pas membres du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la convention sont

tenus, s'ils veulent rester à l'emploi de la Compagnie, d'adhérer au Syndicat pour la durée de la convention le ou avant le quarantième (40e) jour suivant l'entrée en vigueur de la convention.

(c) Les employés qui sont embauchés, réembauchés, réintégrés ou mutés à une fonction au sein de l'unité de négociation et qui sont régis par la convention sont tenus, pour conserver leur emploi, d'adhérer au Syndicat pour la durée de la présente convention, le ou avant le quarantième (40e) jour suivant le commencement de leur emploi au sein de l'unité de négociation.

(d) Un employé qui verse les frais d'inscription (s'il n'a encore adhéré au Syndicat) et la cotisation syndicale uniforme exigible périodiquement pour obtenir et conserver l'adhésion au Syndicat se conforme aux stipulations du présent article.

(e) Les employés sont réputés membres du Syndicat, au sens du présent article, s'ils sont membres du Syndicat et ne sont pas plus de soixante (60) jours en retard pour le paiement de la cotisation syndicale.

Article 66 -- Le versement des frais d'inscription par retenue sur le salaire ou directement au Syndicat

(a) La Compagnie doit retenir les frais d'inscription exigibles sur le salaire d'un employé embauché, réembauché, réintégré ou muté au sein de l'unité de négociation après l'entrée en vigueur de la présente convention. Ces frais d'inscription ne doivent pas être supérieurs au montant maximum prévu par les statuts du Syndicat international au moment où l'employé est embauché, réembauché, réintégré ou muté au sein de l'unité de négociation. Ils sont retenus sur le salaire de l'employé àn'importe quel moment dans les trente (30) jours suivant son adhésion au Syndicat ainsi que prévu à l'article 64.

(b) Tout différend relatif à l'adhésion d'un employé au Syndicat doit être étudié par le directeur du personnel ou son représentant attitré et le président du comité des délégués syndicaux. S'il n'est pas résolu, il doit être soumis directement à un arbitre conformément aux dispositions portant sur l'arbitrage.

Article 67 — La retenue de la cotisation syndicale

(a) Il est entendu entre les parties que la cotisation syndicale doit être obligatoirement retenue sur le salaire de tous les employés qui font partie de l'unité régie par la présente convention, et ce pendant la durée de la présente convention. Le montant retenu est le montant imposé de temps à autre par le Syndicat à ses membres conformément à ses statuts.

(b) La retenue de la cotisation syndicale ne doit se faire qu'en accord avec les stipulations des statuts et des règlements du Syndicat en ce qui a trait au versement de la cotisation syndicale. À la fin de chaque mois de l'année civile et avant le dixième (10e) jour du mois suivant, la Compagnie doit faire remise à la section locale, par chèque, de la totalité des sommes d'argent retenues sur le salaire des employés.

(c) Les sommes d'argent inscrites dans le registre de la Compagnie au poste de la retenue de la cotisation syndicale attestent du montant d'argent que la Compagnie détient par fidéicommis pour la section locale.

(d) Advenant que la Compagnie retienne la cotisation sur le salaire d'un employé alors que celui-ci a déjà versé sa cotisation au Syndicat, ou advenant qu'une retenue ne soit pas en conformité des stipulations des statuts et du règlement du Syndicat, la section locale doit rembourser à l'employé intéressé le trop-perçu.

(e) La Compagnie n'a pas à l'endroit du Syndicat international ou de sa section locale, en raison des stipulations du présent article, d'autre obligation que celle de la remise ou du versement des sommes d'argent qui sont effectivement retenues sur le salaire gagné par les employés.

(f) Le Syndicat s'engage à garantir la Compagnie et à prendre fait et cause pour elle contre toute responsabilitié pouvant découler de la retenue, par la Compagnie, de la cotisation syndicale et des frais d'inscription sur le salaire des employés, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

(g) Sauf dispositions contraires spécifiques, tout différend relatif à la violation ou à l'interprétation de l'une ou l'autre disposition du présent article portant sur la retenue de la cotisation syndicale doit être réglé selon la méthode de règlement des griefs et doit être soumis directement à l'arbitre.

LES AVIS PRÉVUS PAR LA CONVENTION

Article 68

Les avis qui doivent être émis en vertu des dispositions de la présente convention collective doivent être formulés par écrit et il suffit qu'ils soient adressés personnellement par courrier recommandé aux destinataires appropriés. Les adresses des destinataires sont les suivantes:

Le Syndicat international:

Le représentant international
Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, T.U.A.
7811 Louis-Hippolite Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

La section locale 1900:

Le président, section locale 1900
Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, T.U.A.
3000 autoroute Transcanadienne
Pointe-Claire, P.Q.
H9R 1B1

La Compagnie:

Le directeur du personnel
Chrysler Canada Ltée
2859 est, rue Tecumseh
Windsor, Ontario
N9A 4H6

L'EXPIRATION DE LA CONVENTION

Article 69

Sous réserve de toute loi ou toute réglementation ayant force de loi, la présente convention est en vigueur depuis le 10 mars 1983 jusqu'à 23 h 59 le 2e jour du mois de mars 1985 et par la suite continue d'être en vigueur pendant une autre période d'un an à moins que, quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration, l'une ou l'autre partie avise l'autre par écrit qu'elle désire réviser, modifier ou mettre fin à la présente convention à sa date d'expiration.

datée à Montréal, Québec, ce 10e jour de mars 1983.

CHRYSLER CANADA LTÉE
R. J. Wieske
D. Brockbank
M. Luciani
C. A. Manseau

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

P. Lepage

SECTION LOCALE 1900 DES T.U.A.

R. Walker

S. Chaput

R. Levac

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

P. Lepage

SECTION LOCALE 1900 DES T.U.A.

R. Walker

S. Chaput

R. Levac

LETTRE NO. 1
LETTRES À LA CONVENTION

Le 10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Cher monsieur,

La Compagnie et le Syndicat conviennent que toute lettre signée entre les parties au cours de ces négociations fait partie de la convention collective à moins qu'une telle lettre en indique le contraire.

Bien à vous,

R. J. Wieske

LETTRE NO. 2

PROGRAMME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITÉ

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

La Compagnie offre et administre un régime de remboursement de frais de scolarité en vertu duquel les employés, aux conditions établies de temps à autre par la Compagnie, recevront un remboursement de frais de scolarité d'au plus 500,00$ par année, (1000$ par année civile pour des cours approuvés suivis dans un collège accrédité) après avoir suivi en entier un cours approuvé et ayant rapport avec leur emploi dans une maison d'enseignement ou une institution de formation professionnelle approuvée, en dehors des heures de travail et pendant qu'ils sont activement à l'emploi de la Compagnie. Tout remboursement accordé à un employé admissible doit se rapporter à l'année civile au cours de laquelle l'employé a terminé le cours approuvé ou les cours approuvés.

Les programmes d'études énumérés ci-après sont considérés comme étant en rapport avec l'emploi et seront approuvés quand la Compagnie elle-même ne pourra pas répondre aux besoins:

(a) Des études qui amélioreront l'habileté de l'employé dans l'exécution de sont présent emploi. Cela comprend des cours permettant aux employés de mettre leurs connaissances à jour en ce qui a trait aux techniques propres à leur métier ou à leur occupation.

(b) Des études qui se rapportent au prochain emploi que l'employé serait appelé à occuper dans le cheminement logique de sa carrière.

(c) Des cours qui prépareront l'employé à occuper des postes qui sont appelés à être créés dans l'avenir et pour lesquels n'est pas disponible un nombre suffisant d'employés possédant les qualités requises.

(d) Des cours conduisant à l'obtention d'un certificat d'études secondaires ou collégiales.

(e) Tout cours élémentaire de lecture et d'écriture ou tout cours de base de lecture et de mathématiques. Cela comprend des cours habituellement dispensés pour enseigner au niveau de la sixième année, la lecture, l'écriture et le calcul.

(f) Tout cours électif obligatoire ou pertinent suivi dans le cadre d'un programme d'études conduisant à l'obtention d'un certificat dans un domaine qui a un rapport avec l'occupation de l'employé ou qui peut l'aider à avancer dans sa carrière au service de la Compagnie.

Le président impartial n'aura aucun droit de regard sur aucun sujet touchant l'établissement, l'administration ou les conditions et dispositions d'un tel régime de remboursement de frais de scolarité.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

W. R. Loebach

Accepté et approuvé:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

Par: P. Lepage

LETTRE NO. 3
REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITÉ

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Cher monsieur,

Au cours de nos récentes négociations, le Syndicat s'est enquis de l'application du programme de remboursement des frais de scolarité de Chrysler en cas d'obtention d'un certificat en relations industrielles.

La présente confirme que sous réserve des dispositions du programme de remboursement des frais de scolarité, la Compagnie approuvera pour remboursement les frais de scolarité pour des cours qui font partie du curriculum normal d'une institution éducationnelle reconnue et servant à l'obtention d'un certificat ou d'un baccalauréat en relations industrielles.

Sincèrement vôtre,
CHRYSLER CANADA LTÉE

Par: W. R. Loebach

Accepté et approuvé:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

Par: P. Lepage

LETTRE NO. 4
LUNETTES DE SÉCURITÉ

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

La Compagnie procurera des lunettes de sécurité avec verres correcteurs aux employés qui ont des droits d'ancienneté et qui travaillent à une occupation ou dans un lieu où la Compagnie exige la protection des yeux, pourvu que l'employé lui fournisse une ordonnance émise par son propre médecin ou son propre optométriste. La Compagnie remplacera ces lunettes si elles sont endommagées au cours d'un incident relié à l'emploi ou si l'employé présente une ordonnance nouvelle et différente émise par son médecin ou son optométriste. La Compagnie établira les normes de fabrication et les caractéristiques de la monture et des lentilles et choisera le manufacturier qui les fabriquera.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

W. R. Loebach

LETTRE NO. 5
LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Nous voulons clarifier ici le fait qu'au sens de l'article 5 de la convention collective le "comité des délégués syndicaux composé de trois membres, dont l'un doit être président dudit comité" représente les employés de chacune des équipes et leur nomination doit tenir compte de ce fait.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

LETTRE NO. 6
LE CONGÉ ANNUEL

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Nous confirmons l'intention de la Compagnie de continuer d'établir l'horaire des congés annuels selon la coutume suivie jusqu'à présent. Avant de changer quoi que ce soit à cette manière de procéder, la Compagnie discutera la question avec le Syndicat.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

Accepté et approuvé par:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

P. Lepage

LETTRE NO. 7
LE TEMPS DES FÊTES DE NOËL

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Nous tenons par la présente, à confirmer qu'en ce qui a trait à l'application des règles d'admissibilité relatives aux congés du temps des fêtes de Noël, La Compagnie s'engage à adopter la politique suivante dans l'application des dispositions des articles 42, 43, 44 de la convention de 1983 régissant les employés de l'entrepôt de pièces de Montréal.

1. Un employé ayant des droits d'ancienneté, qui réclame et obtient l'autorisation de s'absenter pour prendre des vacances pendant un temps qui comprend le dernier jour ouvrable prévu à son horaire avant le temps des fêtes de Noël et qui, de plus, réclame et obtient un congé sans solde qui comprend le premier jour ouvrable prévu à son horaire après le temps des fêtes de Noël a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période des fêtes de Noël.

2. Un employé ayant des droits d'ancienneté qui obtient de son contremaître l'autorisation de s'absenter du travail le dernier jour ouvrable prévu à son horaire avant ou le premier jour ouvrable prévu à son horaire après la période de congés du temps des fêtes de Noël, ou l'un et l'autre, a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période des fêtes de Noël.

3. Un employé ayant des droits d'ancienneté qui est en congé de maladie et qui détient de son médecin l'autorisation de reprendre le travail pendant le temps des fêtes de Noël a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période depuis le jour, et subséquemment, où il informe la Compagnie de sa disponibilité, à la condition que dès son retour au travail, il présente un certificat médical attestant sa capacité de reprendre le travail à compter de ce jour.

4. Un employé ayant des droits d'ancienneté qui obtient, pour affaires personnelles, un congé sans solde se terminant pendant le temps des fêtes de Noël a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période, à compter de la plus avancée des deux dates suivantes: soit (1) le ou après le jour de l'expiration de ce congé, soit (2) le ou après le jour où il informe la Compagnie qu'il est à sa disposition pour reprendre le travail.

5. Un employé ayant de l'ancienneté qui s'absente du travail sans excuse le dernier jour ouvrable prévu à son horaire avant ou le premier jour ouvrable prévu à son horaire après les congés du temps des fêtes de Noël n'a pas droit à l'indemnité prévue pour deux (2) jours fériés chômés et payés de cette période; s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, il a droit à l'indemnité prévue pour les autres jours fériés chômés et payés de la période des fêtes de Noël.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

W. R. Loebach

Accepté et approuvé par:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

P. Lepage

LETTRE NO. 8

EMPLOYÉS MIS À PIED **PAIE DES CONGÉS DES FÊTES**

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Cher monsieur,

Nonobstant les dispositions du paragraphe (42) de la convention de 1983 pour l'entrepôt de pièces de Montréal, un employé ayant acquis de l'ancienneté qui subit une mise à pied temporaire au cours de la quatrième semaine précédant une semaine au cours de laquelle survient un ou plusieurs des congés de la période des Fêtes et qui a travaillé pendant son dernier jour de travail prévu à l'horaire avant telle mise à pied recevra, s'il y est d'autre part admissible, une paie pour les congés survenant pendant telle période des Fêtes. Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est mis à pied au cours de la cinquième, sixième ou septième semaine de travail précédant une semaine au cours de laquelle survient un ou plusieurs congés de la période des fêtes et qui a travaillé pendant son dernier jour de travail prévu à l'horaire avant telle mise à pied, recevra, s'il y est d'autre part admissible, une paie pour la moitié des congés survenant pendant telle période des Fêtes. Un employé temporairement mis à pied recevra cette paie de congés après son retour au travail.

Un employé en mise à pied de durée indéfinie recevra la paie de tels congés le deuxième jour de paie suivant la période des Fêtes.

Sincèrement vôtre,

CHRYSLER CANADA LTÉE

Par: W. R. Loebach

Accepté et approuvé par:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

P. Lepage

LETTRE NO. 9

L'HORAIRE DES POSTES DE TRAVAIL ET LES PRIMES AUX ÉQUIPES

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

L'article 48 -- L'horaire des postes de travail et les primes aux équipes -- stipule:

"(a) Le premier poste est tout poste qui commence régulièrement à 4 h ou après, mais avant 11 h. Le deuxième poste est tout poste qui commence régulièrement à 11 h ou après, mais avant 19 h. Le troisième poste est tout poste qui commence régulièrement à 19 h ou après, mais avant 4 h."

"(b) Les employés affectés au deuxième ou au troisième poste doivent recevoir en plus de leur taux de salaire régulier pour les heures de travail exécutées pendant ces postes une prime de cinq pour cent (5%) et de dix pour cent (10%) respectivement.

Les employés horaires qui, se conformant à une demande de la Compagnie, travaillent pendant un poste qui n'est pas celui auquel ils sont normalement affectés ont droit à la prime prévue à l'article (48).

Voici un exemple. Un employé est normalement affecté au poste de 7 h à 15 h. Le vendredi, on lui demande de travailler et il travaille pendant le poste de 15 h 30 à 24 h. Pour le travail exécuté ce vendredi, il a droit à la prime prévue pour l'équipe du deuxième poste.

Les employés affectés à la première équipe qui, conformément à une demande de la Compagnie, font des heures de travail supplémentaires avant l'heure à laquelle commence normalement leur poste de travail ont droit à la prime prévue pour l'équipe dont ils font partie pendant ces heures de travail additionnelles et ce pour toutes les heures de travail exécutées au cours de cette journée.

Exemple. Un employé affecté au premier poste travaille normalement de 7 h à 15 h 30. Le vendredi, on lui demande de travailler et il travaille de 3 h à 15 h 30. Il a droit à la prime prévue pour la troisième équipe pendant toutes les heures de travail exécutées ce vendredi.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

Accepté et approuvé par:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

P. Lepage

LETTRE NO. 10
AJUSTEMENT SPÉCIAL DE SALAIRE PRÉPOSÉ À L'INVENTAIRE ENTREPÔT DE PIÈCES

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Cher monsieur,

La Compagnie convient de maintenir l'ajustement spécial de salaire des employés classifiés comme préposés à l'inventaire -- Entrepôt de pièces no 3557 tant et aussi longtemps que les tâches auxquelles sont affectés les employés de cette classification demeureront substantiellement les mêmes.

Sincèrement vôtre,

CHRYSLER CANADA LTÉE

Par: W. R. Loebach

Accepté et approuvé par:

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET
DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE, TUA

P. Lepage

LETTRE NO. 11
AVIS DE SURTEMPS

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Il est de la politique de la Corporation lorque du surtemps est à l'horaire à l'avance pour le samedi ou le dimanche, de tenter (i) de donner avis le jeudi pour le surtemps à l'horaire le samedi et (ii) de donner avis le vendredi pour le surtemps à l'horaire le dimanche. Lorsque le besoin pour du surtemps n'est pas anticipé ou connu à l'avance et n'est donc pas à l'horaire, avis sera donné aussi longtemps à l'avance que chaque cas le permettra. Le défaut de donner un tel avis ne retire pas à l'employé son obligation de travailler le surtemps.

Bien à vous,

R. J. Wieske

LETTRE NO. 12
VÊTEMENTS PROTECTEURS

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

M. R. Levac
Président, Unité Chrysler, Section locale 1900
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
3000, route Transcanadienne
Pointe-Claire, P.Q.
H9R 1B1

Messieurs,

Au cours des présentes négociations entre Chrysler Canada Ltée et les TUA, nous vous avons informé que la politique de la Corporation était de fournir des vêtements protecteurs en se basant sur le besoin de tels vêtements à un travail précis.

Lorsqu'on détermine le besoin pour des vêtements protecteurs, l'on doit considérer des facteurs tels la sécurité, les exigences d'un travail et les recommandations de la supervision du département.

La direction a informé le syndicat qu'il serait contraire aux politiques de la Corporation que des superviseurs retirent sans discernement et par caprice des vêtements protecteurs qui ont déjà été offerts en vertu des principes détaillés ci-haut. La politique de la Corporation stipule que des vêtements protecteurs ne peuvent être retirés qu'avec la cessation d'une opération pour

laquelle ils avaient été offerts ou lorsque les conditions pour lesquelles les vêtements protecteurs avaient été offerts n'ont plus lieu ou que l'émission ou la rétention n'est plus compatible à l'énoncé de la politique de base indiquée ci-haut.

Les plaintes relatives à l'application de ce qui précède doivent être portées à l'attention du superviseur, et, lorsque non résolues, à l'attention du directeur des opérations.

Bien à vous,

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

LETTRE NO. 13

CARTE DE DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Sur demande au superviseur, un employé ou son représentant syndical se verra accorder une possibilité raisonnable de réviser la carte du dossier de l'employé.

Bien à vous,

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

LETTRE NO. 14

MISE À PIED DU DURÉE CONNUE

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

La Compagnie consent, pour la durée de cette entente collective, dans l'éventualité de mise à pied de durée connue qui rencontre les critères d'application de l'ancienneté inversée tel que décrit à la convention collective nationale de pièces aux États-Unis, à ce que la Direction discute avec le Syndicat l'application de l'ancienneté inversée tel que contenu à la présente à de telles mises à pied au dépôt de pièces de Montréal.

Bien à vous,

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

LETTRE NO. 15

AVIS DE SANCTION DISCIPLINAIRE

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Au cours des présentes négociations les parties ont eu des discussions en ce qui a trait à la durée de temps au cours de laquelle des sanctions disciplinaires pouvaient être annoncées aux employés.

La Compagnie assure le Syndicat qu'elle s'efforcera dans des circonstances normales d'annoncer des sanctions disciplinaires contre les employés en dedans de dix (10) journées normales de travail à la suite de l'incident ou de la conduite qui est à la source de la sanction disciplinaire. Sans limiter les intérêts de l'énoncé précédent, la Compagnie ne sera pas tenue à un tel avis dans des cas de vol ou tout autre circonstance de mauvaise conduite dont la nature écarte la possibilité d'invoquer des sanctions au cours de cette période.

Le défaut d'annoncer des sanctions à l'intérieur de la période de dix (10) journées normales de travail ne portera aucun préjudice à la Compagnie sous aucune forme en référence avec la procédure de grief et l'arbitrage.

Bien à vous,

R. J. Wieske

LETTRE NO. 16
PERTE D'ANCIENNETÉ

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Cher monsieur,

La présente clarifiera le fait que la Compagnie informera par écrit le Président du comité local dans le cas où un employé subirait une perte d'ancienneté selon les termes de l'article 25 (c) et (d) de la Convention Collective.

Votre tout dévoué,

R. J. Wieske

LETTRE NO. 17

L'AFFICHAGE

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Au cours des présentes négociations, les parties ont convenu d'afficher les postes de commis une fois par année contractuelle pour la durée de cette entente collective. Ces deux (2) affichages seront faits dans le but d'accorder aux employés ayant de l'ancienneté, l'occasion de postuler un emploi.

CHRYSLER CANADA LTÉE

R. J. Wieske

LETTRE NO. 18
INDEMNITÉ POUR DEUIL

10 mars 1983

M. P. Lepage
Représentant international
Syndicat international des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des
Instruments Aratoires de l'Amérique (T.U.A.)
7811 Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, P.Q.
H1K 4E4

Monsieur,

Advenant l'enterrement de la dépouille mortelle d'un membre de la famille immédiate d'un employé hors du continent nord-américain, pour l'unique raison que le corps a été complètement consommé par la cause du décès ou qu'il a été donné pour la recherche à un centre hospitalier ou médical nord-américain, l'employé sera dispensé de l'obligation d'assister aux funérailles.

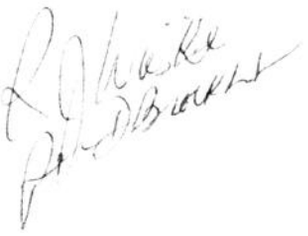
Advenant qu'un congé sans solde ait été accordé à un employé à cause de la maladie d'un membre de sa famille immédiate et advenant le décès dudit membre durant les sept (7) premiers jours ouvrables du congé, l'employé sera dispensé de l'obligation d'être au travail.

Afin de définir si un employé en mise à pied temporaire a droit à l'indemnité pour deuil à l'occasion du décès d'un membre de sa famille immédiate, la période de trois (3) jours de deuil comptera à partir du jour suivant le décès au lieu de compter à partir du jour même du décès, selon les stipulations de la convention actuelle.

La famille immédiate d'un employé comprend les membres énumérés à l'article (57) de la convention de travail conclue en date d'aujourd'hui avec l'Entrepôt de pièces de Montréal.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiment distingués.

CHRYSLER CANADA LTÉE

par: 

CLÉ

T:	Au travail toute la journée	TP:	Au travail une partie de la journée
TP3:	Au travail 3 heures seulement	TP4:	Au travail 4 heures seulement
NT:	Journée non-travaillée	C:	Congé férié
D:	Journée du décès	F:	Journée des funérailles
I:	Indemnité de deuil payée	NI:	Journée non-indemnisée
I4:	Indemnisé 4 heures	I3:	Indemnisé 3 heures

INTERPRÉTATION

1. Indemnisé pour 3 journées suivant immédiatement le décès.

2. Congé férié exclut du règlement des trois jours après le décès.

3. Le règlement des 2 jours après les funérailles ne limite pas le règlement des 3 jours après le décès.

4. Les samedis et dimanches sont exclus du règlement des 3 jours après le décès.

5. Les samedis, dimanches et congés fériées sont tous exclus du règlement des 3 jours après le décès.

6. Ne sera pas indemnisé pour le jour des funérailles ayant déjà été indemnisé pour 3 jours.

7. Funérailles retardées. Travaille jusqu'au vendredi et est indemnisé pour 2 journées civiles après les funérailles.

8. Au travail le jour des funérailles interrompt l'indemnité de deuil même si les funérailles ont lieu le samedi.

9. Le plus avantageux des deux règlements -- 3 jours après le décès -- 2 journées civiles après les funérailles -- indemnité de 2 jours seulement -- jours de fin de semaine non-indemnisés.

10. Indemnisé pour le temps non-travaillé durant 3 jours et non pour un total de 24 heures de travail.

11. Sera indemnisé pour la journée partielle qui offre le plus d'indemnité, y compris le jour du décès si l'employé s'est absenté.

12. Les trois premiers jours admissibles seront indemnisés même si l'absence dépasse 3 jours.

13. Employé actif. Décès de membres de la famille immédiate le lundi et le mercredi. Le règlement des 3 jours suivant immédiatement le décès s'applique dans le cas des deux décès.

INTERPRÉTATIONS DE L'INDEMNITÉ DE DEUIL DANS LA FAMILLE

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN
1.	D	NT I	NT I	NT I								
2.	T D	NT I	NT C	NT I	NT I							
3.	T D	NT F	NT C	NT I	NT I							
4.				T D	NT I	NT F	NT	NT I	NT I			
5.	T D	NT I	NT I	NT C	NT C	NT F	NT	NT I				
6.	T D	NT I	NT I	NT I	NT F NI							
7.	T D	T	T	T	T F I	T I	T I					
8.					T D	T F	NT	NT NI	NT NI	NT NI		
9.		T D	NT I	T	T	NT F	NT	NT I	NT NI			
10	TP4 D NI	NT I	NT I	TP4 I4								
11.	TP3 D I3	NT I	NT I	TP4 NI								
12.				T D	NT I	NT	NT	NT I	NT I	NT F NI	NT C NI	NT NI
13.	T D	NT I	NT D I	NT I	NT I	NT	NT	NT I				

OCCUPATION ET TARIF DES SALAIRES

ENTREPÔT DE PIÈCES DE MONTRÉAL

Occupation	Numéro de catégorie	Taux en vigueur
Magasinier -- Entrepôt de pièces	3557	9,59$
Préposé à l'entretien	4960	10,08$
Commis préposé aux pièces Entrepôt de pièces	622	9,62$
Préposé à l'entretien -- A	4961	11,52$

CONVENTION RELATIVE À LA PARITÉ DES SALAIRES

Conclue ce 10e jour de mars, 1983

entre: CHRYSLER CANADA LTÉE, ci-après appelé la "Compagnie"

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES T.U.A. ET LA SECTION LOCALE 1900, ci-après appelé le "Syndicat".

La Compagnie et le Syndicat concluent l'entente suivante:

1. Par une entente conclue le 10 novembre 1967, ainsi qu'amendée le 20 janvier 1971, le 16 septembre 1973, le 18 novembre 1976 et le 25 octobre 1979, entre Chrysler Corporation et les T.U.A. et par une entente conclue le 11 décembre 1982 entre Chrysler Canada Ltée et les T.U.A., la Compagnie et le Syndicat, admettent que la parité des salaires chez les employés de l'industrie de l'automobile du Canada et chez les employés de la même industrie aux États-Unis est un objectif légitime et réalisable uniquement s'il se produit un accroissement de la productivité et du rendement au Canada par suite de l'accord canado-américain de 1965 conclu sur le commerce des voitures automobiles (officiellement connu sous le nom de "L'accord concernant les produits automobiles entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des États-Unis d'Amérique", ci-après appelé "L'accord commercial") permettant aux manufacturiers de l'industrie automobile d'intégrer et de rationaliser leurs exploitations des deux côtés de la frontière et, par voie de conséquence, de réaliser des épargnes et les hausses de rendement qui résultent de la fabrication en grande série pour le marché commun aux deux pays.

2. L'application du principe de la parité des salaires pour les employés engagés dans la fabrication de voitures automobiles au Canada et aux États-Unis dépend du maintien de l'accord commercial ou de la conclusion d'accords comparables entre le Canada et les Etats-Unis et de l'expansion continue du marché canadien de l'automobile. On ne

peut réaliser tous les avantages de l'accord commercial qu'après un certain nombre d'années.

3. Le principe de la parité des salaires est appliqué, en conformité des dispositions de la convention collective conclue entre les parties et signée aujourd'hui, aux occupations qui, dans les établissements de la Compagnie, sont rattachées à la distribution de pièces et de produits qui ne sont pas couverts par l'accord commercial. L'application du principe de la parité des salaires dans ce cas précis est rendue possible par l'entente concordante conclue entre les parties selon laquelle le coût des majorations permettant d'atteindre la parité prévue au paragraphe 3 de la présente entente doit être compensé en reportant à plus tard les dates d'entrée en vigueur de certains redressements de salaires et en sacrifiant d'autres améliorations pécuniaires.

4. Les taux de salaire comprenant la prime du coût de la vie, dans les établissements de la Compagnie, sont et seront fixés en devise canadienne et les taux de salaire comprenant la prime du coût de la vie dans les établissements de Chrysler Corporation aux États-Unis sont et seront fixés en devise américaine. Il y aura présomption irréfutable que lesdites devises sont au pair, chaque unité de devise étant égale à l'unité correspondante de l'autre devise, indépendamment de toute variation du taux de change qui peut se produire de temps à autre.

5. Le principe de la parité des salaires sera mis de côté si:

(a) l'un des gouvernements concernés met fin à l'accord sur le commerce conformément à l'Article VII dudit accord, ou s'il y a abrogation de la loi américaine de 1965 relative au commerce des produits automobile (75 Stat. 1016), ou si ledit accord prend fin de quelque autre manière, ou

(b) s'il y a révocation ou amendement substantiel de l'accord sur le commerce ou du décret sur les Tarifs des véhicules automobiles émis le 18 janvier 1865 par le ministère du Revenu national, des Douanes et Accises susceptible d'exercer une influence défavorable sur les conditions dans lesquelles Chrysler Corporation peut

importer aux États-Unis et Chrysler Canada Ltée peut importer au Canada des véhicules automobiles et des pièces neuves ou

(c) s'il survient quelque modification substantielle:

(1) aux conditions dans lesquelles Chrysler Corporation et Chrysler Canada Ltée peuvent présentement importer ou exporter des véhicules ou des pièces d'équipement neuves tel que susdit ou

(2) aux obligations courantes de Chrysler Canada Ltée relativement à l'importation ou à l'exportation de tels véhicules et pièces.

6. Le Syndicat ne demandera, ne sanctionnera ni n'approuvera aucune revendication et le Bureau International du syndicat international des T.U.A., directement ou autrement, et le président international n'autoriseront aucune grève à l'appui d'une revendication apportée pour une augmentation des salaires horaires de base excédant ceux qui ont été convenus par la compagnie et les T.U.A. dans la convention signée en date d'aujourd'hui.

7. Le Syndicat consent à présenter cette convention à ses membres afin qu'ils puissent la ratifier le ou avant le 10 mars 1983. Le Syndicat consent de plus à en recommander la ratification à ses membres.

8. Cette convention doit entrer en vigueur sur réception par Chrysler Canada Ltée d'un avis écrit de ratification de la présente entente donné par le directeur canadien des T.U.A.

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

P. Lepage
SECTION LOCALE 1900
T.U.A.
R. Walker
S. Chaput
R. Levac

CHRYSLER CANADA LTÉE

W. R. Loebach
R. J. Wieske
D. Brockbank
M. Luciani
C. A. Manseau

CONVENTION RELATIVE AU CHOIX DU POSTE DE TRAVAIL

La présente entente conclue le 10 mars 1983 entre Chrysler Canada Ltée, Entrepôt de pièces de Montréal (ci-après appelée la "Compagnie") et la section locale no 1900 des T.U.A. (ci-après appelée le "Syndicat") ést un supplément de la convention collective de travail conclue à Montréal, Québec, le 10e jour du mois de mars 1983.

I.

1. Les employés ont le choix de leur poste de travail dans un ordre de priorité qui est basé sur leur ancienneté à la condition, toutefois, que l'exercice d'un tel choix ne nuise en aucun temps à l'efficacité des opérations.

2. Les employés doivent faire connaître leur choix de poste par écrit à leur superviseur et les affectations qui en découlent doivent être faites dans le plus bref délai possible.

3. Lorsque les employés sont affectés à un poste de travail de leur choix, ils doivent faire partie de l'équipe de ce poste pendant au moins six (6) mois. On peut faire exception à cette règle, soit lorsque le superviseur le juge à propos en toute équité et en toute justice, soit lorsqu'un employé est durement éprouvé.

4. Lorsqu'un employé est affecté à un poste de travail qui n'est pas son propre choix, son contremaître doit l'informer de la durée approximative de son affectation. Cette affectation doit être d'une durée minimale sous réserve des conditions qui pourront se présenter après l'affectation.

5. Il est entendu que lors de l'embauche de nouveaux employés, ceux qui sont affectés au poste du jour doivent être réaffectés à un autre poste dans le plus bref délai possible et à tout événement au plus tard un (1) mois après la date de leur embauchage.

   Lors de la réaffectation de ces nouveaux employés, rien ne doit entraver la flexibilité et l'efficacité des opérations pendant tous les postes de

travail et les réaffectations se feront selon les besoins de main-d'oeuvre pour chacun des postes.

II.

La présente entente a préséance sur toute entente relative au choix du poste de travail conclue antérieurement entre les parties aux présentes et fait partie intégrante de la convention collective de travail conclue le 10e jour de mars 1983. Cette entente peut être amendée ou modifiée avant la date de son expiration à la suite d'un accord entre les parties. Sauf si elle est ainsi modifiée ou amendée, la présente entente reste en vigueur jusqu'à la date d'expiration.

SECTION LOCALE 1900 DES
T.U.A.

P. Lepage
R. Walker
S. Chaput
R. Levac

CHRYSLER CANADA LTÉE
ENTREPÔT DE PIÈCES
DE MONTRÉAL

R. J. Wieske
D. Brockbank
M. Luciani
C. A. Manseau

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 5171

Dépôt N°:

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

☐ Certificat accordé ☒ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14297-01	
Date	Signature: 80-04-25	Réception: 83-03-08	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
☒ Déposant Synd. Intern. des travailleurs Unis de l'automobile, de l'aérosp...(TUA) local 1900 Att.: Monsieur Pierre Lepage 7811 L.-H. Lafontaine ste 203 Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4	☐ Déposant Chrysler Canada Ltée (Parts Division) 3000 route Transcanadienne Pointe-Claire, Qué H9R 1B1

Unité de négociation

- Nous demandons les signatures à l'encre de l'employeur et du syndicat

Retour 1 entente

Région	06-06	**Activité**	3250 (5)	**Affiliation**	7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: [signature] Date: 83-04-21

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

003 (011)

RECHERCHE

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 51771 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	**M-14297-01**	
Date	Signature: 82-07-16	Réception: 82-09-23	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
☒ Déposant Le Syndicat Intern. des travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments Aratoire d'Amérique Section locale 1900 Att: Pierre Lepage 7811 Louis -Hippolyte Lafontaine ste203 Ville d'Anjou, Québec H1K 4E4	☐ Déposant Chrysler Canada Ltée (Parts Division) 3000 Route Transcanadienne Pointe Claire, Québec H9R 1B1

Unité de négociation

ENTENTE: Congé 12 décembre 1982 sera observé le lundi 2 août 1982

Région	06-06	**Activité**	3250(5)	**Affiliation**	7

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

Remarques

Prenez note que depuis le 82-01-20 le nom du syndicat a été modifié

Pour le commissaire général du travail

Signature: Lorette David Date: 82-10-19

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

003 (011)

RECHERCHE

14297-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCLUE LE 16 JUILLET 1982
À MONTRÉAL - QUÉBEC

ENTRE:

CHRYSLER CANADA LTEE, au nom de son entrepôt de pièces de Montréal, ci-après appelée "la Compagnie"

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE et sa section locale 1900 ci-après appelée le "Syndicat".

La compagnie et le syndicat reconnaissent que pour l'année civile 1982, le congé férié du dimanche, 12 décembre 1982, prévu à l'entente intervenue entre les parties en date du 12 mai 1980, sera observé le lundi 2 août 1982.

À toutes les fins de la convention en question et de ses annexes, le 2 août 1982 sera réputé comme étant le congé férié boni du 12 décembre 1982 pour l'année civile 1982.

Les parties conviennent que la signature de cette entente ne porte pas préjudice à la position des parties et que d'aucune façon, ceci ne sera reconnu comme étant l'établissement d'un précédent.

AU NOM DU SYNDICAT

Richard Walker

AU NOM DE LA COMPAGNIE

"COPIE CONFORME"

Signature: C. Fromont T.U.A.

Date: 20 sept. 1982

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement 3 [x] Entente [ ] Autres				**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-14297y01	
Date	Signature: 83-08-05	Réception: 83-08-22	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	**Employeur**
[x] Déposant	[ ] Déposant
Synd. Intern. des trav. Unis de l'autom., de l'aéronautique, de l'astron..section locale 1900 Att.: M. Pierre Lepage 7811 L.H.Lafontaine, suite 203 Anjou, Qué H1K 4E4	Chrysler Canada Ltée (Parts Division) 3000 Rte Transcanadienne Pointe-Claire, Qué H9R 1B1

Unité de négociation

ENTENTES: Documents A-1) A-2) - A-3)
" Document B) convention relative au regime de rentes non contributif signée 83-08-05
" Document C) Régime d'assurances signée 83-08-05

Région	**Activité**	**Affiliation**
06-06	3250 (5)	7

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Synd. Intern. des Travailleurs Unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage Agricole d'Amérique (TUA) local 1900. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	83-09-23

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

003 (011)

14297-01

3 ententes

DOCUMENT A

CONVENTION DE 1982

COUVRANT

LE RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

(DOCUMENT A-1)

LE RÉGIME D'INDEMNITÉS DE DÉPART

(DOCUMENT A-2)

ET

LE RÉGIME DE PRESTATIONS AUTOMATIQUES POUR

SEMAINES DE TRAVAIL RÉDUITES

DOCUMENT (A-3)

La présente convention intervenue à Montréal, Province de Québec ce 10e jour de mars 1983

ENTRE

CHRYSLER CANADA LTÉE

(ci-après appelée la "corporation")

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE ET LA SECTION LOCALE 1900 DE MONTRÉAL

(ci-après appelé le "syndicat")

FAIT FOI DE CE QUI SUIT:

Paragraphe 1. CONTINUATION ET AMENDEMENTS DU RÉGIME

(a) La corporation maintiendra en vigueur le Régime de prestations supplémentaires de chômage, le Régime d'indemnités de départ et le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites, lesquels constituent respectivement les documents annexes A-1, A-2 et A-3 de la Convention relative aux bénéfices supplémentaires de chômage intervenue entre les parties en date du 25 avril 1980 (ci-après appelé le régime antérieur), pour la durée de la présente convention sauf stipulation à ce contraire contenues aux présentes et sous réserve de ses dispositions. De plus, le régime précédent sera amendé à compter du:

(i) 10 mars 1983, ou

(ii) du premier lundi suivant la réception par la Corporation des décisions mentionnées ci-dessous au sous-paragraphe (a) du paragraphe 5, selon la dernière en date de ces éventualités, (ci-après appelée la date d'entrée en vigueur des amendements de 1982) afin que la convention se lise par la suite de la manière prévue au Régime de prestations supplémentaires de chômage (Document A-1), au Régime d'indemnités de départ (Document A-2) et au Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites (Document A-3), (ci-après appelés les Régimes) annexés aux présentes.

Après quoi, les dispositions de ces Régimes

entreront en vigueur pour les semaines à compter du 10 mars 1983, sous réserve des dispositions à ce contraire contenues à la présente convention ou aux Régimes. La corporation maintiendra les Régimes en vigueur pour la durée de la présente convention sauf stipulation à ce contraire, contenue aux Régimes et sous réserve de leurs dispositions.

(b) Les dispositions relatives au paiement des prestations normales, des prestations pour semaines réduites et des paiements d'indemnités de départ continueront d'être en vigueur selon les conditions, termes et limites dudit régime antérieur tel qu'il existe jusqu'au 10 mars 1983 ou, si après, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des amendements de 1982 indiquée au sous-paragraphe (a) de ce paragraphe 1.

Paragraphe 2. DISPOSITIONS AU CAS DE TERMINAISON

Dans l'éventualité où le Régime de prestations supplémentaires de chômage prendrait fin selon ses dispositions avant la date de terminaison de la présente convention, ayant pour effet de mettre fin complètement à l'obligation pour la corporation de cotiser en vertu dudit Régime, les parties à ce temps négocieront durant une période de soixante (60) jours à compter de la date de terminaison, relativement à l'usage dont il sera fait des argents que la corporation aurait été par ailleurs tenue de verser; si aucune entente relative à cela ne peut être conclue à la fin de ladite période, il y aura une augmentation générale de salaire égale au montant de la

cotisation de base alors en vigueur, mais ne devant en aucun cas être inférieure à quinze cents (15¢) de l'heure, ladite augmentation sera payée à tous les employés visés par la convention collective et s'ajoutera au taux horaire de base. Ces augmentations entreront en vigueur à compter de la date de terminaison.

Paragraphe 3. OBLIGATIONS AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION

Pendant la durée de cette convention, ni la corporation ni le syndicat ne requerront de changements, suppressions ou additions au Régime de prestations supplémentaires de chômage, au Régime d'indemnités de départ, au Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites ou à la présente convention; ni la corporation ni le syndicat ne seront tenus de négocier une dispositions quelconque ou l'interprétation de ces Régimes ou de cette convention et, pendant la durée de cette dernière, aucun changement ni suppression ni addition aux dispositions des Régimes ou de la présente convention, non plus que leur interprétation ni que tout litige ou différend survenant au cours de négociations en vertu du paragraphe 2 de la présente convention ne pourront faire l'objet ni être la raison ou la cause d'aucun acte ou omission, y compris, sans restriction, les grèves, ralentissements du travail, arrêts du travail, lock-out, piquetages ou toutes autres formes de pressions économiques ou menaces d'y recourir de la part du syndicat ou de la corporation.

Paragraphe 4. DURÉE DE LA CONVENTION - AVIS DE MODIFICATION DE TERMINAISON

La présente convention et le Régime de prestations supplémentaires de chomâge, le Régime d'indemnités de départ et le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites incorporés aux présentes demeureront en vigueur sans modification jusqu'au 2 mars 1985, sous réserve de toute terminaison pouvant avoir lieu en vertu de la présente convention ou des régimes. A compter de cette date, la présente convention pourra être résiliée, modifiée, changée ou maintenue en vigueur, sous réserve de et conformément aux dispositions de terminaison de la convention collective dont la présente convention fait partie intégrante.

Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue aux présentes, il est cependant convenu que la terminaison de la présente convention n'aura pas pour effet de terminer automatiquement les Régimes.

Tout avis aux termes des présentes devra être par écrit et sera jugé suffisant s'il est envoyé, dans le cas du syndicat, à l'adresse suivante:

Le Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'automobile, de l'Aéronautique,
de l'Astronautique et des Instruments aratoires
d'Amérique - T.U.A.
7811 Boul. Louis Hippolyte-Lafontaine,
Suite 203, Ville d'Anjou, Québec, H1K 4E4

et dans le cas de la corporation, à Chrysler Canada Ltée, C.P. 1621, Windsor, Ontario.

Paragraphe 5. DÉCISIONS GOUVERNEMENTALES

(a) Les amendements au régime précédent prévus au paragraphe 1 de la présente convention et incorporés aux Documents A-1, A-2 et A-3 des présentes n'entreront pas en vigueur avant (i) réception par la corporation des autorités gouvernementales canadiennes compétentes de décisions ou amendements législatifs permettant la continuation des prestations supplémentaires telles que définies au Régime de prestations supplémentaires de chômage et devant être à l'effet que lesdits amendements n'ont pas d'effet adverse sur les décisions favorables préalablement obtenues par la corporation et (ii) réception par la corporation du Ministre du revenu national d'une décision satisfaisante pour la corporation, à l'effet que le Régime de prestations supplémentaires de chômage tel qu'amendé est acceptable au Ministre du revenu national en tant que Régime de prestations supplémentaires de chômage en vertu des dispositions de la Loi canadienne de l'impôt sur le revenu.

(b) La corporation fera avec célérité une demande visant la susdite décision décrite au sous-paragraphe (a) du présent paragraphe.

(c) Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue aux présentes, le Régime de prestations supplémentaires de chômage, le Régime d'indemnités de départ et le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites, la corporation pourra, du consentement du syndicat, durant le terme de la présente convention, réviser les

Régimes, sans porter atteinte à leur esprit, à leur structure et à leurs dispositions de base dans le but d'obtenir ou de maintenir toute décision mentionnée au sous-paragraphe (a) du présent paragraphe 5 ou à l'article VII de la convention de prestations supplémentaires de chômage. De telles révisions reflèteront aussi fidèlement que possible l'esprit et la lettre des dispositions de cesdits Régimes.

(d) La présente convention entrera en vigueur le 10 mars 1983, laquelle date est la date de ratification de la convention collective mais les dispositions du paragraphe 1 n'entreront pas en vigueur avant la date d'entrée en vigueur des amendements de 1982 tel que défini dans ladite convention collective.

Paragraphe 6. DISPOSITIONS DIVERSES

Nonobstant les dispositions du Régime de prestations supplémentaires de chômage, les dispositions de l'article IV, Demandes de prestations normales et admissibilité et Procédures d'appel, l'article V, Administration du Régime, seront dans la mesure du possible, également applicables au Régime d'indemnités de départ et au Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites.

EN FOI DE QUOI les parties aux présentes ont signé la présente convention à Montréal, Province de Québec, ce 10e jour du mois de mars 1983.

CHRYSLER CANADA LTEE

Par:

William R. Loebach

SYNDICAT INTERNATIONAL, TUA

Par: Pierre Lepage

DOCUMENT A-1

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHOMAGE

ARTICLE I

ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS NORMALES

Paragraphe 1. ADMISSIBILITE A UNE PRESTATION NORMALE

Un employé sera admissible à une prestation normale pour toute semaine au cours de laquelle il:

(a) ait été en mise à pied le rendant admissible, telle que décrite au paragraphe (2) du présent article, pour toute ou une partie de ladite semaine;

(b) ait reçu des prestations d'assurance-chômage n'ayant pas fait l'objet de protêt de la part de la corporation ou ait été inadmissible à l'assurance-chômage pour une ou plusieurs des raisons suivantes:

(i) il n'avait pas, antérieurement à la mise à pied, une période d'emploi suffisante ou des gains suffisants visés par l'assurance-chômage;

(ii) il avait épuisé ses droits à des prestations d'assurance-chômage;

(iii) le montant de sa rémunération (de la corporation ou de tout autre employeur) pour la semaine plus le montant de

rémunération non gagnée pour les heures de travail que la corporation avait mis à sa disposition mais pendant lesquelles il n'avait pas travaillé, égale ou excède le montant rendant une personne inadmissible à une prestation d'assurance-chômage ou à une équivalence de délai de carence ou parce qu'il était employé à temps plein par un employeur autre que la corporation;

(iv) un montant de paie de vacances excédant 80 heures de paie, lequel a été payé conformément aux dispositions de la convention collective prévoyant le régime de vacances, a été considérée pour fins d'assurance-chômage comme une semaine de mise à pied;

(v) il a refusé une offre de travail de la corporation à un établissement se trouvant dans la même région de marché du travail et auquel établissement il possédait de l'ancienneté et qu'il avait droit de refuser en vertu des dispositions de la convention collective ou qu'il pouvait refuser sans être disqualifié en vertu de l'alinéa (3) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) du présent article;

(vi) il était en mise en pied parce qu'incapable d'accomplir le travail offert par la corporation bien que capable d'effectuer d'autre travail dans l'établissement lequel il aurait le droit d'effectuer s'il avait eu suffisamment d'ancienneté pour ce faire ou il était en mise à pied parce que, même s'il n'était pas totalement invalide, il était physiquement incapable de faire d'autre travail dans son unité de négociation ou à l'établissement;

(vii) il a fait défaut de réclamer une prestation d'assurance-chômage qui sur la base de sa paie reçue ou à recevoir de la corporation pour la semaine, aurait totalisé $2.00 ou moins;

(viii) la semaine en question était un délai de carence d'assurance-chômage survenant immédiatement après une semaine pour laquelle il a reçu une prestation d'assurance-chômage, ou survenant moins de 52 semaines après son dernier délai de carence d'assurance-chômage et pour lequel il ne recevait aucune prestation en raison uniquement du fait que cette semaine constituait une semaine établie de "délai de carence" d'assurance-chômage (sous réserve cependant des dispositions du sous-paragraphe (i) du paragraphe 1 du présent article);

(ix) il agissait à titre de juré ou recevait une solde militaire pour une période suivant son congé du service actif ou il était en période de service actif de courte durée de 30 jours ou moins pour fins d'entraînement militaire au sein d'une unité de réserve ou d'une unité similaire où il était en période de service actif de courte durée de 30 jours ou moins parce qu'il a été appelé en service actif dans les forces de réserves par une autorité provinciale ou fédérale en cas d'urgence;

(x) il était en période de délai de carence pour l'assurance-chômage et en même temps en mise à pied temporaire sans bénéfice d'ancienneté en attente d'un rajustement des effectifs de travail conformément à la convention collective; pourvu toutefois que le présent alinéa (x) ne s'applique pas au changement de modèle, à la réorganisation de l'usine, aux mises à pied pour inventaire, aux mises à pied en attente de placement aux termes des conventions collectives entre la corporation et le syndicat; les mises à pied des employés ayant refusé d'exercer leur ancienneté afin de déplacer des employés au travail

et ayant moins d'ancienneté qu'eux; ou les mises à pied résultant d'ajustements temporaires tels que prévus au paragraphe (49)(c) de la "Convention nationale relative à la production et à l'entretien" ou des dispositions analogues contenues dans les autres conventions collectives entre la corporation et le syndicat; ou

(xi) une prestation d'assurance-chômage lui a été réfusée et il est déterminé, avec l'assentiment de la Commission d'emploi et de l'immigration du Canada, que dans les circonstances, il serait contraire à l'intention du Régime et à la politique de la commission de lui refuser une prestation normale;

(xii) une prestation d'assurance-chômage lui a été refusée dû uniquement à l'attribution de telle semaine de rémunération à un "délai de carence";

(xiii) des circonstances mentionnées à l'alinéa (iv) du sous-paragraphe (b) du présent article, existaient pendant une période seulement de la semaine de mise à pied sujette à la Loi sur l'assurance-chômage;

(c) ait satisfait aux exigences d'un bureau de

placement de l'assurance-chômage relativement à son inscription et à son rapport; toutefois le présent sous-paragraphe ne s'applique pas à un employé qui n'était pas admissible à une prestation d'assurance-chômage ou à une équivalence pour délai de carence pour la semaine dont il s'agit en raison uniquement du montant de sa rémunération ou de son défaut de faire une demande de prestation d'assurance-chômage, laquelle en raison de la rémunération reçue de la corporation serait inférieure à $2.00 ou parce qu'il était en service actif de courte durée de 30 jours ou moins pour fins d'entraînement militaire dans une unité de réserve militaire ou une unité similaire ou il était en période de service actif de 30 jours ou moins parce qu'il avait été appelé en service actif dans une unité de réserve militaire par une autorité provinciale ou fédérale en cas d'urgence publique, tel que spécifié respectivement aux sous-alinéas (iii), (vii) et (x) du sous-paragraphe (l) du paragraphe (b) ci-dessus;

(d) ait à son actif une unité d'équivalence ou une fraction d'une telle unité;

(e) n'ait pas reçu une prestation d'assurance-chômage en vertu d'une convention ou d'un régime d'un autre employeur ou en vertu de tout autre régime PSC de la corporation (et n'ait pas été admissible à une telle prestation en vertu d'une convention ou d'un régime d'un autre employeur auprès duquel il a plus d'ancienneté qu'avec la corporation ni en vertu d'un autre régime PSC de la corporation dans lequel il a acquis des unités d'équivalence antérieurement à ses plus anciennes unités d'équivalence acquises en vertu du présent Régime);

(f) il n'ait pas été admissible pour une prestation automatique pour semaines de travail réduites;

(g) ait eu droit à une prestation normale d'au moins $2.00;

(h) ait soumis une demande pour prestation normale conformément à la procédure établie en vertu des présentes par la corporation et, s'il n'était inadmissible à une prestation d'assurance-chômage uniquement pour l'une des raisons mentionnées à l'alinéa (i) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) du présent article, qu'il ait été capable de travailler, disponible pour travailler et n'ait pas fait défaut (a) d'être toujours inscrit avec l'agence de placement gouvernemental, (b) de faire ce qu'une personne raisonnable ferait afin d'obtenir du travail et (c) de faire une demande et d'accepter un emploi disponible et convenable lui ayant été recommandé par l'agence de placement gouvernementale ou par la corporation;

(i) il n'ait pas reçu de prestation d'assurance-chômage pour la raison indiquée à l'alinéa (viii) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) du présent article, pourvu toutefois, qu'aucune prestation normale ne soit payée pour la première semaine complète de la mise à pied au cours d'une année civile en fonction de laquelle un employé aura reçu une équivalence d'une semaine de "délai de carence" d'assurance-chômage, à moins que cette première semaine ne survienne moins de 52 semaines après le début de la dernière semaine de "délai de carence" en fonction de laquelle aucune prestation normale n'était payable en raison du fait que telle semaine constituait une semaine établie comme étant de "délai de carence" pour fins de l'assurance-chômage. Dans ce dernier cas, des prestations normales seront payables à un employé qui y serait par ailleurs admissible en fonction

de ce "délai de carence", mais aucune prestation normale ne sera payable pour la prochaine première semaine complète de mise à pied au cours d'une période subséquente de mise à pied survenant pendant la même année civile en fonction de laquelle l'employé aura reçu une équivalence de "délai de carence". Une prestation normale sera payable à un employé qui serait par ailleurs admissible en fonction de toute(s) autre(s) semaine(s) de "délai de carence" d'assurance-chômage établie(s) au cours de l'année civile.

Paragraphe 2. CONDITIONS RELATIVES A LA MISE A PIED

(a) Pour les fins du présent Régime, une mise à pied comprend toutes mises à pied résultant d'une réduction du personnel ou mises à pied provisoires, de la désaffectation d'un établissement ou de la cessation d'une opération, d'une mise à pied survenant ou se poursuivant parce que l'employé est incapable d'accomplir le travail que lui a offert la corporation quoique capable d'effectuer un autre travail auquel il aurait droit s'il avait suffisamment d'ancienneté, ainsi qu'une mise à pied survenant ou se poursuivant que l'employé, bien qu'il ne soit pas totalement incapable de travailler, soit physiquement incapable d'accomplir son travail au sein de l'unité de négociation ou à l'établissement de la corporation.

(b) La mise à pied d'un employé pour une partie ou la totalité d'une semaine le rendra admissible, pour les fins du Régime, que si:

(1) l'employé mis à pied est membre de l'unité de négociation;

(2) sa mise à pied n'est pas le résultat de mesures disciplinaires ni la conséquence de:

(i) une grève, un ralentissement, un arrêt du travail, du piquetage (que ce soit par les employés ou d'autres) ou une action concertée, à l'une ou à plusieurs usines de la corporation, ou encore tout différend impliquant des employés ou d'autres personnes employées par la corporation et représentées par le syndicat, que ce soit à l'un ou à plusieurs établissements de la corporation ou ailleurs,

(ii) toute faute imputable à l'employé,

(iii) toute guerre ou acte d'agression d'une puissance étrangère (mais non de réglementation gouvernementale ou mesures de contrôle s'y rapportant),

(iv) sabotage ou insurrection ou

(v) cas fortuit ou de force majeure; toutefois, le présent alinéa (v) ne s'appliquera à aucune semaine de travail réduite ni aux deux premières semaines entières et consécutives de mise à pied pour lesquelles une prestation normale est payable au cours de toute période de mise à pied due à une telle cause;

(3) pour la semaine en question, l'employé n'a

pas refusé du travail lorsque rappelé aux termes de la convention collective, il n'a pas refusé un autre travail disponible offert par la corporation dans le même établissement qu'il n'avait pas le droit de refuser en vertu de la convention collective ou à un autre établissement situé dans le même secteur du marché du travail tel que convenu par les parties; toutefois, le refus d'un employé spécialisé d'accepter du travail à l'extérieur des classifications d'employé spécialisé ne le rendra pas inadmissible à une prestation normale;

(4) pour la semaine en question, l'employé n'a pas réclamé et n'était pas admissible à:

(i) une prestation statutaire ou prestation de la corporation en cas de maladie ou accident ou toute autre prestation d'invalidité quelconque (sauf s'il s'agit d'une prestation qu'il a reçue ou pourrait avoir reçue alors qu'il travaillait à plein temps ou une prestation partielle d'accident du travail reçue alors qu'il n'était pas atteint d'invalidité totale et était inadmissible à une prestation hebdomadaire en cas de maladie ou accident aux termes du Régime d'assurance); ou

(ii) une prestation de pension ou de retraite de la corporation;

(5) pour la semaine en question, l'employé n'était pas en service militaire (sauf s'il s'agit de service actif de courte durée pour 30 jours ou moins, y compris l'enseignement militaire obligatoire dans une unité de réserve ou semblable unité) ou en congé militaire.

(c) Si un employé est en service militaire actif de courte durée pour 30 jours ou moins pour fins d'entraînement militaire obligatoire dans une unité de réserve ou semblable unité, il n'est pas admissible aux termes de la convention collective à recevoir une rémunération de la corporation pendant la totalité ou partie de telle période uniquement à cause du fait qu'il serait en mise à pied le rendant admissible n'était-ce sa mobilisation, il sera réputé être en mise à pied le rendant admissible, pour les fins de la détermination de son admissibilité, à deux prestations normales ou plus par année civile, pourvu toutefois que cette limitation à deux prestations normales ne s'applique pas à un service actif de courte durée pour 30 jours ou moins à la suite d'un rappel au service actif dans une unité de réserve ou semblable unité par les autorités provinciales ou fédérales en cas d'urgence publique.

(d) Si, pour quelques-uns mais non tous ses jours réguliers de travail dans une semaine, un employé est inadmissible à une prestation normale ou à une prestation normale payable pour une semaine d'ajustement en raison de l'alinéa (ii) du sous-paragraphe (b) ou de l'alinéa (4) du sous-paragraphe (b) du paragraphe 2 ci-dessus, il est admissible à une prestation normale réduite tel que

prévu au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article II.

(e) La décision quant à l'admissibilité en vertu du présent article sera basée sur le motif de la dernière mise à pied du requérant par la corporation, sauf que la mise à pied d'un employé en période d'essai à un établissement alors qu'il maintient de l'ancienneté à un autre établissement ne le rendra pas inadmissible si l'employé est licencié parce qu'il n'était pas adapté à l'emploi ou était incapable d'effectuer le travail disponible.

Paragraphe 3. RÉCLAMATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE CONTESTÉES

(a) Dans le cas d'une semaine pour laquelle l'employé demande une prestation normale et pour laquelle une prestation d'assurance-chômage lui a été refusée, ce refus étant contesté par l'employé selon la procédure prévue à cet effet en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage et que l'employé est admissible à recevoir une prestation normale en vertu du Régime ne serait-ce que ce refus, les versements de la prestation normale seront suspendus jusqu'au règlement de tel différend.

(b) Si le différend se règle à l'avantage d'un employé, la prestation normale lui sera payée. Toutefois, si les versements de la prestation normale entraînent l'annulation d'unités d'équivalence, les prestations normales ne seront payées que si l'employé n'a pas utilisé ses unités d'équivalence après la semaine pour laquelle la prestation d'assurance-chômage a été contestée.

ARTICLE II

MONTANT DES PRESTATIONS NORMALES

Paragraphe 1. PRESTATIONS NORMALES

(a) La prestation normale payable à un employé admissible pour toute semaine sera le montant qui, ajouté aux prestations d'assurance-chômage et autres indemnités de l'employé, atteindra 95% de sa rémunération hebdomadaire, après déduction d'impôt, moins $12.50, pour tenir compte des déboursés occasionnés par son travail qu'il n'aura pas encourus. Toutefois, la prestation normale ne devra pas excéder $115.00 pour toute semaine pour laquelle l'employé ne reçoit pas de prestation d'assurance-chômage à cause d'une des raisons énumérées aux alinéas (i) ou (v) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I, et est mis à pied ou continue de l'être parce qu'il a refusé du travail après un rappel en vertu de la convention collective ou a refusé un autre travail disponible que lui offrait la corporation dans le même établissement ou dans un autre établissement appartenant au même secteur du marché du travail (tel que défini à l'alinéa (3) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I); toutefois, le refus de l'employé spécialisé ou de l'apprenti employé spécialisé d'accepter du travail en dehors des classifications d'employés spécialisés n'entraînera pas l'application du maximum prévu au présent sous-paragraphe.

(b) Un employé par ailleurs admissible mais qui n'a droit qu'à une prestation normale réduite (ou à une prestation normale payable pour une semaine d'ajustement),

telle que prévue au sous-paragraphe (d) du paragraphe (2) de l'article I, (motif de la mise à pied ou admissibilité à une prestation pour invalidité ou de retraite) en raison de son inadmissibilité pour une partie de la semaine, recevra 1/5 de la prestation normale calculée suivant le sous-paragraphe (a) du présent paragraphe pour chaque jour ouvrable de la semaine pour laquelle il serait autrement admissible. Sera cependant exclue de ce calcul toute rémunération qu'il aurait pu gagner pour des heures de travail que la corporation lui aura offertes mais au cours desquelles il n'aura pas travaillé pendant les jours pour lesquels il n'aura pas droit à une prestation normale aux termes du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I.

Paragraphe 2. PRESTATION D'ASSURANCE-CHOMAGE ET AUTRES INDEMNITÉS

(a) L'expression prestation d'assurance-chômage et autres indemnités d'un employé pour une semaine signifie:

(1) le montant de la prestation d'assurance-chômage reçue ou à recevoir par l'employé pour la semaine; plus

(2) toute rémunération reçue ou à recevoir par l'employé de la corporation (la paie de vacances étant exclue sauf telle que prévue à l'alinéa (3) du sous-paragraphe (a) du présent paragraphe) ainsi que le montant de

toute rémunération non gagnée calculée comme payable pour des heures de travail offertes par la corporation pendant telles semaines mais au cours desquelles l'employé n'aura pas travaillé après qu'un avis raisonnable lui en ait été donné. Toutefois, si les heures offertes à l'employé au cours desquelles il n'a pas travaillé sont des heures que l'employé pourrait refuser en vertu de la convention collective ou qu'il pouvait refuser sans perdre son admissibilité aux termes de l'alinéa (iii) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I, ses heures ne seront pas considérées comme des heures que la corporation aura mises à la disposition de l'employé; de plus, si un salaire ou une rémunération provenant d'autres employeurs que la corporation ou une solde militaire sont reçus ou à recevoir par l'employé pour la même période que celle des heures offertes à l'employé par la corporation, seul (a) l'excédent de tel salaire ou rémunération provenant d'autres employeurs sur la somme non considérée comme revenu par la Commission d'assurance-chômage ou 20% de tel salaire ou rémunération, selon le plus élevé de ces montants ou (b) tout montant de rémunération qui aurait pu être gagné et calculé comme payable pour les heures offertes par la corporation, selon le plus élevé des montants indiqués à (a) (b), sera inclus. En outre, toute rémunération reçue ou à recevoir pour une équipe de travail qui se continuera après minuit sera allouée:

(i) à la journée où l'équipe a commencé si l'employé était en mise à pied pour l'équipe correspondante du lendemain,

(ii) à la journée où l'équipe a pris fin si l'employé était en mise à pied pour l'équipe correspondante de la veille et

(iii) suivant la paie des heures de travail quotidiennes, si l'employé est en mise à pied pour les équipes correspondantes de la veille et du lendemain,

en pareil cas, le montant maximal de la prestation normale sera modifié dans la mesure nécessaire pour que la prestation normale de l'employé compense toute diminution de sa prestation d'assurance-chômage résultant uniquement du fait que sa paie pour une telle équipe aura été allouée différemment par l'assurance-chômage que ne le prévoit le présent alinéa; plus

(3) la paie de vacances, incluant l'allocation reçue pour absence autre que sur la base d'une journée occasionnelle, reçue ou à recevoir en vertu des dispositions de la convention collective visant le régime de vacances, dont un montant égal à 40 heures de telle paie de vacances ou tout montant moindre qui pourra être reçu ou à recevoir sera considéré comme une indemnité applicable à la première semaine de vacances tandis que le solde de telle paie de vacances, s'il y a lieu, sera considéré comme indemnité applicable à toute semaine additionnelle de vacances accordée à l'employé; plus

(4) l'excédent de tout salaire ou rémunération, tels que définis par la Loi sur l'assurance-chômage, sur le montant non considéré comme revenu par l'assurance-chômage pour les périodes autres que celles de "délai de carence" ou 20% de tels salaire ou rémunération reçus ou à

recevoir d'autres employeurs pour telle semaine (le salaire ou la rémunération utilisés dans le calcul prévu à l'alinéa (2) du sous-paragraphe (a) du présent paragraphe); plus

(5) l'excédent de toute solde militaire sur le montant non considéré comme revenu par la Commission d'assurance-chômage reçue ou à recevoir, la solde militaire incluse dans le calcul prévu à l'alinéa (2) du sous-paragraphe (a) du présent paragraphe étant exclue.

(b) Si la prestation d'assurance-chômage effectivement reçue par un employé pour une semaine d'assurance-chômage est pour une période inférieure ou supérieure à une semaine entière d'assurance-chômage (pour une raison autre que le paiement à l'employé d'un salaire ou d'une rémunération de telle semaine d'assurance-chômage), parce que:

(1) il a été exclu ou a perdu de quelqu'autre façon son admissibilité à une partie de sa prestation d'assurance-chômage pour des raisons autres que les raisons établies au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1)de l'article I, ou

(2) la semaine d'assurance-chômage pour laquelle une prestation normale est payée comprend une partie du délai de carence de l'assurance-chômage, ou

(3) à cause d'un paiement insuffisant ou excédentaire d'une prestation antérieure d'assurance-chômage,

le montant de la prestation d'assurance-chômage qui aurait normalement été payable pour telles semaines d'assurance-

chômage sera utilisé pour calculer la "prestation d'assurance-chômage et autres indemnités" pour telles semaines d'assurance-chômage.

Paragraphe 3. UNITÉS D'ÉQUIVALENCE INSUFFISANTES POUR UNE PRESTATION NORMALE

Si un employé n'a pas acquis toutes les unités d'équivalence dont l'annulation est requise pour le paiement d'une prestation normale à laquelle il serait autrement admissible, il recevra le plein montant de telle prestation normale et toutes ses unités d'équivalence ou fractions de ces dernières seront annulées.

Paragraphe 4. EFFETS D'UNE BASE RESTREINTE D'ANNULATION D'UNITÉS D'ÉQUIVALENCE

Nonobstant toute autre disposition du présent Régime:

(a) Toute prestation normale pour une semaine sera réduite de 20%, mais en aucun cas à moins de $5.00, si:

La BAUE applicable à une semaine pour laquelle une prestation a été payée est de:	Et qu'au dernier jour de la semaine en fonction de laquelle cette prestation a été payée à l'employé, ses années d'ancienneté sont de:
$38.50 - $124.99	1 à 10 années
En dessous de $125.00	10 à 20 années

(b) Si la BAUE d'une semaine quelconque est inférieure à $38.50, aucune prestation normale ne sera payée pour telle semaine à un employé comptant moins de 10 années d'ancienneté au dernier jour de la semaine en fonction de laquelle la prestation normale est calculée.

(c) L'actif du fonds résultant des cotisations de la corporation faites conformément au sous-paragraphe (e) du paragraphe (5) de l'article VI sera utilisé uniquement pour payer des réclamations en fonction desquelles le montant de telles cotisations a été déterminé.

Paragraphe 5. PAIEMENTS EXCÉDENTAIRES D'UNE PRESTATION NORMALE

(a) Si la corporation ou le conseil décide qu'une prestation ou des prestations normales payées en vertu du Régime n'auraient pas dû être payées ou auraient dû être d'un montant moindre, un avis écrit à cet effet sera envoyé par la poste à l'employé recevant les prestations normales, et il remboursera le montant du paiement excédentaire au

fiduciaire; toutefois, aucun remboursement ne sera requis si le paiement excédentaire accumulé est de $3.00 ou moins, ou si l'avis requis n'a pas été donné dans un délai de 120 jours à compter de la date du paiement excédentaire ou de sa constatation. Toutefois, il n'y aura pas lieu de respecter ce délai dans les cas de fraudes ou de fausses représentations intentionnelles.

(b) Si l'employé omet de rembourser promptement le paiement excédentaire, le fiduciaire se chargera de rembourser au fonds le montant excédentaire en effectuant une retenue sur chaque prestation normale future (sans excéder $20.00 sur une prestation normale quelconque sauf en cas de fraude ou de fausse représentation intentionnelle) payable à tel employé, ou en demandant à la corporation d'effectuer une déduction des prestations normales, futures ou autres d'indemnités payables par la corporation à l'employé (sans excéder $30.00 sur un chèque de paie quelconque sauf en cas de fraude ou de fausse représentation intentionnelles) ou par l'emploi simultané de ces deux mesures. La corporation est autorisée à effectuer de telles déductions sur les indemnités de l'employé et à en verser le montant au fiduciaire.

Paragraphe 6. RETENUE D'IMPOTS

Le fiduciaire déduira du montant de toute prestation normale, toute somme dont la retenue par le fiduciaire et la corporation est requise en raison de toute loi ou règlement, pour paiement d'impôt ou autre redevance

au gouvernement fédéral, provincial ou municipal. Pour déterminer le montant de tout impôt applicable comportant des exemptions personnelles, le fiduciaire et la corporation auront droit de s'en rapporter au formulaire officiel produit par l'employé auprès de la corporation pour les fins de la retenue des impôts sur sa rémunération régulière.

Paragraphe 7. RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

Le fiduciaire, après y avoir été autorisé par l'employé, retiendra les cotisations syndicales mensuelles de prestations normales versées en vertu du Régime et paiera lesdits montants ainsi retenus directement au syndicat pour le compte de l'employé.

ARTICLE III

UNITÉS D'ÉQUIVALENCE ET DURÉE DES PRESTATIONS NORMALES

Paragraphe 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les unités d'équivalence n'auront aucune valeur fixe en termes de temps ou d'argent, mais serviront à déterminer l'admissibilité aux prestations normales et la durée de ces dernières.

Paragraphe 2. ACQUISITION DES UNITÉS D'ÉQUIVALENCE

(a) Les unités d'équivalence seront acquises en raison d'½ unité pour chaque semaine de travail à laquelle un employé: (i) aura reçu une paie quelconque de la corporation, (ii) n'aura reçu aucune paie de la corporation mais aura reçu une prestation de semaine d'ajustement, (iii) aura été mis en permis d'absence pour service militaire conformément aux dispositions de la convention collective et (iv) aura été absent de son travail par suite d'une blessure ou maladie professionnelle subie ou contractée au cours de son emploi avec la corporation et aura reçu une prestation pour accident du travail à cause de telle absence alors qu'il était en permis d'absence approuvée par la corporation.

(b) Pour les fins de l'acquisition des unités d'équivalence aux termes du présent paragraphe:

(1) la paie de vacances versée aux termes des dispositions du régime de vacances contenu à la convention collective, sera considérée comme une paie de semaines de travail réduites de sorte que la paie des premières 40 heures, ou tout montant moindre qui pourrait avoir été reçu, sera allouée à la première semaine de vacances à laquelle un employé aura droit en vertu des dispositions du régime de vacances contenu à la convention collective et toute paie excédant 40 heures sera allouée à toute semaine additionnelle de vacances accordée à l'employé par la corporation; et

(2) une paie rétroactive sera considérée comme paie de chaque semaine de travail à laquelle elle pourra être allouée.

(c) Aucun employé ne peut disposer, au total de plus de 52 unités d'équivalence à un moment donné.

(d) Aucun employé n'aura droit à des unités d'équivalence avant:

(1) de compter au moins un an d'ancienneté et

(2) soit d'être en service actif dans l'unité de négociation (ou d'y avoir été dans les 30 jours précédant ladite première journée) ou soit d'être absent du travail (ou d'avoir été absent du travail dans les 30 jours

précédant ladite première journée) uniquement en raison de blessure ou maladie professionnelle subie ou contractée au cours d'un emploi de l'employé auprès de la corporation et pour laquelle il reçoit de la compensation en étant en congé approuvé par la corporation.

A compter de telle journée, il aura droit à toutes les unités d'équivalence basées sur ses semaines de travail acquises au cours de la période où il était un employé et postérieurement à sa date d'ancienneté.

(e) Un employé qui possède des unités d'équivalence au dernier jour d'une semaine sera réputé les avoir possédées pendant toute la semaine. Toutefois, un employé qui possède des unités d'équivalence pendant partie d'une semaine mais les perd en interrompant son ancienneté pendant telle semaine à cause de son décès ou de sa retraite aux termes des dispositions de tout régime de retraite ou de pension de la corporation sera réputé avoir possédé ses unités d'équivalence pendant toute la semaine.

(f) Au moment du remboursement au fonds de tout paiement excédentaire d'une prestation normale, sauf disposition à l'effet contraire contenue au Régime, le nombre des unités d'équivalence, s'il y a lieu, annuler jusqu'alors en raison de tel paiement excédentaire de prestation normale sera rétabli à l'actif de l'employé, jusqu'à concurrence seulement du nombre des unités d'équivalence de revenu annuel garanti qui auront été portées à son actif entre la date de tel paiement excédentaire et la date de tel remboursement et qui n'auraient pas été portées à son actif si ses unités d'équivalence avaient été

rétablies au moment où il a obtenu de telles unités d'équivalence de salaire annuel garanti et à la condition que tel rétablissement ne porte pas le nombre de ses unités d'équivalence à plus de 52, exception faite également de la perte d'unités d'équivalence aux termes du paragraphe (3) du présent article.

Paragraphe 3. PERTES D'UNITÉS D'ÉQUIVALENCE

Un employé perdra définitivement toutes les unités d'équivalence à son actif dans une unité de négociation et, pour les fins seulement des sous-paragraphes (a) et (c) du présent paragraphe (3) deviendra inadmissible aux unités d'équivalence de revenu annuel garanti à la prochaine date de garantie ou autre date d'admissibilité, s'il:

(a) subit une interruption d'ancienneté, pourvu toutefois, que lorsque l'employé interrompt son ancienneté à cause de sa retraite et reçoit une pension ou s'il reçoit des prestations pour invalidité totale et permanente en vertu du Régime de pension et, par la suite, recouvre son ancienneté, les unités d'équivalence qu'il aura précédemment perdues, seront à nouveau portées à son actif à la date du rétablissement de son ancienneté, et, à compter de cette date, il deviendra à nouveau admissible à des unités d'équivalence de revenu annuel garanti; ou

(b) est mis à pied par la corporation pour une période ininterrompue de 24 mois, sauf que s'il reçoit des prestations normales à l'expiration de cette période, il ne perdra pas ses unités d'équivalence tant qu'il continuera

de recevoir de telles prestations;

(c) fait sciemment de fausses représentations sur toutes données importantes ayant trait à sa demande de prestations normales aux termes du Régime.

Paragraphe 4. ANNULATION DES UNITÉS D'ÉQUIVALENCE SUR PAIEMENT DES PRESTATIONS NORMALES

(a) Le nombre d'unités d'équivalence à annuler pour toute prestation normale sera déterminé conformément au tableau suivant; toutefois, pour les fins dudit tableau, les années d'ancienneté d'un employé dont l'ancienneté est ininterrompue pendant une semaine à cause de son décès ou de sa retraite aux termes des dispositions de tout régime de rentes ou de pension de la corporation, ~~soit~~ avant ses années d'ancienneté à la date d'interruption de son ancienneté pour de telles raisons:

Si la BAUE applicable à la semaine pour laquelle une prestation normale est payée est de:	Et qu'au dernier jour de la semaine pour laquelle la prestation normale est payée à l'employé, ses années d'ancienneté soient				
	1 à 5 années	5 à 10 années	10 à 15 années	15 à 20 années	20 années ou plus
	Les unités d'équivalence à annuler seront:				
$815.00 ou plus	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
728.50 - $814.99	1.11	1.00	1.00	1.00	1.00
642.50 - 728.49	1.25	1.11	1.00	1.00	1.00
556.00 - 642.49	1.43	1.25	1.11	1.00	1.00
470.00 - 555.99	1.67	1.43	1.25	1.11	1.00
383.50 - 469.99	2.00	1.67	1.43	1.25	1.00
297.50 - 383.49	2.50	2.00	1.67	1.43	1.00
211.00 - 297.49	3.33	2.50	2.00	1.43	1.00
125.00 - 210.99	5.00	3.33	2.00	1.43	1.00
38.50 - 124.99	10.00	5.00	2.00	1.43	1.00
Moins de $ 38.50	Aucune prestation normale payable		2.00	1.43	1.00

(b) Aucune unité d'équivalence ne sera annulée lorsque l'employé recevra

(1) une prestation normale pour une semaine d'ajustements, ou

(2) une prestation automatique pour semaine de travail réduite.

(c) Si l'employé reçoit une prestation rétablie de maladie ou d'accident aux termes du Régime d'assurances relativement à une semaine quelconque, on annulera autant d'unités d'équivalence que s'il avait reçu une prestation normale pour ladite semaine. Si l'employé reçoit une telle prestation rétablie de maladie ou accident pour partie de la semaine sans recevoir de prestation normale aucune, la moitié seulement du nombre de ses unités d'équivalence sera annulée à cause de la prestation de maladie et accident. Si un employé reçoit une prestation de maladie ou accident pour partie d'une semaine et reçoit également une prestation normale aux termes du sous-paragraphe (d) du paragraphe (2) de l'Article I, aucune unité d'équivalence ne sera annulée pour sa prestation de maladie ou accident.

Paragraphe 5. SERVICE MILITAIRE

Un employé qui quitte la corporation pour rejoindre les Forces armées canadiennes sera réputé, pour les fins du présent Régime, être en permis d'absence pendant toute la durée de son service et n'aura droit à aucune prestation normale; de plus,

(a) toutes les unités d'équivalence à son

actif au moment où il rejoindra les Forces armées, plus

(b) toutes les unités d'équivalence auxquelles il pourra avoir droit pour la période de son permis d'absence de service militaire, ou

(c) toutes unités d'équivalence acquises avant la période de son permis d'absence pour service militaire ou pour ladite période et qui auraient été portées à son actif à la date où il aurait obtenu un an d'ancienneté ou après cette date s'il avait été en service actif à telle date ou par la suite, nonobstant les dispositions du sous-paragraphe (d) du paragraphe (2) du présent Article,

seront portées à son actif lors de sa réintégration comme employé conformément aux conditions de son permis d'absence approuvé par la corporation, ou de sa réintégration comme employé dans un établissement de la corporation autre que celui d'où le permis lui aura été accordé dans les 90 jours de son départ des forces armées.

Le présent paragraphe n'affectera aucunement le paiement des prestations normales ou l'annulation des unités d'équivalence de tout employé réputé être en permis d'absence approuvé à cause des dispositions du sous-paragraphe (c) du paragraphe (2) de l'Article I.

Paragraphe 6. UNITÉS D'ÉQUIVALENCE DE REVENU ANNUEL GARANTI

(a) Attribution des unités d'équivalence de revenu annuel garanti

(1) Un employé qui est en service actif dans l'unité de négociation et possède au moins un an d'ancienneté lors d'une date de garantie (telle que définie au sous-paragraphe (b) du présent paragraphe) bénéficiera, s'il y a lieu, à compter de telle date de garantie, d'un nombre d'unités d'équivalence de revenu annuel garanti (tel que défini au sous-paragraphe (c) du présent paragraphe), obtenu en:

(i) soustrayant de 52 le nombre d'unités d'équivalence à son actif à la date de garantie; et

(ii) multipliant le chiffre ainsi obtenu par le pourcentage applicable établi au tableau suivant:

Années d'ancienneté à la date de garantie	Pourcentage applicable
1 mais moins de 2	25%
2 mais moins de 4	50%
4 mais moins de 7	75%
7 et plus	100%

(2) L'employé à qui on n'aura pas attribué d'unités d'équivalence de revenu annuel garanti pour le seul motif qu'il ne possédait pas alors un an d'ancienneté, n'était pas alors en service actif au sein de l'unité de négociation, mais qui, en tout temps au cours de 52 périodes de paies suivant la date de garantie, obtient un an d'ancienneté et est alors en service actif au sein de l'unité de négociation, aura droit à des unités d'équivalence de revenu annuel garanti à compter du jour

suivant la fin de la première période de paie pendant laquelle il remplira ses conditions. Le nombre d'unités d'équivalence de revenu annuel garanti qui sera porté à l'actif de tel employé, s'il y a lieu, sera déterminé en:

(i) soustrayant de 52 le nombre de périodes de paies entre la date de garantie précédente et le dernier jour desdites périodes; et en

(ii) soustrayant le chiffre obtenu par le nombre d'unités d'équivalence que compte l'employé lors de ce dernier jour; et en

(iii) multipliant ce nouveau résultat par le pourcentage indiqué au tableau du sous-alinéa (ii) de l'alinéa (1) du sous-paragraphe (a) du présent paragraphe, applicable aux années d'ancienneté de l'employé à la date de garantie précédant (ou à une date subséquente à cette dernière à laquelle il aura obtenu un an d'ancienneté).

(3) Pour les fins des sous-paragraphes (1) et (2) ci-dessus, un employé qui se présente au travail à l'expiration d'un permis d'absence pour maladie pour lequel il n'existe pas de travail disponible en fonction de son ancienneté et qui devient alors mis à pied sera réputé être en service actif.

(b) Date de garantie

Les termes "date de garantie" signifieront le troisième dimanche de novembre.

(c) Unités d'équivalence de revenu annuel garanti

Une unité d'équivalence de revenu annuel garanti sera réputée être à toutes fins et à tous égards la même chose qu'une unité d'équivalence attribuée en vertu de l'Article III, sauf qu'une unité d'équivalence de revenu annuel garanti ne sera accordée que conformément aux dispositions du présent paragraphe (6).

ARTICLE IV

DEMANDES DE PRESTATIONS NORMALES, ADMISSIBILITÉ ET PROCÉDURE D'APPEL

Paragraphe 1. DEMANDES

(a) Production des demandes

Une demande de prestations normales peut être soumise soit en personne, soit par la poste, conformément à la procédure établie par la corporation. Aucune demande de prestation normale ne sera acceptée à moins qu'elle ne soit soumise à la corporation dans un délai de 75 jours civils après la fin de la semaine pour laquelle elle est faite. Toutefois, si le montant de la prestation d'assurance-chômage d'un employé subit un ajustement rétroactif qui le rende inadmissible à une prestation normale ou à une prestation normale d'un montant plus élevé que précédemment, il pourra soumettre une demande dans un délai de 75 jours civils après la date où telle admissibilité aura été établie.

(b) Renseignements accompagnant les demandes

Les demandes soumises pour prestations normales aux termes du Régime incluront:

(1) par écrit, tout renseignement jugé utile par la corporation concernant d'autres prestations reçues, les revenus de l'employé et leurs sources, ses personnes à charge et tout autre renseignement que la corporation pourra exiger afin de décider si un employé est admissible à une

prestation normale et pour quel montant; et

(2) relativement à une prestation normale, la présentation par l'employé de son chèque d'assurance-chômage ou de toute autre preuve satisfaisante à la corporation à l'effet:

(i) qu'il a reçu ou a droit à une prestation d'assurance-chômage ou

(ii) qu'il est inadmissible à une prestation d'assurance-chômage en raison uniquement d'un ou plusieurs des motifs mentionnés au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I; pourvu toutefois, que lorsqu'il est inadmissible à une prestation d'assurance-chômage à cause d'une rémunération reçue de la corporation ou de tout autre employeur tel que mentionnée à l'alinéa (iii) du sous-paragraphe (d) du paragraphe (1) de l'article I, aucune preuve de la cause d'inadmissibilité sera requise de l'assurance-chômage.

Paragraphe 2. DÉTERMINATION DE L'ADMISSIBILITÉ

(a) Etude de la demande par la corporation

Lorsqu'une demande de prestation normale sera soumise en vertu du Régime et que les preuves et

renseignements requis seront fournis à la corporation, cette dernière décidera si l'employé a droit à une prestation normale. La corporation avisera l'employé du nombre d'unités d'équivalence annulées pour chaque prestation normale et d'une nombre d'unités d'équivalence demeurant à son actif après tel paiement.

(b) Avis au fiduciaire de payer

Si la corporation décide qu'une prestation normale est payable, elle avisera promptement le fiduciaire, par écrit, de payer la prestation normale.

(c) Avis de refus de prestation normale

Si la corporation décide qu'un employé n'est pas admissible à une prestation normale, elle l'avisera promptement, par écrit, de la ou des raisons de cette décision.

(d) Copies des demandes et décisions à l'usage du syndicat

La corporation fournira promptement à un membre syndical du conseil une copie de toutes les décisions de la corporation ayant trait à l'inadmissibilité à une prestation normale ou au paiement excédentaire d'une telle prestation.

Paragraphe 3. APPELS

(a) Application de la procédure d'appel

(1) La procédure d'appel énoncée au présent paragraphe ne peut être employée qu'aux seules fins qui y sont exposées.

(2) Aucun différend ayant trait à l'interprétation ou l'application du Régime ne fera l'objet du mode de règlement de grief prévu par la convention collective.

(b) Procédure d'appel

(1) Un appel au conseil sera réputé soumis au conseil lorsqu'il aura été remis au représentant patronal désigné à l'établissement de la corporation.

(2) Les appels seront soumis par écrit et devront préciser les prétendues violations du Régime ainsi qu'énoncer les faits allégués pour justifier le renversement ou la modification de la décision portée en appel.

(3) Les appels logés par un employé auprès du conseil au sujet de prestations normales devront être soumis dans les 30 jours suivant la date à laquelle l'avis de la décision lui aura été remis ou posté. Si l'appel est envoyé par poste, sa date d'inscription sera celle de l'oblitération de la poste.

(4) L'étude et la décision de chaque appel

logé au conseil s'effectuera suivant les règlements et procédures de ce dernier. Ces règlements et procédures disposeront que lorsqu'un certain nombre d'employés ayant produit une demande de prestation normale dans des circonstances identiques, un seul appel pourra être logé auprès du conseil relativement à l'un desdits employés, et la décision du conseil sur cette demande s'appliquera à tous les employés se trouvant dans des situations identiques.

(5) L'employé et les membres syndicaux du conseil pourront retirer tout appel logé auprès du conseil en tout temps avant qu'une décision ne soit rendue à son sujet, en utilisant le formulaire prévu à cette fin.

(6) La décision du conseil sera sans appel et sera finale et liera le syndicat, ses membres, l'employé, le fiduciaire et la corporation. Le syndicat dissuadera tout membre désirant porter une telle décision en appel et n'encouragera aucun de ses membres à loger un appel à l'encontre d'une décision du conseil devant un tribunal ou une commission de relations ouvrières quelconque, le syndicat ou ses membres ne tenteront pas non plus, par quelque moyen que ce soit, de transiger sur toute réclamation ou problème que le conseil a plein pouvoir de décider aux termes des présentes.

(7) L'employé sera avisé, par écrit, par le conseil, de toute décision prise par le conseil relativement à un appel préalablement entendu par le comité.

(c) Prestations normales payables après l'appel

Si un appel ayant trait à une admissibilité à une prestation normale est décidé en faveur de l'employé, la prestation normale lui sera versée; toutefois, si le paiement de cette prestation normale requiert l'annulation d'unités d'équivalence, la prestation normale ne sera payée que si l'employé n'a pas épuisé ses unités d'équivalence après la semaine de la prestation normale ayant fait l'objet du litige.

(d) En ce qui concerne les dispositions relatives aux appels contenus au présent paragraphe 3 seulement, le mot "employé" inclura toute personne ayant reçu ou à laquelle on a refusé la prestation normale ayant fait l'objet du litige.

ARTICLE V

ADMINISTRATION DU RÉGIME

Paragraphe 1. POUVOIRS ET AUTORITÉ DE LA CORPORATION

(a) Pouvoirs de la corporation

La corporation aura les pouvoirs et l'autorité qui lui seront nécessaires pour lui permettre de remplir ses fonctions en vertu du présent article, y compris sans restriction ce qui suit:

(1) obtenir les renseignements qu'il jugera nécessaire pour être en mesure d'exécuter ses obligations et aux termes du Régime;

(2) enquêter sur la véracité et la validité des renseignements fournis relativement à une demande de prestation normale;

(3) prendre des décisions préliminaires au sujet des prestations normales;

(4) établir des règles, règlements et procédures raisonnables relativement:

(i) à la façon de soumettre une demande de prestation normale, au moment et à l'endroit de telle soumission et

(ii) à la forme, au contenu et à la justification des demandes de prestations normales.

Lorsqu'elle établira de telles règles, règlements et procédures, la corporation accordera toute la considération voulue aux recommandations du conseil;

(5) désigner un endroit où les employés mis à pied pourront se présenter afin de respecter les exigences du Régime;

(6) déterminer la capitalisation maximale du fonds et la BAUE;

(7) établir les procédures appropriées aux fins de la communication des avis donnés en vertu du Régime;

(8) organiser et tenir à jour les dossiers nécessaires.

(b) Autorité de la corporation

Rien de ce qui est contenu au présent Régime ne sera réputé restreindre, limiter ou modifier, de quelque façon que ce soit, l'autorité et la discrétion pleines et exclusives de la corporation d'établir, de réglementer, de déterminer ou de modifier en tout temps le niveau d'emploi, les heures de travail, l'embauchage et la mise à pied, les programmes de production, les méthodes de fabrication, les produits et pièces de rechange à fabriquer, l'endroit et le

moment où le travail sera effectué, la mise en marché de ses produits ou tout autre aspect se rapportant à la gestion de ses affaires de la façon dont elles sont dirigées ou menées, tout comme si le présent Régime n'existait pas; les présentes ne seront pas non plus réputées donner au syndicat ni au conseil voix au chapitre sur ces questions.

Paragraphe 2. CONSEIL D'ADMINISTRATION DU RÉGIME

(a) Composition et fonctionnement

(1) Un conseil d'administration du Régime, composé de 6 membres, dont 3 seront nommés par la corporation (ci-après appelés les "membres patronaux"), et 3 seront nommés par le syndicat (ci-après appelés les "membres syndicaux") sera constitué. Chaque membre du conseil aura un substitut.

En cas d'absence d'un membre lors d'une réunion du conseil, son substitut pourra y assister et y exercer les pouvoirs et y assumer les responsabilités de tel membre. La corporation ou le syndicat pourront en tout temps destituer un membre qu'ils auront nommé et combler toute place devenue vacante parmi les membres qu'ils auront nommés. La corporation et le syndicat devront se faire mutuellement part, par écrit, des nominations auxquelles ils procéderont avant que ces nominations n'entrent en vigueur.

(2) Les membres du conseil nommeront un président impartial, lequel siègera jusqu'à ce que trois membres du conseil lui demandent par écrit de démissionner.

Si les membres du conseil ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, le Ministre de la main d'oeuvre le nommera; pourvu toutefois, que la personne nommée soit un juriste renommé. Le président impartial sera considéré comme un membre du conseil et ne votera que sur des questions relevant du conseil et que les autres membres du conseil ont été incapables de trancher par un vote majoritaire; cependant, le président impartial n'aura pas droit de vote au sujet des décisions prises en vertu de l'alinéa (xi) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I (à l'encontre de l'esprit du Régime).

(3) Au moins deux membres syndicaux et deux membres patronaux devront assister à toute réunion du conseil pour former quorum. A toute réunion du conseil, les membres patronaux auront un total de trois votes et les membres syndicaux auront un total de trois votes, le vote de tout membre absent étant divisé également entre les membres présents nommés par la même partie que les membres absents. Les décisions du conseil seront prises à la majorité des voix exprimées.

(4) Le conseil n'aura de bureau ou personnel distinct, mais la corporation et le syndicat seront tenus de fournir à leurs membres respectifs au conseil l'aide administrative ou autre qui leur sera nécessaire. Copies de tous les appels, rapports et d'autres documents déposés au conseil aux termes du Régime, devront être en duplicata, un exemplaire étant envoyé aux membres patronaux à l'adresse qu'ils indiqueront et l'autre aux membres syndicaux à l'adresse qu'ils indiqueront.

(b) Pouvoirs et autorité du conseil

(1) Le conseil aura pour fonction de décider en dernier ressort si un employé est admissible à une prestation normale en vertu du Régime et dans l'affirmative, le montant de cette prestation normale.

Il y aura une présomption irréfragable à l'effet que le conseil aura approuvé toute décision initiale de la corporation à moins que cette décision ne soit portée en appel tel qu'établi au sous-paragraphe (b) du paragraphe (3) de l'article IV.

(2) Le conseil aura le pouvoir, l'autorité et la juridiction:

(i) d'entendre et de décider des appels des employés;

(ii) d'obtenir tout renseignement qu'il jugera nécessaire afin de prendre sa décision relativement à de tels appels;

(iii) de prescrire la forme et le contenu des appels au conseil ainsi que la procédure détaillée des inscriptions en appel;

(iv) d'ordonner à la corporation d'aviser le fiduciaire de payer les prestations normales à la suite des décisions rendues par le conseil;

(v) de préparer et de distribuer, au nom du conseil, la documentation afin d'expliquer le fonctionnement du Régime;

(vi) de trancher la question de savoir si quelques semaines de travail réduites est un cas fortuit ou de force majeure, tel que défini à l'alinéa (l) du sous-paragraphe (c) du paragraphe (5) de l'article V;

(vii) de trancher la question de savoir si quelques semaines de travail réduites survenant pendant une période où la BAUE est inférieure à $625.00 est réputée prévue ou imprévue; et

(viii) de s'acquitter de toutes autres fonctions qui lui sont expressément confiées par le Régime.

(3) En rendant une décision sur un appel, le conseil n'aura aucune autorité pour énoncer, modifier, restreindre ou déroger de quelque façon que ce soit aux exigences d'admissibilité établie par le Régime, à la procédure de demandes de prestations normales prévue par le Régime, ni à aucune autre disposition du Régime; il n'aura pas d'autre juridiction que celle de décider en se fondant sur les faits qui lui seront présentés conformément aux dispositions du Régime:

(i) si l'appel au premier stade et l'appel au conseil ont été logés dans les délais et de la façon spécifiée au sous-paragraphe (d) du paragraphe (3) de l'article IV;

(ii) si l'employé est admissible à la prestation normale réclamée et, dans l'affirmative,

(iii) du montant de toute prestation normale payable.

(4) Le conseil n'aura juridiction sur aucun appel logé après le délai applicable ni sur un appel non conforme aux procédures établies par le conseil.

(5) Le conseil n'aura aucun pouvoir de décider des questions relevant de la convention collective, même si elles sont pertinentes à l'affaire dont il est saisi. Toutes telles questions seront décidées selon la procédure normale prévue à cet effet par la convention collective, et toutes décisions rendues aux termes de la convention seront acceptées par le conseil.

(6) Rien de ce qui est contenu au présent article ne sera réputé donner au conseil le pouvoir de prescrire sous quelque forme que ce soit les procédés et fonctionnements internes de la corporation ou du syndicat.

Paragraphe 3. DÉTERMINATION DES PERSONNES A CHARGE

Pour déterminer le nombre des personnes à charge d'un employé aux fins du calcul de sa prestation normale, la corporation (et le conseil) auront droit de s'en rapporter aux formulaires officiels remis à la corporation par l'employé aux fins des retenues d'impôt, et il incombera à l'employé d'établir qu'il a droit à un plus grand nombre d'exemptions qu'il en réclame sur lesdits formulaires.

Paragraphe 4. BÉNÉFICIAIRES DES PRESTATIONS NORMALES DANS CERTAINES CIRCONSTANCES

Les prestations normales ne sont payables qu'à l'employé admissible; cependant, si le conseil constate le décès de l'employé ou son incapacité pour une raison quelconque à gérer ses propres affaires, toute prestation normale qui lui sera payable sera versée à son représentant légal dûment nommé, s'il en existe, et sinon à son conjoint, ses père ou mère, enfants ou autres parents, personnes à charge, à la discrétion du conseil. Toute prestation normale ainsi versée constituera une exonération totale de toute responsabilité relative à telle prestation. En cas de décès, aucune prestation normale ne sera payable pour toute période normale suivant le dernier jour de mise à pied précédant immédiatement le décès de l'employé.

Paragraphe 5. CARACTÈRE INALIÉNABLE DES PRESTATIONS NORMALES

Les prestations normales ne pourront faire l'objet d'aucune aliénation, vente, transfert, cession, nantissement, charge, saisie-arrêt ou saisie-exécution, exception faite de la retenue de la cotisation syndicale mensuelle aux termes de la convention collective, et toute tentative en ce sens sera nulle. Au cas où le conseil constaterait qu'une tentative a été faite en ce sens à l'égard d'une prestation normale échue ou à échoir à un employé quelconque, il pourra, à sa discrétion, arrêter le paiement de la prestation et porter cette dernière au compte de l'employé, de son conjoint, de ses père et mère, de ses enfants ou d'autres parents et personnes à charge, et il y aura alors exonération totale de toute responsabilité relative à telle prestation normale.

Paragraphe 6. DROIT APPLICABLE

Le Régime et tous les droits et obligations qui en découlent seront régis, interprétés et administrés conformément aux lois de la province de Québec, sauf en ce qui concerne l'admissibilité d'un employé aux prestations d'assurance-chômage, la durée et le montant de ces dernières, qui seront établis conformément aux dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage du Canada.

ARTICLE VI

DISPOSITIONS RELATIVES AUX FINANCES ET RAPPORTS FINANCIERS

Paragraphe 1. INSTITUTION DU FONDS

La corporation instituera et maintiendra un fonds, conformément aux dispositions du présent Régime, auprès d'une compagnie ou des compagnies de fiducie compétentes choisie(s) par la corporation comme fiduciaire. Les cotisations de la corporation seront versées au fonds. Les prestations normales ne pourront être payées qu'à même le fonds. La corporation stipulera dans l'acte de fiducie que l'actif du fonds sera gardé en espèce ou placé seulement dans le genre d'investissement, à l'exception des hypothèques, autorisé en vertu de la Loi sur les compagnies d'assurance canadiennes et britanniques. Le fiduciaire n'encourra aucune responsabilité par suite d'un tel investissement ni pour perte liquidée ou non, qu'elle soit due à des conditions économiques normales ou non ou à toute autre cause.

Paragraphe 2. CAPITALISATION MAXIMALE

(a) La capitalisation maximale du fonds sera déterminée pour chaque mois civil en multipliant le taux moyen de la prestation entière par 12, et en multipliant le produit ainsi obtenu par la somme du nombre moyen des employés:

(1) étant en service actif, et

(2) étant en mise à pied avec des unités d'équivalence à leur actif mais non inclus à (1).

Ce nombre moyen des employés sera déterminé par la corporation d'après la moyenne au cours de 52 semaines consécutives se terminant le troisième dimanche précédant le premier lundi du mois pour lequel la capitalisation maximale est déterminée.

(b) Taux moyen de la prestation entière

(1) Pour déterminer la capitalisation maximale, le taux moyen de la prestation entière sera calculé mensuellement et sera le montant obtenu en divisant (i) le montant total en dollars de toute prestation entière payée au cours des douze mois précédant le mois précédant celui en fonction duquel la capitalisation maximale est déterminée par (ii) le nombre de prestations entières payées.

(2) Une prestation entière signifiera une prestation normale non réduite à cause d'une autre indemnité définie au sous-paragraphe (a) du paragraphe (2) de l'article II, et une prestation normale pour semaine de rajustement.

Paragraphe 3. BASE D'ANNULATION DES UNITÉS D'ÉQUIVALENCE

(a) Une BAUE sera déterminée pour chaque mois

civil de la façon suivante:

La valeur marchande de l'actif total du fonds à la clôture des affaires au dernier jour du mois immédiatement précédent, tel que certifié par le fiduciaire (plus, tel que prévu au sous-paragraphe (d) du paragraphe (5) du présent article, le montant de cotisation additionnel, s'il y a lieu, ce montant devant être ajouté à la valeur marchande des prestations automatiques pour semaines de travail réduites payées pendant le mois précédant pour les semaines de travail réduites prévues), sera divisée par le nombre d'employés utilisés pour déterminer la capitalisation maximale dudit mois.

(b) La BAUE d'un mois quelconque s'appliquera à chaque période de paie commençant au cours de ce mois; toutefois lorsque la BAUE d'un mois quelconque antérieurement au 10 mars 1983 sera inférieure à $211.00 ou à $297.50 s'il s'agit d'un mois commençant après le 10 mars 1983, elle ne s'appliquera qu'à la première période de paie commençant au cours de ce mois et par la suite, une BAUE sera déterminée pour chaque période de paie jusqu'à ce que la BAUE d'une période de paie quelconque atteigne le montant de la BAUE indiquée pour telle période. Lorsque la BAUE d'une période de paie quelconque atteindra ou excédera le montant de la BAUE indiquée pour telle période, elle s'appliquera à chaque période de paie jusqu'à ce que la BAUE du mois civil suivant soit applicable. La BAUE d'une période de paie quelconque sera déterminée d'après la valeur marchande de l'actif total du fonds à la clôture des affaires le vendredi précédant telle période de paie, telle

que certifiée par le fiduciaire (de plus, tel que prévu au sous-paragraphe (c) du paragraphe (5) du présent Article, le montant des cotisations additionnelles, s'il y a lieu, ce montant devant être ajouté à la valeur marchande des actifs pour prestations automatiques pour semaines de travail réduites payées au cours du mois précédant pour des semaines de travail réduites prévues).

Paragraphe 4. IMMUTABILITÉ DES CALCULS

Aucun ajustement ne sera apporté à la capitalisation maximale ni à la BAUE si quelque erreur est subséquemment relevée dans les calculs des chiffres utilisés pour les effectuer, à moins qu'un tel ajustement ne soit possible. Tout ajustement ainsi effectué n'aura d'effet que pour l'avenir, à moins que la corporation ne le juge substantiel. Rien de ce qui précède ne sera réputé exempter la corporation de combler toute lacune dans ses cotisations au fonds.

Paragraphe 5. COTISATIONS DE LA CORPORATION

(a) Pour chaque période de paie débutant au cours d'un mois pour lequel l'actif du fonds à la clôture des affaires le dernier jour du mois immédiatement précédant tel que certifié par le fiduciaire, est inférieur à la capitalisation maximale, la corporation versera au fonds une cotisation égale ou moins élevée des montants suivants:

(1) Le montant requis pour augmenter la valeur de l'actif du fonds (déterminé à la date indiquée

ci-dessous) à 100% de la capitalisation maximale du fonds, mais en aucun cas à plus de 100%; ou

(2) (a) Un montant obtenu en multipliant (i) le nombre total d'heures au taux régulier, au taux majoré d'une moitié et au double taux, respectivement, pour lesquelles les employés auront reçu une paie de la corporation (toute heure pour laquelle des prestations sont payables aux employés en vertu du présent Régime ou du Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites étant exclus) pendant ladite période de paie, par (ii) le nombre applicable de cents de l'heure, basé sur le rapport, en pourcentage, entre la valeur de l'actif du fonds et la capitalisation maximale du fonds, tel que déterminé conformément au tableau suivant:

Rapport de pourcentage entre la valeur de l'actif du fonds et la capitalisation maximale		Nombre applicable de cents l'heure au taux normal	Nombre applicable de cents l'heure au taux majoré de moitié	Nombre applicable de cents l'heure au double taux
Au moins	Mais inférieur à			
85.0%	100.0%	17¢	23¢	29¢
77.5%	100.0%	18¢	24¢	30¢
70.0%	77.5%	19¢	25¢	31¢
62.5%	70.0%	20¢	26¢	32¢
55.0%	62.5%	21¢	27¢	33¢
47.5%	55.0%	22¢	28¢	34¢
40.0%	47.5%	23¢	29¢	35¢
32.5%	40.0%	24¢	30¢	36¢
25.0%	32.5%	25¢	31¢	37¢
17.5%	25.0%	26¢	32¢	38¢
10.0%	17.5%	27¢	33¢	39¢
2.5%	10.0%	28¢	34¢	40¢
Moins de 2,5%		29¢	35¢	41¢

(b) Si le nombre total d'heures pour lesquelles les employés ont reçu une paie de la corporation pendant une période de paie, lorsque multiplié par le nombre applicable de cents de l'heure, est supérieur au nombre d'heures requis pour amener la valeur de l'actif du fonds au pourcentage supérieur suivant, seul le nombre d'heures requis pour permettre au fonds d'atteindre le niveau supérieur suivant sera multiplié par le nombre applicable de cents l'heure établi au tableau approprié. Les autres heures (soit la différence entre le nombre total d'heures et le nombre inférieur d'heures requis pour atteindre le pourcentage supérieur suivant) seront multipliées par le nombre inférieur de cents l'heure applicable indiqué au tableau approprié pour le pourcentage supérieur suivant.

(b) Les cotisations relatives aux employés travaillant à tout autre établissement additionnel auquel la convention collective devient applicable, débuteront avec la première période de paie commençant après la date de l'accord étendant l'application de la convention collective aux employés dans la nouvelle unité de négociation.

(c) Cotisations pour semaines de travail réduites

(1) Si la valeur marchande de l'actif du fonds à la clôture des affaires le dernier jour de décembre 1979 et chaque dernier jour de décembre par la suite est inférieure à 100% de la capitalisation maximale, la corporation versera une cotisation au fonds, dans la

mesure où le calcul de l'élément suivant l'exigera. On établira d'abord (a) le montant total en dollars des prestations automatiques pour semaines de travail réduites payées en vertu du Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites au cours des périodes de paie commençant pendant l'année civile précédente (à l'exclusion de toute prestation payée pour une mise à pied résultant exclusivement d'un cas fortuit ou de force majeure, tel que défini ci-après, ou de la partie de telle prestation attribuable à la période pendant laquelle le cas fortuit ou de force majeure pourra continuer de nécessiter la mise à pied); (b) le montant déterminé en multipliant par cinq cents ($.05) le nombre total d'heures en fonction desquelles les employés ont reçu une rémunération de la corporation et d'après lequel des cotisations au fonds auront ou auraient dû être requises pendant les périodes de paie commençant au cours de telle année civile; (c) le total de toutes les cotisations versées pour les mois de telle année civile conformément à l'alinéa (2) du sous-pararagraphe (c) du présent paragraphe (5). Si le montant établi à (a) est supérieur au montant établi à (b), la corporation versera une cotisation égale à la différence, déduction faite du montant établi à (c), sous réserve que les montants versés ne soient pas supérieurs aux montants nécessaires pour porter la valeur marchande de l'actif du fonds à 100% de la capitalisation maximale. Les mots "cas fortuit ou de force majeure", tels qu'utilisés dans le présent alinéa, signifient un évènement ou une circonstance affectant directement un établissement ou plusieurs établissements de la corporation et résultant exclusivement de cause naturelle, n'étant

attribuable d'aucune façon à la négligence, l'influence, l'intervention ou le contrôle d'une personne, étant le résultat exclusif de cause naturelle et non de gestes posés par une ou plusieurs personnes.

(2) Si la BAUE du mois est inférieure à $625.00, la corporation versera, en plus de toute cotisation versée aux termes de l'alinéa (a) du présent paragraphe, une cotisation égale ou moins élevée des montants suivants:

(i) le montant de toute prestation automatique pour semaines de travail réduites payées pour des semaines de travail réduites prévues commençant au cours du mois précédant à même les cotisations de la corporation selon le sous-paragraphe (f) du présent paragraphe; ou

(ii) le montant requis pour porter à $625.00 la BAUE du mois pour lequel une telle cotisation est faite.

Le montant de toute cotisation versée aux termes du présent sous-paragraphe sera ajouté à la valeur marchande de l'actif du fonds pour calculer la BAUE à toutes les fins du Régime, du mois pour lequel cette cotisation est versée au fonds.

(d) Cotisations additionnelles de la corporation

Si, après que toutes cotisations requises en

en vertu des sous-paragraphes (a) ou (b) et (c) du présent paragraphe aient été faites pour une période de paie quelconque, l'actif du fonds ne suffit pas à payer les prestations normales par ailleurs dues et payables en vertu du Régime et qu'il y a des demandes de prestations normales dues et payables pour les semaines au cours desquelles la BAUE a excédé $38.49, la corporation versera au fonds des cotisations additionnelles égales au montant de telles prestations normales.

(e) Cotisations basées sur le compte de prestations garanties

Si, après que toutes cotisations requises aux termes des sous-paragraphes (a), (c) et (d) du présent paragraphe aient été faites, l'actif du fonds ne suffit pas à payer les prestations normales dues et payables par ailleurs en vertu du Régime à des employés possédant 10 années d'ancienneté ou plus, la corporation versera au fonds des cotisations additionnelles égales au moindre des montants suivants:

(1) un montant suffisant pour payer telle prestation normale; ou

(2) un montant égal à (A) $400.00 multiplié par le nombre moyen d'employés utilisé pour déterminer le taux de capitalisation maximale pour le mois de septembre 1979 en vertu du sous-paragraphe (a) du paragraphe (2) de l'article VI du Régime de prestations supplémentaires de chômage, moins (B) la somme des cotisations antérieurement versées en vertu du présent sous-paragraphe (e).

(f) Réduction des cotisations

(1) Les cotisations versées au fonds, telles que déterminées aux sous-paragraphes (a) et (c) du présent paragraphe (5), seront réduites:

(i) des montants des prestations automatiques pour semaines de travail réduites payées par la corporation aux employés (autres que les prestations automatiques pour semaines réduites payées pour les semaines de travail réduites prévues au cours des périodes de paie pour lesquelles la BAUE applicable au fonds est inférieure à $625.00); et

(ii) des montants de toutes prestations normales et indemnités de départ payées par la corporation conformément au Régime d'indemnités de départ; et

(iii) le montant de toutes cotisations de la corporation au fonds en vertu du sous-paragraphe (d) ci-dessus; et

(iv) la moitié du montant de toutes cotisations de la corporation versées en vertu du sous-paragraphe (e) du paragraphe (5) du présent article excédant un montant égal au produit de $200.00 multiplié par le nombre moyen d'employés utilisé pour déterminer la capitalisation maximale pour le mois de septembre 1979 (ce montant total d'excédent étant ci-après appelé "le montant récupérable").

Si le rapport en pourcentage entre la valeur de l'actif du fonds et le taux de capitalisation maximale est de 70% ou plus, d'un montant égal à cinq cents ($.05) l'heure multiplié par le nombre total d'heures en fonction desquelles les employés auront reçu une paie de la corporation (à l'exclusion d'heures en fonction desquelles des prestations sont payables en vertu des présentes) pour telle période de paie mais sans excéder un montant égal à la moitié restante du "montant récupérable". Le montant cumulatif total de toutes les réductions effectuées en vertu du sous-alinéa (5) de l'alinéa (1) du sous-paragraphe (f) du paragraphe (5) n'excédera pas le "montant récupérable" total des cotisations de la corporation versées en vertu du sous-paragraphe (e) du paragraphe (5) du présent article.

(2) S'il n'y a pas de cotisation à verser au fonds pour une période quelconque, ou si les cotisations requises sont inférieures au montant à déduire en vertu de l'alinéa (1) du sous-paragraphe (f) ci-dessus, toutes cotisations subséquemment requises seront réduites du montant qui n'aura pas été antérieurement déduit des cotisations. Tout tel montant déterminé aux termes des sous-alinéas (i), (ii) et (iii) non antérieurement déduit des cotisations sera déduit de la valeur marchande de l'actif du fonds pour déterminer la BAUE et le rapport entre l'actif du fonds et la capitalisation maximale. De plus, tout tel montant déterminé aux termes du sous-alinéa (v) de l'alinéa (1) du

sous-paragraphe (f) du paragraphe (5) ci-dessus relativement à la moitié immédiatement récupérable du "montant récupérable" des cotisations qui n'aura pas été antérieurement déduit, sera déduit de la valeur marchande de l'actif du fonds pour déterminer la BAUE et le rapport entre l'actif du fonds et la capitalisation maximale.

(g) Définitions de la semaine de travail réduite prévue ou non-prévue

(1) Aux fins du présent Régime et du Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites, on appellera semaines de travail réduites prévues en ce qui concerne l'employé, toute semaine de travail réduite prévue par la direction afin de réduire la production de l'établissement, d'un département ou d'une autre unité dans laquelle travaille l'employé, et de l'amener à un niveau inférieur à celui qu'atteindrait la production de tel établissement, département ou unité pour la semaine en question n'était-ce le fait que cette dernière soit réduite, mais seulement si une telle réduction de production s'impose afin d'ajuster la production à la demande des clients.

(2) Aux fins du présent Régime et du Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites, on appellera semaines de travail réduites non prévues, en ce qui concerne l'employé, toute semaine de travail réduite:

(i) qui n'est pas une semaine de travail réduite prévue telle que décrite au

sous-paragraphe (1) du présent paragraphe;

(ii) au cours de laquelle un employé mis à pied retourne au travail pour remplacer un employé absent ou dont l'emploi a pris fin (y compris un employé ne répondant pas ou répondant en retard à un rappel), ou reprend son travail, après une semaine entière de mise à pied à cause d'une augmentation de production, seulement dans la mesure où la semaine de travail réduite est due à une telle cause; ou

(iii) au cours de laquelle un employé travaille pour la dernière fois à l'intérieur des deux semaines précédant immédiatement la production d'un modèle dans son département, ou au cours de laquelle il retourne au travail à l'intérieur des six semaines suivant immédiatement le début de la production d'un nouveau modèle dans son département, mais sans excéder, dans l'un ou l'autre cas, une semaine par année civile.

(3) Pour toute semaine de travail réduite réunissant, quant à un employé, les circonstances d'une semaine de travail réduite prévue et d'une semaine de travail réduite non prévue:

(i) la différence entre 40 et le nombre d'heures rémunérées ou disponibles constituera le nombre d'heures pour lesquelles une prestation automatique

pour semaine réduite sera payée à l'égard d'une semaine de travail réduite prévue dans la mesure où cette différence n'excédera pas le nombre d'heures pendant lesquelles l'employé n'aura pas travaillé pour une des raisons établies au sous-paragraphe (1) du paragraphe (g) et,

(ii) toutes les autres heures seront réputées être des heures pour lesquelles une prestation automatique pour semaine de travail réduite est payée à l'égard d'une semaine de travail réduite non prévue.

(4) La corporation (i) donnera, lors d'une mise à pied survenant au cours d'une semaine de travail réduite où la BAUE applicable est inférieure à $625.00 et impliquant un nombre important d'employés (sauf s'il s'agit d'une semaine de travail réduite résultant d'un cas fortuit ou de force majeure, tel que défini à l'alinéa (1) du sous-paragraphe (c) du paragraphe (5) du présent article), avis verbal au syndicat du nombre d'employés ainsi mis à pied par département et de la ou des causes de toutes semaines de travail réduites et (ii) elle donnera, lors d'une mise à pied résultant d'un cas fortuit ou de force majeure, tel que défini à l'alinéa (1) du sous-paragraphe (c) du paragraphe (5) du présent article, avis verbal au syndicat du nombre d'employés ainsi mis à pied par département et de la ou des causes de toutes semaines de travail ainsi réduites. De plus, pour toutes telles semaines de travail réduites, un avis écrit sera donné au

syndicat, au plus tard à la fin de la semaine suivant la semaine en fonction de laquelle des prestations automatiques pour semaines de travail réduites sont payées, indiquant, par département, le nombre d'employés concernés, le montant total des prestations automatiques pour semaines de travail réduites payables et, relativement à (i) ci-dessus, la ou les causes de la semaine de travail réduite et, relativement à (ii) ci-dessus, un exposé de l'incident qui a amené la corporation à décider que la mise à pied résultait d'un cas fortuit ou de force majeure tel que défini à l'alinéa (l) du sous-paragraphe (d) du paragraphe (5) du présent article.

(h) Echéance des cotisations

Chaque cotisation de la corporation sera versée au premier jour régulier de travail prévu dans la seconde semaine civile suivant le jour de la paie de la période de paie pour laquelle cette cotisation est faite.

(i) Effets des retenues

Si la corporation est tenue d'effectuer une retenue sur toute cotisation destinée au fonds à cause d'une loi ou d'un règlement fédéral, provincial ou municipal, elle aura le droit de retrancher le montant de la retenue de sa cotisation et de n'en verser que le solde au fonds.

(j) Exemptions de cotisations

Nonobstant toute autre disposition du présent Régime, la corporation ne sera pas tenue de verser une cotisation pour toute période de paie commençant au cours

du mois durant lequel la valeur marchande de l'actif du fonds, tel qu'établi à la clôture des affaires le dernier jour du mois immédiatement précédent, atteint ou égale la capitalisation maximale du fonds; de plus, aucune cotisation versée au fonds pour une période de paie quelconque ne dépassera le montant nécessaire pour porter la valeur marchande totale de l'actif du fonds au montant de la capitalisation maximale du fonds.

Paragraphe 6. RESPONSABILITÉ

(a) Les dispositions des articles I à VIII constituent le Régime en son entier. Les dispositions du présent article ayant trait aux cotisations énoncent toutes les obligations incombant à la corporation quant au financement du Régime et au paiement des prestations normales. La corporation ne sera pas tenue de combler et de prendre des mesures pour combler toute dépréciation des valeurs du fonds ou pertes en résultant (si ce n'est dans la mesure où elle est tenue de verser des cotisations aux termes du présent article lorsque la valeur marchande de l'actif du fonds est inférieure à la capitalisation maximale); le syndicat ne demandera pas à la corporation de combler ou de prendre des mesures pour combler pareille dépréciation ou perte.

(b) Le conseil, la corporation, le fiduciaire et le syndicat ne seront responsables d'aucune action ou omission de l'un d'entre eux et chacun est autorisé à tenir pour exact tout renseignement obtenu d'un représentant autorisé de l'un d'eux.

(c) Nonobstant les dispositions qui précèdent, rien de ce qui est contenu au présent paragraphe ne sera interprété comme exonérant qui que ce soit de sa responsabilité pour méfait ou fraude délibérée.

Paragraphe 7. ABSENCE DE DROIT ACQUIS

Aucun employé n'aura de droit, de titre ou d'intérêt à une partie quelconque de l'actif du fonds ni à aucune cotisation au fonds.

Paragraphe 8. RAPPORTS DE LA CORPORATION

(a) Valeur marchande de l'actif du fonds

Au plus tard le troisième mardi suivant le premier lundi de chaque mois, la corporation fournira au syndicat un état, basé sur les rapports du fiduciaire, contenant une concordance des opérations du fonds au cours du mois précédent. La valeur marchande totale du fonds sera déterminée à la clôture des affaires, le dernier jour de chaque mois. La concordance de la période mensuelle couverte indiquera le montant, la nature et la date des cotisations de la corporation et des autres recettes reçues par le fonds, le montant total des prestations payées à même le fonds, le montant de toutes les dépenses imputées au fonds et le montant des gains ou pertes de l'actif du fonds.

(b) Paiements de la corporation non recouvrés par les cotisations de la corporation

Au plus tard le troisième mardi suivant le premier lundi de chaque mois, la corporation fournira au syndicat un état comprenant, relativement aux opérations du mois précédent, une concordance du montant, s'il y a lieu, des paiements faits par la corporation ne pouvant être déduits des cotisations de la corporation au fonds et qui auront été déduits de la valeur marchande de l'actif du fonds et la capitalisation maximale. Cette concordance indiquera le montant total des paiements additionnels effectués par la corporation et le montant total de ces paiements déduits des cotisations de la corporation pendant la période couverte par le rapport.

(c) Capitalisation maximale et BAUE

Au plus tard le troisième mardi suivant le premier lundi de chaque mois, la corporation avisera le conseil et le syndicat des montants de la capitalisation maximale et de la BAUE tels que calculés par elle de temps à autres aux termes du Régime et fournira un état indiquant le taux moyen de prestations entières (indiquant en détail le nombre et le montant des prestations entières payées) et le nombre d'employés dans chaque catégorie à chaque semaine et le nombre moyen utilisé pour calculer la capitalisation maximale.

(d) Cotisations et paiements directs de la corporation

Au plus tard le troisième mardi suivant le premier lundi de chaque mois, la corporation fournira au syndicat un état indiquant, pour le mois précédent:

(1) Le nombre d'heures en fonction desquelles les employés auront reçu une paie de la corporation et le nombre de telles heures en fonction desquelles la corporation n'aura pas versé de cotisation au fonds en vertu du sous-paragraphe (j) du paragraphe (5) du présent article, pendant chaque période pour laquelle des cotisations auront été versées au fonds ou l'auraient été, n'eussent été les dispositions du sous-paragraphe (j) du paragraphe (5) du présent article.

(2) Le montant des cotisations de la corporation au fonds (en indiquant le nombre d'heures et le montant cotisé à chaque nombre de cents par heure applicable) et le montant de toute cotisation de la corporation pour toute semaine de travail réduite prévue.

(3) Le nombre et le montant des indemnités de départ déduits du montant déterminé à (2) ci-dessus.

(4) Le nombre et le montant des indemnités de départ déduits du montant déterminé à (2) ci-dessus.

(5) Le montant des cotisations versées au fonds conformément au sous-paragraphe (d) du paragraphe (5) du présent article VI, incluant le montant de tout recouvrement de telles cotisations effectuées par la corporation, en vertu du sous-alinéa (iv) de l'alinéa (1) du sous-paragraphe (f) du paragraphe (5) du présent article VI.

(6) Le montant des cotisations au fonds qu'aura effectuées la corporation en vertu des dispositions

du sous-paragraphe (d) du paragraphe (5) du présent article VI.

(7) Le montant total de la cotisation versée par la corporation au fonds.

(e) Prestations payées à même le fonds

Au plus tard le troisième mardi suivant le premier lundi de chaque mois, la corporation fournira au syndicat un état indiquant le nombre des montants des paiements, s'il y a lieu, effectués à même le fonds au cours de chaque semaine du mois précédent, à titre de:

(1) prestations normales payables pour une semaine d'ajustement,

(2) prestations normales payées à des employés admissibles à une prestation d'assurance-chômage, indiquées séparément comme prestations normales payées avec ou sans réduction pour autre indemnité,

(3) prestations normales payées sans réduction pour autre indemnité à des employés non admissibles à une prestation d'assurance-chômage pour une ou plusieurs des raisons énoncées au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I (excluant les prestations normales payées aux employés pour la deuxième semaine d'un délai de carence

d'assurance-chômage), indiquées séparément pour chaque raison comme suit et étant exclu de ce qui précède:

(i) des sous-alinéas (ii) et (v) du sous-paragraphe (b) du paragraphe 1, lorsque le montant maximal de la prestation normale est applicable;

(ii) tous autres montants couverts par le sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I;

(4) prestations normales payées avec réduction pour autre indemnité à des employés non admissibles à une prestation d'assurance-chômage pour une ou plusieurs des raisons énoncées au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I, indiquées séparément pour chaque raison comme suit et étant exclu de ce qui précède:

(i) les alinéas (ii) et (v) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I, lorsque le montant maximal de la prestation normale est applicable;

(ii) tous autres montants aux termes du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I;

(5) prestations normales versées à des employés admissibles pour quelques-uns mais non tous les jours de travail réguliers au cours d'une semaine telles que prévues au sous-paragraphe (d) du paragraphe (2) de l'article I, si elles ne sont pas comprises dans ce qui précède, indiquées séparément comme prestations normales payées avec ou sans réduction pour autres indemnités.

(f) Le ou avant le 30 avril de chaque année, la corporation fournira au syndicat un état certifié par un bureau qualifié indépendant de comptables agréés qu'elle aura choisi, attestant de l'exactitude des renseignements fournis par la corporation durant l'année précédente aux termes des sous-paragraphes (a), (b), (c), (d) et (e) du présent paragraphe (8).

(g) La corporation ou le fiduciaire fournira annuellement à chaque employé ayant reçu des prestations normales au cours de cette année, un état indiquant le montant total reçu et tout montant d'impôt déduit.

(h) Le ou avant le 30 avril de chaque année, la corporation fournira au syndicat un état indiquant le nombre d'employés ayant reçu des prestations normales au cours de l'année précédente, réparties suivant le nombre de prestations normales reçues.

(i) Le ou avant le 30 avril de chaque année, la corporation fournira au syndicat un état indiquant le montant de toute cotisation effectuée au fonds conformément à l'alinéa (l) du sous-paragraphe (d) du paragraphe (5) du présent article, pour le paiement de prestations automatiques pour semaines de travail réduites.

(j) Le ou avant le 31 janvier de chaque année, la corporation fournira au syndicat un état indiquant le nombre d'employés à qui des unités d'équivalence de revenu annuel garanti auront été accordées à la date précédente des garanties ainsi que le nombre de telles unités d'équivalence, ces deux nombres étant répartis selon les groupes d'années d'ancienneté établis au tableau du paragraphe (6) de l'article III et selon les nombres d'unités d'équivalence accordées (les nombres jusqu'à 13 inclusivement étant groupés par intervalles de 5).

(k) Après le 31 décembre de chaque année, la corporation fournira à chaque employé ayant acquis les unités d'équivalence à la fin de la semaine au cours de laquelle cette date survient, un état indiquant le nombre de ses unités.

(l) La corporation répondra à toute demande raisonnable par le syndicat pour obtenir d'autres données statistiques qu'elle pourra avoir compilées sur le fonctionnement du Régime.

Paragraphe 9. FRAIS D'ADMINISTRATION DU RÉGIME

(a) Dépenses du fiduciaire

Les frais et dépenses que le Régime fait encourir au fiduciaire ainsi que les honoraires demandés par le fiduciaire seront facturés au fonds.

(b) Dépenses du conseil

Les honoraires du président impartial dont le montant et la base seront établis par les autres membres du conseil, seront partagés également entre la corporation et le syndicat. Les dépenses raisonnables et nécessaires encourues par le conseil pour formulaires et papeterie requises pour les appels seront assumées par la corporation.

Les membres patronaux et les membres syndicaux siégeant au conseil et aux comités locaux siégeront sans recevoir pour autant quelque compensation à même le fonds.

(c) Frais de services

Les frais encourus par la corporation pour les services du fiduciaire et les honoraires de vérification lui seront remboursés chaque année par le fonds.

Paragraphe 10. CHÈQUES DE PRESTATIONS NORMALES NON ENCAISSÉS

Le montant d'une prestation normale déclarée

payable en vertu du Régime et pour laquelle le fiduciaire aurait prélevé une partie de l'actif du fonds retournera à ce dernier si elle n'est pas réclamée dans les deux ans qui suivent la date où son montant aura été fixé.

ARTICLE VII

DISPOSITIONS DIVERSES

Paragraphe 1. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(a) Objet du Régime

Le Régime a pour but de fournir un supplément aux prestations d'assurance-chômage, et non à les remplacer ni à faire double emploi avec elles.

(b) Réception des prestations normales

Ni les cotisations de la corporation ni aucune prestation normale payée en vertu du Régime ne seront considérées comme faisant partie du salaire de l'employé à quelques fins que ce soit, sauf dans la mesure où les prestations normales sont considérées comme "revenu" pour fins de retenues en vertu des lois sur l'impôt fédérale et provinciale. Aucune personne recevant une prestation normale ne sera considérée pour cette raison un employé de la corporation pour la période en question.

Paragraphe 2. EFFETS D'UNE RÉVOCATION DES DÉCISIONS RELATIVES A L'IMPOT SUR LE REVENU

Si une décision obtenue par la corporation statuant que les cotisations versées au fonds sont des frais présentement déductibles en vertu de la Loi de l'impôt

sur le revenu canadienne, telle que présentement en vigueur ou subséquemment amendée, ou en vertu de toute autre loi fédérale ou provinciale d'impôt sur le revenu applicable, était révoquée ou modifiée de manière à ne plus donner satisfaction à la corporation, toutes les obligations de la corporation aux termes du Régime cesseraient et le Régime prendrait fin et deviendrait de nul effet (sans que la validité et l'application de la convention collective en soit aucunement affectées) si ce n'est aux fins de la liquidation de l'actif du fonds tel que prévu au sous-paragraphe (b) du paragraphe (4) du présent article.

Paragraphe 3. SUPPLÉMENTS AUX PRESTATIONS D'ASSURANCE-CHOMAGE

Si les décisions du gouvernement du Canada ou si des amendements à la Loi de l'impôt sur le revenu canadienne cessent de permettre des suppléments, les parties s'efforceront de négocier une entente établissant un régime de prestations qui ne soit pas incompatible avec les objectifs du Régime. Toute entente ainsi conclue ne s'appliquera pas à l'employé inadmissible à une prestation d'assurance-chômage pour l'une des raisons énoncées au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I du Régime. Tel employé, s'il y est autrement admissible, pourra demander et recevoir une prestation normale en vertu du Régime.

Paragraphe 4. AMENDEMENTS ET TERMINAISON DU RÉGIME

(a) Tant que la convention collective dont le

présent Régime, tel qu'amendé, fait partie, demeurera en vigueur, on ne pourra amender, modifier, ni suspendre le présent Régime, ni y mettre fin, si ce n'est en conformité avec les dispositions du Régime ou de la convention collective. Lors de la terminaison de la convention collective, la corporation aura le droit de maintenir le Régime en vigueur et de le modifier, de l'amender, de le suspendre ou d'y mettre fin, sauf disposition contraire contenue dans toute convention collective subséquente intervenue entre la corporation et le syndicat.

(b) A la terminaison du Régime, ce dernier prendra fin à tous égards sauf quant à l'actif du fonds à ce moment-là, lequel servira à payer les frais d'administration et les prestations normales aux employés admissibles pendant un an après la terminaison du Régime, à moins qu'ils ne soient épuisés plus tôt. Les dispositions du Régime ayant trait à l'effet d'une BAUE restreinte sur le paiement des prestations normales ne s'appliqueront pas. A l'expiration de la période d'un an, les parties s'efforceront de négocier un régime qui ne soit pas incompatible avec les objectifs du présent Régime afin d'appliquer méthodiquement le solde de l'actif du fonds à des prestations aux employés.

Paragraphe 5. INCLUSION D'AUTRES EMPLOYÉS DE LA CORPORATION

Il est par les présentes convenu que tout nouvel employé de la corporation (ou de toute filiale canadienne de Chrysler Canada Ltée) représenté par le Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments

aratoires d'Amérique ou l'une de ses sections locales, sera réputé et considéré, lorsqu'une entente écrite aura été convenue entre Chrysler Canada Ltée ou une de ses filiales canadiennes et le Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique ou l'une de ses sections locales, comme "un employé" visé par le présent Régime, mais rien aux présentes ne fera des employés ainsi visés, avant ou après qu'ils deviennent "employés" aux fins du présent Régime, une unité distincte appropriée pour les fins de la négociation collective, ni ne constituera une preuve de ce fait.

ARTICLE VIII

DÉFINITIONS

Tels qu'utilisés aux présentes, les termes suivants se définissent ainsi:

(1) "employé en service actif" - un employé en service actif pour toute période de paie pour laquelle il reçoit une paie; et uniquement pour les fins de l'alinéa (2) du sous-paragraphe (d) du paragraphe (2) et du sous-paragraphe (a) du paragraphe (6) de l'article III, un employé sera réputé être en service actif:

(a) pendant qu'il sera en vacances autorisées,

(b) pendant qu'il sera en permis d'absence autorisée (autre que pour maladie), ne dépassant pas 90 jours lors de son émission,

(c) pendant les 90 premiers jours d'un permis d'absence pour maladie,

(d) pendant qu'il sera en mise à pied temporaire,

(e) pendant qu'il sera en mise à pied disciplinaire,

(f) pendant une absence sans permis d'au

plus 5 jours civils à compter de son dernier jour de travail,

(g) pendant qu'il sera en grève.

(2) "Prestation automatique pour semaine de travail réduite" signifie une prestation payable pour une semaine de travail réduite conformément au Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites.

(3) "Unité de négociation" signifie une unité d'employés régie par la convention collective.

(4) (a) "Taux horaire de base" (à l'exclusion de l'allocation du coût de la vie et toute autre prime) relativement à un employé signifie, quant à une prestation normale, le taux horaire régulier d'un employé à son dernier jour de travail dans l'unité de négociation; toutefois, s'il avait un taux horaire régulier plus élevé dans une ou plusieurs unités de négociation spécifiques en tout temps au cours des 13 périodes de paie consécutives se terminant avec la période de paie comprenant son dernier jour de travail (ci-après appelée la "période de 13 semaines"), son taux horaire de base sera tel taux plus élevé.

(b) Le taux horaire de base établi en vertu de (a) ci-dessus, sera ajusté de façon à inclure:

(1) le montant de toute allocation du coût de la vie applicable en

vigueur pour la semaine pour laquelle la prestation normale est payée; et

(2) le montant de toute augmentation de salaire entrant en vigueur (aux termes de la convention collective) après le jour ou la période utilisés pour établir son taux horaire de base. Dans ce dernier cas, le montant de l'augmentation sera le montant applicable à la classification d'emploi dans laquelle l'employé aura travaillé, soit lors de la journée, soit lors du dernier jour de la période servant à établir son taux horaire de base en vertu de (a) ci-dessus. L'ajustement du taux horaire de base dû à l'augmentation s'appliquera relativement à toutes prestations normales qui pourront être payables en fonction et subséquemment à la semaine au cours de laquelle l'augmentation sera entrée ou entrera en vigueur.

(5) "Conseil" signifie le conseil d'administration du Régime.

(6) "Convention collective" signifie toute convention collective applicable dans une unité de négociation

entre la corporation et le syndicat, laquelle comprend le présent Régime et le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites.

(7) "Corporation" signifie Chrysler Canada Ltée.

(8) "Service continu" ou "années de service continu" signifie, pour les fins du présent Régime, le nombre total d'années de la dernière période de service ininterrompu auprès de la corporation.

(9) "Unités d'équivalence" signifient les unités permettant d'établir la durée des prestations normales d'un employé, ces unités lui étant généralement accordées, d'après ses semaines de service actif et annulées à des taux spécifiés pour le paiement de sa pleine prestation normale, et comprenant une unité d'équivalence de revenu annuel garanti en vertu du paragraphe (6) de l'article III.

(10) "BAUE" (Base d'annulation des unités d'équivalence) signifie un montant calculé périodiquement en vertu des dispositions du paragraphe (3) de l'article VI en divisant la valeur marchande du fonds par le nombre total des employés en service actif et des employés mis à pied avec unités d'équivalence.

(11) "Personnes à charge" signifie une personne reconnue comme telle en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu canadienne, aux fins d'établir les exemptions d'impôt d'un employé.

(12) "Employé" signifie un employé à taux horaire

faisant partie d'une unité de négociation.

(13) "Fonds" signifie une caisse fiduciaire instituée en vertu du Régime pour recevoir et investir les cotisations de la corporation et payer les prestations normales.

(14) "Compte de prestations garanties" signifie un montant déterminé de temps à autres conformément à l'alinéa (2) du sous-paragraphe (e) du paragraphe (5) de l'article VI.

(15) "Régime d'assurances" signifie le Régime d'assurances incorporé à toute convention collective.

(16) "Période de paie" signifie une période commençant à 12:01 a.m. le lundi et se terminant 168 heures par après.

(17) "Régime" signifie le Régime de prestations supplémentaires de chômage tel qu'établi au présent Document A-1.

(18) "Etablissement" signifie toute usine d'assemblage ou de fabrication, tout dépôt de pièces ou autre endroit où s'exerce une activité de la corporation et où des employés y travaillent.

(19) (a) "Prestation normale" signifie la prestation payable en vertu de ce Régime à un employé

admissible pour une semaine de mise à pied au cours de laquelle il n'a accompli aucun travail pour la corporation et pour laquelle il n'a reçu ni paie de juré, ni paie de deuil, ni solde militaire, de la corporation ou pour laquelle il a reçu une paie de vacances de la corporation s'il n'était pas admissible à une prestation automatique pour semaine de travail réduite pour la semaine en question.

(b) "Prestation pour semaine d'ajustement" signifie une prestation normale payable en vertu de ce Régime à un employé admissible relativement à une semaine au cours de laquelle il était en délai de carence d'assurance-chômage et pendant laquelle il a été en mise à pied temporaire sans égard à l'ancienneté à cause d'un ajustement de la main d'oeuvre effectué conformément aux dispositions de la convention collective.

(20) "Ancienneté" signifie le statut de l'ancienneté d'un employé aux termes de la convention collective; et "interruption de l'ancienneté" signifie toute interruption ou perte d'ancienneté conformément aux termes de la convention collective.

(21) "Indemnité de départ" signifie une somme forfaitaire payable aux termes du Régime d'indemnité de départ à une personne admissible en raison d'une mise à pied la rendant admissible ou, dans certains cas, à cause de son départ de la corporation.

(22) "Semaine de travail réduite" signifie une

semaine de travail pendant laquelle un employé a moins de 40 heures rémunérées ou disponibles, telles que définies dans le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites et (a) pendant laquelle il accomplit un travail quelconque pour la corporation ou (b) pendant laquelle il reçoit de la corporation une paie de juré, une paie de deuil ou une solde militaire ou (c) pour laquelle il reçoit uniquement une paie de vacances de la corporation et a reçu, pour la semaine précédant immédiatement telle semaine de travail réduite, une prestation automatique pour semaine réduite ou a eu 40 heures rémunérées ou disponibles ou plus.

(23) "Supplément" signifie la reconnaissance du droit d'une personne de recevoir à la fois une prestation d'assurance-chômage et une prestation normale en vertu du Régime pour la même semaine de mise à pied approximativement au même moment et sans réduction de la prestation d'assurance-chômage à cause du paiement d'une prestation normale en vertu du Régime.

(24) "Fiduciaire" signifie le ou les fiduciaires du fonds institués en vertu du Régime.

(25) "Assurance-chômage" signifie tout système ou régime établi en vertu d'une loi canadienne et prévoyant le

paiement de prestations à des personnes à cause du fait qu'elles sont en chômage, aux termes duquel l'admissibilité d'une personne à des prestations ne dépend pas d'une enquête sur ses moyens de subsistance ou sur son invalidité. L'assurance-chômage comprend également:

(a) tout système ou régime établi par la loi pour compléter, remplacer ou étendre les prestations disponibles en vertu de toute loi fédérale ou provinciale, prévoyant des prestations à des personnes à cause du fait qu'elles sont en chômage,

(b) tout système ou régime établi à des fins premières d'éducation ou de formation professionnelle si tel système ou régime prévoit une allocation de recyclage.

"Prestation d'assurance-chômage" signifie le montant de toute prestation partielle reçue par un employé en vertu de la Loi des accidents du travail pour une blessure ou maladie professionnelle pendant qu'il n'est pas atteint d'invalidité totale et est inadmissible aux prestations hebdomadaires en cas de maladie ou accident en vertu du Régime d'assurances, et une prestation de chômage payable en raison d'un chômage comprenant des allocations de recyclage (à l'exclusion de toute allocation de transport, de subsistance, de logement, de frais d'équipement ou autre déboursé y afférant). Si un employé reçoit une prestation en vertu de la Loi des accidents du travail pendant qu'il travaille à plein temps et une prestation plus élevée en vertu de la Loi des accidents du travail pendant qu'il est en mise à pied de la

corporation, seul le montant de l'augmentation de l'indemnité d'accident de travail sera inclus.

(26) "Syndicat" signifie le Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique, T.U.A.

(27) "Semaine" lorsqu'utilisée conjointement à l'admissibilité pour le calcul d'une prestation normale relativement à un employé signifie:

(a) une période de mise à pied équivalente à une semaine de travail, ou

(b) une semaine de travail pour laquelle la rémunération totale reçue ou à recevoir par l'employé de la corporation (y compris la paie de vacances considérée applicable à telle semaine de travail) et tout montant de rémunération non gagnée calculée comme payable pour des heures offertes par la corporation mais pendant lesquelles l'employé n'a pas travaillé (à l'exclusion toutefois des heures pendant lesquelles l'employé n'a pas travaillé et qu'il avait le droit de refuser en vertu de la convention collective, ou pouvait refuser sans perdre son admissibilité aux termes de l'alinéa (3) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I est inférieure à

95% de sa paie hebdomadaire après déduction d'impôt, moins $12.50, pour tenir compte des dépenses non encourues parce qu'il n'a pas travaillé;

"Semaine de mise à pied" signifie toute telle semaine. Toutefois, si une semaine de travail ne commence pas en même temps qu'une semaine aux termes de l'assurance-chômage, la semaine de travail sera jumelée avec la semaine d'assurance-chômage la plus rapprochée; de plus, si un employé est inadmissible à une prestation d'assurance-chômage pour une des raisons énoncées au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I (les raisons énoncées aux sous-alinéa (iii) et (iv) de cet article étant exclues) pendant la période entière de mise à pied continuelle, la semaine d'assurance-chômage sera réputée être la même que la semaine de travail. Si un employé devient admissible à une prestation d'assurance-chômage à cause des raisons énoncées au sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I, à l'exclusion des sous-alinéas (iii) et (iv) dudit article, et ce pendant une période continue de mise à pied, la semaine d'assurance-chômage sera réputée continuer d'être, pour toute la durée de la période de mise à pied pendant laquelle il demeure ainsi inadmissible, la période de 7 jours pour laquelle la dernière prestation d'assurance-chômage aura été payée à l'employé pendant cette période continue de mise à pied. Aucune semaine d'une période continue de mise à pied ne sera considérée comme une mise à pied nouvelle ou distincte. Nonobstant les dispositions précédentes de cette définition, si un employé est inadmissible à de l'assurance-chômage en raison de l'alinéa (iii) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I, la semaine d'assurance-

chômage sera réputée être la période de 7 jours qui auraient été utilisées par l'assurance-chômage si l'employé avait demandé une prestation d'assurance-chômage au premier jour de mise à pied partielle ou totale de la semaine de travail et qu'il eut été normalement admissible à une telle prestation d'assurance-chômage ou à un crédit de délai de carence d'assurance-chômage.

(28) "Paie hebdomadaire après déduction d'impôt" signifie le montant de rémunération hebdomadaire au taux de base de l'employé moins la somme de toutes les taxes et cotisations fédérales, provinciales et municipales que la corporation serait tenue de percevoir, déduire ou retenir à même la rémunération hebdomadaire régulière du même montant qui lui serait payé pour sa dernière période de paie dans l'unité de négociation.

(29) "Paie hebdomadaire au taux de base" signifie un montant égal au taux horaire de base d'un employé (tel qu'établi en fonction d'une prestation normale) multiplié par 40.

(30) "Semaine de travail" signifie une période commençant à 12:01 a.m. le lundi et se terminant 168 heures par après.

DOCUMENT A-2

RÉGIME D'INDEMNITÉS DE DÉPART

Paragraphe 1. ADMISSIBILITÉ

(a) Un employé sera admissible à une indemnité de départ si:

(1) il a été mis à pied par la corporation pendant une période continue d'au moins 12 mois (ou pendant une période plus courte établie par la corporation), pourvu que sa mise à pied ne résulte pas d'une des circonstances ou conditions mentionnées à l'alinéa (2) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I du Régime de prestations supplémentaires de chômage; toutefois, un employé sera réputé avoir été mis à pied par la corporation pendant une période continue si, pendant une mise à pied, il accepte une offre de travail de la corporation et est subséquemment mis à pied de nouveau dans les 10 jours de travail suivant la date de sa réintégration au travail, ou

(2) son emploi prend fin à l'âge de 60 ans ou après et l'employé est inadmissible à une prestation de rentes ou à une pension en vertu de tous régime ou programme de la corporation alors en vigueur;

(3) il est atteint d'une invalidité et serait admissible à des prestations d'invalidité totale et permanente en vertu de tous régimes de rente ou programmes de retraite de la corporation s'il avait suffisamment d'années de service reconnu pour être admissible à de telles prestations; et, en plus de (1), (2) ou (3) ci-dessus;

(b) s'il possède un an ou plus d'ancienneté au dernier jour où il était en service actif, sans qu'il y ait eu interruption de telle ancienneté sauf pour cessation d'emploi aux termes du sous-paragraphe (2) du paragraphe (a) ci-dessus, à la date la plus rapprochée à laquelle il peut faire sa demande à la corporation ou avant;

(c) il n'est pas admissible à une rente mensuelle ou à une prestation de retraite mensuelle autre qu'une rente différée ou prestation de retraite différée en vertu de tous régimes ou programmes de la corporation alors en vigueur et il est inadmissible à recevoir une prestation d'invalidité totale et permanente en vertu du Régime d'assurances;

(d) il n'a pas refusé d'offre de travail conformément à l'une des conditions énoncées à l'alinéa (3) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I du Régime de prestations supplémentaires de chômage à son dernier jour de travail dans l'unité de négociation ou après et avant la date la plus rapprochée à laquelle il peut faire sa demande, pourvu que son refus après la cessation de son emploi aux termes du sous-paragraphe (b) ci-dessus n'entraîne pas son inadmissibilité à une indemnité de départ;

(e) il a soumis sa demande d'indemnité de départ dans les 24 mois suivant le début de sa mise à pied, la cessation de son emploi ou son invalidité; toutefois, un employé qui remplit les conditions de l'alinéa (3) du sous-paragraphe (a) du présent paragraphe pourra soumettre une telle demande le ou avant le 30ième jour suivant le dernier mois pour lequel il était admissible à une prestation de groupe pour invalidité prolongée conformément au Régime

d'assurances, pourvu qu'en cas de mise à pied aucune demande ne puisse être faite avant 12 mois de mise à pied continue par la corporation (ou avant la fin d'une période plus courte établie par la corporation); et

(f) sa demande est reçue par la corporation pendant une période de paie pour laquelle la BAUE est égale ou supérieure à $125.00; toutefois, les prestations payées par suite de demandes d'employés par ailleurs admissibles reçues pendant une période de paie décrite ci-dessus pour laquelle la BAUE est inférieure à $125.00 deviendront payables dans l'ordre des dates de leur réception par la corporation au cours d'une période de temps où la BAUE atteindra ou excédera $125.00. Lorsque la BAUE atteindra ou excédera $125.00, ces indemnités de départ auront priorité sur toutes autres demandes d'indemnités de départ; et

(g) Aux fins du Régime, un employé quittant la corporation pour rejoindre les forces armées canadiennes sera, tant qu'il y restera, réputé en permis d'absence et n'aura pas droit à une indemnité de départ; et

(h) La détermination de l'admissibilité en vertu du présent paragraphe (1) sera basée sur le motif du dernier départ de l'employé de la corporation, sauf que le départ d'un employé au cours de sa période d'essai à un établissement de la corporation, alors qu'il conserve son ancienneté à un autre établissement de la corporation, ne le rendra pas inadmissible si l'employé a été mis à pied parce qu'il n'était pas capable d'accomplir le travail disponible ou n'y était pas adapté.

Paragraphe 2. PAIEMENT

(a) Une indemnité de départ sera payable par la corporation uniquement sous forme de paiement forfaitaire.

(b) Fixation du montant

(1) L'indemnité de départ payable à un employé admissible sera un montant établi en multipliant

(i) le taux horaire de base d'un employé par

(ii) le nombre applicable d'heures de paie tel qu'indiqué au tableau suivant:

Tableau d'indemnités de départ

Années d'ancienneté au dernier jour sur la liste des employés en service actif	Nombre d'heures de paie
1 mais moins de 2	50
2 mais moins de 3	70
3 mais moins de 4	100
4 mais moins de 5	135
5 mais moins de 6	170
6 mais moins de 7	210
7 mais moins de 8	255
8 mais moins de 9	300
9 mais moins de 10	350
10 mais moins de 11	400
11 mais moins de 12	455
12 mais moins de 13	510
13 mais moins de 14	570
14 mais moins de 15	630
15 mais moins de 16	700
16 mais moins de 17	770
17 mais moins de 18	840
18 mais moins de 19	920
19 mais moins de 20	1000
20 mais moins de 21	1085
21 mais moins de 22	1170
22 mais moins de 23	1260
23 mais moins de 24	1355
24 mais moins de 25	1455
25 mais moins de 26	1560
26 mais moins de 27	1665
27 mais moins de 28	1770
28 mais moins de 29	1875
29 mais moins de 30	1980
30 et plus	2080

(2) Si la BAUE applicable est inférieure à $225 à la date où la demande d'indemnité de départ est reçue par la corporation, le montant de cette indemnité sera réduit de 1% pour chaque plein montant de $2.25 manquant à la BAUE pour atteindre $225 à ladite date. Toutefois, s'il s'agit d'une indemnité de départ différée en raison du niveau de la BAUE, la BAUE en vigueur à la date de l'émission du chèque en paiement de telle indemnité de départ sera utilisée pour effectuer le calcul susdit.

(3) Une indemnité de départ payable en vertu du présent Régime sera réduite du montant de toutes prestations payées ou payables ou de tous paiements reçus ou à recevoir par l'employé pour toute mise à pied ou départ de la corporation subséquents à son dernier jour de travail dans l'unité de négociation en vertu du présent Régime ou en vertu de tout autre Régime "PSC" de la corporation ou de tout autre régime ou programme de la corporation auquel cette dernière aura versé des cotisations.

(4) Si un employé a reçu une indemnité de départ et qu'il ait été réembauché par la corporation dans les 3 ans suivant son dernier jour de travail dans l'unité de négociation, ou s'il a reçu une indemnité de départ en raison d'une invalidité totale et permanente et qu'il ait recouvré la santé par la suite, se soit présenté au travail et ait obtenu le rétablissement de son ancienneté aux termes de la convention collective,

(i) les années d'ancienneté qui serviront à déterminer le montant de son indemnité de départ courante équivaudront à la somme des années d'ancienneté utilisées pour calculer son indemnité de départ antérieure plus toutes les autres années d'ancienneté acquises par la suite après avoir été réembauché, et

(ii) seront retranchées du nombre d'heures de paie basé sur ses années d'ancienneté établies de la manière prévue à (i) ci-dessus, les heures de paie utilisées pour calculer son indemnité de départ antérieure.

(c) La corporation déduira du montant de toute indemnité de départ calculée selon ce Régime tout montant qu'elle sera tenue de retenir en vertu de toutes lois ou règlements relatifs au paiement d'impôt ou autres redevances aux gouvernements fédéral, provincial ou municipal. Dans le calcul du montant de toute taxe impliquant des exemptions personnelles, la corporation aura le droit de se fier aux formulaires officiels remplis par l'employé et produits par celui-ci auprès de la corporation pour les fins de retenues d'impôt sur sa paie régulière.

Paragraphe 3. EFFET DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART SUR L'ANCIENNETÉ

Un employé qui se verra accorder et acceptera une indemnité de départ cessera d'être un employé et son ancienneté sera annulée à compter de la date où sa demande d'indemnité de départ aura été reçue par la corporation.

Paragraphe 4. DÉCISIONS DE LA CORPORATION QUANT A L'ADMISSIBILITÉ

La corporation décidera promptement de

l'admissibilité d'un employé à une indemnité de départ et cette dernière lui sera payée ou refusée conformément à cette décision.

Paragraphe 5. PAIEMENTS EXCÉDENTAIRES

Si la corporation ou le conseil décide, après le paiement d'une indemnité de départ, que cette indemnité n'aurait pas dû être payée ou aurait dû être d'un montant inférieur, un avis écrit à cet effet sera expédié par la poste à l'ancien employé et ce dernier devra rembourser le montant excédentaire à la corporation. La corporation ajoutera le montant du paiement excédentaire remboursé par l'ancien employé au montant des cotisations requises en vertu du paragraphe 5 de l'article VI du Régime de prestations supplémentaires de chômage.

Paragraphe 6. REMBOURSEMENT

Si un employé est réembauché par la corporation après avoir reçu une indemnité de départ, on ne réclamera ni ne tolérera aucun remboursement de ladite indemnité (sauf en cas de paiement excédentaire); de plus, son ancienneté précédemment annulée ne sera pas rétablie.

Paragraphe 7. RAPPORTS DE LA CORPORATION

(a) La corporation fournira trimestriellement au syndicat une liste indiquant les noms des personnes qui, au

cours du trimestre civil précédent, auront accepté une indemnité de départ accordée en vertu du présent Régime ainsi que le nombre d'heures de paie, les déductions, les montants bruts et nets se rapportant à chacune de ces indemnités de départ.

(b) Copies de certaines demandes, décisions et lettres à l'attention du syndicat

La corporation fournira promptement à un membre syndical du conseil une copie de chaque demande d'indemnité de départ, une copie de toutes les décisions de la corporation statuant qu'il y a inadmissibilité à une indemnité de départ ou paiement excédentaire d'une telle indemnité.

Paragraphe 8. AVIS DE DÉLAIS DE SOUMISSION DES DEMANDES

La corporation donnera, à tous ceux qui pourront être admissibles à une indemnité de départ, un avis écrit des délais pour en formuler la demande. L'avis sera mis à la poste à la dernière adresse au dossier au moins 30 jours avant les dates la plus rapprochée et la plus éloignée auxquelles les demandes peuvent être soumises conformément aux dispositions relatives aux délais de soumission des demandes.

Paragraphe 9. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(a) Les dispositions des paragraphes 1 à 11

constituent le Régime d'indemnités de départ (ci-après appelé le Régime) en son entier et renferment toutes les obligations incombant à la corporation relativement au financement du Régime et au paiement d'indemnités de départ.

Le conseil, la corporation, le fiduciaire et le syndicat ne seront responsables d'aucune action ou omission de l'un d'entre eux, et chacun est autorisé à tenir pour exacts tous renseignements obtenus d'un représentant autorisé de l'un d'eux. Nonobstant les dispositions qui précèdent, rien de ce qui est contenu au présent paragraphe ne sera interprété comme exonérant qui que ce soit de sa responsabilité pour méfait ou fraude délibérés.

(b) Aucune indemnité de départ payée en vertu du Régime ne sera considérée comme faisant partie du salaire d'un employé à quelques fins que ce soit. Aucune personne recevant une indemnité de départ ne sera considérée pour cette raison un employé de la corporation pour la période en question.

Paragraphe 10. AMENDEMENT ET TERMINAISON DU RÉGIME

Tant que la convention collective dont le présent Régime fait partie demeurera en vigueur, on ne

pourra amender, modifier, suspendre le présent Régime, ni y mettre fin, si ce n'est en conformité avec les dispositions du Régime ou de la convention collective. Lors de la terminaison de la convention collective, la corporation aura le droit de maintenir le Régime en vigueur et de le modifier, de l'amender, de le suspendre ou d'y mettre fin, sauf dispositions contraires contenues dans toute convention collective subséquente intervenue entre la corporation et le syndicat.

Paragraphe 11. DÉFINITIONS

Tout terme utilisé aux présentes et dont le pendant est défini dans le Régime de prestations supplémentaires de chômage aura, à moins qu'il ne soit spécifiquement défini aux présentes, la même signification, aux fins du présent Régime, que celle formulée dans le Régime de prestations supplémentaires de chômage.

(a) "Service actif" - Un employé est en service actif au cours de toute période de paie où il reçoit une paie et, uniquement pour les fins du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) et du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) du présent Régime, un employé sera réputé être en service actif:

(i) pendant qu'il sera en vacances autorisées,

(ii) pendant qu'il sera en permis d'absence autorisé (autre que pour maladie) ne

dépassant pas 90 jours lors de son émission,

(iii) pendant les 90 premiers jours d'un permis d'absence pour maladie,

(iv) pendant qu'il sera en mise à pied temporaire,

(v) pendant qu'il sera en mise à pied disciplinaire,

(vi) pendant une absence sans permis d'au plus 5 jours civils à compter de son dernier jour de travail;

(vii) pendant qu'il sera en grève.

(b) "Taux horaire de base" (à l'exclusion de l'allocation du coût de la vie et de toutes autres primes) relativement à un employé signifie:

(1) le taux horaire régulier d'un employé à son dernier jour de travail dans l'unité de négociation; toutefois, s'il avait un taux horaire régulier plus élevé dans une ou plusieurs unités de négociation spécifiques en tout temps au cours des 13 périodes de paie consécutives se terminant avec la période de paie comprenant son dernier jour de travail (ci-après appelée la période de 13 semaines), son taux horaire de base sera tel taux plus élevé;

(2) le taux horaire de base à l'alinéa (1) du sous-paragraphe (b) du présent paragraphe ci-dessus sera ajusté de façon à inclure le montant de toute allocation du coût de la vie applicable en vigueur au dernier jour de travail dans l'unité de négociation.

(3) "Régime" signifie le Régime d'indemnités de départ tel qu'énoncé au présent Document A-2.

DOCUMENT A-3
RÉGIME DE PRESTATIONS
AUTOMATIQUES POUR SEMAINES
DE TRAVAIL RÉDUITES

Paragraphe 1. ADMISSIBILITÉ

(a) Un employé sera admissible à une prestation automatique pour semaine de travail réduite pour toute semaine:

(1) s'il a eu moins de 40 heures rémunérées ou disponibles* pendant telle semaine; et (i) qu'il ait exécuté du travail pour la corporation, ou (ii) qu'il ait reçu une paie de juré ou une paie de deuil quelconque de la corporation pour telle semaine, ou (iii) qu'il n'ait reçu qu'une paie de vacances de la corporation et, pour la semaine immédiatement antérieure, ait reçu une prestation automatique pour semaine de travail réduite ou ait compté 40 heures rémunérées ou disponibles;

* Si, avant la mise à pied d'employés au cours de la semaine, avis d'intention d'heures supplémentaires n'a pas été donné par la corporation aux employés, le temps supplémentaire travaillé par l'employé ou mis à sa disposition au cours de cette semaine mais suivant la mise à pied et qui est de plus de deux heures ne sera pas inclus dans le calcul des heures rémunérées ou disponibles, nonobstant la définition donnée au sous-paragraphe (2) du paragraphe 9 du présent Régime. Avis d'intention d'heures supplémentaires devra inclure, mais sans s'y limiter, soit un avis de l'horaire de travail supplémentaire, soit une offre de travail à l'intention de l'employé.

(2) s'il compte au moins un an d'ancienneté au dernier jour de la semaine (ou comptait au moins 1 an d'ancienneté pendant une partie de telle semaine, telle ancienneté ayant été interrompue soit à cause de son décès, soit à cause de sa retraite en vertu des dispositions de tous régimes de rentes ou de pension de la corporation);

(3) s'il est en mise à pied le rendant admissible, telle que prévue au paragraphe 2 de l'Article I du Régime de prestations supplémentaires de chômage, pendant au moins partie de la semaine, ou il est inadmissible, aux termes de la convention collective, à recevoir une paie de la corporation pour la totalité ou une partie d'une période où il sert comme juré, d'une période de deuil ou de service militaire actif de courte durée pour 30 jours ou moins à la suite de son rappel au service actif dans une unité de réserve ou semblable unité émanant des autorités provinciales ou fédérales en cas d'urgence publique pendant la semaine, pourvu que, pendant une partie ou la totalité de telle période, il aurait normalement été en mise à pied le rendant admissible aux termes du Régime.

(b) Un employé n'aura pas à soumettre de demande pour une prestation automatique pour semaine de travail réduite. Toutefois, si l'employé croit avoir droit à une prestation automatique pour semaine de travail réduite qu'il n'a pas reçue à la date où lesdites prestations ont été payées pour la semaine en question, il pourra soumettre une demande écrite à cet effet dans un délai de 60 jours civils après telle date, conformément à la procédure établie par la corporation.

(c) Une prestation automatique pour semaine de travail réduite payable pour une semaine quelconque en vertu du présent Régime remplacera toute prestation normale payable en vertu des dispositions du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour ladite semaine.

(d) Un employé qui quitte la corporation pour rejoindre les forces armées canadiennes sera réputé, pour les fins du présent Régime, être en permis d'absence tant qu'il y restera et n'aura pas droit à une prestation automatique pour semaine de travail réduite.

Paragraphe 2. FIXATION DU MONTANT

(a) La prestation automatique pour semaine de travail réduite payable à tout employé admissible pour toute semaine sera d'un montant égal au produit obtenu en multipliant la différence entre les heures rémunérées ou disponibles* d'un employé et 40, arrondie au dixième d'heure le plus rapproché, par 80% de son taux horaire de base. Un employé dont l'ancienneté est interrompue au cours d'une semaine à cause de son décès ou de sa retraite en vertu des dispositions de tous régimes de rentes ou de pension de la

* Si, avant la mise à pied d'employés au cours de la semaine, avis d'intention d'heures supplémentaires n'a pas été donné par la corporation aux employés, le temps supplémentaire travaillé par l'employé ou mis à sa disposition au cours de cette semaine mais suivant la mise à pied et qui est de plus de deux heures ne sera pas inclus dans le calcul des heures rémunérées ou disponibles, nonobstant la définition donnée au sous-paragraphe (2) du paragraphe 9 du présent Régime. Avis d'intention d'heures supplémentaires devra inclure, mais sans s'y limiter, soit un avis de l'horaire de travail supplémentaire, soit une offre de travail à l'intention de l'employé.

corporation et qui est admissible à une prestation automatique pour semaine de travail réduite pour certaines heures de mise à pied au cours de la semaine précédant la date d'interruption de son ancienneté recevra un montant calculé tel que prévu au présent sous-paragraphe sur la base du nombre représentant la différence entre les heures pour lesquelles l'employé aurait normalement été rémunéré pour la partie de la semaine précédant la date d'interruption de son ancienneté et le nombre de ses heures rémunérées ou disponibles pendant la même période.

(b) Nonobstant toutes autres dispositions du présent Régime:

(1) Toute prestation automatique pour semaine de travail réduite payée pour une semaine de travail réduite non prévue sera réduite de 20%, mais jamais à moins de $5.00, si:

La BAUE applicable à une semaine pour laquelle une prestation a été payée est de:	Et l'ancienneté de l'employé au dernier jour de la semaine pour laquelle une prestation est payée est de:
$38.50 - $124.99	1 à 10 années
Inférieure à $125.00	10 à 20 années

(2) Si la BAUE applicable d'une semaine est inférieure à $38.50, aucune prestation automatique pour semaine réduite ne sera payée pour une semaine de travail réduite non prévue à un employé comptant moins de dix années d'ancienneté au dernier jour de la semaine en fonction de laquelle telle prestation automatique pour semaine de travail réduite sera calculée.

(c) La corporation déduira du montant de toute prestation automatique pour semaine réduite calculée en vertu du présent Régime tout montant que la corporation est tenue de retenir en vertu de toutes lois ou règlements relatifs au paiement de l'impôt ou autres redevances aux gouvernements fédéral, provincial ou municipal. Dans le calcul du montant de toute taxe impliquant des exemptions personnelles, la corporation aura le droit de se fier aux formulaires officiels remplis par l'employé et produit par celui-ci auprès de la corporation pour les fins de retenues d'impôt sur sa paie régulière.

Paragraphe 3. MODE DE PAIEMENT

Les prestations automatiques pour semaines de

travail réduites seront payables par la corporation.

Paragraphe 4. DÉCISION DE LA CORPORATION QUANT A L'ADMISSIBILITÉ

La corporation décidera promptement de l'admissibilité d'un employé à une prestation automatique pour semaine de travail réduite et cette dernière sera payée ou refusée conformément à telle décision. Si la corporation décide qu'un employé n'a pas droit à une prestation automatique pour semaine de travail réduite pour la semaine faisant l'objet d'une demande de prestation automatique pour semaine de travail réduite, elle avisera promptement l'employé, par écrit, des raisons de cette décision.

Paragraphe 5. PAIEMENTS EXCÉDENTAIRES

(a) Si la corporation ou le conseil décide qu'une prestation automatique pour semaine de travail réduite quelconque payée en vertu du présent Régime n'aurait pas dû être payée ou aurait dû être d'un montant moindre, un avis écrit à cet effet sera envoyé par la poste à l'employé recevant une ou de telles prestation(s) automatique(s) pour semaine de travail réduite et il devra rembourser le montant du paiement excédentaire à la corporation; toutefois, aucun remboursement ne sera exigé si le paiement excédentaire accumulé est de $3.00 ou moins ou si l'avis n'a pas été donné dans un délai de 120 jours à compter de la date du paiement excédentaire ou de sa constatation. Cependant, ce

délai ne s'appliquera pas dans les cas de fraude ou de fausses représentations intentionnelles.

(b) Si l'employé omet de rembourser promptement le montant du paiement excédentaire, la corporation se chargera de le rembourser au fiduciaire (sauf s'il s'agit d'un paiement excédentaire de prestations automatiques pour semaines de travail réduites payées pour des semaines de travail réduites prévues pendant des périodes de paie pour lesquelles la BAUE est inférieure à $625) en effectuant une déduction de tous paiements futurs ou de toutes prestations automatiques pour semaines de travail réduites futures (jusqu'à concurrence de $20 sur chaque prestation automatique pour semaine réduite sauf en cas de fraude ou fausses représentations intentionnelles) payables à tel employé par la corporation, ou effectuera une déduction de toute paie payable à tel employé par la corporation (jusqu'à concurrence de $30.00 sur chaque chèque de paie sauf en cas de fraude ou fausses représentations intentionnelles), ou par l'emploi simultané de ces deux mesures. La corporation est autorisée à effectuer une retenue sur la rémunération de l'employé telle que prévue au présent alinéa et à en remettre le montant au fiduciaire.

(c) S'il est établi par la corporation qu'un employé a reçu une prestation automatique pour semaine de travail réduite pour une semaine pour laquelle ou partie de laquelle il a reçu une prestation d'assurance-chômage, le plein montant de telle prestation automatique pour semaine

réduite ou une partie de ladite prestation équivalente à la prestation d'assurance-chômage ou à la partie de cette dernière applicable à la semaine en question, selon le moins élevé de ces montants, sera considéré comme paiement excédentaire et sera soumis aux dispositions du présent paragraphe.

Paragraphe 6. RAPPORTS DE LA CORPORATION

(a) Au plus tard le troisième mardi suivant le premier lundi de chaque mois, la corporation fournira au syndicat un état indiquant le nombre et le montant des prestations automatiques pour semaines de travail réduites, s'il y a lieu, payées par la corporation au cours de chaque semaine du mois précédent; de plus, pour toute semaine pour laquelle le montant des prestations automatiques pour semaines de travail réduites prévues ne peut être déduit des cotisations de la corporation à cause de la situation du fonds, le nombre et le montant des prestations prévues et non prévues payées seront respectivement indiqués.

(b) La corporation fournira promptement à un membre syndical du conseil une copie de toutes décisions de la corporation relatives à l'inadmissibilité à des prestations automatiques pour semaines de travail réduites ou relative à leur paiement excédentaire.

Paragraphe 7. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(a) Les dispositions des paragraphes 1 à 9 des présentes constituent le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites (ci-après appelé le Régime) en son entier, et renferment toutes les obligations incombant à la corporation relativement au financement du Régime et au paiement des prestations automatiques pour semaines de travail réduites.

Le conseil, la corporation et le syndicat ne seront responsables d'aucune action ou omission de l'un d'entre eux, et chacun est autorisé à tenir pour exacts tous renseignements obtenus du représentant autorisé de l'un d'eux.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, rien de ce qui est contenu au présent paragraphe ne sera interprété comme exonérant qui que ce soit de sa responsabilité pour méfait ou fraude délibérés.

(b) Aucun problème d'interprétation ou d'application du Régime ne fera l'objet du mode de règlement des griefs prévu par la convention collective.

Paragraphe 8. AMENDEMENT ET TERMINAISON DU RÉGIME

Tant que la convention collective dont le présent Régime fait partie demeurera en vigueur, on ne pourra amender, modifier, ni suspendre le présent Régime ni y mettre fin si ce n'est en conformité avec les dispositions

du Régime ou de la convention collective. Lors de la terminaison de la convention collective, la corporation aura le droit de maintenir ce Régime en vigueur et de le modifier, de l'amender, de le suspendre ou d'y mettre fin, sauf dispositions contraires contenues dans toute convention collective subséquente intervenue entre la corporation et le syndicat.

Paragraphe 9. DÉFINITIONS

Tout terme utilisé aux présentes et dont le pendant est défini dans le Régime de prestations supplémentaires de chômage aura, à moins qu'il ne soit spécifiquement défini aux présentes, la même signification, pour les fins du Régime, que celle formulée dans le Régime de prestations supplémentaires de chômage. Tels qu'utilisés aux présentes, les termes suivants se définissent ainsi:

(1) "Taux horaire de base" signifie:

(a) le taux horaire régulier le plus élevé payé à un employé (à l'exclusion de l'allocation du coût de la vie et de tous autres bonis) dans l'unité de négociation au cours de la période de paie pendant laquelle survient la semaine de travail réduite;

(b) le taux horaire de base établi en vertu de (a) ci-dessus sera ajusté de façon à inclure:

(i) le montant de toute allocation du coût de la vie applicable en vigueur pour la

semaine pour laquelle une prestation automatique pour semaine de travail réduite est payée; et

(ii) le montant de toute augmentation de salaire entrant en vigueur (aux termes de la convention collective) après le jour ou la période utilisés pour établir son taux horaire de base. Dans ce dernier cas, le montant de l'augmentation sera le montant applicable à la classification d'emploi dans laquelle l'employé aura travaillé lors de la journée servant à établir son taux horaire de base en vertu de (a) ci-dessus.

(2) "Les heures rémunérées ou disponibles" d'une semaine seront la somme de:

(a) toutes les heures pour lesquelles un employé reçoit une rémunération de la corporation, incluant l'allocation pour absence payée sur une base quotidienne telle que prévue aux dispositions du Régime de vacances contenues à la convention collective, mais à l'exclusion d'une paie de vacances sauf telle que prévue ci-dessous au sous-paragraphe (b) du présent paragraphe (2), chaque heure payée à taux primé devant être comptée comme une heure; plus

(b) toutes heures rémunérées par une paie de vacances payée incluant les heures pour lesquelles un

employé a reçu une allocation pour absence payée sur une base autre que quotidienne telle que prévue aux dispositions du Régime de vacances contenues à la convention collective, sur la base suivante: à 40 heures ou un nombre moins élevé d'heures pour lesquelles une paie de vacances aura été payée, seront applicables à la première semaine de vacances à laquelle l'employé a droit en vertu des dispositions du Régime de vacances de la convention collective, et le reste de telles heures de vacances, s'il y a lieu, sera applicable à toute semaine additionnelle de vacances accordée par la corporation et prise par l'employé; plus

(c) toutes les heures prévues ou mises à la disposition de l'employé par la corporation mais pendant lesquelles il n'aura pas travaillé après en avoir reçu un avis raisonnable (y compris toute période de permis d'absence); toutefois, si les heures mises à la disposition de l'employé mais pendant lesquelles il n'aura pas travaillé étaient:

(i) des heures à taux régulier que l'employé avait le droit de refuser en vertu de la convention collective, ou qu'il pouvait refuser sans perdre son admissibilité aux termes de l'alinéa (3) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I, ou

(ii) des heures supplémentaires pendant lesquelles l'employé ne pouvait travailler en raison de restrictions écrites imposées par son médecin et confirmées par

le directeur médical de l'établissement relativement au nombre d'heures pendant lesquelles l'employé pouvait travailler un jour où une semaine donnée, ces heures ne seront pas considérées comme des heures disponibles; plus

(d) toutes les heures au cours desquelles l'employé n'aura pas travaillé à cause d'une des raisons lui faisant perdre son admissibilité à une prestation normale en vertu des alinéas (2) et (4) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (2) de l'article I du Régime de prestations supplémentaires de chômage; plus

(e) toutes les heures pendant lesquelles l'employé n'aura pas travaillé par suite d'une entente écrite entre la direction de l'établissement ou ses représentants désignés et le comité syndical de l'établissement ou par suite de l'absentéisme d'autres employés.

(3) "Régime" signifie le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites tel qu'énoncé dans le présent Document A-3;

(4) "Semaine", lorsqu'utilisée en rapport avec l'admissibilité et le calcul des prestations automatiques pour semaines de travail réduites d'un employé, signifie une semaine de travail réduite.

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de Pierre Lepage

Chers messieurs,

La présente est pour confirmer notre entente à l'effet que la corporation fournira, aussitôt que possible, à chaque semaine au secrétaire financier de chaque section locale du syndicat des renseignements concernant le nom des employés recevant des prestations normales en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage et le montant desdites prestations normales.

Sincèrement vôtre,

par William R. Loebach

Accepté et approuvé:

Syndicat international, T.U.A.

par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

La présente et pour confirmer notre entente à l'effet que si la corporation prévoyait que la période de vacances d'un employé tombera au cours de toute autre période que celle prévue comme période de vacances générales de l'établissement, aux termes des dispositions de la convention collective prévoyant le Régime de vacances et que cet employé soit en mise à pied le rendant admissible au cours de ladite période de vacances générales, il aura droit à des prestations normales en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage, en autant qu'il y soit par ailleurs admissible même s'il est considéré inadmissible aux prestations d'assurance-chômage, uniquement à cause de l'attribution par la Commission d'assurance-chômage de cette paie de vacances à cette période de mise à pied.

Il est convenu que l'alinéa (xi) du sous-paragraphe (b) du paragraphe (1) de l'article I du Régime servira de base à la mise en oeuvre de l'intention exprimée par la présente lettre.

Sincèrement vôtre,

par William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.

par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

La présente confirmera notre entente à l'effet qu'advenant terminaison du Régime d'indemnités supplémentaires de chômage (ci-après appelé le "Régime") conformément aux dispositions du paragraphe (2) de son article VII à cause de la révocation des décisions gouvernementales y mentionnées ou tel que prévu au paragraphe (3) de son article VII visant les suppléments aux prestations d'assurance-chômage permis en raison des décisions des autorités gouvernementales canadiennes ou en raison d'amendements à la Loi sur l'assurance-chômage, les indemnités de départ et les prestations automatiques por semaines de travail réduites continueront d'être payés tout au long de la période où le Régime sera amendé ou renégocié afin d'obtenir les autorisations gouvernementales requises. Mais ces paiements ne devront en aucun cas se poursuivre pour plus d'un an après la date de terminaison du Régime.

Le montant des indemnités de départ et des prestations automatiques pour semaines de travail réduites payé durant toute période où le Régime n'est pas en vigueur sera recouvré par la corporation. Pour ce faire, il sera déduit des cotisations futures de la corporation, au fonds approprié, requises en vertu des sous-paragraphes (a) et (c) du paragraphe (5) de l'article VI, une fois que le Régime sera amendé et remis en vigueur ou, au cas où il ne serait pas remis en vigueur, des argents que la corporation serait

obligée de payer en vertu du paragraphe (2) de la convention couvrant le Régime de prestations supplémentaires de chômage, le Régime d'indemnités de départ et le Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites.

Les termes utilisés dans la présente lettre et qui sont définis au Régime auront le même sens aux fins des présentes qu'ils ont dans le Régime à moins que le contexte n'indique clairement le contraire.

Sincèrement vôtre,

par William R. Loebach

Accepté et approuvé:

Syndicat international, T.U.A.

par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

Nonobstant toute disposition à ce contraire contenue au Régime d'indemnités supplémentaires de chômage, une employée en mise à pied la rendant admissible mais qui est inadmissible à des prestations d'assurance-chômage pour une semaine quelconque dû uniquement aux dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage visant la maternité, aura droit à une prestation normale pour cette semaine, si elle est par ailleurs admissible et si elle rencontre les conditions suivantes:

Avant le paiement d'une prestation normale pour telle semaine, une telle employée doit:

(a) soumettre à la corporation une preuve qui, de l'opinion de la corporation, est suffisante afin de démontrer qu'elle est inadmissible à une prestation d'assurance-chômage en raison des dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage visant la maternité, et

(b) relativement à une telle semaine, produire en personne une demande écrite et établir à la satisfaction de la corporation qu'elle est disponible et capable de travailler à temps plein et qu'elle cherche ce genre d'emploi de la même manière que si elle recevait des

prestations d'assurance-chômage.

Les termes définis au Régime et utilisés dans la présente lettre ont le même sens dans celle-ci que dans le Régime.

Sincèrement vôtre,

par William R. Loebach

Accepté et approuvé:

Syndicat international, T.U.A.

par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Chrysler Canada Ltée
A l'attention de: William R. Loebach

Chers messieurs,

Pour les fins du calcul du taux de la prestation complète moyenne en vertu du Régime PSC, la procédure indiquée ci-dessous sera adoptée à compter du 1er janvier 1974.

Le nombre et le montant des prestations complètes moyennes payées par le fonds pour la deuxième semaine du délai de carence pour les fins de l'assurance-chômage ne seront pas utilisés dans le calcul du taux de la prestation complète moyenne. Le nombre et le montant de telles prestations seront indiqués séparément des autres prestations complètes sur le rapport mensuel PSC.

Sincèrement vôtre,

Syndicat international, T.U.A.

Par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage
Chers messieurs,

Au cours des présentes négociations, le syndicat a exprimé son inquiétude quant à une interprétation possible des dispositions du sous-alinéa (i) de l'alinéa 4 du sous-paragraphe (b) du paragraphe 2 de l'article I du Régime PSC. Cette interprétation pourrait avoir comme conséquence de priver un employé par ailleurs admissible de sa prestation normale ou de sa prestation pour semaine de travail réduite lorsqu'il demande une prestation en vertu d'une loi sur la compensation des accidents du travail alors qu'il ne souffre pas d'invalidité totale.

La présente est donc pour vous aviser que lesdites dispositions du sous-alinéa (i) de l'alinéa 4 du sous-paragraphe (b) du paragraphe 2 de l'article I du Régime ne seront pas interprétées de manière à rendre inadmissible à une prestation normale ou à une prestation automatique pour semaine de travail réduite un employé en mise à pied uniquement à cause du fait qu'il soit admissible ou qu'il ait fait une demande pour prestations d'invalidité partielle et permanente ou pour un paiement forfaitaire en vertu d'une loi visant la compensation des accidents du travail ou une loi prévoyant des prestations pour blessures ou maladies professionnelles aussi longtemps que sa blessure ou maladie ne l'empêche pas de travailler.

Sincèrement vôtre,

Chrysler Canada Ltée

Par: William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.
par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

Nonobstant toute disposition du Régime de prestations supplémentaires de chômage à ce contraire, un employé en mise à pied le rendant admissible mais qui est inadmissible à une prestation d'assurance-chômage pour quelque semaine que ce soit dû uniquement aux dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage visant l'âge, aura droit, s'il est par ailleurs admissible, à une prestation normale pour telle semaine, sous réserve des conditions suivantes:

(1) avant le paiement d'une prestation normale pour telle semaine, l'employé doit, relativement à cette semaine, soumettre en personne une demande écrite et établir à la satisfaction de la corporation qu'il est disponible et capable de travailler à temps plein et qu'il cherche ce genre d'emploi de la même manière que s'il recevait des prestations d'assurance-chômage;

(2) pour la première demande de prestations supplémentaires d'assurance-chômage après qu'il ait atteint son soixante-cinquième anniversaire, les délais de carence normalement exigés par l'assurance-chômage seront respectés.

Pour toute mise à pied subséquente, le délai de carence normalement exigé par l'assurance-chômage sera respecté, pour la période requise, dans la détermination de l'admissibilité à une prestation normale.

(3) L'admissibilité à une prestation automatique pour semaine de travail réduite ne sera pas affectée par le fait que l'employé atteint son soixante-cinquième anniversaire.

Les termes définis au Régime et utilisés dans la présente lettre ont le même sens dans celle-ci que dans le Régime.

La présente entente est faite sous toutes réserves et ne doit d'aucune manière être interprétée comme signifiant que la corporation change le principe voulant qu'elle refuse de donner des suppléments, par le biais du Régime de prestations supplémentaires de chômage, aux programmes de prestations payées par elle.

Sincèrement vôtre,

Chrysler Canada Ltée

Par: William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.
Par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

La présente confirmera certaines ententes entre la corporation et le syndicat relativement au Régime PSC incorporé à la convention collective intervenue entre nous en date de la présente.

1. Indication des unités d'équivalence sur le chèque de paie

Au lieu du rapport annuel prévu par les dispositions du sous-paragraphe (k) du paragraphe (8) de l'article VI du Régime, le nombre d'unités d'équivalence à l'actif d'un employé sera indiqué sur le talon de tous les chèques hebdomadaires ou bimensuels. De telles inscriptions au talon de chèque débuteront aussitôt que possible après le ler janvier 1980. Les employés n'ayant pas reçus soit un chèque de paie soit une traite pour prestations PSC au cours de la dernière partie de l'année civile recevront un relevé annuel indiquant le nombre d'unités d'équivalence à leur actif.

2. Avis de la BAUE aux sections locales

La corporation fournira au membre syndical du

comité local PSC la BAUF applicable pour les périodes pour lesquelles le nombre d'unités d'équivalence à être annulé sur réception d'une prestation par un employé possédant d'une à cinq années de service ininterrompu est supérieure à $1.00.

3. Détermination de la date où un paiement excédentaire de prestations PSC est survenu.

Pour les fins des exigences relatives au délai de 120 jours, prévu au paragraphe (5) de l'article II du Régime quant à la notification à un employé d'un paiement excédentaire de prestations PSC résultant uniquement d'une erreur de calcul de la corporation, ladite période de 120 jours sera considérée réputée à la date d'émission du chèque ou de la traite de PSC concernés.

Les termes définis au Régime et utilisés dans la présente lettre ont le même sens dans celle-ci que dans le Régime.

Sincèrement vôtre,

Chrysler Canada Ltée

Par: William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.
par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

Au cours des présentes négociations, vous avez demandé des explications à savoir comment la corporation jugeait si un employé était ou n'était pas en mise à pied le rendant admissible conformément à la définition donnée au paragraphe (2) de l'article I du Régime de prestations supplémentaires de chômage, dans le cas où des conditions atmosphériques rigoureuses constitueraient un cas de force majeure.

Lorsqu'elle prend une telle décision, la corporation prend en considération les facteurs suivants:

- Les conditions atmosphériques existantes en rapport avec les conditions atmosphériques normalement prévisibles dans la région et l'expérience des agences gouvernementales locales et de la population à faire face aux conditions existantes.

- L'existence de directives gouvernementales, dont le respect peut être imposé, affectant un nombre substantiel d'employés à l'effet qu'un automobiliste peut se voir imposer une forte amende s'il conduit dans la région concernée.

- Une déclaration à l'effet que la région est déclarée zone sinistrée.

- L'expérience relative aux conditions atmosphériques acquises par d'autres employeurs dans la région (plus particulièrement d'autres manufacturiers d'équipements automobiles de la région).

- La fermeture de routes aux alentours de l'établissement de la corporation en empêchant raisonnablement l'accès.

- Les effets des conditions atmosphériques rigoureuses sur l'établissement de la corporation, comme par exemple, l'effondrement de murs, les pannes d'électricité, l'impossibilité de transporter des stocks, etc.

- Les fermetures d'écoles.

- Les fermetures d'aéroports.

- Les fermetures de bureaux du gouvernement.

- L'annulation ou la remise d'événements publics ou privés.

- L'arrêt ou les ralentissements sérieux du transport par camions ou par rail dus aux conditions atmosphériques.

- La ponctualité ou les retards à l'usine ou à d'autres établissements de la corporation dans la région.

Aucun de ces facteurs à lui seul ne sera considéré déterminant. Ces facteurs seront considérés dans leur ensemble, sur la base d'un jugement raisonnable. La décision finale sera basée sur l'impact des conditions atmosphériques rigoureuses sur les employés et les établissements en prenant en considération les facteurs énumérés ci-dessus.

Il a également été convenu par les parties au cours de ces négociations qu'un employé qui se présente au travail une journée où la corporation aura déclaré que les employés ne s'étant pas présentés à l'établissement sont en mise à pied les rendant admissibles à cause des conditions atmosphériques rigoureuses, toutes les heures au cours desquelles l'employé s'étant présenté aura travaillé, ne seront pas incluses dans le calcul des heures rémunérées ou disponibles pour la semaine et un tel employé sera réputé être en mise à pied le rendant admissible pour la durée de cette équipe.

Sincèrement vôtre,

Chrysler Canada Ltée

par William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.
par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

Au cours des présentes négociations, la Corporation et le Syndicat ont discuté de l'admissibilité au Régime PSC d'un employé qui devient membre d'une unité de négociation collective suite à une nouvelle accréditation d'unité.

Les parties ont convenu que si une unité nouvellement accréditée ne compte pas un nombre significatif d'employés, les unités d'équivalence PSC en tant qu'employés non-syndiqués des employés de telle unité seront transférées au fonds de l'unité de négociation appropriée, à salaire ou à taux horaire; toutefois, un employé ne pourra ainsi obtenir plus de 52 unités d'équivalence, y compris celles acquises après son accession à une unité de négociation accréditée.

Sincèrement vôtre,

Chrysler Canada Ltée

Par: William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.
par: Pierre Lepage

Le 10 mars 1983

Syndicat international, T.U.A.
A l'attention de: Pierre Lepage

Chers messieurs,

Au cours des négociations de 1982, le Syndicat s'est inquiété de la durée du délai entre la fin de la semaine où l'employé est mis à pied et la date la plus rapprochée à laquelle une prestation normale peut lui être payée, aux termes du Régime de prestations supplémentaires de chômage, pour complémenter la prestation d'assurance-chômage payable pour une telle semaine. La Corporation a convenu d'étudier et d'analyser la relation entre les exigences applicables du Régime PSC et les procédures relatives aux prestations de chômage afin d'identifier les mesures ou modifications qui pourraient être adoptées pour raccourcir le délai de paiement des prestations normales. La Corporation s'est également engagée à entreprendre, dès que possible après la fin des négociations, un processus de révision des procédures relatives au paiement des prestations normales adoptées ailleurs dans l'industrie de l'automobile afin de déterminer si, en les appliquant, le paiement des prestations normales pourrait être hâté. Le syndicat sera avisé de l'état de cette révision au plus tard du ler mars 1983.

Sincèrement vôtre,
Chrysler Canada Ltée

Par: William R. Loebach

Accepté et approuvé:
Syndicat international, T.U.A.
par: Pierre Lepage

DOCUMENT D

RÉGIME D'ALLOCATION DE DÉMÉNAGEMENT

Incorporé par renvoi aux collections collectives en date du 10 mars 1983 intervenues entre Chrysler Canada Ltée et le Syndicat international, T.U.A., ainsi que sa section locale no. 1900.

(1) Admissibilité

Un employé sera admissible à une allocation de déménagement si:

(a) il est affecté à une opération ou employé dans un département transféré, le ou après le 10 mars 1983, d'une usine de la Corporation (ci-après appelée l'ancienne usine) à une autre (ci-après appelée la nouvelle usine) en vertu des dispositions de la convention collective relative au transfert d'opérations d'une usine à l'autre et s'il a commencé à travailler à cette nouvelle usine; et si

(b) il possédait de l'ancienneté au dernier jour où il était un employé en service actif tel que défini au paragraphe (1) de l'Article VIII du Régime de prestations supplémentaires de chômage, Document A-1, à l'ancienne usine et si cette ancienneté n'a pas été interrompue en raison de sa démission à ou avant la date du paiement de l'allocation de déménagement; et si

(c) la nouvelle usine est située à au moins 80 kilomètres de l'ancienne et s'il a changé de résidence en raison de son transfert à la nouvelle usine; et si

(d) il a demandé une allocation de déménagement dans les six mois du début de son travail à la nouvelle usine, conformément à la procédure établie par la Corporation;

(2) Paiement

(a) La Corporation paiera l'allocation de déménagement en un versement global.

(b) Le montant de l'allocation de déménagement sera déterminé selon le tableau suivant:

	Pour dépenses applicables à	
Kilomètres entre l'ancienne et la nouvelle usine	Un(e) employé(e) célibataire	Un(e) employé(e) marié(e)
80 - 159	$580	$1,290
160 - 479	$645	$1,420
480 - 799	$700	$1,490
800 - 1,599	$845	$1,760
1,600 ou plus	$980	$2,025

(3) Effets des autres prestations pour déménagement

Si un employé est admissible à une allocation de déménagement en vertu des présentes ainsi qu'à une allocation de déménagement en vertu de toute loi fédérale ou provinciale, actuelle ou future, le montant de l'allocation

prévu au présent Document D ne devra pas excéder, lorsqu'ajouté à telle allocation étatique, le montant maximal auquel l'employé est admissible en vertu du présent Document D.

(4) Lorsque des opérations sont transférées entre deux ou plusieurs usines à la fois, il y aura compensation entre le nombre d'employés transférés d'une usine et celui des employés transférés à cette usine; seul un nombre d'employés égal à la différence sera transféré et recevra l'allocation de déménagement.

(5) Il n'y aura qu'une allocation de déménagement pour les familles comptant plus d'un membre habitant dans la résidence familiale et qui fait l'objet d'un transfert conformément aux dispositions de la convention collective relatives au transfert d'opérations entre usines.

EN FOI DE QUOI la compagnie et le syndicat ont fait apposer leur signature par leurs officiers et représentants dûment autorisés pour les documents suivants:

a) Régime de rentes non contributif

b) Régime de prestations supplémentaires de chômage (document A-1)

Régime d'indemnités de départ (document A-2)

Régime de prestations automatiques pour semaines de travail réduites (document A-3)

c) Régime d'assurances

ce ....5e..... jour du mois de ....août..... 1983.

POUR LA COMPAGNIE

POUR LE SYNDICAT, LOCAL 1900

POUR LE SYNDICAT INTERNATIONAL

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

DÉPÔT

5177-1

Dépôt N° 85 07 025

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 05177-1

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14297-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-20	85-06-18		85-03-20	86-03-02		60

Association	Employeur
[X] Déposant Synd. Intern. des Trav. Unis de l'Automobile, de l'A;rospatiale et de l'outillage Agricole d'Amérique (TUA) loc. 1900 Att: Pierre Lepage 7811 L. H. Lafontaine ste 203 Montréal, Québec H1K 4E4	[ ] Déposant Chrysler Canada Ltée (Parts Division) 3000 Route Transcanadienne Pointe Claire, Québec H9R 1B1
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 3250(5) Affiliation 7

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-05

Pour renseignements [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [X] 255 est, rue Cremazie, Montreal H2M 1L5 - 873-42

003 (113)

RECHERCHE

14297-01

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue

Le 20 mars 1985 à Montréal, Québec



ENTRE

CHRYSLER CANADA LTEE

au nom de son entrepôt de pièces

de Montréal

E T

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

conclue

Le 20 mars 1985 à Montréal, Québec

ENTRE

CHRYSLER CANADA LTEE

au nom de son entrepôt de pièces
de Montréal
ci-après appelé "La Compagnie" ,

ET

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

ci-après appelé "Le Syndicat" .

Table Des Matières

Article	Description	Page
1	La reconnaissance du syndicat et les exclusions	1
2	Les droits de la direction	1
3	-	1
4	Interdiction de faire des distinctions injustes	1
5	Les délégués syndicaux	2
6	-	2
7	-	2
8	-	2, 3
9	-	3
10	-	3, 4
11	La méthode de règlement des griefs	4, 5
12	-	6
13	-	6
14	-	6
15	-	7
16	-	7
17	l'arbitrage	7
18	-	7, 8

(table des matières, suite...)

19	-	8
20	-	8
21	-	8
22	-	8
23	l'ancienneté	8
24	-	9
25	-	9, 10
26	-	10
27	-	10
28	-	10
29	-	10
30	-	10
31	Les mises à pied et les rappels au travail	11
32	-	11
33	-	11
34	l'affichage	11, 12
35	Déplacement d'une partie des opérations	12, 13
36	Congé annuel	13
37	-	13, 14
38	-	14
39	-	15

(table des matières, suite ...)

40	-	15, 16
41	Les jours fériés, chômés et payés	16, 17
42	-	17
43	-	18
44	-	18
45	Les régimes d'assurance, de rentes, de prestations complémentaires d'assurance chômage et d'indemnités de déplacement	18
46	L'horaire de travail (la semaine de travail)	19
47	L'horaire des postes de travail et les primes aux équipes	19
48	Le taux de salaire régulier majoré de moitié	19
49	Le double du salaire régulier	19
50	L'indemnité de présence	20
51	L'interdiction de retirer la prime de travail supplémentaire plus d'une fois pour le même travail	20
52	-	20
53	L'allocation du coût de la vie	20, 21, 22 et 23
54	La progression dans l'échelle des salaires	23, 24
55	Les congés sans solde	24, 25
56	L'indemnité pour deuil dans la famille	25
57	L'exercice de la fonction de juré	26
58	La distribution du travail supplémentaire	26, 27
59	Le travail des superviseurs	27

(table des matières, suite ...)

60	Les employés frappés d'incapacité	27
61	L'avis de reprise du travail	28
62	Le tableau d'affichage	28
63	L'interdiction de recourir à la grève ou à un lock-out	28, 29
64	La sécurité syndicale	29, 30
65	Le versement des frais d'inscription par retenue sur le salaire ou directement au syndicat	30
66	La retenue de la cotisation syndicale	30, 31
67	Les avis prévus par la convention	31, 32
68	Expiration de la convention collective	32

Lettres d'entente

Lettre d'entente no.	1	-	Lettres à la convention	33
	2	-	Programme de remboursement des frais de scolarité	34, 35
	3	-	Remboursement des frais de scolarité	36
	4	-	Lunettes de sécurité	37
	5	-	Les délégués syndicaux	38
	6	-	Le congé annuel	39
	7	-	Le temps des fêtes de Noël	40, 41
	8	-	Employés mis à pied - Paie des congés des fêtes	42
	9	-	L'horaire des postes de travail et les primes aux équipes	43, 44

(table des matières, suite ...)

Lettre d'entente no.	10	- Ajustement spécial de salaire - Préposé à l'inventaire entrepôt de pièces	45
	11	- Avis de surtemps	46
	12	- Vêtements protecteurs	47, 48
	13	- Carte de dossier de l'employé	49
	14	- Politique de mise à pied - mise à pied de durée connue	50, 51
	15	- Avis de sanction disciplinaire	52
	16	- Perte d'ancienneté	53
	17	- L'affichage	54
	18	- Indemnité pour deuil	55
		- C L E - (interprétation)	56
		- Interprétation de l'indemnité de deuil dans la famille	57
	19	- ---	58
	20	- Les heures supplémentaires Président du comité syndical	59
	21	- Entrainement au leadership	60
	22	- ---	61, 62
	23	- Méthode de calcul de l'allocation du coût de la vie	63, 64
	24	- Méthode d'arrondissement d'ingénierie	65
		Occupation et tarif des salaires (Entrepôt de pièces de Mtl)	66
		Convention relative à la parité des salaires	67, 68 et 69

(table des matières, suite ...)

		-	Convention relative au choix du poste de travail	70, 71
Lettre d'entente no.	25	-	Non publiée	72
	26	-	Non publiée	73
	27	-	Non publiée	74
	28	-	Non publiée	75

ARTICLE I - LA RECONNAISSANCE DU SYNDICAT - LES EXCLUSIONS

Pour la durée de la présente convention, la compagnie reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur, aux fins de la négociation collective des salaires et autres conditions d'emploi, des employés de la compagnie dans son entrepôt de pièces, sis au 3000 autoroute Transcanadienne , à Pointe-Claire, Québec, à l'exception des superviseurs, des personnes qui occupent des postes supérieurs à celui de superviseur, des commis qui exercent des fonctions de nature confidentielle, des em - ployés de bureau et des gardiens chargés de veiller à la sécurité de l'établissement.

ARTICLE 2 - LES DROITS DE LA DIRECTION

Le syndicat reconnaît à la direction le droit d'embaucher, de promouvoir et de réduire à un grade inférieur, de muter, de renvoyer temporairement les employés, de leur imposer toute autre sanction et de les congédier, sous réserve du droit des employés intéressés de présenter un grief selon la méthode et dans la mesure prévues par la présente convention collective.

ARTICLE 3 -

Le syndicat reconnaît de plus à la compagnie le droit indiscutable d'administrer et de diriger ses affaires d'une manière conforme à tous points de vue à ses obligations et d'adopter et modifier, de temps à autre, les règles et réglementations qui doivent être observées par les employés, lesquelles règles et réglementations ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - INTERDICTION DE FAIRE DES DISTINCTIONS INJUSTES

Aucune intimidation, menace, coercition ou discrimination ne peut être exercée ou tentée par la direction ou le syndicat contre un employé à cause de son adhésion au syndicat ou de sa fonction de délégué ou de dirigeant ou de membre d'un comité syndical ou de sa participation à des activités syndicales ou du fait qu'il soit impliqué dans un grief, ou en raison de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de son sexe, de son âge, de son statut conjugal et de ses opinions politiques.

ARTICLE 5 - LES DELEGUES SYNDICAUX

Le syndicat peut nommer et la compagnie doit reconnaître un comité des délégués syndicaux composé de trois (3) membres, dont l'un doit être président dudit comité. Ces délégués syndicaux, en tout temps lorsqu'ils sont dans l'établissement de la compagnie, doivent se soumettre aux règles et réglementations que les employés sont tenus d'observer. Chaque délégué syndical doit, au moment de sa nomination, avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté au service de la compagnie à son entrepôt de pièces de Montréal et son nom doit être inscrit sur la feuille des salaires de la compagnie au moment de sa nomination ou de son élection.

ARTICLE 6 -

Il est entendu que les membres dudit comité ont, comme les autres employés, un travail régulier à accomplir. Les délégués syndicaux ont la permission, avec le consentement de leur superviseur (lequel consentement ne doit pas être refusé pour des motifs raisonnables), de s'absenter de leur travail régulier pendant les heures de travail pour un temps raisonnable, sans perte de temps ou de salaire, afin d'enquêter sur des griefs et de procéder au règlement des griefs, la durée du temps consacré à cette occupation ne devant toutefois pas dépasser vingt (20) heures par semaine pour le président du comité et cinq (5) heures par semaine pour chacun des autres délégués syndicaux.

ARTICLE 7 -

La compagnie reconnaîtra un comité de négociation composé de trois (3) membres, lequel pourra comprendre également au plus deux (2) représentants du syndicat international.

ARTICLE 8 -

a) Des conférences ou des réunions de négociation de représentants de la compagnie et du comité de négociation peuvent être convoquées à la suite d'un accord à ce sujet. Les questions qu'on propose de considérer au cours de l'une ou l'autre de ces réunions doivent être inscrites à un ordre du jour soumis par la partie qui a demandé la tenue de la réunion à l'autre partie au moins vingt-quatre (24) heures avant l'heure fixée pour la tenue de la réunion.

b) Le comité de négociation lorsqu'il agit comme tel, ne recevra pas de salaire de la compagnie, à l'exception du président et de tout autre employé sauf s'il aurait autrement travaillé dans l'entrepôt durant le temps passé à de telles conférences ou réunions de négociation.

c) De tels membres ayant droit à un paiement aux termes de l'alinéa "b" ci-haut recevront un paiement selon leur taux horaire régulier pour le temps passé à des conférences spéciales selon les termes de cet article. Nonobstant toute autre prévision de cette entente, la compagnie ne sera pas tenue de payer la prime d'équipe ou le surtemps pour les représentants syndicaux présents à de telles conférences ou réunions de négociation.

ARTICLE 9 -

Le syndicat doit communiquer de temps à autre à la compagnie, par écrit, les noms des membres du comité des délégués syndicaux de l'établissement, les dates de leur entrée en fonction et les noms, s'il y a lieu, des membres de comité qu'ils remplacent ou dont la participation à l'un ou l'autre comité a été discontinuée par le syndicat.

ARTICLE 10 -

a) Le syndicat des TUA pourra nommer un employé au poste de représentant syndical à la santé et à la sécurité, que la compagnie reconnaîtra; ce représentant ne pourra consacrer à ses fonctions plus de trois (3) heures par semaine, dont l'une sera passée en compagnie du directeur des opérations ou de son substitut désigné lors de l'inspection hebdomadaire de l'usine. Le représentant syndical sera nommé pour un terme indéfini et ne sera remplacé que lors du consentement de la compagnie et du syndicat international.

b) Le représentant à la santé et à la sécurité pourra participer à des programmes de formation jugés pertinents aux opérations de l'entrepôt de pièces de Montréal et approuvés par le directeur des opérations.

c) Le représentant syndical à la santé et à la sécurité accompagnera les inspecteurs gouvernementaux à la santé et à la sécurité et les professionnels en santé et sécurité du syndicat international lors de visites d'inspection de l'entrepôt et accompagnera les professionnels de l'entreprise en matière de santé et sécurité lors d'enquêtes dans l'entrepôt et lors d'enquêtes exigées par le syndicat. Des avis préalables devraient être émis afin d'assurer la participation à de telles enquêtes.

Le temps passé par le représentant syndical avec les inspecteurs et professionnels ne sera pas imputé aux heures normales hebdomadaires dont jouit le représentant pour vaquer à ses fonctions.

d) Rien de ce qui est contenu aux présentes ne devra être interprété de façon à limiter tous droits d'un employé en vertu de la législation provinciale.

e) Le représentant syndical à la santé et la sécurité sera informé de tous les accidents ou maladies reliés au travail qui exigent des soins médicaux en vertu des prestations de la loi.

f) Les représentants de l'entreprise (Directeur de l'exploitation et contremaître à la sécurité) et les représentants du syndicat (président de l'unité et représentant à la santé et la sécurité) se rencontreront à tous les trimestres aux heures et lieux mutuellement acceptables afin de réviser l'état du dossier santé et sécurité de l'entrepôt.

g) L'entreprise consent à offrir sans frais aux employés les vêtements, équipements et appareils de protection personnelle nécessaires ou requis.

ARTICLE 11 - LA METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

a) Il est loisible à la compagnie de refuser de prendre en considération tout grief fondé sur des présumés faits qui se seraient produits plus de cinq (5) jours ouvrables réguliers avant la présentation du grief.

b) Les délais: La direction doit répondre par écrit à tout grief qui lui est présenté par écrit par le syndicat.

Cette réponse lui est faite :

1. par l'intermédiaire du superviseur ou d'un autre représentant attitré de la direction dans un délai de trois (3) jours ouvrables réguliers;
2. par l'intermédiaire du directeur des opérations ou son représentant attitré dans un délai de cinq (5) jours ouvrables réguliers.

Ces délais peuvent être prolongés en tout temps à la suite d'une entente entre la compagnie et le syndicat.

c) La présentation d'un grief : Un grief, qu'il soit formulé par un seul employé ou formulé conjointement par un groupe d'employés, doit être présenté à la direction selon la méthode suivante :

d) 1. la première étape :

l'employé ou un membre d'un groupe d'employés peut présenter le grief à son superviseur, ou peut demander à celui-ci de faire venir son délégué syndical. Le superviseur doit aussitôt envoyer chercher le délégué syndical,

2. Si nécessaire, après étude de l'affaire avec l'employé, le délégué syndical présente le grief au superviseur ou à un autre représentant de la direction.

e) 2. la deuxième étape :

Si le délégué syndical et le superviseur ou un autre représentant attitré de la direction ne réussissent pas à s'entendre sur les moyens de régler le différend, le délégué syndical présente le grief au directeur de l'entrepôt ou à un autre représentant attitré de la direction. Et si le délégué syndical et le directeur de l'entrepôt ou un autre représentant attitré de la direction ne parviennent pas non plus à résoudre le différend le délégué syndical doit alors formuler le grief par écrit et en donner quelques copies au superviseur.

f) Si le délégué syndical et le superviseur ou un autre représentant attitré de la direction ne parviennent pas à s'entendre sur la manière de régler le grief, le comité des délégués syndicaux peut présenter le grief au directeur des opérations ou à son représentant attitré.

g) Un grief formulé par écrit et présenté par un groupe d'employés doit porter la signature de chacun des membres du groupe.

h) Les délais pour interjeter l'appel :

1. Sauf lorsqu'un grief est soumis à la décision d'un arbitre, ce qui doit se faire dans un délai de trente (30) jours ouvrables réguliers, si la décision rendue en réponse à un grief à une étape donnée de la méthode de règlement n'est pas contestée à l'étape suivante dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où cette décision est rendue, le grief est réputé réglé conformément à la décision la plus récente et ne peut être pris en considération sans toutefois que cela ne constitue un précédent pour le règlement de griefs portant sur la même question dans d'autres établissements de la compagnie.

2. Un grief peut être retiré sans préjudice des droits de toute partie intéressée et le retrait d'un grief libère de toute responsabilité financière. Si un grief qui a été retiré est présenté de nouveau, la responsabilité financière ne peut être évaluée qu'à partir de la plus récente date de présentation du grief.

Un grief qui a été retiré et qui est présenté de nouveau dans un délai de plus de trois (3) mois après le retrait n'est pas recevable. Lorsque l'objet d'un grief ou de plusieurs griefs est identique à l'objet d'un autre grief ou d'autres griefs au sujet duquel ou desquels des recours ont déjà été portés, on peut retirer ce grief ou ces griefs sans préjudice des droits en attendant le règlement définitif de cet autre grief ou de ces autres griefs. Dans un tel cas, le retrait sans préjudice n'influe nullement sur la responsabilité financière.

ARTICLE 12 -

Un grief fondé sur le prétendu congédiement injuste d'un employé doit être réglé suivant la méthode particulière suivante:

a) L'employé congédié ou le délégué syndical peut présenter le grief par écrit, directement ou par l'intermédiaire du président du comité des délégués syndicaux, au directeur des opérations ou à son représentant dans les deux (2) jours ouvrables suivant le congédiement. Si le grief est présenté par l'intermédiaire du président du comité, le directeur des opérations ou son représentant du comité doit revoir le congédiement avec le comité dans les deux (2) jours ouvrables réguliers suivant la présentation du grief. La direction doit s'efforcer de rendre une décision à ce sujet séance tenante, et à tout événement au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables réguliers suivant la révision de la cause.

b) Nonobstant les autres dispositions de la présente convention, nul grief ne peut être présenté et on ne peut poursuivre les démarches entreprises en vue du règlement d'un grief par suite du renvoi d'un employé stagiaire, à moins que l'employé ait complété trente (30)jours de travail et allègue que son renvoi n'est pas motivé par des raisons justes, ou à moins que l'employé allègue qu'il a été renvoyé par suite d'une distinction injuste en raison de sa participation à une action syndicale. L'arbitre ne peut renverser la décision de congédier un tel employé stagiaire pour aucune autre raison que celles qui sont ici énoncées. Cette disposition n'empêche pas un employé stagiaire de présenter un grief au sujet de n'importe quelle autre condition de travail.

ARTICLE 13 -

a) Avant le congédiement ou le renvoi temporaire d'un employé qui n'est pas stagiaire, la direction de l'établissement doit faire tout en son pouvoir pour offrir à cet employé, s'il est dans l'établissement, l'occasion de s'entretenir avec son délégué syndical et elle aura, dans des circonstances convenables, une entrevue avec ledit employé ou avec le délégué syndical ou avec l'un et l'autre avant que l'employé ne quitte l'établissement.

b) La direction de l'établissement s'engage, aussitôt effectué le congédiement ou le renvoi temporaire, à en informer le délégué syndical par écrit en indiquant les motifs de sa décision.

ARTICLE 14 -

Advenant que les représentants de la compagnie qui sont mentionnés aux articles précédents soient absents ou incapables de remplir leurs fonctions, la compagnie peut agir par l'intermédiaire de personnes désignées par chacun desdits représentants et investies du pouvoir d'agir en leur nom.

ARTICLE 15 -

En imposant une sanction quelconque à la suite d'une accusation donnée, la direction ne doit tenir compte d'aucune infraction commise plus de trois (3) ans antérieurement, ni imposer une sanction à un employé qui aurait falsifié sa demande d'emploi quand dix-huit (18) mois se sont écoulés depuis la date de son embauchage.

ARTICLE 16 -

Le comité des délégués syndicaux et le directeur des opérations ou son représentant attitré doivent se réunir, au besoin, pour étudier un grief au sujet duquel le plaignant s'est pourvu ou les plaignants se sont pourvus en appel avant que le directeur des opérations ou son représentant attitré ne rende sa décision écrite. Les employés membres du comité des délégués syndicaux qui assistent à une telle réunion doivent être rémunérés par la compagnie pour le temps passé en réunion. Le représentant international du syndicat ou d'autres membres de la direction de la compagnie peuvent assister à ces réunions.

ARTICLE 17 - L'ARBITRAGE

Quand un grief est fondé sur une allégation de congédiement ou de renvoi temporaire injuste d'un employé ou de classement erroné d'un employé, ou quand le syndicat, au nom de l'un ou l'autre des employés, allègue qu'il y a eu fausse interprétation ou violation de la présente convention , le différend entre les parties et tout grief portant sur tels renvoi temporaire, congédiement, classement, ou sur telles fausse interprétation ou violation de la convention doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables réguliers suivant la date de la décision rendue à l'étape précédente, être soumis à l'arbitrage de la manière et dans les conditions ci-après établies.

ARTICLE 18 -

Sur demande écrite du syndicat à la compagnie au nom de l'employé intéressé, ou sur demande écrite de la compagnie au syndicat, tout grief d'une telle nature qui n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour les parties intéressées après épuisement de tous les recours pertinents selon la méthode de règlement des griefs prévue par la présente convention collective,doit être soumis à un arbitre. Un tel arbitre doit être choisi d'un commun accord par les parties intéressées et, à défaut d'un tel accord dans les cinq (5) jours ouvrables réguliers (à l'exclusion du dimanche et des jours fériés chômés et payés ou des journées auxquelles est reportée l'observance de ces jours fériés) suivant la date de la demande écrite de recours à l'arbitrage, ledit arbitre doit être nommé par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.

Si le syndicat demande l'arbitrage et néglige dans les soixante (60) jours suivant la demande écrite d'arbitrage de réclamer la nomination d'un arbitre par le ministre du travail et de la main-d'oeuvre , un tel défaut de procéder constitue un retrait du grief.

ARTICLE 19 -

La compagnie et le syndicat au nom de l'employé intéressé, doivent au plus tard trois (3) jours ouvrables réguliers, (à l'exclusion du dimanche et des jours fériés chômés et payés ou des journées auxquelles est reportée l'observance de ces jours fériés) avant la date fixée par l'arbitre pour l'ouverture de l'audience, signer un exposé conjoint du différend ou de la question en litige qui doit être tranché par l'arbitre. Cet exposé doit comprendre un énoncé de la question en litige et peut aussi inclure un bref exposé de la position de la compagnie ainsi qu'un bref exposé de la position du syndicat sur la question en litige, même si ces exposés sont contradictoires en égard aux positions des parties.

ARTICLE 20 -

L'audience de la clause renvoyée à l'arbitrage doit être tenue à un endroit fixé d'un commun accord par les deux parties ou à défaut d'accord à un endroit fixé par l'arbitre.

ARTICLE 21 -

La juridiction de l'arbitre se limitera à trancher le différend ou la question énoncé dans la déclaration. En rendant sa décision, l'arbitre ne pourra changer ou ignorer une disposition quelconque de la convention ni établir ou modifier tout salaire ou taux de paie. Toutes les décisions de l'arbitre rendues conformément aux termes des dispositions de cette convention seront finales et lieront la compagnie ainsi que toutes les personnes concernées. Toutefois, l'arbitre pourra modifier ou annuler toute pénalité imposée par la compagnie relativement au grief dont il sera saisi.

ARTICLE 22 -

Les frais de l'arbitrage , s'il y a lieu, doivent être payés à parts égales par la compagnie et le syndicat.

ARTICLE 23 - L'ANCIENNETE

L'ancienneté est par classification et usine en autant que l'ancienneté est visée par la date de cette entente, l'ancienneté sera la date de service de l'employé telle qu'indiquée présentement au registre de la compagnie.

ARTICLE 24 -

a) Les nouveaux employés de l'établissement sont réputés employés stagiaires pendant les quatre-vingt-dix (90) premiers jours civils d'emploi, sauf tel que prévu au paragraphe "b" ci-dessous. Les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la période d'essai sont calculés au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs. Lorsque les employés ont terminé leur temps d'essai, leur nom est inscrit sur la liste d'ancienneté de leur occupation respective et leur ancienneté est calculée à compter du quatre-vingt-dixième (90è) jour civil avant la date où ils acquièrent des droits d'ancienneté. L'ancienneté dont on tient compte alors est l'ancienneté dans une occupation. Les employés stagiaires n'ont aucun droit d'ancienneté.

b) Les nouveaux employés de l'établissement qui sont embauchés à titre de remplaçants pendant le congé annuel des employés sont réputés employés stagiaires pendant les cent vingt (120) premiers jours d'emploi. Les journées de travail subséquentes ne sont pas comprises dans le temps d'essai à moins que et avant que leur statut de remplaçants ne soit changé pour celui de nouveaux employés aux termes du paragraphe "a" du présent article.

ARTICLE 25 -

Les employés perdent leur droit d'ancienneté dans l'un ou l'autre des cas suivants :

a) quand l'employé quitte volontairement son emploi;

b) quand l'employé est congédié et que la décision de le congédier n'est pas renversée selon les recours prévus par la méthode de règlement des griefs;

c) quand l'employé s'absente de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables réguliers prévus à l'horaire sans en informer son superviseur et sans justifier son absence par des raisons satisfaisantes;

d) quand l'employé néglige de reprendre le travail dans les cinq(5) jours ouvrables prévus à l'horaire après avoir été avisé de le faire à l'adresse inscrite à son nom dans les registres de la compagnie, à moins qu'il puisse justifier ce défaut de se présenter au travail en invoquant des raisons satisfaisantes;

e) quand l'employé n'est pas invité par la compagnie à se présenter au travail pendant soixante (60) mois consécutifs, ou un temps égal à son ancienneté de service si ce temps est plus long;

f) quand l'employé prend sa retraite, selon les dispositions du régime de retraite;

g) quand l'employé accepte une indemnité de cessation de l'emploi selon les dispositions du régime de prestations complémentaires d'assurance-chômage à compter de la date de versement de ladite indemnité par la compagnie;

h) quand l'employé reçoit une indemnité pour incapacité permanente et totale en vertu de l'assurance collective sur la vie contractée par la compagnie.

ARTICLE 26 -

La compagnie doit retenir comme raison satisfaisante, en vertu des paragraphes "c" et "d" de l'article 25, une absence d'une durée maximale de cent vingt (120) jours suivant une condamnation pour une infraction rattachée à la conduite d'une voiture automobile.

ARTICLE 27 -

Une liste d'ancienneté doit être à la disposition du président du comité des délégués syndicaux afin que celui-ci puisse la vérifier en autant que raisonnablement nécessaire.

ARTICLE 28 -

La compagnie doit afficher la liste d'ancienenté mise à jour tous les trois (3) mois si le syndicat en fait la demande et elle doit remettre un exemplaire de ladite liste au président du comité des délégués syndicaux.

ARTICLE 29 -

Un employé qui est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation ou déplacé d'une occupation subséquemment incluse dans l'unité de négociation à un moment ou à un autre avant le 16 avril 1969, et qui est par la suite muté de nouveau à une occupation comprise dans l'unité de négociation doit être réintégré dans l'unité de négociation et la durée de l'ancienneté qui doit alors lui être attribuée est la durée de son ancienneté au 16 avril 1969.

Un employé qui est muté à une occupation exclue de l'unité de négociation après le 16 avril 1969 et qui est par la suite muté de nouveau à une occupation comprise dans l'unité de négociation est réintégré dans l'unité de négociation et la durée de l'ancienneté qui doit alors lui être attribuée est la durée de son ancienneté immédiatement avant sa mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation.

ARTICLE 30 -

Indépendamment de l'ancienneté de ses services et des droits qui en découlent, chaque membre du comité des délégués syndicaux doit, s'il y a mise à pied, rester au travail ou reprendre le travail lorsqu'il y a du travail à exécuter dans l'établissement , pourvu qu'il possède les aptitudes voulues pour exécuter le travail disponible de manière satisfaisante et pourvu qu'il consente à exécuter ce travail.

ARTICLE 31 - LES MISES A PIED ET LES RAPPELS AU TRAVAIL

Advenant une mise à pied temporaire attribuable à une pénurie de pièces et d'outillage, à une panne mécanique, à une panne de courant, à un incendie, à une inondation ou à d'autres causes semblables, les employés doivent être mis à pied sans qu'on tienne compte de l'ancienneté. Si après deux (2) jours, les employés mis à pied n'ont pas repris le travail, la mise à pied temporaire devient une mise à pied basée sur l'ancienneté à l'échelle de tout l'établissement en conformité des dispositions de l'article 32.

ARTICLE 32 -

Advenant une réduction du travail pour un temps indéfini, les premiers employés mis à pied sont les employés stagiaires, et ensuite, les employés cadets qui ont le moins d'ancienneté dans les classifications touchées déplaceront un nombre identique d'employés ayant le moins d'ancienneté dans l'entrepôt, pourvu que les employés qui restent possèdent les aptitudes requises pour exécuter de manière satisfaisante le travail disponible et pourvu qu'ils consentent à exécuter ce travail. Cependant la compagnie n'est pas tenue, en temps de mise à pied, de promouvoir un employé à une occupation commandant un salaire plus élevé.

Advenant un accroissement de main-d'oeuvre à la suite d'une mise à pied, les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre d'ancienneté pourvu qu'ils possèdent les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible de manière satisfaisante et pourvu qu'ils consentent à exécuter ce travail. Cependant, la compagnie n'est pas tenue de promouvoir un employé en temps de rappel au travail.

ARTICLE 33 -

Lorsque cela est raisonnablement faisable, la compagnie doit donner aux employés un préavis de mise à pied de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 34 - L'AFFICHAGE

Les postes vacants permanents doivent faire l'objet d'un avis et être remplis de la manière suivante :

a) chaque avis de poste vacant doit être affiché pendant quarante-huit (48) heures (deux (2) jours ouvrables réguliers), et les employés qui postulent un emploi vacant dont avis est affiché doivent posséder les aptitudes requises pour exécuter de manière satisfaisante le travail à accomplir et doivent être consentants à exécuter ce travail.

b) Les avis de postes vacants doivent être affichés et le poste vacant est accordé, parmi les employés possédant les qualités requises qui ont postulé le poste par écrit, à celui qui est le plus ancien; toutefois, si cet employé, après un temps raisonnable , se montre incapable d'exécuter le travail de manière satisfaisante, on doit le renvoyer au service de l'emploi afin qu'il puisse être placé ailleurs.

c) Pendant l'affichage d'un avis de poste vacant, la compagnie peut remplir le poste temporairement.

d) Un employé sera admissible à postuler un poste pour un maximum de deux (2) affichages dans toute période de douze (12) mois.

e) Le présent article ne s'applique pas :

1. à une mise à pied temporaire ou un rappel à la suite d'une telle mise à pied jusqu'à ce que la situation antérieure à la mise à pied ait été rétablie;
2. à une vacance créée par une situation temporaire ou créée par l'absence d'un employé attribuable à la maladie, à un accident, à l'absentéisme, ou à un congé sans solde autorisé par la compagnie jusqu'à ce que la compagnie ait la certitude qu'un tel employé ne reprendra pas le travail, ou jusqu'à ce que la situation temporaire soit devenue permanente;
3. aux agents de sécurité du gouvernement ou de la compagnie;
4. aux employés stagiaires.

f) Le superviseur doit discuter d'un poste vacant qu'il faut remplir, et dont avis est donné et affiché en vertu du présent article, avec le délégué syndical désigné lorsque celui-ci en fait la demande.

g) Dans l'attribution des postes permanents vacants, la direction donnera préférence aux employés ayant le plus d'ancienneté qui sont capables d'exécuter de manière satisfaisante le travail à accomplir. Un poste permanent est un poste :

1. que l'on prévoit durer pour plus de trente (30) jours, à moins que sa durée ne soit prolongée par entente mutuelle ou,
2. qui n'est pas visé par le paragraphe "e" ci-dessus.

ARTICLE 35 - DEPLACEMENT D'UNE PARTIE DES OPERATIONS

a) Si la compagnie déplace de son entrepôt de pièces de Montréal l'une ou l'autre des opérations qui y sont présentement exécutées à un autre établissement de la compagnie au Canada, les employés mis à pied en conséquence directe de ce déplacement ont un droit prioritaire à un emploi, de même nature que celui qu'ils occupaient dans l'entrepôt de Montréal, dans l'établissement où la compagnie a décidé de déplacer

l'une ou l'autre desdites opérations jusqu'au nombre requis au nouvel entrepôt pour exécuter l'opération déplacée.

i) Les employés mis à pied en conséquence directe d'un tel déplacement doivent faire une demande de déplacement d'emploi dans les quatorze (14) jours civils suivant leur mise à pied;

ii) Les employés qui acceptent un déplacement en vertu de ces modalités comptent leur ancienneté au nouvel entrepôt à compter de la date d'entrée à cet entrepôt si le syndicat y est représenté;

iii) Les employés qui acceptent une offre d'emploi en vertu de ces modalités conservent leur droits acquis aux chapitres des congés fériés, des paiements relatifs aux vacances annuelles et des régimes de retraite, d'assurances et d'assurance-chômage supplémentaire.

b) Les employés placés à un autre entrepôt sont sujets à rappel de l'entrepôt où leur mise à pied a eu lieu lors d'ouvertures permanentes. Ils ne seront pas invités lors d'ouvertures pour une période temporaire.

c) Lorsqu'un employé accepte un rappel à son entrepôt d'origine, son ancienneté se termine à l'autre entrepôt. Si l'employé refuse un rappel de son entrepôt d'origine, il y perd ses droits d'ancienneté et conserve uniquement son ancienneté à l'entrepôt où il a été transféré.

d) Si un employé perd ses droits d'ancienneté à l'entrepôt de pièces auquel il a été transféré, il est considéré avoir perdu son ancienneté aux entrepôts de pièces auxquels il avait des droits de rappel en vertu de la présente convention.

ARTICLE 36 - CONGE ANNUEL

La période de temps qui sert de base au calcul de la durée de congé annuel et de l'indemnité de congé annuel s'étend, comme par le passé, du ler mai au 30 avril.

ARTICLE 37 -

a) Un employé a droit à l'indemnité de congé annuel et à la prime d'absence rémunérée:

1. si son ancienneté de service est d'un an (1) à la fin de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel, et

2. s'il a travaillé pendant cette période de temps.

b) Un employé a droit au plein montant de l'indemnité de congé annuel et au plein montant de la prime d'absence rémunérée si en plus de remplir les conditions énoncées ci-dessus :

1. il n'est pas mis à pied ou en grève, ou l'un et l'autre, pendant plus de cint vingt (120) jours civils en tout au cours de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel;

2. il n'est pas en congé sans solde pendant plus de cent vingt (120) jours civils en tout au cours de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel;

3. il est absent du travail par suite d'une maladie ou d'un accident et remplit les conditions énoncées à l'alinéa "1" du paragraphe "b" ci-dessus, si ce n'est cette absence attribuable à la maladie ou à un accident.

c) Un employé a droit à une indemnité de congé annuel calculée au prorata et à une prime d'absence rémunérée calculée au prorata si, en plus de remplir les conditions énoncées au paragraphe "a" ci-dessus :

1. il est mis à pied ou en grève, ou l'un et l'autre ou en congé sans solde pendant plus de cent vingt (120) jours de l'année civile au cours de la période de temps qui sert de base de calcul de la durée du congé annuel.

2. il prend sa retraite, ou meurt,

ARTICLE 38 -

a) Quand un employé mis à pied devient malade après sa mise à pied, ses jours de maladie pendant la mise à pied sont tenus pour jours de mise à pied temporaire.

b) Quand un employé mis à pied est incapable, lorsqu'il est rappelé au travail, de se présenter au travail pour cause de maladie, ses jours de maladie après réception de l'avis de rappel au travail sont tenus pour jours de maladie et non pour jours de mise à pied temporaire.

c) Quand un employé qui doit recevoir un avis de mise à pied temporaire devient malade avant le jour fixé pour le commencement de la mise à pied temporaire, la durée de la mise à pied est calculée à compter du jour où commence effectivement la mise à pied.

ARTICLE 39 -

a) Tout employé qui a droit à l'indemnité de congé annuel doit recevoir une indemnité dont le calcul est basé sur son salaire horaire (à l'exclusion de la prime de travail supplémentaire mais incluant la prime aux équipes du soir et de nuit), le 31 mars de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel, ou le dernier jour de travail effectif au cours de la période qui sert de base de calcul de la durée du congé annuel si ce dernier jour de travail est antérieur au 31 mars . Le montant de cette indemnité doit être calculé selon le barème suivant :

Ancienneté au 30 avril de la période de temps qui sert de base au calcul de la durée du congé annuel	Indemnité de congé annuel	Prime d'absence rémunérée
1 an d'ancienneté mais moins de 3 ans	40 heures	40 heures
3 ans d'ancienneté mais moins de 5 ans	60 heures	40 heures
5 ans d'ancienneté mais moins de 10 ans	80 heures	40 heures
10 ans d'ancienneté mais moins de 15 ans	100 heures	40 heures
15 ans d'ancienneté mais moins de 20 ans	120 heures	40 heures
20 ans d'ancienneté ou plus	160 heures	40 heures

b) L'Indemnité de congé annuel sera payée aux employés y ayant droit en mai de chaque année, à moins que l'employé n'ait choisi de se faire payer la totalité ou une partie de son indemnité de congé annuel calculée de la façon ci-dessus décrite, au moment où il prend son congé, en indiquant ce choix sur le formulaire de demande de vacances.

ARTICLE 40 -

a) Un employé peut écouler les heures d'absence rémunérée auxquelles il a droit par unités d'au moins une demi-journée (1/2) conformément aux stipulations suivantes :

une absence excusée pour cause de maladie, pourvu qu'aucune prestation d'assurance maladie-accident ne lui soit versée; ou une absence excusée par le surveillant en raison d'une affaire personnelle à régler; ou au moment d'un congé sans solde autorisé comme prolongation à son congé annuel.

b) Une demande de prime d'absence rémunérée faite par un employé admissible, suite à une telle absence, donnera droit au versement de la prime sauf que ledit versement n'excusera pas l'absence ou n'empêchera pas la direction de la juger, intégralement ou partiellement, comme motif pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire.

c) La prime d'absence rémunérée d'un employé, suite à une absence ou à sa cessation d'emploi pour cause de décès, de retraite ou autre, sera calculée selon le taux horaire régulier de sa dernière journée de travail, excluant la prime de travail supplémentaire mais incluant la prime d'équipe et le montant de la prime du coût de la vie alors en vigueur.

d) L'indemnité correspondant à la partie de la prime d'absence rémunérée accumulée par un employé durant la période de temps qui sert de base au calcul et qui n'est pas utilisée avant la fin de la prochaine période de temps servant de base au calcul, sera calculée de la même façon que son indemnité de congé annuel pour l'année en vertu de laquelle l'indemnité est versée.

e) Dans les trente jours (30) suivant la réception par la compagnie de l'avis de cessation d'emploi pour cause de décès, retraite ou autre, la compagnie versera à l'employé ou à sa succession (calculée conformément à l'article "c" ci-dessus), la portion de la prime d'absence rémunérée qu'il n'a pas utilisée. La partie de la prime d'absence rémunérée que l'employé n'utilise pas sous forme d'absence rémunérée durant la période de douze (12) mois suivant le 30 avril, lui sera versée (calculée conformément aux stipulations de l'article) au moment où la compagnie lui versera l'indemnité de son congé annuel durant l'année suivante.

ARTICLE 41 - LES JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

Chaque employé doit recevoir huit (8) heures de salaire à son taux de salaire régulier (exclusion faite de la prime de travail supplémentaire mais incluant la prime aux équipes du soir et de nuit) pour chacun des jours fériés chômés et payés suivants :

Le 5 avril 1985	Vendredi Saint
Le 20 mai 1985	Fête de Dollard
Le 24 juin 1985	Fête Nationale
Le 1er juillet 1985	Fête du Canada
Le 2 septembre 1985	Fête du Travail
Le 14 octobre 1985	L'Action de Grâce
Le 23 décembre 1985)	
Le 24 décembre 1985)	
Le 25 décembre 1985)	
Le 26 décembre 1985)	Congés de Noël &
Le 27 décembre 1985)	du Jour de l'An
Le 30 décembre 1985)	
Le 31 décembre 1985)	
Le 1er janvier 1986)	

à la condition que l'employé ait des droits d'ancienneté à la date de l'un ou l'autre de ces jours fériés chômés et payés et à la condition qu'il remplisse les conditions suivantes :

a) si l'employé a travaillé le jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant immédiatement le jour férié chômé et payé, au cours de la semaine précédant immédiatement ledit jour férié, ainsi que le jour ouvrable prévu à son horaire de travail suivant immédiatement ledit jour férié chômé et payé, ou

b) si l'employé a travaillé dans la semaine précédant immédiatement le jour où tombe le jour férié chômé et payé, mais est absent du travail le jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant ou suivant immédiatement ledit jour férié et offre à son contremaître des raisons justifiant cette absence d'une manière satisfaisante , ou

c) si l'employé est en congé dans le cadre du régime de congé annuel payé en vigueur ou est en congé sans solde d'une (1) semaine accordé immédiatement avant ou après son congé annuel, ou

d) si l'employé est en congé sans solde, accordé par écrit, et reprend le travail après le jour férié chômé et payé, mais pendant la semaine où tombe ledit jour férié, ou

e) si l'employé est en congé de maladie, ou est absent par suite d'une mise à pied attribuable à une réduction de la main-d'oeuvre, et si ce congé de maladie ou cette mise à pied a commencé dans les trente (30) jours de l'année civile précédant le jour férié chômé et payé.

f) si un employé est mis à pied pour un temps indéfini et a par ailleurs droit à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés, il doit recevoir ladite indemnité sans être tenu de travailler le jour ouvrable prévu à son horaire de travail suivant immédiatement le jour férié chômé et payé.

g) pour ce qui est des jours fériés chômés et payés qui tombent dans la période de congés qui s'étend entre le 24 décembre et le 2 janvier suivant, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant immédiatement et le jour ouvrable prévu à son horaire suivant immédiatement ladite période de congés.

ARTICLE 42 -

Un employé qui consent à travailler l'un ou l'autre de ces jours fériés chômés et payés et qui néglige de le faire n'a droit à aucune rémunération pour ce jour férié à moins qu'il justifie son absence auprès de son superviseur un lui fournissant des raisons satisfaisantes.

ARTICLE 43 -

Quand l'un ou l'autre des jours fériés et chômés et payés énumérés ci-dessus tombe un dimanche et quand le jour de congé est observé le jour suivant par le gouvernement du Canada, le jour où est observé ledit congé est réputé, aux fins de l'application des dispositions précédentes relatives aux jours fériés chômés et payés, jour de congé au lieu du jour où tombe réellement le jour férié chômé et payé. Il est entendu que si l'un ou l'autre des jours fériés chômés et payés énumérés ci-dessus pendant la période de temps indiquée tombe un samedi ou un dimanche, cela n'affecte en rien le droit des employés de recevoir l'indemnité prévue pour ces jours fériés chômés et payés.

ARTICLE 44 -

Si le gouvernement du Québec proclame jour férié chômé et payé un jour autre que l'un ou l'autre de ceux qui sont spécifiés à l'article 40, il est entendu qu'il ne doit pas en résulter une augmentation du nombre total de jours fériés chômés et payés et les parties sont convenues de substituer le jour férié ainsi proclamé à l'un des jours fériés chômés et payés énumérés à l'article 40.

ARTICLE 45 - LES REGIMES D'ASSURANCES, DE RENTES, DE PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES D'ASSURANCE-CHOMAGE ET D'INDEMNITE DE DEPLACEMENT

Les régimes suivants qui ont fait l'objet d'une entente entre la compagnie et la section locale 1900 des TUA font partie intégrante de la présente convention collective :

Annexe A - Régime de prestations complémentaires d'assurance-chômage;

Annexe B - Régime des rentes;

Annexe C - Régime d'assurances;

Annexe D - Régime d'indemnité de déplacement.

Depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective jusqu'à la date de son expiration, ni l'une ni l'autre des parties aux présentes ne doit demander de modifier de quelque manière que ce soit les dispositions du présent article, ni ne peut être tenue de négocier en rapport avec les dispositions de cet article ou en rapport avec une modification quelconque desdites dispositions, ou en rapport avec n'importe quel régime de pension ou de retraite ou entente portant sur un quelconque régime de pension ou de retraite. De plus, nulle modification des dispositions du présent article et nulle disposition qui pourraient être ajoutées au présent article ne peuvent être l'objet ni la raison d'une grève ou d'un lock-out ou de toute autre forme de pression économique ou de menace de grève de la part du syndicat ou de la compagnie.

ARTICLE 46 - L'HORAIRE DE TRAVAIL (la semaine de travail)

La durée de la semaine normale de travail à l'établissement de la compagnie est de cinq (5) postes de huit (8) heures chacun depuis le lundi jusqu'au vendredi.

ARTICLE 47 - L'HORAIRE DES POSTES DE TRAVAIL ET LES PRIMES AUX EQUIPES

a) Le premier poste est tout poste qui commence régulièrement à 4 heures ou après, mais avant 11 heures. Le deuxième poste est tout poste qui commence régulièrement à 11 heures ou après, mais avant 19 heures. Le troisième poste est tout poste qui commence régulièrement à 19 heures, mais avant 4 heures.

b) Les employés affectés au deuxième ou au troisième poste doivent recevoir en plus de leur taux de salaire régulier pour les heures de travail exécutées pendant ces postes une prime de cinq pour cent (5%), et de dix pour cent (10%) respectivement.

ARTICLE 48 - LE TAUX DE SALAIRE REGULIER MAJORE DE MOITIE

Les employés ont droit au salaire régulier majoré de moitié dans les cas suivants :

a) Pour tout travail autorisé exécuté en sus de huit (8) heures pendant toute période de vingt-quatre (24) heures consécutives, à compter du commencement du poste de l'employé, ou de quarante (40) heures par semaine depuis le lundi jusqu'au vendredi.

b) Pour tout travail autorisé exécuté le samedi, sauf lorsqu'un poste commence le vendredi et se termine le samedi (à l'exclusion des jours désignés jours fériés chômés et payés à l'article 41).

ARTICLE 49 - LE DOUBLE DU SALAIRE REGULIER

Les employés doivent recevoir le double de leur salaire régulier dans les cas suivants :

a) Pour tout travail autorisé exécuté le dimanche (sauf les jours désignés fériés chômés et payés à l'article 41).

b) Pour tout travail autorisé exécuté l'un ou l'autre des jours fériés chômés et payés désignés à l'article 41.

ARTICLE 50 - L'INDEMNITE DE PRESENCE

Un employé qui se présente au travail à la demande de la compagnie mais pour qui il n'y a pas de travail ou pour qui il y a moins de quatre (4) heures de travail dans son occupation habituelle, a droit à au moins quatre (4) heures de salaire au taux qu'il aurait reçu s'il avait effectivement travaillé. Cette disposition n'est pas applicable lorsqu'une telle pénurie de travail est attribuable à un conflit ouvrier, à un incendie, à une inondation, ou à toute autre cause indépendante de la volonté de la compagnie.

ARTICLE 51 - L'INTERDICTION DE RETIRER LA PRIME DE TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE PLUS D'UNE FOIS POUR LE MEME TRAVAIL

Le versement de la prime de travail supplémentaire (exclusion faite de la prime aux équipes du soir et de la nuit) pour toute heure ou partie de toute heure exclut cette heure ou partie d'heure du calcul de la prime de travail supplémentaire selon toute autre méthode de calcul, écartant ainsi la possibilité de retirer ladite prime plus d'une fois pour les mêmes heures de travail.

ARTICLE 52 -

a) Un employé qui reçoit une indemnité de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail doit être rémunéré par la compagnie pour le reste du poste pendant lequel l'accident s'est produit.

b) Dans les cas de blessures ou de maladies professionnelles au sens de la Loi des accidents du travail, l'employé bénéficiera automatiquement d'un permis d'absence pour maladie et son ancienneté s'accumulera pendant toute la durée de son invalidité temporaire légale.

ARTICLE 53 - L'ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

a) L'allocation du coût de la vie sera déterminée en fonction des variations de l'Indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (1971 - 100) ajusté à une base 1969 - 100 conformément à la lettre d'entente intervenue entre les parties.

b) Des ajustements à l'allocation du coût de la vie seront faits aux dates suivantes et, dans chaque cas, seront basés sur les indices des prix à la consommation suivants :

A compter du début de la première période de paie commençant le ou après le:	Selon les moyennes trimestrielles des indices pondérés des prix à la consommation publiés pour :
le 4 mars 1985	Novembre et décembre 1984 Janvier 1985
le ler juin 1985	Février, mars et avril 1985
le ler septembre 1985	Mai, juin et juillet 1985
le ler décembre 1985	Août, septembre et octobre 1985.

Pour déterminer la moyenne trimestrielle des indices pour une période spécifique, la moyenne calculée sera arrondie au dixième de point (0,1) d'indice le plus rapproché.

Une baisse de la moyenne trimestrielle de l'indice des prix à la consommation en-dessous de 309,8 ne pourra en aucun cas justifier une diminution du taux de salaire d'une classification d'emploi.

c) i) à compter du 4 mars 1985 et pour toute période subséquente, telle que prévue à l'alinéa "b", l'allocation sera déterminée conformément au tableau suivant :

Moyenne trimestrielle de l'indice des prix à la consommation	Allocation du Coût de la vie
308,9 - 309,9	3,36$ 1'heure
310,0 - 310,2	3,37$ 1'heure
310,3 - 310,4	3,38$ 1'heure
310,5 - 310,7	3,39$ 1'heure
310,8 - 311,0	3,40$ 1'heure
311,1 - 311,2	3,41$ 1'heure
311,3 - 311,5	3,42$ 1'heure
311,6 - 311,7	3,43$ 1'heure
311,8 - 312,0	3,44$ 1'heure
312,1 - 312,3	3,34$ 1'heure
312,4 - 312,5	3,46$ 1'heure
312,6 - 312,8	3,47$ 1'heure
312,9 - 313,0	3,48$ 1'heure
313,1 - 313,3	3,49$ 1'heure

et ainsi de suite, à raison d'un cent ($0.01) d'ajustement pour chaque variation de 026 point de l'indice; ces modifications seront calculées conformément à la lettre d'entente signée par les parties.

ii) à compter de l'ajustement prévu pour le 3 juin 1985, une augmentation spéciale de trois sous ($0,03) l'heure sera ajoutée à l'allocation du coût de la vie, concurremment avec l'ajustement de cette date et par la suite.

iii) à compter de l'ajustement prévu pour le 2 septembre 1985, une augmentation spéciale de vingt-trois sous ($0,23) l'heure sera ajoutée à l'allocation du coût de la vie, concurremment avec l'ajustement de cette date et par la suite.

d) Le montant de toute allocation du coût de la vie alors en vigueur sera inclus dans le calcul de la paie des heures supplémentaires, de la prime d'équipe , de la paie des jours de congé, de l'indemnité de convocation, de la paie de juré, de la paie de deuil, de l'allocation pour absence payée et de la paie de vacances.

e) Dans l'éventualité ou Statistique Canada ne publierait pas les indices appropriés des prix à la consommation au début ou avant le début d'une des périodes de paie mentionnées à l'alinéa "b" , tout ajustement de l'allocation nécessité par des indices appropriés entrera en vigueur au début de la première période de paie suivant la publication officielle des indices.

f) Aucun ajustement, rétroactif ou autre, ne sera fait par suite de toute révision subséquente des chiffres publiés utilisés pour le calcul de l'indice des prix à la consommation pour tout mois en fonction duquel l'allocation aura été déterminée.

g) A moins d'entente contraire entre les parties, la continuation de l'allocation du coût de la vie sera subordonnée à la disponibilité de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'alinéa "a" publié par Statistique Canada et calculé sur la même base que l'indice publié pour novembre 1984.

h) L'allocation du coût de la vie payable en vertu des dispositions du présent article sera comprise dans le chèque de paie hebdomadaire de l'employé.

1. Les ajustements de salaire effectués pendant une période d'allocation du coût de la vie et applicables à toute période antérieure d'allocation du coût de la vie incluront l'allocation applicable pendant la période à laquelle l'ajustement a trait.

ARTICLE 54 - LA PROGRESSION DANS L'ECHELLE DES SALAIRES

a) Les nouveaux employés sont embauchés à un taux de salaire de soixante cents ($0.60) inférieur au plein taux de salaire de base prévu pour l'occupation à laquelle ils sont affectés. Ils ont droit à une augmentation de vingt-cinq cents ($0.25) après trente (30) jours d'emploi. Chaque nouvel employé qui est retenu par la compagnie dans l'occupation à laquelle il est affecté à son embauchage a droit à une augmentation de salaire de trente-cinq cents ($0.35) laquelle porte son taux de salaire à égalité avec le plein taux de salaire de base, après quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi.

b) Quand un employé qui a des droits d'ancienneté est promu ou muté à une occupation commandant un salaire plus élevé, il a droit au plein taux de salaire de base prévu pour sa nouvelle occupation.

ARTICLE 55 - LES CONGES SANS SOLDE

a) Sur réception d'une demande appuyée sur des motifs qu'elle juge valables et suffisants, la compagnie peut accorder à un employé un congé sans solde pendant lequel son ancienneté de service continue de courir. Avant qu'un employé puisse obtenir un congé sans solde pour exercer des fonctions syndicales, le président ou le secrétaire-trésorier de la section locale 1900 doit en faire la demande écrite au directeur de l'entrepôt.

b) Un congé sans solde d'un an (1) au plus pendant lequel l'ancienneté de service continue de courir peut être accordé à un employé afin de lui permettre de s'inscrire en qualité d'étudiant régulier, à un collège, une université ou une institution d'enseignement professionnel reconnus, à la condition que les études qu'il désire faire soient en rapport avec ses chances d'emploi au service de la compagnie. Une demande de congé sans solde afin de faire des études aux niveaux élémentaire ou secondaire relève des dispositions du présent paragraphe "b" et ces études doivent être considérées comme ayant un rapport avec les chances d'emploi de l'employé au service de la compagnie. Avant d'obtenir un tel congé sans solde, ou une prolongation dudit congé, l'employé doit soumettre à la compagnie une preuve satisfaisante que le collège, l'université ou l'école a accepté sa demande d'inscription , et à la fin de chaque semestre ou autre période de cours il doit présenter une preuve de sa présence à la maison d'enseignement pendant ladite période de cours. De tels congés sans solde peuvent être prolongés pour des périodes de temps additionnelles d'au plus un (1) an chacune.

c) La compagnie doit accorder un congé sans solde d'au plus un (1) an sans interruption de l'ancienneté à un employé qui est élu ou nommé à un poste à plein temps dans une caisse d'épargne et de crédit détenant une charte émise par la province de Québec et ayant pour fonction première de servir les employés de Chrysler. Un tel congé sans solde peut être prolongé pour des périodes de temps additionnelles d'au plus un (1) an chacune.

d) Tout employé ayant au moins (1) un an d'ancienneté qui est élu à des fonctions publiques (au niveau municipal provincial, ou fédéral) obtient, sur demande écrite au directeur de l'entrepôt, un congé sans solde pour le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions pendant son premier mandat.

e) Le président, le secrétaire-trésorier de la section locale 1900 du syndicat et tout représentant international du syndicat, s'ils sont des employés de la compagnie, en autant que les postes qu'ils détiennent au sein du syndicat sont des postes à plein temps, peuvent obtenir de la compagnie un congé sans solde de deux (2) ans. Ce congé sans solde peut être renouvelé sur demande à la compagnie, pour des périodes de temps successives de deux (2) ans chacune, et l'ancienneté de service continue de courir pendant toute la durée dudit congé sans solde.

f) Un congé sans solde peut être accordé pour une période ne dépassant pas cent vingt jours (120) si requis pour les besoins d'un voyage vers un pays étranger.

ARTICLE 56 - L'INDEMNITE POUR DEUIL DANS LA FAMILLE

a) Advenant un décès dans sa famille immédiate, c'est-à-dire, le conjoint, un parent, un parent par remariage ou un grand-parent, un parent, un parent par remariage ou un grand-parent du présent conjoint, un enfant ou un enfant d'un autre lit, un petit-enfant, un frère, une soeur, un frère ou une soeur d'un autre lit, un demi-frère ou une demi-soeur, un employé avec l'ancienneté obtient sur demande, la permission de s'absenter et après avoir soumis, par écrit, la demande de prendre un tel congé, il a droit à son salaire pour une durée d'au plus trois (3) jours ouvrables de huit (8) heures prévus à l'horaire régulier (à l'exclusion du samedi, du dimanche et des jours fériés chômés et payés) et ce pendant la période de temps commençant le jour du décès et se terminant le second jour de l'année civile suivant le jour des funérailles pourvu qu'il assiste aux funérailles.

b) L'employé a droit à l'indemnité en cas de deuil familial pour les trois (3) premiers jours ouvrables entiers pendant lesquels il est absent du travail au cours de la période de temps prévue au paragraphe "a" ci-dessus.

c) Un employé qui reprend le travail le ou après le jour des funérailles n'a pas droit à l'indemnité en cas de deuil familial pour toute absence subséquente en rapport avec ce deuil.

d) L'indemnité pour deuil familial est basée sur le taux de salaire horaire régulier de l'employé le dernier jour de travail effectif, sans tenir compte des primes aux équipes du soir et de la nuit et de la prime de travail supplémentaire, mais en tenant compte, par ailleurs, de la prime du coût de la vie en vigueur à ce moment. Les heures ainsi rémunérées ne sont pas comptées comme heures de travail aux fins du calcul des heures de travail supplémentaires.

ARTICLE 57 - L'EXERCICE DE LA FONCTION DE JURE

Tout employé dont l'ancienneté de service est d'un an (1) ou plus qui est appelé à être membre du jury et qui remplit les fonctions de juré (y compris un jury du Coroner) doit recevoir la différence entre son salaire horaire régulier et la rétribution qui lui est versée par la cour pour l'exercice de la fonction de juré (à l'exclusion des indemnités pour frais de transport et du remboursement de frais encourus) pour les heures de travail rémunérées au taux de salaire régulier qu'il a perdues parce qu'il a été du jury.

Pour avoir droit à l'indemnité prévue par le présent article, un employé doit prévenir la compagnie qu'il a été convoqué pour faire partie d'un jury et doit fournir une preuve suffisante qu'il a effectivement été du jury pendant les jours pour lesquels il réclame une telle indemnité.

ARTICLE 58 - LA DISTRIBUTION DU TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

a) Le travail supplémentaire doit être divisé de façon équitable en autant qu'il est raisonnablement possible de le faire, entre les employés de l'établissement possédant de l'ancienneté qui font partie de la même équipe et qui exécutent normalement le travail qui doit être fait. Advenant qu'un employé passe volontairement son tour dans la distribution du travail supplémentaire, il est réputé avoir travaillé lorsque son tour est passé en ce qui concerne la distribution dudit travail supplémentaire.

b) Les employés doivent être avisés vingt-quatre heures (24) à l'avance du travail supplémentaire à exécuter chaque fois que cela est raisonnablement possible.

c) Lorsque le travail est effectué le samedi, le dimanche ou un jour férié en une seule équipe, le travail supplémentaire est réparti équitablement entre tous les employés de l'entrepôt possédant de l'ancienneté qui accomplissent normalement ce travail, chaque fois que cela est raisonnablement possible.

d) Les fiches de travail supplémentaire sont maintenues selon les heures de travail supplémentaire payées plutôt que les heures de travail supplémentaire travaillées.

e) Les stagiaires ne sont pas autorisés à travailler des heures supplémentaires tant et aussi longtemps que tous les employés qui jouissent d'ancienneté sur l'équipe qui accomplit normalement le travail n'ont pas été offerts l'occasion de travailler. Lorsqu'un stagiaire termine sa période de probation, on consigne à son dossier le plus élevé de : a) le nombre d'heures supplémentaires travaillées, ou b) la moyenne d'heures supplémentaires de l'équipe.

f) L'employé absent du travail lors de la sollicitation d'heures supplémentaires n'est pas débité à son dossier des heures qui auraient été disponibles s'il avait été présent.

g) Lorsque l'équipe entière d'un employé ou tous les employés de l'entrepôt sont sollicités ou à l'horaire pour du travail supplémentaire et qu'un employé absent revient au travail sur une équipe précédent le jour à l'horaire pour du travail supplémentaire, des efforts seront faits pour offrir la même occasion à cet employé.

h) Lorsque raisonnablement réalisable, les employés d'une équipe possédant moins d'heures supplémentaires qui accomplissent généralement le travail dont il est question, auront l'occasion de faire des heures supplémentaires. Lorsque les heures supplémentaires sont également réparties, l'employé le plus ancien qui accomplit généralement ce travail bénéficiera de l'occasion.

i) Les heures débitées et non travaillées seront identifiées.

j) Les fiches d'heures supplémentaires seront mises à la disposition de l'employé, du représentant syndical et du président de l'unité pour consultation dans la mesure nécessaire pour l'employé, le représentant syndical et le président de l'unité de connaître les heures supplémentaires d'un tel employé.

k) Les fiches d'heures supplémentaires seront affichées et mises à jour hebdomadairement.

l) Lorsque raisonnablement possible, le contremaître informera à l'avance le représentant syndical visé ou le président de l'unité des heures supplémentaires à être travaillées et des employés visés.

ARTICLE 59 - LE TRAVAIL DES SUPERVISEURS

Les employés préposés à la surveillance ne doivent pas exécuter le travail normal d'un employé rémunéré selon un taux horaire sauf en cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas immédiatement disponibles ou lorsqu'il s'agit de faire enquête, de procéder à une inspection, d'expérimenter, d'informer ou de donner des directives, pourvu que le fait de poser l'un ou l'autre de ces actes n'ait pas en soi pour effet de réduire le salaire de l'un ou l'autre des employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 60 - LES EMPLOYES FRAPPES D'INCAPACITE

Dans le cas où un employé souffrirait d'une incapacité qui l'empêcherait d'effectuer son travail régulier, la compagnie, si incapable de lui offrir un poste compatible avec son incapacité sur son équipe, peut faire exception aux règles d'ancienneté de cette entente en faveur de cet employé. Par contre, dans le cas de mises à pied, si son ancienneté ne lui permet pas de demeurer au travail, il sera mis à pied et sera conséquemment rappelé au travail selon son ancienneté en autant qu'il puisse accomplir avec satisfaction le travail à être effectué.

ARTICLE 61 - L'AVIS DE REPRISE DU TRAVAIL

Lorsque cela est raisonnablement faisable, l'employé doit donner à son superviseur un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures de son intention de reprendre le travail à la suite d'une maladie l'ayant éloigné du travail pendant plus de cinq (5) jours ou avant la date d'expiration d'un congé sans solde autorisé par écrit.

ARTICLE 62 - LE TABLEAU D'AFFICHAGE

a) La compagnie accorde au syndicat le privilège d'utiliser un (1) tableau d'affichage dans son entrepôt de pièces de Montréal, lequel tableau doit être fourni par la compagnie et placé dans un endroit dont les parties sont convenues.

b) Il est entendu qu'un tel tableau d'affichage doit être utilisé par le syndicat pour l'affichage, par le président du comité des délégués syndicaux, d'avis ayant au préalable reçu l'approbation du représentant de la direction. Ces avis ne doivent comporter aucune propagande syndicale et ne doivent porter sur aucune question de nature politique. Ils doivent être produits mécaniquement et doivent se restreindre à des questions intéressant directement les employés de la compagnie dans leurs relations avec la section locale 1900 du syndicat. Plus précisément, ces avis doivent porter exclusivement sur les sujets suivants : les activités récréatives et sociales du syndicat, les réunions du syndicat, les élections et nominations au sein du syndicat ainsi que le résultat des élections.

ARTICLE 63 - L'INTERDICTION DE RECOURIR A LA GREVE OU A UN LOCK-OUT

a) Le syndicat ne doit pas déclencher ni permettre à ses membres de déclencher une grève avec occupation ou un ralentissement de la cadence de travail dans l'un ou l'autre établissement de la compagnie ni aucune diminution du travail ou restriction de la production, et nul membre du syndicat ne doit prendre part à l'une ou l'autre de ces actions. Le syndicat ne doit pas déclencher ni permettre à ses membres de déclencher un débrayage dans l'un ou l'autre établissement de la compagnie ou un arrêt de l'une ou l'autre des opérations de la compagnie, et ne doit organiser ni permettre à ses membres d'organiser le piquetage de l'un ou l'autre établissement de la compagnie, et nul membre du syndicat ne doit prendre part à l'une ou l'autre de ces actions, jusqu'à ce que tous les recours prévus par les dispositions de la présente convention relatives au règlement des griefs aient été épuisés et encore là, pas avant que l'une ou l'autre de ces actions ait été autorisée par le bureau de direction international des TUA et qu'une copie de ladite autorisation ait été remise à la compagnie. Advenant un débrayage, la présente convention collective devient immédiatement nulle si la compagnie le décrète. La compagnie se réserve le droit de renvoyer tout employé qui viole l'une ou l'autre disposition du présent article. Un employé congédié pour ce motif a le droit de se pourvoir des recours prévus par les dispositions relatives au règlement des griefs. La compagnie ne doit pas décider de faire un lock-out ni approuver un lock-out avant épuisement de tous les recours prévus par les dispositions de la présente convention relatives au règlement des griefs.

b) Advenant un différend entre la compagnie et les employés, le syndicat s'engage à prendre toutes les dispositions nécessaires , en tout temps pendant la durée de la présente convention, pour assurer que les employés affectés à la centrale électrique ou toute sous-station de la compagnie jouissent d'une entière liberté d'accès aux établissements de la compagnie et d'une entière liberté de sortir des établissements de la compagnie afin que ces employés puissent en tout temps être capables d'y exécuter les tâches auxquelles ils sont normalement assignés.

c) Advenant un différent entre la compagnie et ses employés, le syndicat s'engage à prêter sa collaboration à la compagnie afin d'assurer que les personnes dont les services sont nécessaires pour effectuer les travaux de réparation et d'entretien urgents dans les établissements de la compagnie aient la permission d'entrer librement dans lesdits établissements et d'en sortir librement, sans obstruction aucune, et que le personnel de la compagnie préposé à la protection et à la surveillance de ses établissements , les employés et le personnel de bureau, ainsi que la population aient le droit d'entrer dans l'établissement de la compagnie et d'en sortir, librement et sans obstruction aucune. S'il advient, à un moment ou à un autre pendant la durée d'un tel conflit, que la compagnie tente d'embaucher de nouveaux employés et de leur faire effectuer dans ses établissements des travaux qui sont normalement exécutés par des employés qui font partie de l'unité de négociation ou tente d'affecter à ces travaux l'un ou l'autre membre du personnel de protection de l'établissement, ou tente de faire exécuter par les employés appelés à effectuer lesdites réparations des travaux autres que ces travaux de réparation, le syndicat n'est plus lié par les dispositions du présent paragraphe.

ARTICLE 64 - LA SECURITE SYNDICALE (adhésion obligatoire au syndicat)

a) Les employés régis par la présente convention au moment de son entrée en vigueur et qui sont membres du syndicat à ce moment-là doivent, comme condition d'emploi, demeurer membres en règle du syndicat pendant la durée de la présente convention.

b) Les employés régis par la présente convention qui ne sont pas membres du syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la convention sont tenus, s'ils veulent rester à l'emploi de la compagnie, d'adhérer au syndicat pour la durée de la convention le ou avant le quarantième (40è) jour suivant l'entrée en vigueur de la convention.

c) Les employés qui sont embauchés, réembauchés, réintégrés ou mutés à une fonction au sein de l'unité de négociation et qui sont régis par la convention sont tenus, pour conserver leur emploi, d'adhérer au syndicat pour la durée de la présente convention, le ou avant le quarantième jour (40è) suivant le commencement de leur emploi au sein de l'unité de négociation.

d) Un employé qui verse les frais d'inscription (s'il n'a encore adhéré au syndicat) et la cotisation syndicale uniforme exigible périodiquement pour obtenir et conserver l'adhésion au syndicat se conforme aux stipulations du présent article.

e) Les employés sont réputés membres du syndicat, au sens du présent article, s'ils sont membres du syndicat et ne sont pas plus de soixante (60) jours en retard pour le paiement de la cotisation syndicale.

ARTICLE 65 - LE VERSEMENT DES FRAIS D'INSCRIPTION PAR RETENUE SUR LE SALAIRE OU DIRECTEMENT AU SYNDICAT

a) La compagnie doit retenir les frais d'inscription exigiles sur le salaire d'un employé embauché, réembauché, réintégré ou muté au sein de l'unité de négociation après l'entrée en vigueur de la présente convention. Ces frais d'inscription ne doivent pas être supérieurs au montant maximum prévu par les statuts du syndicat international au moment où l'employé est embauché, réembauché, réintégré, ou muté au sein de l'unité de négociation. Ils sont retenus sur le salaire de l'employé à n'importe quel moment dans les trente (30) jours suivant son adhésion au syndicat ainsi que prévu à l'article 63.

b) Tout différend relatif à l'adhésion d'un employé au syndicat doit être étudié par le directeur du personnel ou son représentant attitré et le président du comité des délégués syndicaux. S'il n'est pas résolu, il doit être soumis directement à un arbitre conformément aux dispositions portant sur l'arbitrage.

ARTICLE 66 - LA RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

a) Il est entendu entre les parties que la cotisation syndicale doit être obligatoirement retenue sur le salaire de tous les employés qui font partie de l'unité régie par la présente convention, et ce pendant la durée de la présente convention. Le montant retenu est le montant imposé de temps à autre par le syndicat à ses membres conformément à ses statuts.

b) La retenue de la cotisation syndicale ne doit se faire qu'en accord avec les stipulations des statuts et règlements du syndicat en ce qui a trait au versement de la cotisation syndicale. A la fin de chaque mois de l'année civile et avant le dixième jour (10è) du mois suivant, la compagnie doit faire remise à la section locale, par chèque, de la totalité des sommes d'argent retenues sur le salaire des employés.

c) Les sommes d'argent inscrites dans le registre de la compagnie au poste de la retenue de la cotisation syndicale attestent du montant d'argent que la compagnie détient par fidéicommis pour la section locale.

d) Advenant que la compagnie retienne la cotisation sur le salaire d'un employé alors que celui-ci a déjà versé sa cotisation au syndicat, ou advenant qu'une retenue ne soit pas en conformité des stipulations des statuts et du règlement du syndicat, la section locale doit rembourser à l'employé intéressé le trop-perçu.

e) La compagnie n'a pas à l'endroit du syndicat international ou de sa section locale, en raison des stipulations du présent article, d'autre obligation que celle de la remise ou du versement des sommes d'argent qui sont effectivement retenues sur le salaire gagné par les employés.

f) Le syndicat s'engage à garantir la compagnie et à prendre fait et cause pour elle contre toute responsabilité pouvant découler de la retenue, par la compagnie, de la cotisation syndicale et des frais d'inscription sur le salaire des employés, conformément aux dispositions de la présente convention collective.

g) Sauf dispositions contraires spécifiques, tout différend relatif à la violation ou à l'interprétation de l'une ou l'autre disposition du présent article portant sur la retenue de la cotisation syndicale doit être réglé selon la méthode de règlement des griefs et doit être soumis directement à l'arbitrage.

ARTICLE 67 - LES AVIS PREVUS PAR LA CONVENTION

Les avis qui doivent être émis en vertu des dispositions de la présente convention collective doivent être formulés par écrit et il suffit qu'ils soient adressés personnellement par courrier recommandé aux destinataires appropriés. Les adresses des destinataires sont les suivantes :

Pour le syndicat international:

Le Syndicat International Des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l' Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)

7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou, PQ
H1K 4E4

Pour l'unité Chrysler, local 1900 des TUA:

Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage agricole d'Amérique (TUA)

Attention: Président de
l'unité Chrysler, local 1900, TUA
3000 autoroute Transcanadienne
Pointe-Claire, PQ
H9R 1B1

Pour la compagnie: Chrysler Canada Ltée
Att: Le Directeur Du Personnel
2859 est, rue Tecumseh
Windsor, Ontario
N9A 4H6

ARTICLE 68 - EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Sous réserve de toute loi ou toute réglementation ayant force de loi, la présente convention est en vigueur depuis le 20 mars 1985 jusqu'à 23 heures 59 minutes, le 2è jour du mois de mars 1986 et par la suite continue d'être en vigueur pendant une autre période d'un an à moins que quatre-vingt-dix jours (90) avant la date d'expiration, l'une ou l'autre partie avise l'autre par écrit qu'elle désire réviser, modifier ou mettre fin à la présente convention à sa date d'expiration.

Datée à Montréal, Québec, ce 20è jour de mars 1985.

Chrysler Canada Ltée: MM. R.J. Wieske
D. Brockbank
M. Luciani
C.A. Manseau

Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) ,
Représentant International, P. Lepage,

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

MM. R. Walker
S. Chaput
R. Levac

PROCÈS-VERBAL DE L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE
~~LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉRONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMÉRIQUE,~~ ET SA SECTION LOCALE 1900, ET
CHRYSLER CANADA LTÉE, AU NOM DE SON ENTREPÔT DE PIÈCES DE MONTRÉAL, À MONTRÉAL, QUÉBEC, LE 20è JOUR DE MARS 1985.

Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage agricole d'Amérique (TUA)

L'EXPIRATION DE LA CONVENTION

Article 69

Sous réserve de toute loi ou toute réglementation ayant force de loi, la présente convention est en vigueur depuis le 20e. mars 1985 jusqu'à 23 h 59 le 2e jour du mois de mars 1986 et par la suite continue d'être en vigueur pendant une autre période d'un an à moins que, quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'expiration, l'une ou l'autre partie avise l'autre par écrit qu'elle désire réviser, modifier ou mettre fin à la présente convention à sa date d'expiration.

datée à Montréal, Québec, ce 20è jour de mars 1985.

SYNDICAT INTERNATIONAL T.U.A.

SECTION LOCALE 1900 T.U.A.

CHRYSLER CANADA LTÉE

" L e t t r e N o . 1 "

Lettres à la Convention

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Cher Monsieur,

La compagnie et le syndicat conviennent que toute lettre signée entre les parties au cours de ces négociations fait partie de la convention collective à moins qu'une telle lettre en indique le contraire.

Bien à vous,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 2 "

PROGRAMME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

La compagnie offre et administre un régime de remboursement de frais de scolarité en vertu duquel les employés, aux conditions établies de temps à autre par la compagnie, recevront un remboursement de frais de scolarité d'au plus cinq cents dollars ($500.00) par année, mille dollars ($1,000.00) par année civile pour des cours approuvés suivis dans un collège accrédité, après avoir suivi en entier un cours approuvé et ayant rapport avec leur emploi dans une maison d'enseignement ou une institution de formation professionnelle approuvée, en dehors des heures de travail et pendant qu'ils sont activement à l'emploi de la compagnie. Tout remboursement accordé à un employé admissible doit se rapporter à l'année civile au cours de laquelle l'employé a terminé le cours approuvé ou les cours approuvés.

Les programmes d'études énumérés ci-après sont considérés comme étant en rapport avec l'emploi et seront approuvés quand la compagnie elle-même ne pourra pas répondre aux besoins:

(voir page 35.)

a) Des études qui amélioreront l'habileté de l'employé dans l'exécution de son présent emploi. Cela comprend des cours permettant aux employés de mettre leurs connaissances à jour en ce qui a trait aux techniques propres à leur métier ou à leur occupation.

b) Des études qui se rapportent au prochain emploi que l'employé serait appelé à occuper dans le cheminement logique de sa carrière.

c) Des cours qui prépareront l'employé à occuper des postes qui sont appelés à être créés dans l'avenir et pour lesquels n'est pas disponible un nombre suffisant d'employés possédant les qualités requises.

d) Des cours conduisant à l'obtention d'un certificat d'études secondaires ou collégiales.

e) Tout cours élémentaire de lecture et d'écriture ou tout cours de base de lecture et de mathématiques. Cela comprend des cours habituellement dispensés pour enseigner au niveau de la sixième année, la lecture, l'écriture et le calcul.

f) Tout cours électif obligatoire ou pertinent suivi dans le cadre d'un programme d'études consuisant à l'obtention d'un certificat dans un domaine qui a un rapport avec l'occupation de l'employé ou qui peut l'aider à avancer dans sa carrière au service de la compagnie.

Le président impartial n'aura aucun droit de regard sur aucun sujet touchant l'établissement, l'administration ou les conditions et dispositions d'un tel régime de remboursement de frais de scolarité.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

W.R. Loebach

Accepté et approuvé: Le Syndicat International Des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA),
Pierre Lepage,
Représentant International.

" L e t t r e N o . 3 "

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SCOLARITE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Cher Monsieur,

Au cours de nos récentes négociations, le syndicat s'est enquis de l'application du programme de remboursement des frais de scolarité de Chrysler en cas d'obtention d'un certificat en relations industrielles.

La présente confirme que sous réserve des dispositions du programme de remboursement des frais de scolarité, la compagnie approuvera pour remboursement les frais de scolarité pour des cours qui font partie du curriculum normal d'une institution éducationnelle reconnue et servant à l'obtention d'un certificat ou d'un baccalauréat en relations industrielles.

Sincèrement Vôtre,

CHRYSLER CANADA LTEE,

par: W.R. Loebach

Accepté et approuvé: Le Syndicat International Des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA),
Pierre Lepage,
Représentant International.

" L e t t r e N o . 4 "

LUNETTES DE SECURITE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

La compagnie procurera des lunettes de sécurité avec verres correcteurs aux employés qui ont des droits d'ancienneté et qui travaillent à une occupation ou dans un lieu où la compagnie exige la protection des yeux, pourvu que l'employé lui fournisse une ordonnance émise par son propre médecin ou son propre optométriste. La compagnie remplacera ces lunettes si elles sont endommagées au cours d'un incident relié à l'emploi ou si l'employé présente une ordonnance nouvelle et différente émise par son médecin ou son optométriste. La compagnie établira les normes de fabrication et les caractéristiques de la monture et des lentilles et choisira le manufacturier qui les fabriquera.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

W.R. Loebach

" L e t t r e N o . 5 "

LES DELEGUES SYNDICAUX

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Nous voulons clarifier ici le fait qu'au sens de l'article 5 de la convention collective le "comité des délégués syndicaux composé de trois membres, dont l'un doit être président dudit comité" représente les employés de chacune des équipes et leur nomination doit tenir compte de ce fait. Il est convenu que le président du comité syndical sera affecté à l'équipe de jour.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 6 "

LE CONGE ANNUEL

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Nous confirmons l'intention de la compagnie de continuer d'établir l'horaire des congés annuels selon la coutume suivie jusqu'à présent. Avant de changer quoi que ce soit à cette manière de procéder, la compagnie discutera la question avec le syndicat.

Il a été convenu entre les parties que les choix de vacances annuelles seront affichés au plus tard le 15 février de chaque année et que les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence quant au choix.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

Accepté et approuvé par : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique (TUA),
Pierre Lepage,
Représentant International.

" L e t t r e N o . 7 "

LE TEMPS DES FETES DE NOEL

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Nous tenons par la présente, à confirmer qu'en ce qui a trait à l'application des règles d'admissibilité relatives aux congés du temps des fêtes de Noël , la compagnie s'engage à adopter la politique suivante dans l'application des dispositions des articles 41, 42 et 43 de la convention de 1985 régissant les employés de l'entrepôt de pièces de Montréal.

1. Un employé ayant des droits d'ancienneté, qui réclame et obtient l'autorisation de s'absenter pour prendre des vacances pendant un temps qui comprend le dernier jour ouvrable prévu à son horaire avant le temps des fêtes de Noël et qui, de plus, réclame et obtient un congé sans solde qui comprend le premier jour ouvrable prévu à son horaire après le temps des fêtes de Noël a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période des fêtes de Noël.

2. Un employé ayant des droits d'ancienneté qui obtient de son contremaître l'autorisation de s'absenter du travail le dernier jour ouvrable prévu à son horaire avant ou le premier jour ouvrable prévu à son horaire après la période de congés du temps des fêtes de Noël, ou l'un ou l'autre, a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période des fêtes de Noël.

(voir page 41.)

3. Un employé ayant des droits d'ancienneté qui est en congé de maladie et qui détient de son médecin l'autorisation de reprendre le travail pendant le temps des fêtes de Noël a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période depuis le jour , et subséquemment , où il informe la compagnie de sa disponibilité, à la condition que dès son retour au travail , il présente un certificat médical attestant sa capacité de reprendre le travail à compter de ce jour.

4. Un employé ayant des droits d'ancienneté qui obtient, pour affaires personnelles, un congé sans solde se terminant pendant le temps des fêtes de Noël a droit, s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, à l'indemnité prévue pour les jours fériés chômés et payés de cette période , à compter de la plus avancée des deux dates suivantes, soit : 1) le ou après le jour de l'expiration de ce congé, ou 2) le ou après le jour où il informe la compagnie qu'il est à sa disposition pour reprendre le travail.

5. Un employé ayant de l'ancienneté qui s'absente du travail sans excuse le dernier jour ouvrable prévu à son horaire avant le ou le premier jour ouvrable prévu à son horaire après les congés du temps des fêtes de Noël n'a pas droit à l'indemnité prévue pour deux (2) jours fériés chômés et payés de cette période; s'il remplit les autres conditions d'admissibilité, il a droit à l'indemnité prévue pour les autres jours fériés chômés et payés de la période des fêtes de Noël.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

W.R. Loebach

Accepté et approuvé par : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de L'Aérospatiale et de L'Outillage agricole d'Amérique (TUA),
Pierre Lepage,
Représentant International.

" L e t t r e N o . 8 "

EMPLOYES MIS A PIED - PAIE DES CONGES DES FETES

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Cher Monsieur,

Nonobstant les dispositions du paragraphe "41" de la convention de 1985 pour l'entrepôt de pièces de Montréal, un employé ayant acquis de l'ancienneté qui subit une mise à pied temporaire au cours de la quatrième semaine précédant une semaine au cours de laquelle survient un ou plusieurs des congés de la période des fêtes et qui a travaillé pendant son dernier jour de travail prévu à l'horaire avant telle mise à pied recevra, s'il y est d'autre part admissible, une paie pour les congés survenant pendant telle période des fêtes. Un employé ayant acquis de l'ancienneté qui est mis à pied au cours de la cinquième, sixième ou septième semaine de travail précédant une semaine au cours de laquelle survient un ou plusieurs congés de la période des fêtes et qui a travaillé pendant son dernier jour de travail prévu à l'horaire avant telle mise à pied, recevra, s'il y est d'autre part admissible, une paie pour la moitié des congés survenant pendant telle période des fêtes. Un employé temporairement mis à pied recevra cette paie de congés après son retour au travail.
Un employé en mise à pied de durée indéfinie recevra la paie de tels congés le deuxième jour de paie suivant la période des fêtes.

Sincèrement vôtre,

CHRYSLER CANADA LTEE,

par: W.R. Loebach

Accepté et approuvé par : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA),
Pierre Lepage,
Représentant International.

" L e t t r e N o . 9 "

L'HORAIRE DES POSTES DE TRAVAIL ET LES PRIMES AUX EQUIPES

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

L'article 47, " L'Horaire des postes de travail et les primes aux équipes " stipule:

"a) Le premier poste est tout poste qui commence régulièrement à 4 heures ou après, mais avant 11 heures. Le deuxième poste est tout poste qui commence régulièrement à 11 heures ou après, mais avant 19 heures. Le troisième poste est tout poste qui commence régulièrement à 19 heures ou après , mais avant 4 heures. "

"b) Les employés affectés au deuxième ou au troisième poste doivent recevoir en plus de leur taux de salaire régulier pour les heures de travail exécutées pendant ces postes une prime de cinq pour cent (5%) , et de dix pour cent (10%) respectivement. "

Les employés horaires qui , se conformant à une demande de la compagnie, travaillent pendant un poste qui n'est pas celui auquel ils sont normalement affectés ont droit à la prime prévue à l'article "47" .

Voici un exemple: Un employé est normalement affecté au poste de 7 heures à 15 heures. Le vendredi, on lui demande de travailler et il travaille pendant le poste de 15 heures 30 à 24 heures. Pour le travail exécuté ce vendredi, il a droit à la prime prévue pour l'équipe du deuxième poste.

(voir page 44.)

Les employés affectés à la première équipe qui, conformément à une demande de la compagnie, font des heures de travail supplémentaires avant l'heure à laquelle commence normalement leur poste de travail ont droit à la prime prévue pour l'équipe dont ils font partie pendant ces heures de travail additionnelles et ce pour toutes les heures de travail exécutées au cours de cette journée.

Exemple: Un employé affecté au premier poste travaille normalement de 7 heures à 15 heures 30. Le vendredi, on lui demande de travailler et il travaille de 3 heures à 15 heures 30. Il a droit à la prime prévue pour la troisième équipe pendant toutes les heures de travail exécutées ce vendredi.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

Accepté et approuvé par : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA),
Pierre Lepage,
Représentant International.

" L e t t r e N o . 10 "

AJUSTEMENT SPECIAL DE SALAIRE - PREPOSE A L'INVENTAIRE ENTREPOT DE PIECES

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Cher Monsieur,

La compagnie convient de maintenir l'ajustement spécial de salaire des employés classifiés comme préposés à l'inventaire - Entrepôt de pièces numéro 3557 tant et aussi longtemps que les tâches auxquelles sont affectés les employés de cette classification demeureront substantiellement les mêmes.

Sincèrement vôtre,

CHRYSLER CANADA LTEE,

par: W.R. Loebach

Accepté et approuvé par : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA),

Pierre Lepage,

Représentant International.

" L e t t r e N o . 11 "

AVIS DE SURTEMPS

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Il est de la politique de la corporation lorsque du surtemps est à l'horaire à l'avance pour le samedi ou le dimanche, de tenter: 1) de donner l'avis le jeudi pour le surtemps à l'horaire le samedi et, 2) de donner l'avis le vendredi pour le surtemps à l'horaire le dimanche. Lorsque le besoin pour du surtemps n'est pas anticipé ou connu à l'avance et n'est donc pas à l'horaire, avis sera donné aussi longtemps à l'avance que chaque cas le permettra.

Le défaut de donner un tel avis ne retire pas à l'employé son obligation de travailler le surtemps.

Bien à vous,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 12 "

VETEMENTS PROTECTEURS

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International
Des Travailleurs Unis de
l'Automobile, de L'Aérospa-
tiale et de l'Outillage Agri-
cole d'Amérique (TUA)

7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou, PQ H1K 4E4

Attention: Pierre Lepage
Représentant International

Le Syndicat International
Des Travailleurs Unis de
l'Automobile, de L'Aérospa-
tiale et de l'Outillage Agri-
cole d'Amérique (TUA) ,
Section Locale 1900
3,000 Route Transcanadienne
Pte-Claire, PQ
H9R 1B1

Attention: Richard Levac
Président Unité Chrysler

Messieurs,

Au cours des présentes négociations entre Chrysler Canada Ltée et les TUA, nous vous avons informé que la politique de la corporation était de fournir des vêtements protecteurs en se basant sur le besoin de tels vêtements à un travail précis.

Lorsqu'on détermine le besoin pour des vêtements protecteurs, l'on doit considérer des facteurs tels la sécurité, les exigences d'un travail et les recommandations de la supervision du département.

La direction a informé le syndicat qu'il serait contraire aux politiques de la corporation que des superviseurs retirent sans discernement et par caprice des vêtements protecteurs qui ont déjà été offerts en vertu des principes détaillés ci-haut. La politique de la corporation stipule que des vêtements protecteurs ne peuvent être retirés qu'avec la cessation d'une opération pour laquelle ils avaient été offerts ou lorsque les conditions pour lesquelles les vêtements protecteurs avaient été offerts n'ont plus lieu ou que l'émission ou la rétention n'est plus compatible à l'énoncé de la politique de base indiquée ci-haut.

(voir page 48.)

Les plaintes relatives à l'application de ce qui précède doivent être portées à l'attention du superviseur , et lorsque non résolues , à l'attention du directeur des opérations.

Bien à vous,

CHRYSLER CANADA LTEE

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 13 "

CARTE DE DOSSIER DE L'EMPLOYE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Sur demande au superviseur, un employé ou son représentant syndical se verra accorder une possibilité raisonnable de réviser la carte du dossier de l'employé.

Bien à vous,

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 14 "

POLITIQUE DE MISE A PIED - MISE A PIED DE DUREE CONNUE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Lors d'une mise à pied qui résulte de la réduction des effectifs pour une période de temps connue et pour tout motif non prévu aux articles 31 et 32, les employés de chaque équipe, de chaque classification et de chaque département ou groupes de départements effectuant sensiblement les mêmes tâches tel que l'on peut en convenir localement, seront mis à pied comme suit :

a) Les stagiaires seront mis à pied.

b) Les employés comptant moins d'une année d'ancienneté seront mis à pied selon leur ancienneté.

c) Les employés comptant plus d'une année d'ancienneté seront mis à pied en ordre inverse (descendant) de leur ancienneté, les plus anciens étant mis à pied les premiers. Ces employés seront informés de la durée prévue de la mise à pied et de la date de leur retour au travail. Ces employés pourront cependant choisir de demeurer au travail et , s'ils sont en mesure d'effectuer le travail, ils pourront le faire dans l'ordre d'ancienneté jusqu'au nombre d'employés requis.

d) Si la durée prévue de la mise à pied est par la suite prolongée à une date ultérieure mais connue, les employés mis à pied en vertu de l'article "c" ci-haut auront l'occasion de reprendre le travail à la date initialement prévue ou de demeurer en mise à pied pour la durée de la prolongation. L'employé qui choisit le retour au travail à la date initialement prévue déplace l'employé cadet sur l'équipe dans la classification du département.

(voir page 51.)

e) i) s'il s'avère nécessaire de rappeler des employés mis à pied en vertu de l'article "c" ci-haut avant la date initialement prévue, le rappel aura lieu par ordre ascendant d'ancienneté, l'employé cadet de chaque équipe dans chaque classification dans chaque département étant rappelé en premier.

ii) si après la mise à pied temporaire d'employés en vertu de l'article "c" ci-haut, il est déterminé que la mise à pied dans un département ou un groupe de départements sera prolongée pour une durée inconnue de temps, l'effectif du département ou du groupe de départements comptant des employés en mise à pied sera réajusté dans les dix jours ouvrables (10) selon les modalités de l'article " 32 " , Mise à pied de durée indéfinie.

Bien à vous,

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 15 "

AVIS DE SANCTION DISCIPLINAIRE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Au cours des présentes négociations les parties ont eu des discussions en ce qui a trait à la durée de temps au cours de laquelle des sanctions disciplinaires pouvaient être annoncées aux employés.

La compagnie assure le syndicat qu'elle s'efforcera dans des circonstances normales d'annoncer des sanctions disciplinaires contre les employés en dedans de dix journées (10) normales de travail à la suite de l'incident ou de la conduite qui est à la source de la sanction disciplinaire. Sans limiter les intérêts de l'énoncé précédent, la compagnie ne sera pas tenue à un tel avis dans des cas de vol ou toute autre circonstance de mauvaise conduite dont la nature écarte la possibilité d'invoquer des sanctions au cours de cette période.

Le défaut d'annoncer des sanctions à l'intérieur de la période de dix (10) jour - nées normales de travail ne portera aucun préjudice à la compagnie sous aucune forme en référence avec la procédure de grief et d'arbitrage.

Bien à vous,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 16 "

PERTE D'ANCIENNETE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

La présente clarifiera le fait que la compagnie informera par écrit le président du comité local dans le cas où un employé subirait une perte d'ancienneté selon les termes de l'article "25 C" et "25D" de la convention collective.

Votre tout dévoué,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 17 "

L'AFFICHAGE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Au cours des présentes négociations, les parties ont convenu d'afficher les postes de commis une fois par année contractuelle pour la durée de cette entente collective. Ces deux (2) affichages seront faits dans le but d'accorder aux employés ayant de l'ancienneté, l'occasion de postuler un emploi.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 18 "

INDEMNITE POUR DEUIL

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Advenant l'enterrement de la dépouille mortelle d'un membre de la famille immédiate d'un employé hors du continent nord-américain, pour l'unique raison que le corps a été complètement consommé par la cause du décès ou qu'il a été donné pour la recherche à un centre hospitalier ou médical nord-américain, l'employé sera dispensé de l'obligation d'assister aux funérailles.

Advenant qu'un congé sans solde ait été accordé à un employé à cause de maladie d'un membre de sa famille et advenant le décès dudit membre durant les sept (7) premiers jours ouvrables du congé, l'employé sera dispensé de l'obligation d'être au travail.

Afin de définir si un employé en mise à pied temporaire a droit à l'indemnité pour deuil à l'occasion du décès d'un membre de sa famille immédiate, la période de trois(3) jours de deuil comptera à partir du jour suivant le décès au lieu de compter à partir du jour même du décès, selon les stipulations de la convention actuelle.

La famille immédiate d'un employé comprend les membres énumérés à l'article "56" de la convention de travail conclue en date d'aujourd'hui avec l'entrepôt de pièces de Montréal.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

C L E

T:	Au travail toute la journée;	TP:	Au travail une partie de la journée;
TP3:	Au travail 3 heures seulement;	TP4:	Au travail 4 heures seulement;
NT:	Journée non travaillée;	C:	Congé férié;
D:	Journée du décès;	F:	Journée des funérailles;
I:	Indemnité de deuil payée;	NI:	Journée non indemnisée;
I4:	Indemnisé 4 heures;	I3:	Indemnisé 3 heures.

INTERPRETATION

1. Indemnisé pour 3 journées suivant immédiatement le décès;
2. Congé férié exclut du règlement des trois jours après le décès;
3. Le règlement des deux (2) jours après les funérailles ne limite pas le règlement des trois (3) jours après le décès;
4. Les samedis et dimanches sont exclus du règlement des 3 jours après le décès;
5. Les samedis, dimanches et congés fériés sont tous exclus du règlement des 3 jours après le décès;
6. Ne sera pas indemnisé pour le jour des funérailles ayant déjà été indemnisé pour 3 jours;
7. Funérailles retardées - Travaille jusqu'au vendredi et est indemnisé pour 2 journées civiles après les funérailles;
8. Au travail le jour des funérailles interrompt l'indemnité de deuil même si les funérailles ont lieu le samedi;
9. Le plus avantageux des deux règlements - 3 jours après le décès - 2 journées civiles après les funérailles - indemnité de deux (2) jours seulement - jours de fin de semaine non indemnisés ;
10. Indemnisé pour le temps non travaillé durant 3 jours et non pour un total de 24 heures de travail;
11. Sera indemnisé pour la journée partielle qui offre le plus d'indemnité, y compris le jour du décès si l'employé s'est absenté;
12. Les trois premiers jours admissibles seront indemnisés même si l'absence dépasse 3 jours;
13. Employé actif; Décès de membres de la famille immédiate le lundi et le mercredi. Le règlement des 3 jours suivant immédiatement le décès s'applique dans le cas des deux décès.

INTERPRETATION DE L'INDEMNITE DE DEUIL DANS LA FAMILLE

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN
1.	D	NT I	NT I	NT I								
2.	T D	NT I	NT C	NT I	NT I							
3.	T D	NT F	NT C	NT I	NT I							
4.				T D	NT I	NT F	NT	NT I	NT I			
5.	T D	NT I	NT I	NT C	NT C	NT F	NT	NT I				
6.	T D	NT I	NT I	NT I	NT F							
7.	T D	T	T	T	T F I	T I	T I					
8.					T D	T F	NT	NT NI	NT NI	NT NI		
9.		T D	NT I	T	T	NT F	NT	NT I	NT NI			
10.	TP4 D NI	NT I	NT I	TP4 I4								
11.	TP3 D I3	NT I	NT I	TP4 NI								
12.				T D	NT I	NT	NT	NT I	NT I	NT F NI	NT C NI	NT NI
13.	T D	NT I	NT D I	NT I	NT I	NT	NT	NT I				

" L e t t r e N o . 19 "

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

La présente confirmera mon avis à l'effet que Chrysler entend poursuivre le programme d'achat de véhicules neufs à l'intention des employés actifs et des retraités , pour les employés comptant au moins quatre-vingt-dix (90) jours de service continu, les employés en congés sans solde autorisés, les retraités en vertu d'un régime de retraite Chrysler - TUA , les conjoints survivants d'employés et de retraités admissibles ainsi que les dépendants d'employés et de retraités admissibles vivant à la même adresse.

En vertu du programme courant, le concessionnaire choisi par l'employé facture ce dernier au prix spécial convenu pour les employés.

En poursuivant l'admissibilité au programme d'achat à l'intention des employés actifs et des retraités, il est entendu et convenu que l'entreprise peut en tout temps, modifier, amender ou supprimer le programme et qu'elle n'est pas tenu à aucune obligation de négocier cette décision. Il est en outre convenu que la mise en place de ce programme ne constitue pas un précédent menant à des négociations futures sur le sujet.

Nous apprécions les efforts des TUA visant à encourager les employés à acheter des produits de marque Chrysler.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 20 "

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES - PRESIDENT DU COMITE SYNDICAL

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Lorsque des heures supplémentaires sont à l'horaire pour l'équipe de jour, les samedis, dimanches et jours fériés avec plus de quinze (15) employés, le président du comité syndical pourra vaquer à ses occupations jusqu'à concurrence de la moitié des heures supplémentaires travaillées.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

ENTRAINEMENT AU LEADERSHIP

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

La présente attestera que la lettre visant le programme d'entraînement au leadership des TUA pour les employés horaires membres des TUA de Chrysler Canada Ltée, adressée à M. Robert White, directeur canadien des TUA et signée par M. W.J. Fisher, directeur du personnel, Chrysler Canada Ltée, vise et s'applique aux employés horaires membres des TUA, représentés par les TUA à l'entrepôt de pièces de Montréal.

Agréez, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 22 "

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Au cours des négociations, les parties ont réaffirmé leur incessante conviction relativement à l'importance d'offrir de l'aide aux employés affectés par la dépendance sur l'alcool et les drogues ainsi que sur la recherche de méthodes qui les amèneront à reconnaître leur problème pour enfin suivre les traitements appropriés. Les parties ont donc exprimé leur désir mutuel de poursuivre les démarches vers un but commun de réaliser un programme efficace adressant les problèmes reliés à la dépendance sur l'alcool et les drogues à l'entrepôt de pièces de Montréal.

Le comité national continuera aussi à réviser périodiquement les différents programmes afin d'aider la direction locale et les comités locaux impliqués dans la résolution des problèmes d'alcool et drogues qui croient insuffisants les résultats de leur application.

Le comité local se rencontrera périodiquement et révisera son programme en conformité avec les programmes établis par le comité national.

(voir page 62.)

Les efforts mutuels nécessaires pour venir en aide aux employés affligés de ces problèmes pourront par contre rencontrer des complications à différents niveaux tels l'exploitation de plusieurs équipes, l'emplacement et le nombre d'employés de l'entrepôt, la disponibilité des installations nécessaires dans l'entrepôt pour la rencontre des employés, la disposition physique de l'entrepôt et les besoins de lieux privés.

Nous endossons mutuellement les solutions raisonnables et pratiques envers ces problèmes, là où ils existent.

Nous suivrons et aiderons les activités du programme dans le but d'en assurer le succès et l'amélioration constants, à titre de programme conjoint Chrysler - TUA.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 23 "

METHODE DE CALCUL DE L'ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

La présente atteste que des ententes ont été conclues entre Chrysler Canada Limitée et le syndicat international des TUA, relativement aux méthodes de calcul de l'indice des prix à la consommation (1969 - 100) pour les besoins de l'article "53" , l'allocation du coût de la vie, de cette entente.

Il fut conclu que les parties calculeront l'indice mensuel des prix à la consommation à compter du mois de novembre 1984, en utilisant l'indice des prix à la consommation (1971 - 100) publié par Statistique Canada pour le mois de novembre 1984, selon les étapes de calcul suivantes :

1. L'indice des prix à la consommation tel que publié par Statistique Canada sera converti d'une base de 1971 à une base de 1969 en multipliant l'indice publié mensuellement sur base 1971 par le facteur de conversion 1,06270 (100 / 94,1).

2. L'indice de base 1969 ainsi formulé sera arrondi au point d'indice 0,1 le plus près à l'aide de la méthode d'arrondissement dite d'ingénierie décrite en annexe.

(voir page 64.)

3. L'indice mensuel ainsi obtenu servira de base de calcul de la moyenne trimestrielle de l'indice en vertu de l'article "53 B" de l'entente. Le tableau de l'article " 53 C " a été réalisé en offrant des ajustements de 1¢ de l'allocation du coût de la vie, payables en séquence, pour les fluctuations de 0,3 0,2 0,3 0,2 et 0,3 de l'indice moyen, et ainsi de suite, en répétant cette séquence de cinq changements par la suite dans le tableau pour en arriver à un ajustement moyen à la longue de 1¢ pour chaque fluctuation de 0,26 de l'indice moyen.

4. Les ajustements à l'allocation du coût de la vie seront effectués en vertu des modalités précises de l'entente et selon les fluctuations de l'index des prix à la consommation par l'application de la méthode ci-détaillée.

Lors de la mise en place des modalités de l'article "53" de l'entente, l'entreprise fera parvenir une lettre d'avis au syndicat indiquant l'indice approprié des prix à la consommation pour chacun des trois mois de calculs selon les exigences de la lettre d'entente. Cette lettre sera préparée et transmise au syndicat dès la parution de l'indice approprié des prix à la consommation du troisième mois utilisé pour chaque période d'ajustement conformément à l'article "53 B" de l'entente.

Si le syndicat prétend que les calculs effectués par l'entreprise n'ont pas été effectués selon les modalités de cette lettre d'entente pour quelque période que ce soit, il pourra porter le cas au comité d'appel.

CHRYSLER CANADA LTEE,

W.J. Fisher

Accepté et autorisé par : Le Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA),

Pierre Lepage,

Représentant International.

" L e t t r e N o . 24 "

METHODE D'ARRONDISSEMENT D'INGENIERIE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Les règles d'arrondissement suivantes seront utilisées pour déterminer l'indice des prix à la consommation:

1. Si le plus à gauche des caractères rejetés est inférieur à 5, le caractère précédent n'est pas affecté. A titre d'exemple, pour arrondir à quatre caractères, le chiffre 130,646 devient 130,6.

2. Si le plus à gauche des caractères rejetés est supérieur à 5, ou est le 5 suivi de caractères qui ne sont pas tous des zéros, le caractère précédent est augmenté de un. A titre d'exemple, pour arrondir à quatre caractères, 130,557 devient 130,6.

3. Si le plus à gauche des caractères rejetés est le 5, suivi de zéros, le caractère précédent est augmenté de un s'il s'agit d'un chiffre impair, et demeure le même s'il s'agit d'un chiffre pair. Le nombre est ainsi arrondi de façon que le dernier caractère retenu soit un chiffre pair. A titre d'exemple, pour arrondir à quatre caractères, 130,5500 devient 130,6 et 130,6500 devient 130,6.

OCCUPATION ET TARIF DES SALAIRES

ENTREPOT DE PIECES DE MONTREAL

Occupation	Numéro de catégorie	Taux en vigueur
Magasinier -- Entrepôt de pièces	3557	9,59$
Préposé à l'entretien	4960	10,08$
Commis préposé aux pièces Entrepôt de pièces	622	9,62$
Préposé à l'entretien -- A --	4961	11,52$

CONVENTION RELATIVE A LA PARITE DES SALAIRES

Conclue ce 20è jour de mars 1985

Entre: CHRYSLER CANADA LTEE, ci-après appelé "la compagnie",

Et: Le Syndicat International Des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), section locale 1900, ci-après appelé "le syndicat" .

La Compagnie et le syndicat concluent l'entente suivante :

1. Par une entente conclue le 10 novembre 1967, ainsi qu'amendée le 20 janvier 1971, le 16 septembre 1973, le 18 novembre 1976 et le 25 octobre 1979, entre CHRYSLER Corporation et les TUA et par une entente conclue le 11 décembre 1982 entre CHRYSLER Canada Ltée et les TUA, la compagnie et le syndicat, admettent que la parité des salaires chez les employés de l'industrie de l'automobile du Canada et chez les employés de la même industrie aux Etats-Unis est un objectif légitime et réalisable uniquement s'il se produit un accroissement de la productivité et du rendement au Canada par suite de l'accord canado-américain de 1965 conclu sur le commerce des voitures automobiles (officiellement connu sous le nom de "L'Accord concernant les produits automobiles entre le gouvernement du Canada et le gouvernement des Etats-Unis d'Amérique" , ci-après appelé "L'accord commercial") permettant aux manufacturiers de l'industrie automobile d'intégrer et de rationaliser leurs exploitations des deux côtés de la frontière, et par voie de conséquence, de réaliser des épargnes et les hausses de rendement qui résultent de la fabrication en grande série pour le marché commun aux deux pays.

2. L'application du principe de la parité des salaires pour les employés engagés dans la fabrication de voitures automobiles au Canada et aux Etats-Unis dépend du maintien de l'accord commercial ou de la conclusion d'accords comparables entre le Canada et les Etats-Unis et de l'expansion continue du marché canadien de l'automobile. On ne peut réaliser tous les avantages de l'accord commercial qu'après un certain nombre d'années.

(voir page 68.)

3. Le principe de la parité des salaires est appliqué, en conformité des dispositions de la convention collective conclue entre les parties et signée aujourd'hui, aux occupations qui, dans les établissements de la compagnie, sont rattachées à la distribution de pièces et de produits qui ne sont pas couverts par l'accord commercial. L'application du principe de la parité des salaires dans ce cas précis est rendue possible par l'entente concordante conclue entre les parties selon laquelle le coût des majorations permettant d'atteindre la parité prévue au paragraphe 3 de la présente entente doit être compensé en reportant à plus tard les dates d'entrée en vigueur de certains redressements de salaires et en sacrifiant d'autres améliorations pécuniaires.

4. Les taux de salaire comprenant la prime du coût de la vie, dans les établissements de la compagnie, sont et seront fixés en devise canadienne et les taux de salaire comprenant la prime du coût de la vie dans les établissements de Chrysler Corporation aux Etats-Unis sont et seront fixés en devise américaine. Il y aura présomption irréfutable que lesdites devises sont au pair, chaque unité de devise étant égale à l'unité correspondante de l'autre devise, indépendamment de toute variation du taux de change qui peut se produire de temps à autre.

5. Le principe de la parité des salaires sera mis de côté si :

   a) l'un des gouvernements concernés met fin à l'accord sur le commerce conformément à l'Article VII dudit accord, ou s'il y a abrogation de la loi américaine de 1965 relative au commerce des produits automobiles (75 Stat. 1016), ou si ledit accord prend fin de quelque autre manière , ou ,

   b) s'il y a révocation ou amendement substantiel de l'accord sur le commerce ou du décret sur les Tarifs des véhicules automobiles émis le 18 janvier 1965 par le ministère du Revenu national, des Douanes et Accises susceptible d'exercer une influence défavorable sur les conditions dans lesquelles Chrysler Corporation peut importer aux Etats-Unis et Chrysler Canada Ltée peut importer au Canada des véhicules automobiles et des pièces neuves , ou ,

(voir page 69)

c) s'il survient quelque modification substantielle :

1. aux conditions dans lesquelles Chrysler Corporation et Chrysler Canada Ltée peuvent présentement importer ou exporter des véhicules ou des pièces d'équipement neuves tel que susdit , ou ,

2. aux obligations courantes de Chrysler Canada Ltée relativement à l'importation ou à l'exportation de tels véhicules et pièces.

6. Le syndicat ne demandera , ne sanctionnera ni n'approuvera aucune revendication et le bureau international du syndicat international des TUA , directement ou autrement, et le président international n'autoriseront aucune grève à l'appui d'une revendication apportée pour une augmentation des salaires horaires de base excédant ceux qui ont été convenus par la compagnie et les TUA dans la convention signée en date d'aujourd'hui.

7. Le syndicat consent à présenter cette convention à ses membres afin qu'ils puissent la ratifier le ou avant le 20 mars 1985. Le syndicat consent de plus à en recommander la ratification à ses membres.

8. Cette convention doit entrer en vigueur sur réception par Chrysler Canada Ltée d'un avis écrit de ratification de la présente entente donné par le directeur canadien des TUA.

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

Représentant International
Pierre Lepage

Section Locale 1900 des TUA,
R. Walker
S. Chaput
R. Levac

CHRYSLER CANADA LTEE,
W.R. Loebach
R.J. Wieske
D. Brockbank
M. Luciani
C.A. Manseau

CONVENTION RELATIVE AU CHOIX DU POSTE DE TRAVAIL

La présente entente conclue le 20 mars 1985 entre Chrysler Canada Ltée, Entrepôt de pièces de Montréal (ci-après appelé "la compagnie"), et la section locale no. 1900 des TUA (ci-après appelé "le syndicat") est un supplément de la convention collective de travail conclue à Montréal , Québec, le 20è jour du mois de mars 1985.

- I -

1. Les employés ont le choix de leur poste de travail dans un ordre de priorité qui est basé sur leur ancienneté à la condition, toutefois, que l'exercice d'un tel choix ne nuise en aucun temps à l'efficacité des opérations.

2. Les employés doivent faire connaître leur choix de poste par écrit à leur superviseur et les affectations qui en découlent doivent être faites dans le plus bref délai possible.

3. Lorsque les employés sont affectés à un poste de travail de leur choix, ils doivent faire partie de l'équipe de ce poste pendant au moins six (6) mois. On peut faire exception à cette règle, soit lorsque le superviseur le juge à propos en toute équité et en toute justice, soit lorsqu'un employé est durement éprouvé.

4. Lorsqu'un employé est affecté à un poste de travail qui n'est pas son propre choix, son contremaître doit l'informer de la durée approximative de son affectation. Cette affectation doit être d'une durée minimale sous réserve des conditions qui pourront se présenter après l'affectation.

5. Il est entendu que lors de l'embauche de nouveaux employés, ceux qui sont affectés au poste du jour doivent être réaffectés à un autre poste dans le plus bref délai possible et à tout événement au plus tard un (1) mois après la date de leur embauchage.

   Lors de la réaffectation de ces nouveaux employés, rien ne doit entraver la flexibilité et l'efficacité des opérations pendant tous les postes de travail et les réaffectations se feront selon les besoins de main-d'oeuvre pour chacun des postes.

(voir page 71.)

- I I -

La présente entente a préséance sur toute entente relative au choix du poste de travail conclue antérieurement entre les parties aux présentes et fait partie intégrante de la convention collective de travail conclue le 20è jour de mars 1985. Cette entente peut être amendée ou modifiée avant la date de son expiration à la suite d'un accord entre les parties. Sauf si elle est ainsi modifiée ou amendée, la présente entente reste en vigueur jusqu'à la date d'expiration.

Section Locale 1900, TUA,
R. Walker
S. Chaput
R. Levac

CHRYSLER CANADA LTEE,
Entrepôt de pièces de
Montréal.
R.J. Wieske
D. Brockbank
M. Luciani
C.A. Manseau

Pierre Lepage
Représentant International TUA.

" L e t t r e N o . 25 "

NON PUBLIEE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Dans le cas d'un accident industriel, la compagnie avancera , jusqu'à concurrence de trois semaines, le montant de l'indemnité que l'employé doit recevoir de la Commission pour autant que l'employé ait signé la formule de transfert d'indemnité ou autre formule garantissant la compagnie du remboursement par l'employé des avances faites.

CHRYSLER CANADA LTEE,

W.J. Fisher

"Lettre No. 26"

NON PUBLIEE

Le 20 mars 1985

M. Bernard Vincent
Matricule 80265

Monsieur,

La présente confirme que votre dossier chez Chrysler Canada Ltée ne contient aucune allusion à des infractions aux lois.

Agréez, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

M. Luciani
Le Directeur du service de l'exploitation

NON PUBLIEE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Les parties ont convenu que les employés de la classification 0622, commis - entrepôt de pièces, seront désormais placés sous la classification 3557 - magasinier - entrepôt de pièces, pour les besoins de répartition des heures supplémentaires en vertu de l'article "58" de la convention collective.

Cette entente permettra aux employés de la classification 0622, commis - entrepôt de pièces , de se voir offrir des heures supplémentaires sous la classification 3557, Magasinier - entrepôt de pièces.

Agréez, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

" L e t t r e N o . 28 "

NON PUBLIEE

Le 20 mars 1985

Le Syndicat International des
Travailleurs Unis de l'Automobile,
de l'Aérospatiale et de l'Outillage
Agricole d'Amérique (TUA)
7811 Boul. Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Anjou PQ H1K 4E4

Attention: M. Pierre Lepage,
Représentant International

Monsieur,

Nonobstant l'article 34, "Déplacement d'une partie des opérations" , de la convention collective signée en ce jour, les parties conviennent que les employés préalablement transférés à l'entrepôt de pièces de Mississauga pourront, s'ils le désirent, être sujets à rappel lors d'ouverture de postes temporaires à l'entrepôt de pièces de Montréal, s'ils sont autrement admissibles en 1985.

Les parties conviennent en outre que dans le cas ou un employé accepte un rappel de durée temporaire à l'entrepôt de pièces de Montréal et qu'il est par la suite à nouveau mis à pied, il ne sera pas admissible à des occasions de travail dans tout autre entrepôt en vertu du présent article de la convention collective, à moins que cette nouvelle mise à pied fasse suite à un déplacement subséquent d'une partie des opérations.

Agréez, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

CHRYSLER CANADA LTEE,

R.J. Wieske

14297-01

ENTENTE DE PROLONGATION

Il est par les présentes stipulé et convenu par et entre Chrysler Canada ltée et le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique, section locale 1900, que la Convention Collective de travail signée le 20 mars 1985 ainsi que toutes les ententes supplémentaires et tous les amendements s'y rattachant, entre les parties en question sont par les présentes prolongés.

L'entente prolongée, les tarifs de paie, les salaires ainsi que tous les autres termes et conditions d'emploi, à compter de la date de la présente, continuent de demeurer en force et en vigueur jusqu'à 23 h 59 de la troisième journée civile suivant toute journée où l'une ou l'autre des parties ci-mentionnées, reçoit avis de l'autre partie, selon les termes de l'article (68) de la Convention Collective de travail datée du 20 mars 1985, de son intention d'annuler et de terminer cette entente de prolongation. De plus, les parties aux présentes acquièrent leurs droits en vertu de l'article 58 du Code du travail lorsque l'une ou l'autre des parties ont avisé l'autre partie de leur intention de mettre fin à cette entente.

Datée du 2 mai 1986

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET
DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE, TUA

CHRYSLER CANADA LTÉE

23 AVR - 7 1986

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

DÉPÔT 5177-1

Dépôt N° :

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres					Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-14297-01
Date	Signature: 86-03-02	Réception: 86-04-07	**Durée**	Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
[X] Déposant **synd. Intern. des Trav. Unis de l'automobile de l'aérospatiale et de l'OUtillage Agricole d'Amérique (TUA) Local 1900** **Att: Pierre Lepage** **7811 Louis Hippolyte Lafontaine ste203** **ANjou, Québec H1K 4E4**	[ ] Déposant **Chrysler Canada Ltéé** **(Parts Division)** **3000 Route Transcanadienne** **Pointe Claire, Québec** **H9R 1B1**
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 3250(5) Affiliation: 07

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

Remarques

ENTENTE de prolongation de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/ms** Date: **86-04-25**

Pour renseignements [ ] 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 [X] 255 est, rue Cremazie, Montreal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE