NOM

No. 05724-0

3230

C.A.E. 3230 NO.CONV. 57240
AFFIL. 7 NB.EMPL. 59
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 6514 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M05003001

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

ancienne con.

DÉPÔT

05724-0

Dépôt N°: 8 1 0 2 2 2 3

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-5003-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	80-02-08	80-10-08		80-02-10	83-01-11	75

Association	Employeur
[X] Déposant Le Synd. Int. des trav. unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des Inst. aratoires d'Amérique (TUA) section locale 698. Att: M. Jacques Fortin. 7811 L.H. Lafontaine, suite 203 Ville d'Anjou, P.Q. H1K 4E4	[ ] Déposant Ford du Canada Limitée. 7800 Route Trans-Canadienne Pointe-Claire, P. Qué. H9R 1C6

Unité de négociation

"All hourly rated employees of the Ford Motor Co. of Canada Ltd. in its Mtl. Parts Depot, except foremen and persons who above the rank of foremen, office staff and plant protection officers and the persons automatically excluded by section 2."

Région	Activité	Affiliation
06-06	3230 (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

Article 30 déposé.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Tremblay Date: 81-02-13

Eld

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

003(080)

COPIE 4

CONVENTION DE 1980

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE

ET

L'UNITE LOCALE 698

DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE

DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE

ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)

'80 OCT -8 9 55
PAR MESSAGER
'80 FEV 15 15 20
PAR MESSAGER

En date du 8 février, 1980, à Montréal (Québec), FORD DU CANADA LIMITEE, appelée ci-après la compagnie, et L'UNITE LOCALE 698 DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, TUA, appelée ci-après le syndicat, conviennent par les présentes de ce qui suit:

1. Nouvelle convention collective

Une nouvelle convention collective est adoptée, laquelle sera identique à la convention collective établie en date du 19 décembre 1976, sauf qu'elle sera revisée selon les indications données aux pages initialées par les parties et jointes aux présentes pour en constituer la Première partie.

2. Entente relative au Régime de retraite

Une nouvelle entente relative au Régime de retraite est formulée dans les pages initialées par les parties et jointes aux présentes pour en constituer la Deuxième partie, ladite entente étant exécutoire en conformité et sous la réserve des dispositions prévues aux pages annexées.

3. Entente relative au Plan de bénéfices supplémentaires de chômage, au Plan de paiement de séparation et au Régime automatique de la semaine abrégée

Une nouvelle entente relative au Plan de bénéfices supplémentaires de chômage, au Plan de paiement de séparation et au Régime automatique de la semaine abrégée est formulée dans les pages initialées par les parties et jointes aux présentes pour en constituer la Troisième partie, ladite entente étant exécutoire en conformité et sous la réserve des dispositions prévues aux pages annexées.

4. Mémoire d'entente relatif à la parité des salaires

Un nouveau mémoire d'entente relatif à la parité des salaires est formulé dans les pages initialées par les parties et jointes aux présentes pour en constituer la Quatrième partie, ledit mémoire d'entente étant exécutoire en conformité et sous la réserve des dispositions prévues aux pages annexées.

5. Lettres et autres déclarations

Certaines lettres et autres déclarations échangées entre la compagnie et le syndicat se retrouvent aux pages initialées par

les parties et jointes aux présentes pour en constituer la Cinquième partie. Il est convenu et entendu que lesdites lettres et autres déclarations ne font pas partie de la convention collective. Elles seront datées et prendront effet selon les dispositions du paragraphe 6 des présentes.

6. Dates d'entrée en vigueur et ratification

La nouvelle convention collective et les ententes connexes entreront en vigueur à la date coïncidant avec le début de la première période de paie commençant à la date ou après la date à laquelle la compagnie recevra du syndicat un avis écrit, le ou avant le 10 février 1980, à l'effet que les instruments de ratification appropriés, requis par le syndicat, ont été déposés, et elles seront signées et datées à ladite date d'entrée en vigueur, demeurant pleinement exécutoires et applicables par la suite, conformément à leurs dispositions respectives. L'expression "date d'entrée en vigueur" utilisée dans la nouvelle convention collective et dans toute autre entente, lettre ou autre déclaration supplémentaire afférente ou connexe désigne ladite date d'entrée en vigueur.

7. Signatures des deux parties

Les signatures et les noms apposés ci-dessous s'appliqueront à chacune des ententes mentionnées aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 des présentes, de la même manière et selon la même valeur que si elles avaient été réellement signées.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont dûment signé la présente convention à la date indiquée plus haut.

FORD DU CANADA LIMITEE

Par

UNITE LOCALE 698 DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)

Par

PREMIERE PARTIE

DE

LA CONVENTION DE 1980

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE

ET

L'UNITE LOCALE 698

DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,

DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE

ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, TUA

EN DATE DU 8 Février 1980

CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 6.01

6.01 Poursuivant la politique établie et maintenue depuis le début de leurs négociations collectives, la compagnie et le syndicat reconnaissent que les dispositions de la présente convention s'appliquent sans distinction à tous les salariés et qu'en exécutant leurs obligations respectives en vertu de la présente convention les parties ne font envers les salariés aucune discrimination fondée sur la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'âge, le sexe, l'ascendance ou le lieu d'origine.

Langage proposé

Article 6.01

6.01 Poursuivant la politique établie et maintenue depuis le début de leurs négociations collectives, la compagnie et le syndicat reconnaissent que les dispositions de la présente convention s'appliquent sans distinction à tous les salariés et qu'en exécutant leurs obligations respectives en vertu de la présente convention les parties ne font envers les salariés aucune discrimination fondée sur la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'âge, le sexe, l'ascendance ou le lieu d'origine, ou les handicaps physiques.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 14.09	Article 14.09
14.09 (a) Advenant qu'un salarié souffre d'une incapacité à la suite de maladie ou d'accident, l'exception suivante est apportée aux dispositions de cette convention en faveur de tel salarié. Les conseillers médicaux de la compagnie déterminent les capacités physiques du salarié et ce dernier est ensuite appelé à effectuer un travail dont il peut s'acquitter, si tel travail est disponible dans sa classification ou au centre de distribution des pièces à Montréal. On doit chercher du travail dans l'ordre indiqué et, lorsqu'on en trouve, le salarié souffrant d'incapacité est affecté à ce travail conformément à son ancienneté.	14.09 (a) Aucun changement
(b) Advenant que l'incapacité constitue une incapacité majeure, une exception additionnelle peut être apportée aux dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté en faveur d'un tel salarié, mais adve-	(b) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 14.09 (suite)	
nant une mise à pied ou rappel après une mise à pied, le salarié est soumis aux dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté qui auraient été appliquées s'il n'avait pas souffert d'incapacité. A la suite d'un rappel après une mise à pied, une exception peut de nouveau être apportée aux dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté en faveur d'un tel salarié.	(c) Nonobstant les dispositions antérieures prévues à l'article 14.09, tout salarié frappé, en cours d'emploi à la compagnie, d'une incapacité à exercer son travail régulier par suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle donnant droit à une indemnité, peut être affecté à un autre travail dont il peut s'acquitter au centre de distribution des pièces, le tout conformément à une entente entre la compagnie et le syndicat, et sans égard aux dispositions de cette convention relatives à l'ancienneté.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 14.15	Article 14.15
14.15 (a) Une entente entre la compagnie et le syndicat peut permettre de déroger aux dispositions du présent article relativement à une mise à pied temporaire de nature particulière (ceci ne s'appliquant pas toutefois aux dispositions de l'article 14.15 (b) ci-dessous).	14.15 (a) Aucun changement
14.15 (b) A la demande du syndicat, les parties concluent une entente fondée sur les principes d'un ordre d'ancienneté inverse en vertu duquel:	(b) Premier paragraphe - Aucun changement
(i) la mise à pied est prévue pour un temps déterminé et une durée limitée, et	(i) Aucun changement
(ii) tous les salariés qui comptent moins d'une année d'ancienneté ont été licencié du groupe concerné dont il est fait mention plus bas. Le syndicat s'engage à ce qu'une telle entente tienne compte de tous les aspects du rendement de travail et qu'elle ne les compromette pas, une telle entente tenant aussi compte, sans toutefois s'y limiter, aux défauts de rendement pouvant	(ii) tous les salariés qui comptent moins d'une année d'ancienneté ont été licencié du groupe concerné dont il est fait mention plus bas. Le syndicat s'engage à ce qu'une telle entente tienne compte de tous les aspects du rendement de travail et qu'elle ne les compromette

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

14.15 (b) (ii) (suite)

survenir à l'occasion de la supplantation ou du remplacement non souhaitable de salariés. Conformément à cet engagement, il est en outre convenu qu'en vertu de ce système de mise à pied fondé sur un ordre d'ancienneté inverse, les salariés seront licenciés et rappelés au travail par groupes (définis par classification), par voie de négociations entre les parties. Il est expressément convenu que les parties ne prendront pas de mesures en vue de permettre à des salariés licenciés en vertu d'un ordre d'ancienneté inverse de retourner au travail et de se faire remplacer par d'autres salariés pendant la période de mise à pied d'une durée déterminée. Un salarié licencié en vertu des principes d'un ordre d'ancienneté inverse n'est pas non plus autorisé à retourner au travail par suite de l'épuisement de ses prestations d'assurance-chômage ou des allocations supplémentaires de chômage fournies par la compagnie, ou par suite de sa mise en état d'inéligibilité à ces régimes. Les dispositions qui précèdent ne devront pas empêcher la compagnie de rappeler un quel-

Langace proposé

14.15 (b) (ii) (suite)

pas, une telle entente tenant aussi compte, sans toutefois s'y limiter, aux défauts de rendement pouvant survenir à l'occasion de la supplantation ou du remplacement non souhaitable de salariés. Conformément à cet engagement, il est en outre convenu qu'en vertu de ce système de mise à pied fondé sur un ordre d'ancienneté inverse, les salariés seront licenciés et rappelés au travail par groupes (définis par classification), par voie de négociations entre les parties. Il est expressément convenu que les parties ne prendront pas de mesures en vue de permettre à des salariés licenciés en vertu d'un ordre d'ancienneté inverse de retourner au travail et de se faire remplacer par d'autres salariés pendant la période de mise à pied d'une durée déterminée. Un salarié licencié en vertu des principes d'un ordre

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
14.15 (b) (ii) (suite)	14.15 (b) (ii) (suite)
conque salarié au travail avant l'expiration du délai de mise à pied.	d'ancienneté inverse n'est pas nos plus autorisé à retourner au travail par suite de l'épuisement de ses prestations d'assurance-chômage ou des allocations supplémentaires de chômage fournies par la compagnie, ou par suite de sa mise en état d'inéligibilité à ces régimes. Les dispositions qui précèdent ne devront pas empêcher la compagnie de rappeler un quelconque salarié au travail avant l'expiration du délai de mise à pied. Si le syndicat estime qu'un cas particulier de mise à pied ne répondant pas aux critères susmentionnés exige l'application des principes d'un ordre d'ancienneté inverse, il peut présenter une demande à cet effet au syndicat international. Le syndicat international peut à son tour porter les demandes qu'il juge valables à l'attention du personnel du bureau des relations de travail.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 16.05

16.05 Dans le cas des salariés embauchés ou réembauchés le 19 décembre 1976 ou après, les dispositions suivantes du présent article s'appliquent:

(a) Tout salarié qui a acquis de l'ancienneté en poste syndiqué et qui est promu à un poste de contremaître ou à toute autre fonction de surveillance, ne cesse pas d'accumuler de l'ancienneté. S'il est par la suite muté ou rétrogradé à un poste couvert par l'accréditation syndicale, le temps passé au poste de surveillance doit être ajouté à son ancienneté, il doit commencer à travailler à un poste dans l'ensemble similaire à celui qu'il occupait au moment de sa promotion et disposer de l'ancienneté accumulée jusque-là, à laquelle s'ajoute l'ancienneté accumulée au poste de surveillance. Pendant les mises à pied temporaires, il ne doit pas y avoir de rétrogadation temporaire du niveau de la surveillance.

Langage proposé

Article 16.05

16.05 Premier paragraphe - Aucun changement

(a) Tout salarié qui a acquis de l'ancienneté en poste syndiqué et qui est promu à un poste de contremaître ou à toute autre fonction de surveillance, ne cesse pas d'accumuler de l'ancienneté. S'il est par la suite muté ou rétrogradé à un poste couvert par l'accréditation syndicale, le temps passé au poste de surveillance, pour toute période antérieure au 24 novembre 1979, doit être ajouté à son ancienneté, il doit commencer à travailler à un poste dans l'ensemble similaire à celui qu'il occupait au moment de sa promotion et disposer de l'ancienneté accumulée jusque-là, à laquelle s'ajoute l'ancienneté accumulée au poste de surveillance, pour toute période antérieure au 24 novembre 1979.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 16.05 (a) (suite)	Article 16.05 (a) (suite)
	(i) Nonobstant ce qui précède, tout employé inscrit sur la liste d'ancienneté, et promu, le ou après le 22 octobre 1979, à un poste de contremaître ou à tout autre poste de surveillance pour y remplacer le titulaire en congé, continue d'accumuler de l'ancienneté pendant une période n'excédant pas six (6) mois.
	(ii) Pendant les mises à pied temporaires, il ne doit pas y avoir de rétrogradation temporaire du niveau de la surveillance.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 16.05 (suite)

(b) Tout salarié qui a acquis de l'ancienneté en poste syndiqué et qui est muté à un poste non couvert par l'unité d'accréditation ne cesse pas d'accumuler de l'ancienneté s'il est de nouveau muté à un poste syndiqué, il doit commencer à travailler à poste dans l'ensemble identique à celui qu'il occupait au moment de la première mutation et disposer de l'ancienneté accumulée jusque-là, plus l'ancienneté accumulée au poste exclu de l'unité d'accréditation. Aucun salarié ne peut être muté en vertu de la présente section 16.05 (b) si quelque salarié ayant droit d'être rappelé d'une mise à pied, est exclu de l'unité d'accréditation. Tout salarié embauché directement à un poste exclu de l'unité d'accréditation ne peut acquérir de droits d'ancienneté en vertu de la présente convention. Pendant les mises à pied temporaires, il ne doit pas y avoir de mutation temporaire vers un poste exclu ou inversement.

Langage proposé

Article 16.05 (suite)

(b) (i) Tout salarié qui a acquis de l'ancienneté en poste syndiqué et qui est muté à un poste non couvert par l'unité d'accréditation ne cesse pas d'accumuler de l'ancienneté s'il est de nouveau muté à un poste syndiqué, il doit commencer à travailler à un poste dans l'ensemble identique à celui qu'il occupait au moment de la première mutation et disposer de l'ancienneté accumulée jusque-là, plus l'ancienneté accumulée comme il est prévu à l'article 16.05 (b) (ii) ci-dessous au poste exclu de l'unité d'accréditation. Aucun salarié ne peut être muté en vertu de la présente section 16.05 (b) si quelque salarié ayant droit d'être rappelé d'une mise à pied, est exclu de l'unité d'accréditation. Tout salarié embauché directement à un poste exclu de l'unité d'accréditation

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Section 16.05 (suite)

Langage proposé

Section 16.05 (b) (i) (suite)

ne peut acquérir de droits d'ancienneté en vertu de la présente convention. Pendant les mises à pied temporaires, il ne doit pas y avoir de mutation temporaire vers un poste exclu ou inversement.

(ii) Tout employé inscrit sur la liste d'ancienneté, et muté à un poste exclu de l'unité d'accréditation avant le 22 octobre 1979, continue d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe ce poste. Par contre, tout employé inscrit sur la liste d'ancienneté, et muté à un poste exclu de l'unité d'accréditation le ou après le 22 octobre 1979, ne peut accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe ce poste.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 17.03

17.03 (a) Un salarié dont le nom est inscrit sur le registre des salariés actifs est admissible à une allocation de déplacement s'il est muté du centre de distribution des pièces de Montréal à un autre centre de distribution des pièces de la compagnie (ci-après appelé son nouveau centre de distribution des pièces) conformément aux dispositions de la section 17.01, à condition:

(i) que son nouveau centre de distribution des pièces soit situé à au moins ~~50 milles~~ du centre de distribution des pièces de Montréal et qu'il déménage sa résidence permanente à la suite de sa mutation; et

(ii) qu'il fasse une demande d'allocation de déplacement dans les 6 mois qui suivent son premier jour de travail à son nouveau centre de distribution des pièces.

(b) Pour les dépenses encourues le ~~19 décembre 1976~~ ou après, le montant de l'allocation de déplacement d'un salarié est l'un des montants indiqués au tableau suivant:

Langage proposé

Article 17.03

17.03 (a) Un salarié dont le nom est inscrit sur le registre des salariés actifs est admissible à une allocation de déplacement s'il est muté du centre de distribution des pièces de Montréal à un autre centre de distribution des pièces de la compagnie (ci-après appelé son nouveau centre de distribution des pièces) conformément aux dispositions de la section 17.01, à condition:

(i) que son nouveau centre de distribution des pièces soit situé à au moins 80 kilomètres du centre de distribution des pièces de Montréal et qu'il déménage sa résidence permanente à la suite de sa mutation; et

(ii) qu'il fasse une demande d'allocation de déplacement dans les 6 mois qui suivent son premier jour de travail à son nouveau centre de distribution des pièces.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

17.03

Distance en ~~milles~~ entre les centre de distribution de pièces

~~50~~	-	~~99~~
~~100~~	-	~~299~~
~~300~~	-	~~499~~
~~500~~	-	~~999~~
~~1,000~~	-	~~ou plus~~

Allocation

Salariés célibataires	Salariés mariés
$ ~~385~~	$ ~~865~~
~~430~~	~~955~~
~~465~~	~~1,000~~
~~565~~	~~1,180~~
~~650~~	~~1,355~~

Langage proposé

17.03 (suite)

(b) Pour les dépenses encourues le 1er octobre 1979 ou après, le montant de l'allocation de déplacement d'un salarié est l'un des montants indiqués au tableau suivant:

Distance en kilomètres entre les centres de distribution des pièces

80	-	159
160	-	479
480	-	799
800	-	1,599
1,600	-	ou plus

Allocation

Salariés célibataires	Salariés mariés
$ 500	$ 1,125
560	1,240
605	1,300
735	1,535
845	1,760

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
17.03 (suite)	17.03 (suite)
(c) Advenant qu'un salarié qui est admissible à une allocation de déplacement en vertu des dispositions de cette section soit aussi admissible à une allocation de déplacement ou son équivalent en vertu de toute loi fédérale ou provinciale présente ou future, le montant de l'allocation de déplacement prévu en vertu des dispositions de cette section, lorsque ajouté au montant d'allocation de déplacement prévu par telle loi, ne doit pas excéder le montant maximum d'allocation de déplacement auquel le salarié est admissible en vertu des dispositions de cette section.	(c) Aucun changement
(d) Une seule allocation de déplacement est versée lorsque plus d'un membre de la même famille demeurant à la même résidence sont mutés conformément aux dispositions de la section 17.01.	(d) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIBE

UNITE LOCALE 608 TUA

Langage actuel

Article 17.05

(c) Pour les dépenses encourues le ~~19-décembre-1976~~ ou après, le montant de l'allocation de déplacement à la suite d'une mise à pied est le plus élevé des deux montants suivants:

(A) le montant de paiement de séparation qui aurait été versé au requérant en vertu du Plan de paiement de séparation en supposant qu'il aurait été admissible à un paiement de séparation à la date de sa demande d'allocation de déplacement à la suite de sa mise à pied; ou:

(B) un montant égal au nombre d'unités de crédit non employées en vertu du Plan de bénéfices supplémentaires de chômages à la date où sa demande est reçue par la compagnie, multiplié par quarante dollars ($40.); pourvu cependant, qu'une telle allocation de déplacement à la suite d'une mise à pied ne soit, dans aucun cas, plus élevée que le montant indiqué au tableau suivant:

Langage proposé

Article 17.05

(c) Pour les dépenses encourues le <u>1er octobre 1979</u> ou après, le montant de l'allocation de déplacement à la suite d'une mise à pied est le plus élevé des deux montants suivants:

(A) le montant de paiement de séparation qui aurait été versé au requérant en vertu du Plan de paiement de séparation en supposant qu'il aurait été admissible à un paiement de séparation à la date de sa demande d'allocation de déplacement à la suite de sa mise à pied; ou

(B) un montant égal au nombre d'unités de crédit non employées en vertu du Plan de bénéfices supplémentaires de chômages à la date où sa demande est reçue par la compagnie, multiplié par quarante dollars ($40.); pourvu cependant, qu'une telle allocation de déplacement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

17.05 (suite)

Distance en ~~milles~~ entre les usines

~~50~~	-	~~99~~
~~100~~	-	~~299~~
~~300~~	-	~~499~~
~~500~~	-	~~999~~
~~1,000~~	-	~~ou plus~~

Allocation maximun

Salariés célibataires	Salariés mariés
$ ~~385~~	$ ~~865~~
~~430~~	~~955~~
~~465~~	~~1,000~~
~~565~~	~~1,180~~
~~650~~	~~1,355~~

(d) Advenant qu'un salarié qui est admissible à une allocation de déplacement à la suite d'une mise à

Langage proposé

17.05 (B) (suite)

à la suite d'une mise à pied ne soit, ~~dans~~ aucun cas, plus élevée que le montant indiqué au tableau suivant:

Distance en Kilomètres entre les usines

80	-	159
160	-	479
480		799
800		1,599
1,600		ou plus

Allocation maximum

Salariés célibataires	Salariés mariés
$ 500	$ 1,125
560	1,240
605	1,300
735	1,535
845	1,760

(d) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
17.05 (d) (suite) pied en vertu des dispositions de cette section soit aussi admissible à une allocation de déplacement ou son équivalent en vertu de toute loi fédérale ou provinciale présente ou future, le montant d'allocation de déplacement prévu en vertu des dispositions de cette section, lorsque ajouté au montant d'allocation de déplacement prévu par telle loi, ne doit pas excéder le montant maximum d'allocation de déplacement auquel le salarié est admissible en vertu des dispositions de cette section.	17.05
(e) Une allocation de déplacement à la suite d'une mise à pied est versée en paiement global. Toute allocation de déplacement payable en vertu des dispositions de cette section 17.05 est versée par la compagnie conformément aux termes et conditions spécifiés à la section 6.05 (g) (i)(4) du Plan de bénéfices supplémentaires de chômage.	(e) Une allocation de déplacement à la suite d'une mise à pied est versée en paiement global. Toute allocation de déplacement payable en vertu des dispositions de cette section 17.05 est versée par la compagnie conformément aux termes et conditions spécifiés à l'article 6.05 (f) (i) (4) du Plan de bénéfices supplémentaires de chômage.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
17.05 (f) (suite)	17.05 (f) (suite)
(f) Le montant reçu en vertu des dispositions de cette section 17.05 est déduit de tout montant de paiement de séparation auquel le salarié devient subséquemment admissible en vertu du Plan de paiement de séparation.	(f) Aucun changement
(g) Une seule allocation de déplacement à la suite d'une mise à pied est versée lorsque plus d'un membre de la même famille demeurant au même domicile sont déplacés conformément aux dispositions de la section 17.05 (a).	(g) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.01

19.01 Le taux horaire régulier de salaire pour chaque classification tombant sous cette convention demeure le même que lors de l'expiration de la convention intervenue entre la compagnie et le syndicat le ~~10 février 1974~~ à l'exception de toute disposition contraire prévue dans cet article, dans le procès-verbal du règlement daté le ~~17 décembre 1976~~ ou dans toute convention supplémentaire prévoyant des redressements du taux de salaire.

Langage proposé

Article 19.01

19.01 Le taux horaire régulier de salaire pour chaque classification tombant sous cette convention demeure le même que lors de l'expiration de la convention intervenue entre la compagnie et le syndicat le 19 décembre 1976 à l'exception de toute disposition contraire prévue dans cet article, dans le procès-verbal du règlement daté ** ou dans toute convention supplémentaire prévoyant des redressements du taux de salaire.

** Veuillez insérer ici la date de la convention collective

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.02

19.02 L'augmentation de salaire générale suivante est accordée aux salariés:

(a) En vigueur le ~~17 octobre 1976~~, sauf disposition contraire prévue dans la présente convention, une augmentation des taux horaires réguliers de salaire comme suit:

Taux horaire régulier de salaire avant l'augmentation			Montant de l'augmentation
jusqu'à		~~$5.245~~	~~26.5 cents~~
~~5.25~~	"	~~5.415~~	~~27.0~~
~~5.42~~	"	~~5.58~~	~~27.5~~
~~5.585~~	"	~~5.745~~	~~28.0~~
~~5.75~~	"	~~5.915~~	~~28.5~~
~~5.92~~	"	~~6.08~~	~~29.0~~
~~6.085~~	"	~~6.245~~	~~29.5~~
~~6.25~~	"	~~6.415~~	~~30.0~~
~~6.42~~	"	~~6.58~~	~~30.5~~
~~6.585~~	"	~~6.745~~	~~31.0~~
~~6.75~~	"	~~6.915~~	~~31.5~~

Langage proposé

Article 19.02

19.02 L'augmentation de salaire générale suivante est accordée aux salariés:

(a) En vigueur le 16 septembre 1979, sauf disposition contraire prévue dans la présente convention, une augmentation des taux horaires réguliers de salaire comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.02

Langage proposé

Article 19.02

Taux horaire régulier de salaire avant l'augmentation			Montant de l'augmentation
jusqu'à	$	7.08	21 ¢
7.085	"	7.245	21.5
7.25	"	7.415	22
7.42	"	7.58	22.5
7.585	"	7.745	23
7.75	"	7.915	23.5
7.92	"	8.08	24
8.085	"	8.245	24.5
8.25	"	8.415	25
8.42	"	8.58	25.5
8.585	"	8.745	26
8.75	"	8.915	26.5
8.92	"	9.08	27

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.02 (suite)	Article 19.02 (suite)
~~(b) (i)--Dès le 17 octobre 1976, mais avant l'application de l'augmentation générale de salaire selon les termes de la section 19.02 (a) de la convention collective 1976, les salariés occupant le poste de journalier à l'entretien de l'usine reçoivent une augmentation spéciale de dix (10) cents l'heure applicable au taux horaire régulier de salaire.~~	(b) Annulé
~~(ii)--Dès la même date, mais après l'application de l'ajustement spécial du taux horaire régulier de salaire prévu au sous-paragraphe (i) ci-dessus, de l'augmentation de salaire générale et de la conversion d'une partie de l'allocation du coût de la vie en taux horaire régulier de salaire, selon les termes des sections 19.02 (a) et 19.03 (f), les salariés occupant le poste de journalier à l'entretien de l'usine reçoivent une augmentation spéciale de dix (10) cents l'heure applicable au taux horaire régulier de salaire.~~	
~~(iii)--Dès le 18 septembre 1977, mais après l'application de l'augmentation reliée au facteur d'amélioration, aussi en vigueur le 18~~	

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
19.02 (iii) (suite)	19.02
~~septembre 1977, les salariés occupant le poste de journalier à l'entretien de l'usine reçoivent une augmentation de dix (10) cents l'heure applicable au taux horaire régulier de salaire.~~	

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.02 (suite)

(c) Le facteur d'amélioration prévu dans cette section reconnaît le principe qu'une amélioration constante du niveau de vie des salariés dépend des progrès technologiques, de la disponibilité de meilleurs outils, méthodes, procédés et équipement, et d'une attitude de coopération de la part de toutes les parties en vue d'un tel progrès. Ce facteur d'amélioration tient compte aussi du principe que produire davantage avec la même somme d'effort humain est un sain objectif économique et social.

Conséquemment, il est convenu que les augmentations de salaire suivantes pour le facteur d'amélioration seront accordées aux salariés:

En vigueur le ~~18 septembre 1977~~ et le ~~17 septembre 1978~~, des augmentations des taux horaires réguliers de salaire comme suit:

Langage proposé

Article 19.02 (suite)

(b) Le facteur d'amélioration prévu dans cette section reconnaît le principe qu'une amélioration constante du niveau de vie des salariés dépend des progrès technologiques, de la disponibilité de meilleurs outils, méthodes, procédés et équipement, et d'une attitude de coopération de la part de toutes les parties en vue d'un tel progrès. Ce facteur d'amélioration tient compte aussi du principe que produire davantage avec la même somme d'effort humain est un sain objectif économique et social.

Conséquemment, il est convenu que les augmentations de salaire suivantes pour le facteur d'amélioration seront accordées aux salariés:

En vigueur le 14 septembre 1980 et le 13 septembre 1981, des augmentations des taux horaires réguliers de salaire comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE TUA

Langage actuel

19.02 (suite)

Taux horaire régulier de salaire avant l'augmentation			Montant de l'augmentation
	jusqu'à	$ 6.745	20.0 cents
6.75	"	6.915	20.5
6.92	"	7.08	21.0
7.085	"	7.245	21.5
7.25	"	7.415	22.0
7.42	"	7.58	22.5
7.585	"	7.745	23.0
7.75	"	7.915	23.5
7.92	"	8.08	24.0
8.085	"	8.245	24.5
8.25	"	8.415	25.0
8.42	"	8.58	25.5
8.585	"	8.745	26.0

Langage proposé

19.02 (suite)

Taux horaire régulier de salaire avant l'augmentation			Montant de l'augmentation
	jusqu'à	$ 8.915	26.5 ¢
8.92	"	9.08	27
9.085	"	9.245	27.5
9.25	"	9.415	28
9.42	"	9.58	28.5
9.585	"	9.745	29
9.75	"	9.915	29.5
9.92	"	10.08	30

19.02 (suite)

19.02 (suite)

Taux horaire régulier de salaire avant l'augmentation			Montant de l'augmentation
10.085	jusqu'à	10.245	30.5 ¢
10.25	"	10.415	31
10.42	"	10.58	31.5
10.585	"	10.745	32
10.75	"	10.915	32.5
10.92	"	11.08	33
11.085	"	11.245	33.5

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.03	Article 19.03
19.03 (a) En vigueur le ~~17 octobre 1976~~ et par la suite pendant la durée de cette convention, chaque salarié reçoit une allocation du coût de la vie, tel que stipulé dans cette section. L'allocation du coût de la vie n'est pas ajoutée au taux horaire régulier de salaire pour aucune classification, mais elle est ajoutée seulement aux gains horaires au taux simple du salarié. L'allocation du coût de la vie entre en ligne de compte dans le calcul des primes de temps supplémentaire et de relève de nuit, et dans le calcul des paies de rappels au travail (call-in), de vacances, de congés, de fonction de juré et d'absence pour cause de deuil.	19.03 (a) En vigueur le * _____ et par la suite dans la durée de cette convention, chaque salarié reçoit une allocation du coût de la vie, tel que stipulé dans cet article. L'allocation du coût de la vie, n'est pas ajoutée au taux horaire régulier de salaire pour aucune classification, mais elle est ajoutée seulement aux gains horaires au taux simple du salarié. L'allocation du coût de la vie entre en ligne de compte dans le calcul des primes de temps supplémentaire et de relève de nuit, et dans le calcul des paies de rappels au travail (call-in), de vacances, de congés, de fonction de juré et d'absence pour cause de deuil.
(b) (i) En établissant l'Indice combiné des prix à la consommation des Etats-Unis et du Canada (ci-après appelé l'Indice combiné des prix à la consommation) aux fins de déterminer une allocation uniforme du coût de la vie tel que prévu ci-après, les parties reconnaissent la possibilité que	(b) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
19.03 (b) (i) (suite)	19.03 (suite)
l'Indice officiel des prix de l'un ou de l'autre pays peut varier de l'Indice combiné des prix à la consommation pendant la durée de cette convention et des conventions subséquentes; et, en considération de l'établissement de l'Indice combiné des prix à la consommation, les parties conviennent qu'elles ne doivent pas demander de changement dans les salaires, les bénéfices ou tout autre terme ou condition d'emploi à cause de toute fluctuation de l'Indice officiel des prix soit aux Etats-Unis soit au Canada comparativement à la fluctuation de l'Indice combiné des prix à la consommation établi dans la présente.	

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.03 (suite)

(ii) Le montant de l'allocation du coût de la vie est déterminé et redéterminé, tel que prévu ci-après, en fonction de l'Indice combiné des prix à la consommation (1967 = 100). L'Indice combiné des prix à la consommation est calculé par les parties en utilisant l'Indice des prix à la consommation applicable aux salariés urbains et travailleurs-commis (~~Moyenne des villes des Etats-Unis~~) publié par le Bureau of Labour Statistics (1967 = 100) pour les Etats-Unis et l'Indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (1971 = 100) pour le Canada et est calculé conformément à la Lettre d'entente signée par les parties. Le maintien de l'allocation du coût de la vie dépend de la disponibilité des Indices dans leur forme actuelle et calculés sur la même base que les Indices pour ~~août 1976~~ à moins d'entente contraire entre les parties. Si le Bureau of Labour Statistics ou Statistique Canada modifie la forme ou la base de calcul des Indices, les parties conviennent de demander au Bureau of Labour Statistics ou à Statistique Canada, selon le cas, de fournir, pour la durée de cette con-

Langage proposé

Article 19.03 (suite)

(ii) Le montant de l'allocation du coût de la vie est déterminé et redéterminé, tel que prévu ci-après, en fonction de l'Indice combiné des prix à la consommation (1967 = 100). L'Indice combiné des prix à la consommation est calculé par les parties en utilisant l'Indice des prix à la consommation applicable aux salariés urbains et travailleurs-commis (IPC-S revisé, moyenne des Etats-Unis) publié par le Bureau of Labour Statistics (1967 = 100) pour les Etats-Unis et l'Indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (1971 = 100) pour le Canada et est calculé conformément à la Lettre d'entente signée par les parties. Le maintien de l'allocation du coût de la vie dépend de la disponibilité des Indices dans leur forme actuelle et calculé sur la même base que les Indices pour juillet 1979 à moins d'enten-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

19.03 (ii) (suite)

vention, un Indice mensuel dans sa forme actuelle et calculé sur la même base que l'Indice pour ~~août 1976, pourvu cependant que l'Indice pour les salariés urbains et les travailleurs commis (Moyenne urbaine aux Etats-Unis, 1967 = 100), tel que revisé par le Bureau of Labour Statistics et fondé sur l'édition 1972-73 du Survey of Consumer Expenditures, et l'Indice canadien des prix à la consommation (1971 = 100) fondé sur l'édition 1974 de l'Etude sur les dépenses familiales, soient utilisés dans les calculs chaque fois que ces indices sont publiés officiellement.~~

Langage proposé

19.03 (ii) (suite)

te contraire entre les parties. Si le Bureau of Labour Statistics ou Statistique Canada modifie la forme ou la base de calcul des Indices, les parties conviennent de demander au Bureau of Labour Statistics ou à Statistique Canada, selon le cas, de fournir, pour la durée de cette convention, un Indice mensuel dans sa forme actuelle et calculé sur la même base que l'Indice pour juillet 1979.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.03 (suite)	Article 19.03 (suite)
(c) Pendant la durée de cette convention, les redressements sont effectués aux dates suivantes:	(c) Pendant la durée de cette convention, les redressements sont effectués aux dates suivantes:
Date d'entrée en vigueur du redressement	Date d'entrée en vigueur du redressement
Le 5 décembre ~~1976~~	Le 2 décembre 1979
Première période de paie débutant le 1er mars ~~1977~~ ou après et, par la suite, à intervalles de trois mois jusqu'au 1er septembre ~~1979~~.	Première période de paie débutant le 1er mars 1980 ou après et, par la suite, à intervalles de trois mois jusqu'au 1er septembre 1982.
En fonction de la moyenne de 3 mois des indices combinés des prix à la consommation pour	En fonction de la moyenne de trois mois des indices combinés des prix à la consommation pour
Août, septembre, octobre ~~1976~~, novembre et décembre ~~1976~~, janvier ~~1977~~ et, par la suite, à intervalles de trois mois jusqu'à mai , juin et juillet ~~1979~~.	Août, septembre, octobre 1979 novembre et décembre 1979, janvier 1980 et, par la suite, à intervalles de trois mois jusqu'à mai , juin et juillet 1982.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.03 (suite)

(d) (i) Le montant de l'allocation du coût de la vie pour la période commençant le ~~17 octobre 1976~~ et se terminant le ~~4 décembre 1976~~ sera de quatre (4) cents l'heure.

(ii) dès le 5 décembre ~~1976~~ et pour toute période subséquente, tel que prévu à la section 19.03 (c), l'allocation du coût de la vie doit être conforme au tableau suivant, sauf tel que modifié en vertu des dispositions de la section 19.03 (d) (v):

Moyenne de trois mois de l'Indice combiné des prix à la consommation	Allocation du coût de la vie
~~169.3~~ ou moins	0
~~169.4~~ - ~~169.6~~	~~1~~ cent l'heure
~~169.7~~ - ~~169.9~~	~~2~~ cents l'heure
~~170.0~~ - ~~170.2~~	~~3~~ cents l'heure
~~170.3~~ - ~~170.5~~	~~4~~ cents l'heure
~~170.6~~ - ~~170.8~~	~~5~~ cents l'heure
~~170.9~~ - ~~171.1~~	~~6~~ cents l'heure
~~171.2~~ - ~~171.4~~	~~7~~ cents l'heure
~~171.5~~ - ~~171.7~~	~~8~~ cents l'heure

Langage proposé

Article 19.03 (suite)

(d) (i) Le montant de l'allocation du coût de la vie pour la période commençant le 30 septembre 1979 et se terminant le 1er décembre 1979 sera de quatre (4) cents l'heure.

(ii) Dès le 2 décembre 1979 et pour toute période subséquente, tel que prévu à l'article 19.03 (c), l'allocation du coût de la vie doit être conforme au tableau suivant, sauf tel que modifié en vertu des dispositions de l'article 19.03 (d) (v):

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.03 (suite)

Moyenne de trois mois de l'indice des prix à la consommation	Allocation du coût de la vie
216.1 ou moins	0
216.2 - 216.4	1¢ l'heure
216.5 - 216.7	2¢ l'heure
216.8 - 217.0	3¢ l'heure
217.1 - 217.3	4¢ l'heure
217.4 - 217.6	5¢ l'heure
217.7 - 217.9	6¢ l'heure
218.0 - 218.2	7¢ l'heure
218.3 - 218.5	8¢ l'heure
218.6 - 218.8	9¢ l'heure
218.9 - 219.1	10¢ l'heure

et ainsi de suite avec redressement de 1 cent pour chaque hausse de 0.3 de la moyenne de l'Indice des trois mois appropriés, tel que stipulé à la section 19.03 (c).

Langage proposé

Article 19.03 (suite)

et ainsi de suite avec redressement de un cent (1¢) pour chaque hausse de 0.3 de la moyenne de l'Indice des trois mois appropriés, tel que stipulé à l'article 19.03 (c), ces chiffres étant valables jusqu'à la période de redressement entrant en vigueur le 6 septembre 1981. Par la suite, à compter de la période de redressement entrant en vi-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.03 (suite)	Article 19.03 (suite)
	gueur le 6 décembre 1981 et du paiement éventuel du premier cent (1¢) additionnel à la même date, le tableau ci-dessus sera modifié de manière à ce que les redressements d'un cent (1¢) dans l'allocation du coût de la vie deviennent payables pour chaque hausse de 0.26 de la moyenne de l'Indice et qu'ils soient calculés selon ce qui a été convenu dans la Lettre d'entente signée par les parties.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Article 19.03 (suite)

(iii) Dans le calcul de la moyenne de trois mois des Indices pour une période déterminée, la moyenne calculée est arrondie au plus près 0.1 du point de l'Indice.

(iv) Dans aucun cas une baisse sous ~~169.3~~ de la moyenne de trois mois de l'Indice combiné ~~des prix à la consommation~~ ne doit-elle former la base d'une réduction du taux de salaire par classification.

(v) ~~Si la compagnie fait des versements à certains retraités, en vertu de la lettre du 14 novembre 1976 du Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA), à la compagnie et ayant pour titre "Versements forfaitaires à certains retraités...", les dispositions suivantes entreront en vigueur.--A chaque période de redressement pendant les six trimestres commençant le 5 juin 1977 et se terminant le 2 décembre 1978, le montant d'allocation dû pour chaque période trimestrielle sera diminué d'un (1) cent, jusqu'à une réduction cumulative, pendant les six~~

Article 19.03 (suite)

(iii) Aucun changement

(iv) Dans aucun cas une baisse sous 215.8 de la moyenne de trois mois de l'Indice combiné ne doit-elle former la base d'une réduction du taux de salaire par classification des postes.

(v) A chaque période de redressement pendant les huit trimestres commençant le 2 décembre 1979 et se terminant le 5 décembre 1981, où une hausse de l'allocation du coût de la vie est prescrite d'après le tableau ci-dessus, le montant de la hausse ainsi exigible pour chaque période trimestrielle sera diminué d'un cent (1¢). A chaque période de redressement pendant les trois trimestres commençant le 6 décembre 1981, le 7 mars 1982 et le 6 juin 1982, où une hausse de l'allocation du coût

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.03 (v) (suite)

~~périodes trimestrielles, de six (6) cents. En ce qui concerne les redressements apportés le 3 décembre 1978 ou après, le montant de l'allocation du coût de la vie devrait être calculé conformément la présente section 19.03 (d) (v) sans égard aux réductions qui y sont prévues.~~

Langage proposé

Article 19.03 (v) (suite)

de la vie est prescrite d'après le tableau ci-dessus, le montant de la hausse exigible à chaque période trimestrielle sera diminué de deux cents (2¢) ou du montant de la hausse, soit le moins élevé des deux. Toutefois, si (au cours de toute période de trois mois,) le montant d'allocation du coût de la vie prescrit d'après le tableau est égal ou inférieur au montant d'allocation du coût de la vie prévu dans le tableau pour la période trimestrielle qui précède, aucune réduction ne sera effectuée, conformément aux dispositions des présentes. Suite au redressement apporté pour la période trimestrielle commençant le 6 juin 1982, le montant déduit au cours des onze périodes devra être soustrait du montant d'allocation du coût de la vie figurant sur le tableau et les chiffres du tableau seront rajustés de manière à ce que le

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.03	Article 19.03 (v) (suite)
	calcul réel de la moyenne de trois mois de l'Indice combiné des prix à la consommation soit égal au montant d'allocation véritablement versé au cours de la période commençant le 6 juin 1982.

COMVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.03 (suite)	Article 19.03 (suite)
(e) (i) Si le Bureau of Labour Statistics ou Statistique Canada ne publie pas les Indices appropriés au début ou avant le début de l'une des périodes de paie mentionnées à la section 19.03 (c), tout redressement de l'allocation requis par tels Indices appropriés entre en vigueur au début de la première période de paie suivant réception des Indices.	(e) (i) Aucun changement
(ii) Aucun redressement, rétroactif ou autre, du montant de l'allocation du coût de la vie, ne doit être fait à la suite de toute revision pouvant subséquemment être apportée aux chiffres publiés utilisés pour le calcul de l'Indice combiné des prix à la consommation d'un mois quelconque ayant servi au calcul de l'allocation.	(ii) Aucun changement
(f) En vigueur le ~~17 octobre 1976~~ mais après l'application de l'augmentation de salaire prévue à la section 19.02 (a) ~~et (b) (i) un dollar et dix huit cents ($1.18)~~ sont ajoutés au taux horaire régulier de salaire de chaque classification. Un montant égal d'~~un dollar et dix huit cents ($1.18) est dé-~~	(f) En vigueur le 30 septembre 1979 mais après l'application de l'augmentation de salaire prévue à l'article 19.02 (a) un dollar et cinquante-six cents ($1.56) sont ajoutés au taux horaire régulier de salaire

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.03 (f) (suite)	Article 19.03 (f) (suite)
duit de l'allocation du coût de la vie d'~~un dollar et vingt deux cents ($1.22~~) qui était en vigueur immédiatement avant cette date et, subséquemment, l'allocation du coût de la vie est calculée conformément aux dispositions des sections 19.03 (b), (c) et (d).	de chaque classification. Un montant égal d'un dollar et cinquante-six cents ($1.56) est déduit de l'allocation du coût de la vie d'un dollar et soixante cents ($1.60) qui était en vigueur immédiatement avant cette date et, subséquemment, l'allocation du coût de la vie est calculée conformément aux dispositions des articles (19.03) (b), (c) et (d).

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.07

19.07 Chaque salarié qui est assigné et qui se présente à une fonction de juré tel que prescrit par la loi appropriée (sujet aux conditions d'admissibilité énumérées ci-dessous), reçoit de la compagnie la différence entre le taux simple horaire régulier de salaire du salarié (c'est-à-dire, son taux horaire régulier de salaire plus l'allocation du coût de la vie, mais excluant la prime de relève) pour le nombre d'heures, jusqu'à concurrence de 8, pendant lesquelles il aurait autrement été requis de travailler, et la rémunération quotidienne de juré versée par la cour (allocation de transport ou remboursement de dépenses non-compris.) Pour recevoir une rémunération en vertu des dispositions de cette section, un salarié doit satisfaire toutes les conditions d'admissibilité suivantes:

Langage proposé

Article 19.07

19.07 Chaque salarié qui est assigné et qui se présente à une fonction de juré <u>(et ce à compter du 1er octobre 1979, et y compris dans tout jury formé par un coroner)</u> tel que prescrit par la loi appropriée (sujet aux conditions d'admissibilité énumérées ci-dessous), reçoit de la compagnie la différence entre le taux simple horaire régulier de salaire du salarié (c'est-à-dire, son taux horaire régulier de salaire plus l'allocation du coût de la vie, mais excluant la prime de relève) pour le nombre d'heures, jusqu'à concurrence de 8, pendant lesquelles il aurait autrement été requis de travailler, et la rémunération quotidienne de juré versée par la cour (allocation de transport ou remboursement de dépenses non-compris). Pour recevoir une rémunération en vertu des dispositions de cet article, un salarié doit satisfaire toutes les conditions d'admissibilité suivantes:

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 19.07 (suite)	Article 19.07 (suite)
(a) Le salarié doit compter au moins une année d'ancienneté à la date à laquelle ses fonctions de juré commencent.	(a) Aucun changement
(b) Le salarié doit avoir donné à la compagnie un avis préalable qu'il a été assigné à une fonction de juré.	(b) Aucun changement
(c) Le salarié doit fournir à la compagnie une preuve satisfaisante qu'il s'est présenté à une fonction de juré ou qu'il s'en est acquitté les jours pour lesquels il réclame paiement.	(c) Aucun changement
(d) Le salarié aurait autrement été requis de travailler pour la compagnie le jour pour lequel il réclame paiement.	(d) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 19.08

19.08 (a) Lorsqu'il survient un décès dans la famille immédiate d'un salarié, (c'est-à-dire, époux/épouse actuel(le); parent ou parent par alliance (stepparent); grand-parent; parent, parent par alliance (stepparent) ou grand-parent de l'époux/épouse actuel(le); enfant ou enfant par alliance (stepchild); frère, demi-frère ou frère par alliance (stepbrother); ou soeur, demi-soeur ou soeur par alliance (stepsister), le salarié, sur demande, est excusé pour n'importe quels 3 jours ouvrables (ou pour telle absence du salarié inférieure à 3 jours) pendant les 3 jours (à l'exclusion des congés définis à la section 23.01, des samedis et des dimanches) qui suivent immédiatement la date du décès, à condition qu'il assiste aux funérailles. Advenant qu'un membre de la famille immédiate du salarié, tel que défini ci-dessus, décède alors qu'il est en service actif dans les forces armées canadiennes, le salarié peut, si les funérailles sont retardées, obtenir que son absence autorisée soit reportée jusqu'à la période de 3 jours ouvrables réguliers qui inclut la date des funérailles. Advenant que le corps d'un membre de la famille immédiate du salarié, tel que

Langage proposé

Article 19.08

19.08 (a) Lorsqu'il survient un décès dans la famille immédiate d'un salarié, (c'est-à-dire, époux/épouse actuel (le); parent ou parent par alliance (stepparent); grand-parent; parent, parent par alliance (stepparent); ou grand-parent de l'époux/épouse actuel (le); enfant ou enfant par alliance (stepchild); frère, demi-frère ou frère par alliance (stepbrother); ou soeur, demi-soeur ou soeur par alliance (stepsister) ou encore et ce à compter du 1er octobre 1979, petit-enfant (grandchild), le salarié, sur demande, est excusé pour n'importe quels 3 jours ouvrables (ou pour telle absence du salarié inférieure à 3 jours pendant les 3 jours (à l'exclusion des congés définis à l'article 23.01, des samedis et des dimanches) qui suivent immédiatement la date du décès, à

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

19.08 (a) (suite)

défini ci-dessus, n'est pas inhumé sur le continent nord-américain uniquement parce que la cause du décès a physiquement détruit le corps, ou parce que la dépouille est donnée à un hôpital ou à un centre médical nord-américain reconnu pour fins de recherches, l'exigence que le salarié assiste aux funérailles est retranché. Un salarié embauché ou ré-embauché à ou après la date d'entrée en vigueur de cette convention doit compter de l'ancienneté pour être admissible en vertu de cette section.

Langage proposé

19.08 (a) (suite)

condition qu'il assiste aux funérailles. Advenant qu'un membre de la famille immédiate du salarié, tel que défini ci-dessus, décède alors qu'il est en service actif dans les forces armées canadiennes, le salarié peut, si les funérailles sont retardées, obtenir que son absence autorisée soit reportée jusqu'à la période de 3 jours ouvrables réguliers qui inclut la date des funérailles. Advenant que le corps d'un membre de la famille immédiate du salarié, tel que défini ci-dessus, n'est pas inhumé sur le continent nord-américain uniquement parce que la cause du décès a physiquement détruit le corps, ou parce que la dépouille est donnée à un hôpital ou à un centre médical nord-américain reconnu pour fins de recherches, l'exigence que le salarié assiste aux funérailles est retranchée. Un salarié em-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
19.08 (suite)	19.08 (a) (suite)
	bauché ou ré-embauché à ou après la date d'entrée en vigueur de cette convention doit compter de l'ancienneté pour être admissible en vertu de cette section.
(b) Après avoir fait une demande écrite à cet effet, un salarié excusé de son travail en vertu des dispositions de cette section est payé pour les heures, jusqu'à concurrence de 8, où il aurait travaillé pendant ces jours réguliers de travail, à son taux horaire régulier de salaire plus l'allocation du coût de la vie mais excluant les primes de relève à compter du dernier jour où il a travaillé.	(b) Aucun changement
(c) Le temps ainsi payé n'est pas compté en tant qu'heures travaillées aux fins de temps supplémentaire.	(c) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 22.01

22.01 Un salarié embauché ou réembauché touche un taux d'embauchage inférieur de ~~45-cents~~ au taux horaire régulier de salaire établi pour la classification qui lui est assignée. Un tel salarié touche subséquemment une augmentation de ~~20-cents~~ l'heure après ~~4~~ semaines d'emploi et une augmentation additionnelle de ~~25-cents~~ l'heure après ~~12~~ semaines d'emploi. Si ce salarié est mis à pied à cause d'une réduction de personnel et s'il est embauché de nouveau dans le délai d'un an après sa mise à pied sous réserve de rappel ou après le bris de son ancienneté, son taux d'embauchage est déterminé par le nombre de semaines de service préalablement complétées. Celles-ci s'appliquent ainsi à sa progression vers le taux négocié pour le poste auquel il est affecté.

En vertu des dispositions de cette section, au moins ~~3~~ jours de travail doivent avoir été accomplis dans une semaine pour que cette semaine compte comme semaine d'emploi. Chaque augmentation entre en vigueur au début de la première période de paie

Langage proposé

Article 22.01

22.01 Un salarié embauché ou réembauché le ou après le * _____ touche un taux d'embauchage inférieur de 60 cents (60¢) au taux horaire régulier de salaire établi pour la classification qui lui est assignée. Un tel salarié touche subséquemment une augmentation de vingt-cinq cents (25¢) l'heure après quatre semaines d'emploi et une augmentation additionnelle de trente-cinq cents (35¢) l'heure après douze semaines d'emploi. Si ce salarié est mis à pied à cause d'une réduction de personnel et s'il est embauché de nouveau dans le délai d'un an après sa mise à pied sous réserve de rappel ou après le bris de son ancienneté, son taux d'embauchage est déterminé par le nombre de semaines de service préalablement complétées. Celles-ci s'appliquent ainsi à sa progression vers le taux négocié pour le poste auquel il est affecté.

* indiquer la date réelle

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 22.01 (suite)

suivant l'obtention du nombre prescrit de semaines d'emploi. ~~Chaque salarié ainsi embauché ou réembauché qui acquiert une ancienneté de 6 mois touche un montant de salaire supplémentaire égal à la somme de (a) 25 cents l'heure plus toute prime applicable de relève ou de temps supplémentaire pour les heures durant lesquelles il travaille durant ses 4 premières semaines d'emploi, et (b) 15 cents l'heure plus toute prime applicable de relève ou de temps supplémentaire pour les heures durant lesquelles il travaille durant la 5ième jusqu'à la 12 ième semaine inclusivement de son emploi. Un salarié embauché de nouveau à la suite d'une mise à pied, tel que défini plus haut, et qui n'a pas auparavant atteint un taux négocié pour un poste reçoit ce salaire additionnel pour toutes les heures accomplies durant les semaines de travail antérieurement complétées et pour toutes les heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le taux de salaire établi pour le poste qu'il occupe. Ce paiement additionnel de salaire doit être effectué trois (3) mois après qu'il a atteint le taux de salaire établi pour le~~

Langage proposé

Article 22.01 (suite)

En vertu des dispositions de cet article, au moins trois jours de travail doivent avoir été accomplis dans une semaine pour que cette semaine compte comme semaine d'emploi. Chaque augmentation entre en vigueur au début de la première période de paie suivant l'obtention du nombre prescrit de semaines d'emploi. Si un salarié est embauché et réembauché le ou après le 19 décembre 1976, mais licencié avant le * à cause d'une réduction de personnel et réembauché par la suite le ou après le *, mais dans un délai d'un an après sa mise à pied sous réserve de rappel ou après le bris de son ancienneté, son taux d'embauchage et son taux de progression seront déterminés par l'article 22.01 de la convention établie entre la compagnie et le syndicat, en date du 19 décembre 1976.

* indiquer la date réelle

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 22.01 (suite)

~~poste qu'il occupe. --- Un salarié autrement admissible qui n'est pas au travail à la date où il devient par ailleurs admissible au paiement additionnel de salaire prévu au présent article a droit au montant de salaire supplémentaire dont il est question ci-dessus après son retour ou sa réintégration au travail. --- Le montant est versé lors d'une paie régulière le troisième jour de paie suivant l'acquisition d'un ancienneté de 6 mois par le salarié, ou trois (3) mois après qu'il a atteint le taux de salaire négocié selon les stipulations ci-dessus, ou son retour ou réintégration au travail, selon la dernière de ces éventualités.~~

Langage proposé

Article 22.01 (suite)

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 23.01

23.01 A moins de stipulation contraire dans la présente, chaque salarié qui satisfait toutes les conditions d'admissibilité indiquées ci-dessous, touche huit (8) fois son taux horaire régulier de salaire pour le jour d'observance de chaque Vendredi Saint, Fête de la Reine, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâce, Jour de la Saint-Jean-Baptiste et pour l'année ~~1976, les 12, 24, 27, 28, 29, 30, et 31 décembre; pour l'année 1977, les 11, 26, 27, 28, 29 et 30 décembre; pour l'année 1978, le 2 janvier, les 6, 3 juillet, les 10, 25, 26, 27, 28 et 29 décembre; pour l'année 1979, le 1er janvier, les 9, 24, 25, 26, 27, 28 et 31 décembre; pour l'année 1980, le 1er janvier~~.
Les primes de postes de travail accompagneront la remise de la paie pour les congés ci-dessus mentionnés.
Pour recevoir la paie de congé chaque salarié doit satisfaire les conditions d'admissibilité suivantes.

Langage proposé

Article 23.01

A moins de stipulation contraire dans la présente, chaque salarié qui satisfait toutes les conditions d'admissibilité indiquées ci-dessous, touche huit (8) fois son taux horaire régulier de salaire pour le jour d'observance de chaque Vendredi Saint, Fête de la Reine, Jour de la Confédération, Fête du Travail, Jour d'Action de Grâce, Jour de la Saint-Jean-Baptiste et pour l'année 1980 les 14 , 24, 25, 26, 29, 30 et 31 décembre; pour l'année 1981, le 1er et 2 janvier, les 13, 24, 25, 28, 29, 29, 30 et 31 décembre, et pour l'année 1982, le 1er janvier, les 12, 24, 27, 28, 29, 30 et 31 décembre.
Les primes de postes de travail accompagneront la remise de la paie pour les congés ci-dessus mentionnés.
Pour recevoir la paie de congé chaque salarié doit satisfaire les conditions d'admissibilité suivantes:

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 23.01 (suite)	Article 23.01 (suite)
(a) le salarié doit compter de l'ancienneté à la date d'observance du congé;	(a) Aucun changement
(b) le salarié doit avoir inscrit sa présente sur sa carte de temps le dernier jour ouvrable régulier précédant le jour d'observance du congé et le salarié doit avoir inscrit sa présence sur sa carte de temps dans l'heure qui suit son heure régulière d'entrée au travail le premier jour ouvrable régulier suivant le jour d'observance du congé, à moins que le salarié puisse donner à son contremaître une raison satisfaisante de son inadmissibilité en vertu des dispositions de cette section. (Tout différend à cet égard est sujet à la procédure des griefs).	(b) Premier paragraphe - Aucun changement
(i) Dans le cas de la période de congés de Noël, en ~~1976 commençant le 24 décembre et se terminant le 31 décembre suivant~~, ~~en 1977 commençant le 26 décembre et se terminant le 2 janvier suivant, et en 1978 commençant le 25 décembre et se terminant le 1er janvier suivant~~, un salarié qui compte de l'ancienneté et qui s'absente sans excuse le dernier jour ouvrable régulier précédant	(i) Dans le cas de la période de congés de Noël, en 1980 commençant le 24 décembre et se terminant le 2 janvier suivant, en 1981 commençant le 24 décembre et se terminant le 1er janvier suivant, et en 1982 commençant le 24 décembre et se terminant le 31 décembre, un salarié qui comp-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 23.01 (i) (suite)	Article 23.01 (i) (suite)
et le premier jour ouvrable régulier suivant une période de congés de la période de Noël est inadmissible à la paie de congé pour tous les congés de la période de Noël. Un salarié qui compte de l'ancienneté et qui s'absente sans excuse le dernier jour ouvrable régulier précédant ou le premier jour ouvrable régulier suivant une période de congés de Noël est inadmissible à deux (2) des congés payés de la période de Noël pour lesquels il aurait autrement été admissible, mais, par contre, s'il est autrement admissible, il est payé pour la balance des congés de la période de Noël.	te de l'ancienneté et qui s'absente sans excuse le dernier jour ouvrable régulier précédant et le premier jour ouvrable régulier suivant une période de congés de Noël est inadmissible à la paie de congé pour tous les congés de la période de Noël. Un salarié qui compte de l'ancienneté et qui s'absente sans excuse le dernier jour ouvrable régulier précédant ou le premier jour ouvrable régulier suivant une période de congés de Noël est inadmissible à deux (2) des congés payés de la période de Noël pour lesquels il aurait autrement été admissible, mais, par contre, s'il est autrement admissible, il est payé pour la balance des congés de la période de Noël.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 23.01 (suite)	Article 23.01 (suite)
(ii) Les salariés sont appelés à travailler seulement en cas d'urgence les jours suivants qui ne sont pas des congés payés en vertu de la présente convention:	(ii) Les salariés sont appelés à travailler seulement en cas d'urgence les jours suivants qui ne sont pas des congés payés en vertu de la présente convention:
le samedi, ~~25~~ décembre ~~1976~~ le dimanche, ~~26~~ décembre ~~1976~~ le samedi, ~~1er~~ janvier ~~1977~~ le dimanche, ~~2~~ janvier ~~1977~~ le samedi, ~~24~~ décembre ~~1977~~ le dimanche, ~~25~~ décembre ~~1977~~ le samedi, ~~31 décembre 1977~~ le dimanche, ~~1er~~ janvier ~~1978~~ le samedi, ~~23~~ décembre ~~1978~~ le dimanche, ~~24~~ décembre ~~1978~~ le samedi, ~~30 décembre 1978~~ le dimanche, ~~31 décembre 1978~~ ~~le samedi, 22 décembre 1979~~ ~~le dimanche, 23 décembre 1979~~ ~~le samedi, 29 décembre 1979~~ ~~le dimanche, 30 décembre 1979~~	le samedi, 27 décembre 1980 le dimanche, 28 décembre 1980 le samedi, 3 janvier 1981 le dimanche, 4 janvier 1981 le samedi, 26 décembre 1981 le dimanche, 27 décembre 1981 le samedi, 2 janvier 1982 le dimanche, 3 janvier 1982 le samedi, 25 décembre 1982 le dimanche, 26 décembre 1982 le samedi, 1er janvier 1983 le dimanche, 2 janvier 1983
(iii) Les salariés qui refusent de travailler l'un ou plusieurs des jours susmentionnés ne sont pas considérés inadmissibles à la paie de congé pourvu qu'ils soient autrement admissibles à telle paie de congé.	(iii) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 23.01 (suite)	Article 23.01 (suite)
(iv) Les dispositions précitées des sections 23.01 (b) (ii) et (iii) ne s'appliquent pas aux salariés qui effectuent, un dimanche, un travail faisant partie de la 1ère relève du lundi;	(iv) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 25.03	Article 25.03
(a) Une absence autorisée n'excédant pas ~~60~~ jours est accordée à un salarié pour le temps pendant lequel il purge une peine d'emprisonnement imposée à la suite d'une condamnation résultant de la conduite ou de l'utilisation d'un véhicule moteur.	(a) Une absence autorisée n'excédant pas 90 jours est accordée à un salarié pour le temps pendant lequel il purge une peine d'emprisonnement imposée à la suite d'une condamnation résultant de la conduite ou de l'utilisation d'un véhicule moteur.
(b) Advenant qu'un salarié doive purger une peine d'emprisonnement à la suite d'une condamnation pour toute autre infraction, le syndicat peut soumettre le cas au vice-président des relations industrielles et ce dernier décide ensuite, à sa seule discrétion, s'il y a lieu ou non d'accorder une absence autorisée au salarié pendant qu'il purge sa peine d'emprisonnement et, le cas échéant, en détermine la durée (n'excédant pas ~~60~~ jours).	(b) Advenant qu'un salarié doive purger une peine d'emprisonnement à la suite d'une condamnation pour toute autre infraction, le syndicat peut soumettre le cas au vice-président des relations industrielles et ce dernier décide ensuite, à sa seule discrétion, s'il y a lieu ou non d'accorder une absence autorisée au salarié pendant qu'il purge sa peine d'emprisonnement et, le cas échéant, en détermine la durée (n'excédant pas 90 jours).

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 27.05

27.05 (1) Sauf dans la mesure où le contraire est spécifiquement prévu dans le Régime, les dispositions du Régime de remboursement pour soins hospitaliers, chirurgicaux, médicaux, dentaires et pour prescriptions pharmaceutiques, entrent en vigueur le ~~1er janvier 1977~~.

(2) Sauf dans la mesure ou le contraire est spécifiquement prévu dans le Régime, les dispositions du Régime d'assurance-vie et invalidité de groupe entrent en vigueur le ~~19 décembre 1976~~ en ce qui concerne les salariés alors au travail et, par la suite, le premier jour de travail dans le cas d'autres salariés. Le Régime d'assurance-vie et invalidité de groupe pour les salariés à l'égard desquels les dispositions du Régime n'entreront pas en vigueur, est assujetti aux dispositions, conditions et limitations du Régime telles qu'elles existaient à la dernière date où chaque tel salarié était activement au travail.

Langage proposé

Article 27.05

27.05 (1) Sauf dans la mesure où le contraire est spécifiquement prévu dans le Régime, les dispositions du Régime de remboursement pour soins hospitaliers, chirurgicaux, médicaux, dentaires et pour prescriptions pharmaceutiques, entrent en vigueur le 16 septembre 1979.

(2) Sauf dans la mesure où le contraire est spécifiquement prévu dans le Régime, les dispositions du Régime d'assurance-vie et invalidité de groupe entrent en vigueur le 16 septembre 1979 en ce qui concerne les salariés alors au travail et, par la suite, le premier jour de travail dans le cas d'autres salariés. Le Régime d'assurance-vie et invalidité de groupe pour les salariés à l'égard desquels les dispositions du Régime n'entreront pas en vigueur, est assujetti aux dispositions, conditions et limi-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 27.05	Article 27.05 (2) (suite)
	tations du Régime telles qu'elles existaient à la dernière date où chaque tel salarié était activement au travail.
(3) Pour les salariés auxquels elles deviennent applicables, les dispositions du Régime remplacent les dispositions des programmes antérieurs, et les bénéfices reçus en vertu du Régime sont réduits dans les cas où les bénéfices reçus en vertu des programmes antérieurs réduiraient les bénéfices s'ils avaient été reçus en vertu de ce Régime-ci	(3) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Article 29.01

29.01 (a) Après avoir été déposée conformément aux exigences de la loi, cette convention est en vigueur à compter du ~~19ième jour de décembre 1976~~ jusqu'au ~~11ième~~ 11ième jour de janvier ~~1980~~, ou jusqu'à ce qu'elle soit terminée tel que ci-après prévu, suivant la dernière de ces occurrences.

(b) Si l'une ou l'autre des parties désire négocier en vue d'un renouvellement, avec ou sans modifications de cette convention, ou en vue de la conclusion d'une nouvelle convention, telle partie doit, entre le ~~60~~ième et le ~~30~~ième jour précédant le 11ième jour de janvier ~~1980~~ donner à l'autre partie un avis écrit d'un tel désir. Tel avis doit, dans la mesure du possible, comporter la liste des changements ou des modifications proposées, mais les parties ont le privilège d'altérer ladite liste avant et durant les négociations. Dans les 10 jours suivant la réception de tel avis, l'autre partie doit faire le nécessaire pour organiser une rencontre pour négocier les modifications ou changements proposés.

Langage proposé

Article 29.01

29.01 (a) Après avoir été déposée conformément aux exigences de la loi, cette convention est en vigueur à compter du ____ * ____ jusqu'au 11 ième jour de janvier 1983, ou jusqu'à ce qu'elle soit terminée tel que ci-après prévu, suivant la dernière de ces occurrences.

(b) Si l'une ou l'autre des parties désire négocier en vue d'un renouvellement, avec ou sans modifications de cette convention, ou en vue de la conclusion d'une nouvelle convention, telle partie doit, entre le 90ième et le 30 ième jour précédant le 11ième jour de janvier 1983 donner à l'autre partie un avis écrit d'un tel désir. Tel avis doit, dans la mesure du possible, comporter la liste des changements ou des modifications proposées, mais les parties ont le privilège d'altérer ladite liste avant et durant les négociations. Dans les

* indiquer la date réelle

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 29.01 (suite)	Article 29.01 (b) (suite)
	10 jours suivant la réception de tel avis, l'autre partie doit faire le nécessaire pour organiser une rencontre pour négocier les modifications ou changements proposés.
(c) Si aucune entente ne survient lors de telles négociations avant le 11ième jour de janvier ~~1980~~, les parties conviennent de maintenir cette convention en vigueur pendant que de telles négociations se poursuivent, mais en aucun cas pour une période excédant une année à compter de cette date. Les négociations sont considérées comme se poursuivant jusqu'à ce que:	(c) Si aucune entente ne survient lors de telles négociations avant le 11ième jour de janvier 1983, les parties conviennent de maintenir cette convention en vigueur pendant que de telles négociations se poursuivent, mais en aucun cas pour une période excédant une année à compter de cette date. Les négociations sont considérées comme se poursuivant jusqu'à ce que:
(i) une partie quelconque avise par écrit l'autre partie qu'elle considère les négociations terminées, et	(i) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Article 29.01 (suite)	Article 29.01 (suite)
(ii) 60 jours se soient écoulés après que l'une ou l'autre des parties a avisé le Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre que les négociations se sont poursuivies avec insuccès pendant 30 jours,	(ii) Aucun changement
ceci fait, la convention est terminée en date de l'événement (i) ou (ii), selon celui qui survient le dernier.	ceci fait, la convention est terminée en date de l'événement (i) ou (ii), selon celui qui survient le dernier.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D	Appendice D
B. REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES	B. REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES
Introduction	Introduction - Aucun changement
Le but de ce régime est: . d'assurer tous les ans aux salariés admissibles des congés individuels payés, suivant une planification commandée. . de planifier de façon relativement uniforme les congés individuels payés durant les périodes planifiées de l'année, afin de permettre l'usage entier des installations et de l'outillage. . d'accroître les possibilités d'emploi. Conjointement, les parties entendent bien satisfaire aux dispositions de ce régime sans que celles-ci n'affectent l'efficacité de la main d'oeuvre.	

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
A. Principes généraux d'admissibilité	A. Principes généraux d'admissibilité
1. Les salariés inscrits au registre des salariés actifs et qui comptent un an ou plus d'ancienneté le premier jour d'une période planifiée, comme le prévoit l'article D.1 ci-dessous ou les salariés qui ont au moins un an d'ancienneté à cette date et qui sont reportés au registre des salariés actifs après celle-ci, ~~pendant~~ la période planifiée, seront admissibles à un congé individuel payé pendant cette période, selon les stipulations ci-après énoncées.	1. Les salariés inscrits au registre des salariés actifs et qui comptent un an ou plus d'ancienneté le premier jour d'une période planifiée, comme le prévoit l'article D.1 ci-dessous ou les salariés qui ont au moins un an d'ancienneté à cette date et qui sont reportés au registre des salariés actifs après celle-ci, mais avant la dernière journée de la période planifiée, seront admissibles à un congé individuel payé pendant cette période, selon les stipulations ci-après énoncées.
2. Un salarié qui serait admissible, mais qui atteint un an d'ancienneté après le premier jour d'une période planifiée ne sera pas admissible à un congé individuel payé pendant cette période, mais peut le devenir à l'occasion des périodes ultérieures.	2. Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite
3. Afin que ce congé individuel soit rémunéré, le salarié doit aussi remplir les conditions d'admissibilité suivantes:	3. Premier paragraphe - Aucun changement
(a) Le salarié aurait travaillé ce jour-là si on n'avait pas prévu un jour de congé individuel payé; et	(a) Aucun changement
(b) Le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant ce congé individuel payé, sans égard à la semaine de travail touchée. Le travail du samedi ou du dimanche suivant un congé individuel ~~du vendredi~~, ou précédent un congé individuel ~~du lundi~~, sera volontaire, ~~même s'il était par ailleurs commandé~~ pourvu, cependant, que le prochain samedi ou dimanche de travail volontaire du salarié ~~soit~~, en compensation, transformé par la Compagnie en jour de travail commandé.	(b) Le salarié doit avoir travaillé le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant ce congé individuel payé, sans égard à la semaine de travail touchée. Le travail du samedi ou du dimanche suivant immédiatement un congé personnel tombant un jour privilégié ou précédent immédiatement un congé personnel tombant un jour privilégié, sera volontaire, pourvu, cependant, que le prochain samedi ou dimanche de travail volontaire du salarié puisse être, en compensation, transformé par la Compagnie en jour de travail commandé.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (b) (suite)
	A cette fin, un congé individuel tombant un jour privilégié qui n'est séparé du samedi et du dimanche que par le ou les jour(s) de congé énumérés à l'article 23.01 sera considéré comme le jour qui suit ou précède immédiatement.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
B. Responsabilité de la Compagnie	B. Responsabilité de la Compagnie
1. La compagnie est responsable de:	1. La compagnie est responsable de:
(a) Préparer la liste des salariés admissibles au congé individuel payé auquel ils ont droit dans chaque période planifiée couverte par le présent régime, sauf s'il en est autrement stipulé dans le régime.	(a) Aucun changement
(b) Planifier les congés individuels payés de façon aussi uniforme que possible pendant les jours ouvrables réguliers de chaque période planifiée, à l'exclusion des congés payés prévus dans le Plan de congés payés.	(b) Aucun changement
(c) Mettre en oeuvre une méthode impartiale pour la sélection des salariés qui bénéficieront de congés individuels pendant les jours ouvrables réguliers de chacune des périodes planifiées. Cette méthode sera conçue de façon à éviter toute préférence envers un salarié au détriment d'un autre.	(c) Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
(d) S'assurer que les salariés admissibles jouissent d'une répartition équitable des ~~lundis et vendredis~~ disponibles dans la programmation des congés individuels payés pendant les périodes planifiées de ~~chaque année~~.	(d) S'assurer que les salariés admissibles jouissent d'une répartition équitable des congés individuels payés tombant les jours privilégiés disponibles (à savoir, les lundis, vendredis et les jours ouvrables réguliers qui ne tombent pas un lundi ni un vendredi, mais qui précèdent ou suivent tout congé payé énuméré à l'article 23.01 de la Convention collective) pendant les périodes planifiées de chaque cycle planifié de congés individuels.
(e) Informer les représentants mandatés du syndicat des dispositions que la Compagnie a l'intention de mettre en vigueur pour satisfaire aux exigences du régime et permettre à ces représentants de faire des commentaires et discuter des projets de la Compagnie et, en outre, de donner l'importance nécessaire à ces commentaires en tout état de cause. A ce sujet, la méthode impar-	(e) Informer les représentants mandatés du syndicat des dispositions que la Compagnie a l'intention de mettre en vigueur pour satisfaire aux exigences du régime et permettre à ces représentants de faire des commentaires et discuter des projets de la Compagnie et, en outre, de donner

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (e) (suite)

tiale de sélection utilisée dans chaque établissement de la Compagnie, ~~les dates du début et de la fin de chaque période planifiée~~ ainsi que l'importance et la composition des groupes dans lesquels les salariés admissibles seront intégrés pour les fins du régime, sont de l'unique responsabilité de la Compagnie.

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (e) (suite)

l'importance nécessaire à ces commentaires en tout état de cause. A ce sujet, la méthode impartiale de sélection utilisée dans chaque établissement de la Compagnie, ainsi que l'importance et la composition des groupes dans lesquels les salariés admissibles seront intégrés pour les fins du régime, sont de l'unique responsabilité de la Compagnie.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 (TUA)

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

2. La compagnie doit afficher le ~~programme~~ de chaque groupe planifié au moins une semaine avant la date du début de chaque ~~période-planifiée~~. Un ~~programme~~ affiché ne peut être modifié ~~à-moins-que~~, dans le but d'éviter une interruption des activités, un salarié soit appelé d'urgence à son poste pendant son congé individuel payé.

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

2. La compagnie doit afficher la date d'assignation des congés individuels de chaque groupe planifié au moins une semaine avant la date du début de chaque cycle planifié de congés individuels. Une fois que la date d'assignation des congés individuels a été affichée, elle ne peut être modifiée exception faite des dispositions prévues à la section D du Régime. En outre, aucun changement ne devra être apporté aux séries de dates de congés individuels indiquées sur chaque liste d'assignation des congés individuels. Toutefois, dans le but d'éviter une interruption des activités, un salarié peut être appelé d'urgence à son poste pendant son congé individuel payé.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
C. Rémunération de congé individuel	C. Rémunération de congé individuel
1. Tout salarié qui satisfait aux exigences d'admissibilité prévues dans les présentes dispositions, et qui est en congé individuel, recevra une rémunération équivalente à huit (8) heures de travail au taux horaire régulier de son salaire, à l'exclusion du temps supplémentaire. La rémunération d'un congé individuel payé reçue par un salarié sera traitée à tout égard de la même manière que celle d'un congé couvert par le Plan de congés payés aux termes de la convention collective.	1. Aucun changement
2. Un salarié appelé d'urgence à travailler pendant son jour de congé individuel sera rémunéré selon les termes des sections 18.07 et 23.01 (c) de la convention collective, s'ils s'appliquent. Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où la rémunération est couverte par l'article C-3 ci-dessous.	2. Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

C. Rémunération de congé individuel (suite)

3. Une rémunération au lieu d'un congé, selon les dispositions du présent régime, ne sera pas autorisée par la Compagnie sauf dans les cas spécifiques prévues à l'article D du régime. Quand une rémunération au lieu d'un congé est autorisée, le salarié reçoit une rémunération de congé individuel comme le prévoit l'article C-1 ci-dessus et, de plus, il reçoit son salaire au taux horaire régulier pour les heures régulières de travail effectuées ce jour-là.

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

C. Rémunération de congé individuel (suite)

3. Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

D. Planification des congés individuels payés

1. Périodes planifiées

La compagnie ~~fixe~~ des périodes d'une durée approximative équivalente, tel que stipulé ci-dessous, et qui, de l'avis de la direction, faciliteront la planification des congés individuels de même que les remplacements nécessaires, soulageront le fardeau administratif de la Compagnie et réduiront l'importance des déplacements de personnel apportés à la programmation affichée.

~~Un~~ (1) congé individuel payé ~~sera~~ prévu dans une période planifiée couvrant les mois ~~d'octobre à décembre 1977~~; un (1) congé individuel payé ~~sera~~ prévu dans chacune des ~~quatre (4)~~ périodes planifiées couvrant les mois de ~~janvier à mai~~

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

D. Planification des congés individuels payés

1. Périodes planifiées

La compagnie a fixé des périodes d'une durée approximative équivalente, tel que stipulé ci-dessous, et qui, de l'avis de la direction, faciliteront la planification des congés individuels de même que les remplacements nécessaires, soulageront le fardeau administratif de la Compagnie et réduiront l'importance des déplacements de personnel apportés à la programmation affichée.

Quatre cycles planifiés de congés individuels sont établis, lesquels comprennent un (1) congé individuel payé prévu dans chacune des cinq (5) périodes planifiées couvrant les mois de

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (1) (suite)

1978; un (1) congé individuel payé ~~sera~~ prévu dans chacune des ~~trois (3)~~ périodes planifiées couvrant les mois de ~~septembre 1978 à février 1979~~; et un (1) congé individuel payé ~~sera~~ prévu dans chacune des ~~quatre (4)~~ périodes planifiées couvrant les mois de ~~mars à juin 1979~~.

"

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (1) (suite)

janvier à la mi-juin 1980, comme le démontre le Tableau 1: un (1) congé individuel payé prévu dans chacune des neuf (9) périodes planifiées couvrant les mois de septembre 1980 à la mi-juin 1981, comme le démontre le Tableau 2: un (1) congé indiduel payé prévu dans chacune des neuf (9) périodes planifiées couvrant les mois de septembre 1981 à la mi-juin 1982, comme le démontre le Tableau 3: et un (1) congé individuel payé prévu dans chacune des trois (3) périodes planifiées couvrant les mois d'octobre 1982 à décembre 1982, comme le démontre le Tableau 4.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 (TUA)

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (1) (suite)
2. Groupes planifiés	2. Groupes planifiés
La Compagnie formera des groupes planifiés dans lesquels chaque salarié admissible figurera et qui, de l'avis de la direction, de par leur importance et leur composition, limiteront les risques d'inefficacité d'exploitation. Dans la formation des groupes planifiés, les facteurs à considérer comprennent l'organisation opérationnelle, les postes de travail des salariés, le regroupement convenable selon la classe et la compétence et la disponibilité de remplaçants qualifiés.	Aucun changement

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
3. Programme des congés individuels	3. Programme des congés individuels
(a) Les salariés choisis pour faire partie des groupes planifiés au trentième jour avant le début de ~~chaque période planifiée~~, à l'exception de ceux qui sont en congé autorisé, ~~seront inscrits dans la programmation des congés individuels de leurs groupes respectifs, pour chaque période.~~	(a) Les salariés choisis pour faire partie des groupes planifiés à une date tombant au plus tard au trentième jour civil avant le début de chaque cycle planifié de congés individuels, à l'exception de ceux qui sont en congé autorisé, recevront une liste d'assignation des congés individuels qui précise les dates desdits congés pendant chaque période planifiée dans le cadre du cycle planifié de congés individuels.
(b) Tout salarié par ailleurs admissible et qui n'est pas inscrit ~~dans la programmation des congés individuels se verra octroyer le programme de congés individuels de tout salarié qui a quitté le groupe planifié et qui devait bénéficier d'un congé avant la fin de la période planifiée qu'il n'a pas~~	(b) La compagnie avisera le premier salarié admissible de son assignation de congés individuels au moins une semaine avant la première période planifiée à laquelle il est admissible: si le délai précédant cette période

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (b) (suite)

~~terminée.--Dans-le-cas-où-aucun-congé n'est-disponible-pour-lui,-il-recevra-un salaire-au-lieu-du-congé-individuel-pour lequel-il-aurait-par-ailleurs-été-admissible-pendant-la-période-planifiée~~. Ce paiement sera fait au cours de la période de paie suivant la fin de la période planifiée et les dispositions de l'article 2.02 (a) (ii) du plan complémentaire SUB et de l'article 9 (2) (a) du régime automatique de la semaine abrégée ne le touche pas.

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (b) (suite)

est inférieur à une semaine, la Compagnie donnera au salarié un préavis aussi long que possible.

(c) Tout salarié par ailleurs admissible et qui n'est pas inscrit sur la première liste d'assignation de congés individuels se verra affecté à un groupe planifié et se verra assigner un congé individuel dans les plus brefs délais possibles avant la date de son premier congé individuel assigné. Si le salarié est avisé de son assignation à ce congé à une date postérieure à celle du congé individuel payé, prévu pendant la période planifiée en cours, et que le salarié est par ailleurs admissible à un congé individuel payé au cours de cette même période, il recevra une indemnité compensatrice de congé individuel payé pour ladite période planifiée. Cette indemnité

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D	Appendice D
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (c) (suite)
	sera ajoutée au montant du chèque de la première période de paie qui suit celle où tombe le dernier jour prévu de la période planifiée et les dispositions de l'article 2.02 (a) (ii) du plan complémentaire SUB et de l'article 9 (2) (a) du régime automatique de la semaine abrégée ne touchent pas.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

D. Planification des congés individuels payés (suite)

3. Programme des congés individuels (suite)

(d) Dès qu'un salarié s'est vu assigner un congé individuel, l'assignation ne peut être modifiée dans le cadre de ce cycle de congés à moins que le salarié ne soit affecté à un autre groupe planifié, que son groupe planifié ne soit reconstitué ou que tout autre déplacement de main-d'oeuvre n'entraîne un rendement inefficace du personnel ou une exploitation incomplète des installations et de l'équipement, imposant ainsi des mesures en vue de rééquilibrer les groupes planifiés. S'il s'avère nécessaire de reconstituer ou de rééquilibrer des groupes planifiés au cours d'un cycle planifié, l'administration en informera le syn-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

D. Planification des congés individuels payés (suite)

3. Programme des congés individuels (suite) (d)

dicat à l'avance, et les mesures visant à reconstituer ou à rééquilibrer les groupes seront prises au début d'une période planifiée subséquente. Tout salarié affecté à un nouveau groupe planifié, par suite d'un déplacement ou d'une politique visant à reconstituer ou à rééquilibrer son groupe planifié, sera informé de sa nouvelle assignation de congé individuel, s'il y a lieu, dans les plus brefs délais possibles et conformément aux dispositions de l'article D 5.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

4. Salariés absents pour d'autres motifs

Tout salarié par ailleurs admissible qui est absent au moment de son congé individuel planifié pour toute autre raison que le fait d'être en congé individuel, perdra la jouissance de ce congé, mais recevra ~~une rémunération équivalente pendant la même période de paie~~, conformément aux dispositions prévues dans le Plan de congés payés.

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

4. Salariés absents pour d'autres motifs

Tout salarié par ailleurs admissible qui est absent au moment de son congé individuel planifié pour toute autre raison que le fait d'être en congé individuel, perdra la jouissance de ce congé, mais recevra une indemnité de congé qui sera versée dans le chèque de paie applicable à la période de paie où s'inscrit le congé individuel, conformément aux dispositions prévues dans le Plan de congés payés.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

5. Déplacements dans et entre les groupes planifiés

Il est reconnu que la ré-affectation des salariés causée par les déplacements de personnel tels les promotions, les mutations latérales, les changements de poste de travail et l'exercice de l'ancienneté à l'occasion des mises à pied et des rappels provoquera des déplacements à l'intérieur des groupes planifiés, ainsi que d'un groupe à un autre. Afin d'éviter les possibilités d'interruption des activités et la dislocation des programmes établis de congés individuels, tout salarié par ailleurs admissible ~~qui est affecté à un groupe planifié ou qui est déplacé d'un groupe à un autre pour quelque raison que ce soit, devra adopter le programme de congés individuels de tout salarié qui a quitté le groupe et qui devait bénéficier d'un congé individuel avant la fin de la période planifiée touchée, pourvu qu'il soit qualifié pour accomplir le travail concerné. Autrement, il recevra une rémunération au lieu de tout congé individuel auquel il~~

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (suite)

5. Déplacements dans et entre les groupes planifiés

Il est reconnu que la ré-affectation des salariés causée par les déplacements de personnel tels les promotions, les mutations latérales, les changements de poste de travail et l'exercice de l'ancienneté à l'occasion des mises à pied et des rappels provoquera des déplacements à l'intérieur des groupes planifiés, ainsi que d'un groupe à un autre. De plus, les changements occasionnés au niveau de l'importance ou de la répartition des effectifs dans un lieu de travail donné peuvent désorganiser les assignations de congés individuels au sein des groupes planifiés. Afin d'éviter les possibilités d'interruption des activités et la dislocation des programmes établis de congés in-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (5) (suite)

~~avait-droit-ou-qui-avait-été-préalablement prévu-pour-lui-pendant-le-reste-de-la-période-de-planifiée.--Cette-rémunération-doit-être remise-lors-de-la-période-de-paie-suivant la-fin-de-la-période-planifiée~~ et n'est pas touchée par les dispositions de l'article 2.02 (a) (ii) du plan complémentaire SUB et de l'article 9 (2) (a) du régime automatique de la semaine abrégée. Toute modification nécessaire de la ~~programmation~~ sera fonction des activités mêmes du personnel d'usine payé à l'heure.

Langage proposé

Appendice D (suite)

Régime planifié de congés individuels payés (5) (suite)

dividuels, tout salarié par ailleurs admissible qui s'est vu assigner un congé individuel conformément aux dispositions du Régime, sera autorisé, dans la mesure du possible, à ne pas modifier son assignation de congé individuel en autant que les niveaux applicables au groupe planifié soient maintenus, conformément aux exigences établies à l'alinéa B.1(B) du Régime. Si la modification de l'assignation dudit congé individuel s'impose, la Compagnie assignera au salarié un nouveau congé individuel en s'efforçant de lui assurer le même nombre de jours privilégiés disponibles dans le cycle planifié de congés individuels. Si le salarié a bénéficié d'un congé individuel payé pendant la période planifiée en cours, la nouvel-

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (5) (suite)
	le assignation prendra alors effet au début de la prochaine période planifiée; si tel n'est pas le cas, la nouvelle assignation prendra immédiatement effet. Si la nouvelle assignation de congé individuel comprend un jour déjà écoulé dans la période planifiée en cours, et que le salarié est par ailleurs admissible à un congé individuel payé pendant ladite période planifiée, ce dernier recevra une indemnité compensatoire pour tout congé individuel payé applicable à la période planifiée. L'indemnité sera ajoutée au montant du chèque de la première période de paie qui suit celle où tombe le dernier jour prévu de la période planifiée et ne sera pas touchée par les dispositions de l'article 2.02 (a) (ii) du plan complémentaire

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (5) (suite)
	SUB et de l'article 9 (2) (a) du Régime automatique de la semaine abrégée. Toute modification nécessaire de la liste d'assignation des congés individuels fera partie des attributions du personnel d'usine payé à l'heure.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
6. Certains groupes planifiés	6. Certains groupes planifiés
Il est reconnu que la programmation uniforme des congés individuels peut être irréalisable dans les petits établissements de la Compagnie comme les centres de distribution des pièces, dans les postes abrégés et les postes à rotation. Dans de tels cas, la Compagnie concevra un programme suivant de manière générale les buts fondamentaux du régime.	Aucun changement
7. Période d'exemption	7. Période d'exemption
Dans le cas de l'addition ou du retrait d'un poste de travail ou dans celui d'une réorganisation majeure des opérations, le programme de congés individuels pour les salariés ou les opérations concernés peut être suspendu par la Compagnie pour une période allant jusqu'à six mois. Un avis préalable d'au moins soixante (60) jours sera donné au syndicat, si possible, au sujet d'une	Dans le cas de l'addition ou du retrait d'un poste de travail ou dans celui d'une réorganisation majeure des opérations, le programme de congés individuels pour les salariés ou les opérations concernés peut être suspendu par la Compagnie pour une période allant jusqu'à

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (7) (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (7) (suite
réorganisation importante et planifiée des opérations. Les salariés par ailleurs admissibles à un ou des jour (s) de congé pendant les périodes concernées recevront une rémunération au lieu du congé individuel prévu pour eux ou qui aurait été prévu, n'eût été la suspension du programme. Cette rémunération ~~sera accordée au cours de la période de paie suivant la fin de la période planifiée~~ et n'est pas touchée par les dispositions de l'article 2.02 (a) (ii) du plan complémentaire SUB et de l'article 9 (2) (a) du Régime automatique de la semaine abrégée.	six mois. Un avis préalable d'au moins soixante (60) jours sera donné au syndicat, si possible, au sujet d'une réorganisation importante et planifiée des opérations. Les salariés par ailleurs admissibles à un ou des jour (s) de congé pendant les périodes concernées recevront une rémunération au lieu du congé individuel prévu pour eux ou qui aurait été prévu, n'eût été la suspension du programme. Cette rémunération sera ajoutée au montant du chèque de paie de la première période de paie qui suit celle où tombe le dernier jour prévu de la période planifiée et n'est pas touchée par les dispositions de l'article 2.02 (a) (ii) du plan complémentaire SUB et de l'article 9 (2) (a) du Régime automatique de la semaine abrégée.

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (suite)
8. Dispositions relatives aux heures supplémentaires	8. Dispositions relatives aux heures supplémentaires
Lorsque les dispositions du présent régime suscitent des problèmes nouveaux en regard aux ententes concernant le travail supplémentaire, les parties feront de bonne foi un effort pour s'entendre sur les changements à apporter aux dispositions relatives au temps supplémentaire, de façon à résoudre ces problèmes.	Aucun changement
E. Date de la mise en vigueur	E. Date de la mise en vigueur
Ce régime sera en vigueur à compter du ~~1er octobre 1977~~.	La Compagnie s'efforcera de faire coïncider la mise en vigueur des nouvelles dispositions du Régime en matière de planification avec l'arrivée du premier cycle planifié (Janvier 1980). Si la Compagnie ne peut respecter le délai prévu, elle informera le Syndicat international des motifs de son retard et examinera la situation avec

CONVENTION COLLECTIVE

UNITE LOCALE 698 TUA

Langage actuel	Langage proposé
Appendice D (suite)	Appendice D (suite)
Régime planifié de congés individuels payés (suite)	Régime planifié de congés individuels payés (E) (suite)
	lui. Dans une telle éventualité, en attendant la mise en vigueur des dispositions susmentionnées, les dispositions prévues aux alinéas B.2, D.3 et D.5 de la Convention collective de 1976 demeureront exécutoires.

TABLEAU 1

RÉGIME DE CONGÉS INDIVIDUELS PAYÉS

Liste d'assignation des congés individuels
Premier cycle de congés individuels

Numéros d'assignation des congés individuels	Périodes planifiées				
	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième
1	Jeu 01/03/80	Mar 02/05/80	Lun 03/10/80 *	Ven 04/11/80 *	Mer 05/14/80
2	Lun 01/07/80 *	Mer 02/06/80	Ven 02/07/80 *	Jeu 04/10/80	Mar 05/13/80
3	Mer 01/09/80	Jeu 02/07/80	Mar 03/11/80	Lun 04/14/80 *	Ven 05/16/80 *
4	Ven 01/04/80 *	Lun 02/11/80 *	Mer 03/12/80	Mar 04/15/80	Jeu 05/15/80
5	Mar 01/08/80	Ven 02/08/80 *	Jeu 03/13/80	Mer 04/16/80	Mar 05/20/80 *
6	Jeu 01/10/80	Mar 02/12/80	Lun 03/17/80 *	Ven 04/18/80 *	Mer 05/21/80
7	Lun 01/14/80 *	Mer 02/13/80	Ven 03/14/80 *	Jeu 04/17/80	Jeu 05/22/80
8	Mer 01/16/80	Jeu 02/14/80	Mar 03/18/80	Lun 04/21/80 *	Ven 05/23/80 *
9	Jeu 01/17/80	Ven 02/15/80 *	Mer 03/19/80	Mar 04/22/80	Lun 05/26/80 *
10	Ven 01/11/80 *	Lun 02/18/80 *	Jeu 02/20/80	Mer 04/23/80	Mar 05/27/80
11	Mar 01/15/80	Ven 02/22/80 *	Lun 03/24/80 *	Jeu 04/24/80	Mer 05/28/80
12	Lun 01/21/80 *	Mar 02/19/80	Mer 03/26/80	Ven 04/25/80 *	Jeu 05/29/80
13	Jeu 01/24/80	Mer 02/20/80	Mar 03/25/80	Lun 04/28/80 *	Ven 05/30/80 *
14	Mer 01/23/80	Jeu 02/21/80	Ven 03/21/80 *	Mar 04/29/80	Lun 06/02/80 *
15	Ven 01/18/80 *	Lun 02/25/80 *	Jeu 03/27/80	Mer 04/30/80	Mar 06/03/80
16	Mar 01/22/80	Ven 02/29/80 *	Lun 03/31/80 *	Jeu 05/01/80	Mer 06/04/80
17	Lun 01/28/80 *	Mar 02/26/80	Mer 04/02/80	Ven 05/02/80 *	Jeu 06/05/80
18	Jeu 01/31/80	Mer 02/27/80	Mar 04/01/80	Lun 05/05/80 *	Ven 06/06/80 *
19	Mer 01/30/80	Jeu 02/28/80	Ven 03/28/80 *	Mar 05/06/80	Lun 06/09/80 *
20	Ven 01/25/80 *	Jeu 03/06/80	Lun 04/07/80 *	Mer 05/07/80	Mar 06/10/80
21	Mar 01/29/80	Lun 03/03/80 *	Jeu 04/03/80 *	Jeu 05/08/80	Mer 06/11/80
22	Lun 02/04/80 *	Mar 03/04/80	Mer 04/09/80	Ven 05/09/80 *	Jeu 06/12/80
23	Ven 02/01/80 *	Mer 03/05/80	Mar 04/08/80	Lun 05/12/80 *	Ven 06/13/80 *

* Indique un jour privilégié de congé individuel.

TABLEAU 2

REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES

Liste d'assignation des congés individuels
Deuxième cycle de congés individuels

Numéros d'assignation des congés individuels	Périodes planifiées				
	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième
1	Ven 05/09/80*	Lun 06/10/80*	Mer 05/11/80	Mer 10/12/80	Jeu 15/01/80
2	Lun 08/09/80*	Mar 07/10/80	Jeu 06/11/80	Ven 05/12/80*	Jeu 22/01/81
3	Jeu 11/09/80	Mer 08/10/80	Jeu 13/11/80	Lun 08/12/80*	Ven 16/01/81*
4	Mar 09/09/80	Jeu 09/10/80	Ven 07/11/80*	Mar 09/12/80	Lun 19/01/81*
5	Mer 10/09/80	Ven 10/10/80*	Mar 11/11/80*	Jeu 11/12/80	Mar 20/01/81
6	Lun 15/09/80*	Mar 14/10/80*	Mer 12/11/80	Ven 12/12/80*	Mer 21/01/81
7	Ven 12/09/80*	Mer 15/10/80	Mar 18/11/80	Mar 16/12/80	Ven 23/01/81*
8	Mer 17/09/80	Jeu 16/10/80	Ven 14/11/80*	Lun 15/12/80*	Lun 26/01/81*
9	Mar 16/09/80	Ven 17/10/80*	Lun 17/11/80*	Mer 17/12/80	Jeu 29/01/81
10	Jeu 18/09/80	Lun 20/10/80*	Mer 19/11/80	Ven 19/12/80*	Mar 27/01/81
11	Ven 19/09/80*	Mar 21/10/80	Ven 21/11/80*	Jeu 18/12/80	Mer 28/01/81
12	Lun 22/09/80*	Mer 22/10/80	Jeu 20/11/80	Mar 23/12/80*	Mar 03/02/81
13	Mar 23/09/80	Jeu 23/10/80	Mer 26/11/80	Lun 22/12/80*	Jeu 05/02/81
14	Mer 24/09/80	Ven 24/10/80*	Lun 24/11/80*	Lun 05/01/81*	Ven 30/01/81*
15	Jeu 25/09/80	Mar 28/10/80	Mar 25/11/80	Mer 07/01/81	Lun 02/02/81*
16	Ven 26/09/80*	Lun 27/10/80*	Jeu 27/11/80	Mar 06/01/81	Mer 04/02/81
17	Lun 29/09/80*	Mer 29/10/80	Ven 28/11/80*	Jeu 08/01/81	Mer 11/02/81
18	Mar 30/09/80	Jeu 30/10/80	Lun 01/12/80*	Mer 14/01/81	Ven 06/02/81*
19	Mer 01/10/80	Mar 04/11/80	Mar 02/12/80	Ven 09/01/81*	Lun 09/02/81*
20	Ven 03/10/80*	Ven 31/10/80*	Jeu 04/12/80	Lun 12/01/81*	Jeu 12/02/81
21	Jeu 02/10/80	Lun 03/11/80*	Mer 03/12/80	Mar 13/01/81	Mar 10/02/81

* Indique un jour privilégié de congé individuel.

... voir page suivante

TABLEAU 2

...suite de la page précédente.

REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES

Liste d'assignation des congés individuels
Deuxième cycle de congés individuels

Numéros d'assignation des congés individuels	Périodes planifiées			
	Sixième	Septième	Huitième	Neuvième
1	Ven 13/02/81*	Lun 16/03/81*	Mar 14/04/81	Jeu 14/05/81
2	Lun 16/02/81*	Mer 18/03/81	Mer 15/04/81	Ven 15/05/81*
3	Mer 18/02/81	Mar 17/03/81	Jeu 16/04/81*	Mar 19/05/81*
4	Ven 20/02/81*	Jeu 19/03/81	Mer 22/04/81	Mer 20/05/81
5	Mar 17/02/81	Mer 25/03/81	Lun 20/04/81*	Ven 22/05/81*
6	Jeu 19/02/81	Ven 20/03/81*	Mar 21/04/81	Mar 26/05/81
7	Lun 23/02/81*	Lun 23/03/81*	Jeu 23/04/81	Jeu 21/05/81
8	Mar 24/02/81	Mar 24/03/81	Jeu 30/04/81	Mer 27/05/81
9	Mer 25/02/81	Jeu 26/03/81	Ven 24/04/81*	Lun 25/05/81*
10	Mar 03/03/81	Ven 27/03/81*	Lun 27/04/81*	Mer 03/06/81
11	Lun 02/03/81*	Lun 30/03/81*	Mar 28/04/81	Jeu 28/05/81
12	Jeu 26/02/81	Mar 31/03/81	Mer 29/04/81	Ven 29/05/81*
13	Ven 27/02/81*	Mer 01/04/81	Ven 01/05/81*	Lun 01/06/81*
14	Mer 04/03/81	Jeu 02/04/81	Mar 05/05/81	Mar 02/06/81
15	Jeu 05/03/81	Ven 03/04/81*	Lun 04/05/81*	Ven 05/06/81*
16	Ven 06/03/81*	Lun 06/04/81*	Mer 06/05/81	Jeu 04/06/81
17	Lun 09/03/81*	Mar 07/04/81	Jeu 07/05/81	Mar 09/06/81
18	Mar 10/03/81	Mer 08/04/81	Ven 08/05/81*	Lun 08/06/81*
19	Jeu 12/03/81	Jeu 09/04/81	Lun 11/05/81*	Ven 12/06/81*
20	Mer 11/03/81	Lun 13/04/81*	Mar 12/05/81	Mer 10/06/81
21	Ven 13/03/81*	Ven 10/04/81*	Mer 13/05/81	Jeu 11/06/81

* Indique un jour privilégié de congé individuel.

TABLEAU 3

REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES

Liste d'assignation des congés individuels
Troisième cycle de congés individuels

Numéros d'assignation des congés individuels	Périodes planifiées				
	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième	Cinquième
1	Ven 04/09/81*	Mar 06/10/81	Jeu 05/11/81	Lun 07/12/81*	Jeu 14/01/82
2	Mar 08/09/81*	Mer 07/10/81	Mar 10/11/81*	Mar 08/12/81	Ven 15/01/82*
3	Mer 09/09/81	Jeu 08/10/81	Ven 06/11/81*	Mer 09/12/81	Lun 18/01/82*
4	Jeu 10/09/81	Ven 09/10/81*	Mer 11/11/81	Jeu 10/12/81	Mar 19/01/82
5	Ven 11/09/81*	Mar 13/10/81*	Mer 18/11/81	Mar 15/12/81	Mer 20/01/82
6	Lun 14/09/81*	Mer 14/10/81	Jeu 12/11/81	Ven 11/12/81*	Ven 22/01/82*
7	Mar 15/09/81	Jeu 15/10/81	Ven 13/11/81*	Lun 14/12/81*	Mar 26/01/82
8	Mer 16/09/81	Mar 20/10/81	Lun 16/11/81*	Mer 16/12/81	Jeu 21/01/82
9	Jeu 17/09/81	Ven 16/10/81*	Mar 17/11/81	Jeu 17/12/81	Lun 25/01/82*
10	Ven 18/09/81*	Lun 19/10/81*	Mar 24/11/81	Lun 21/12/81*	Mer 27/01/82
11	Lun 21/09/81*	Mer 21/10/81	Jeu 19/11/81	Ven 18/12/81*	Jeu 28/01/82
12	Mar 22/09/81	Ven 23/10/81*	Ven 20/11/81*	Mar 22/12/81	Mer 03/02/82
13	Mer 23/09/81	Jeu 22/10/81	Lun 23/11/81*	Mer 23/12/81*	Ven 29/01/82*
14	Jeu 24/09/81	Mar 27/10/81	Mer 25/11/81	Lun 04/01/82*	Lun 01/02/82*
15	Ven 25/09/81*	Lun 26/10/81*	Mar 01/12/81	Mer 06/01/82	Mar 02/02/82
16	Lun 28/09/81*	Mer 28/10/81	Jeu 26/11/81	Mar 05/01/82	Ven 05/02/82*
17	Mar 29/09/81	Mar 03/11/81	Ven 27/11/81*	Mer 13/01/82	Jeu 04/02/82
18	Mer 30/09/81	Jeu 29/10/81	Lun 30/11/81*	Ven 08/01/82*	Lun 08/02/82*
19	Jeu 01/10/81	Ven 30/10/81*	Mer 02/12/81	Jeu 07/01/82	Mar 09/02/82
20	Ven 02/10/81*	Lun 02/11/81*	Jeu 03/12/81	Lun 11/01/82*	Mer 10/02/82
21	Lun 05/10/81*	Mer 04/11/81	Ven 04/12/81*	Mar 12/01/82	Jeu 11/02/82

* Indique un jour privilégié de congé individuel.

... voir page suivante.

TABLEAU 3

... suite de la page précédente.

REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES

Liste d'assignation des congés individuels
Troisième cycle de congés individuels

Numéros d'assignation des congés individuels	Périodes planifiées			
	Sixième	Septième	Huitième	Neuvième
1	Mer 17/02/82	Lun 15/03/82*	Mer 14/04/82	Ven 14/05/82*
2	Ven 12/02/82*	Mer 17/03/82	Jeu 15/04/82	Jeu 13/05/82
3	Lun 15/02/82*	Mar 16/03/82	Ven 16/04/82*	Jeu 20/05/82
4	Mar 16/02/82	Ven 19/03/82*	Mer 21/04/82	Lun 17/05/82*
5	Ven 19/02/82*	Jeu 18/03/82	Lun 19/04/82*	Mar 18/05/82
6	Mar 23/02/82	Lun 22/03/82*	Mar 20/04/82	Mer 19/05/82
7	Jeu 18/02/82	Mer 24/03/82	Ven 23/04/82*	Mar 25/05/82*
8	Lun 22/02/82*	Mar 23/03/82	Jeu 22/04/82	Ven 21/05/82*
9	Mer 24/02/82	Ven 26/03/82*	Lun 26/04/82*	Mer 26/05/82
10	Mer 03/03/82	Jeu 25/03/82	Mar 27/04/82	Ven 28/05/82*
11	Lun 01/03/82*	Mar 30/03/82	Ven 30/04/82*	Mar 01/06/82
12	Jeu 25/02/82	Lun 29/03/82*	Mer 28/04/82	Jeu 27/05/82
13	Mar 02/03/82	Mer 31/03/82	Jeu 29/04/82	Lun 31/05/82*
14	Ven 26/02/82*	Ven 02/04/82*	Mar 04/05/82	Mer 02/06/82
15	Jeu 04/03/82	Jeu 01/04/82	Lun 03/05/82*	Ven 04/06/82*
16	Ven 05/03/82*	Lun 05/04/82*	Mer 05/05/82	Jeu 03/06/82
17	Lun 08/03/82*	Mer 07/04/82	Jeu 06/05/82	Lun 07/06/82*
18	Mar 09/03/82	Mar 06/04/82	Ven 07/05/82*	Mer 09/06/82
19	Ven 12/03/82*	Lun 12/04/82*	Lun 10/05/82*	Mar 08/06/82
20	Mer 10/03/82	Jeu 08/04/82*	Mar 11/05/82	Jeu 10/06/82
21	Jeu 11/03/82	Mar 13/04/82	Mer 12/05/82	Ven 11/06/82*

* Indique un jour privilégié de congé individuel.

TABLEAU 4

REGIME PLANIFIE DE CONGES INDIVIDUELS PAYES

Liste d'assignation des congés individuels
Quatrième cycle de congés individuels

Numéros d'assignation des congés individuels	Périodes planifiées		
	Première	Deuxième	Troisième
1	Lun 04/10/82*	Mar 02/11/82	Jeu 02/12/82
2	Mer 06/10/82	Jeu 04/11/82	Ven 03/12/82*
3	Ven 08/10/82*	Lun 01/11/82*	Mer 01/12/82
4	Mar 05/10/82	Mer 03/11/82	Lun 29/11/82*
5	Jeu 07/10/82	Ven 05/11/82*	Mar 30/11/82
6	Mar 12/10/82*	Mer 10/11/82	Jeu 09/12/82
7	Ven 15/10/82*	Lun 08/11/82*	Mar 07/12/82
8	Mer 13/10/82	Mar 09/11/82	Ven 10/12/82*
9	Jeu 14/10/82	Mar 16/11/82	Lun 06/12/82*
10	Jeu 21/10/82	Jeu 11/11/82*	Mer 08/12/82
11	Lun 18/10/82*	Mer 17/11/82	Ven 17/12/82*
12	Mar 19/10/82	Lun 15/11/82*	Mer 15/12/82
13	Ven 22/10/82*	Jeu 18/11/82	Mar 14/12/82
14	Mer 20/10/82	Jeu 25/11/82	Lun 13/12/82*
15	Ven 29/10/82*	Mar 23/11/82	Lun 20/12/82*
16	Mar 26/10/82	Ven 19/11/82*	Mer 22/12/82
17	Jeu 28/10/82	Lun 22/11/82*	Mar 21/12/82
18	Mer 27/10/82	Ven 26/11/82*	Jeu 16/12/82
19	Lun 25/10/82*	Mer 24/11/82	Jeu 23/12/82*

* Indique un jour priviligié de congé individuel.

DEUXIEME PARTIE

DE

LA CONVENTION DE 1980

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE

ET

L'UNITE LOCALE 698

DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,

DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE

ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, TUA

EN DATE DU 8 FÉVRIER 1980

ENTENTE RELATIVE AU REGIME DE RETRAITE

ENTENTE RELATIVE AU REGIME DE RETRAITE

Entente intervenue à Montréal (Québec), le février 1980

ENTRE:

FORD DU CANADA LIMITEE, appelée ci-après la "compagnie"

ET:

L'UNITE LOCALE 698 DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA), appelée ci-après le "syndicat local".

ATTENDU QUE l'Article 2.01 du Régime de retraite, lequel constitue l'Annexe 'A' à l'Entente relative au Régime de retraite, tel que modifiée le 4 novembre 1979, et intervenue entre la compagnie et le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA), appelé ci-après le "syndicat", prévoit que ledit Régime de retraite s'appliquera aux salariés horaires faisant partie de toute autre unité de négociation dans laquelle le syndicat ou l'une de ses unités fait fonction d'agent négociateur reconnu, lorsque ledit agent négociateur reconnu signe une entente avec la compagnie rendant ledit Régime applicable à ces salariés;

ET ATTENDU QUE le syndicat local est l'agent négociateur reconnu des salariés horaires de la compagnie faisant partie de l'unité de négociation représentée par le syndicat local;

ET ATTENDU QUE les parties aux présentes souhaitent que ledit Régime continue d'être applicable aux salariés faisant partie de l'unité de négociation;

EN CONSIDERATION DE CE QUI PRECEDE, les parties conviennent de ce qui suit:

A compter du _____*_____, le Régime continuera d'être applicable aux salariés horaires de la compagnie dont le syndicat local est l'agent négociateur reconnu et toutes les ententes préalables entre la compagnie et le syndicat local relativement à l'applicabilité dudit Régime sont annulées par les présentes.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ci-après.

FORD DU CANADA LIMITEE

Par:

* indiquer la date réelle

UNITE LOCALE 698 DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)

Par:

TROISIEME PARTIE

DE

LA CONVENTION DE 1980

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE

ET

L'UNITE LOCALE 698

DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,

DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE

ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, TUA

EN DATE DU 8 FÉVRIER 1980

ENTENTE RELATIVE AU PLAN DE BENEFICES SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE, AU PLAN DE PAIEMENT DE SEPARATION ET AU REGIME AUTOMATIQUE DE LA SEMAINE ABREGEE

ENTENTE RELATIVE AU PLAN DE BENEFICES SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE, AU PLAN DE PAIEMENT DE SEPARATION ET AU REGIME AUTOMATIQUE DE LA SEMAINE ABREGEE

Entente intervenue à Montréal (Québec), le février 1980

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE, appelée ci-après la "compagnie"

ET

L'UNITE LOCALE 698 DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA), appelée ci-après le "syndicat local".

ATTENDU QU'un Mémoire d'entente intervenu, le 4 novembre 1979, entre la compagnie et le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA), appelé ci-après le "syndicat", prévoit que les régimes afférents à l'Entente relative au Plan de bénéfices supplémentaires de chômage, au Plan de paiement de séparation et au Régime automatique de la semaine abrégée (appelés ci-après "lesdits régimes"), conclus entre la compagnie et le syndicat local en date du 4 novembre 1979, pourront, par une entente intervenue entre la compagnie et le syndicat local, s'appliquer aux salariés horaires de la compagnie qui font partie de toute autre

unité de négociation dans laquelle le syndicat local fait fonction d'agent négociateur reconnu, lorsque ledit agent négociateur reconnu signe une entente avec la compagnie rendant lesdits régimes applicables à ces salariés;

ET ATTENDU QUE le syndicat local est l'agent négociateur reconnu des salariés horaires de la compagnie faisant partie de l'unité de négociation représentée par le syndicat local;

ET ATTENDU QUE les parties aux présentes souhaitent que lesdits régimes continuent d'être applicables aux salariés faisant partie de l'unité de négociation;

EN CONSIDERATION DE CE QUI PRECEDE, les parties conviennent de ce qui suit:

A compter du _____*_____ , lesdits régimes continueront d'être applicables aux salariés horaires de la compagnie dont le syndicat local est l'agent négociateur reconnu et toutes les ententes préalables entre la compagnie et le syndicat local relativement à l'applicabilité desdits régimes sont annulées par les présentes.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ci-après.

* Indiquer la date réelle

FORD DU CANADA LIMITEE

Par:

UNITE LOCALE DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)

Par:

QUATRIEME PARTIE

DE

LA CONVENTION DE 1980

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE

ET

L'UNITE LOCALE 698

DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,

DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE

ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE, TUA

EN DATE DU 8 FÉVRIER 1980

MEMOIRE D'ENTENTE RELATIF A LA PARITE DES SALAIRES

MEMOIRE D'ENTENTE

RELATIF A LA PARITE DES SALAIRES

INTERVENU le *

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE, appelée ci-après la "compagnie"

ET

L'UNITE LOCALE 698 DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA), appelée ci-après le "syndicat".

La compagnie et le syndicat conviennent par les présentes de ce qui suit:

1. Le concept de la parité des salaires pour les personnes employées dans des usines de fabrication d'accessoires et de pièces automobiles au Canada et aux Etat-Unis n'est acceptable que dans la mesure où l'accord canado-américain de 1965 concernant l'industrie automobile (désigné officiellement sous le nom de "Accord entre le Gouvernement du Canada et le Gouvernement des Etats-Unis d'Amérique concernant les produits de l'industrie automobile", et appelé ci-après l'accord commercial) permet aux fabricants de l'industrie automobile d'intégrer et de rationaliser

* indiquer la date réelle

leurs activités de production des deux côtés de la frontière et partant, de réaliser des économies et d'atteindre un rendement grâce à une production en série pour le marché combiné des deux pays.

2. La mise en application du principe de la parité des salaires engagés dans la fabrication automobile au Canada et aux Etats-Unis est fonction de la permanence de l'accord commercial ou d'autres ententes analogues entre le Canada et les Etats-Unis et de l'expansion soutenue du marché automobile canadien. Ce n'est qu'avec les années que les bienfaits de l'accord commercial se feront pleinement sentir et il est essentiel de viser à la parité des salaires d'une manière progressive afin d'atténuer tout effet contraire sur l'économie canadienne dans son ensemble et notamment sur les industries et leurs employés dont la situation diffère de celle de l'industrie automobile et de son personnel.

3. Les taux horaires réguliers de salaire établis pour les classifications d'emploi sont indiqués sur les listes des classifications et des taux horaires réguliers de salaire dont il est fait mention à l'article 22.03 de la convention collective en date du * ; et ils sont fondés sur les taux applicables aux classifications

* indiquer la date réelle

d'emploi identiques ou qui sont les plus comparables à ces dernières dans les usines Ford aux Etats-Unis.

4. Les rajustements des taux de salaire effectués à la suite du règlement de griefs sur la disparité des salaires soumis au Comité d'étude des griefs sur la disparité des salaires, créé en vertu de l'engagement contracté dans l'entente de 1979 entre la Ford Motor Company aux Etats-Unis et le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique (TUA), seront revisés par le comité paritaire décrit à l'article 22.04 de la convention collective en date du * . Le comité paritaire décidera de l'application de ces rajustements aux classifications d'emploi du centre de distribution des pièces dans le cas des classifications dont le taux de salaire est fondé sur celui de l'une des classifications d'emploi touchée par ces rajustements. Les augmentations des taux horaires réguliers de salaire consentis par le comité paritaire entreront en vigueur le 14 septembre 1980, mais avant l'application de l'augmentation reliée au facteur d'amélioration prévue à la même date, selon les dispositions de l'article 19.02 (b) de la convention collective en date du * .

* indiquer la date réelle

5. Les taux de salaire en vigueur dans les centres de distribution des pièces de Ford au Canada seront exprimés en monnaie canadienne et les taux de salaire en vigueur dans les centres de distribution des pièces de Ford aux Etats-Unis seront exprimés en monnaie américaine. Il est présumé d'une manière concluante que les valeurs desdites monnaies seront au pair l'une par rapport à l'autre, chaque unité d'une monnaie étant égale à l'unité correspondante de l'autre, sans égard aux fluctuations occasionnelles du cours du change.

6. Les dispositions des paragraphes 3, 4 et 5 de ladite entente deviendront nulles et non avenues, si la compagnie en décide ainsi, et les augmentations des salaires ou taux de salaire afférents ne prendront pas effet après:

a) la cessation de l'accord commercial sur l'initiative de l'un ou l'autre gouvernement conformément à l'article VII dudit accord ou par suite de l'abrogation de la Loi concernant les produits de l'automobile de 1965 (79 Lois 1016) ou

b) toute révocation ou modification importante relativement à l'accord commercial ou au Décret sur

les tarifs des véhicules automobiles, 1965, émis par Revenu Canada, Douanes et Accise, le 18 janvier 1965, propre à rendre défavorables les conditions en vertu desquelles Ford peut importer aux Etats-Unis et au Canada des véhicules motorisés et des pièces d'origine, ou

c) toute modification importante

1) des conditions actuelles permettant à la compagnie d'importer ou d'exporter des véhicules ou des pièces d'origine, comme on l'a vu plus haut, ou

2) des obligations actuelles de la compagnie relativement à l'importation ou à l'exportation desdits véhicules et pièces.

7. Si tout ou partie de l'Allocation du coût de la vie payable aux salariés canadiens et américains est intégré aux taux horaires de base après le * , le montant intégré aux taux canadiens ne devra pas être supérieur au montant intégré aux taux horaires de base des Etats-Unis. Pour les fins de ce qui précède, les monnaies américaine et canadienne auront une valeur au pair l'une par rapport à l'autre, quel que soit le cours du change.

* indiquer la date réelle

FORD DU CANADA LIMITEE

Par:

UNITE LOCALE 698 DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEAURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS ARATOIRES D'AMERIQUE (TUA)

Par:

CINQUIEME PARTIE

DE

LA CONVENTION DE 1980 INTERVENUE

ENTRE

FORD DU CANADA LIMITEE

ET

L'UNITE LOCALE 698

DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,

DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS

ARATOIRES D'AMERIQUE, TUA

EN DATE DU 8 FÉVRIER 1980

LETTRES ET AUTRES DOCUMENTS

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme certaines ententes intervenues entre Ford du Canada, Limitée et le Syndicat international TUA, concernant l'établissement et le calcul de l'indice combiné des prix à la consommation des Etats-Unis et du Canada (1967 = 100) et ci-après dénommé "Indice combiné des prix à la consommation" aux fins de l'article 19.03 -- Allocation du coût de la vie -- de la convention collective en date du *

Il a été convenu que les parties calculeraient l'indice combiné mensuel des prix à la consommation, à compter du mois d'août 1979, en utilisant l'indice des prix à la consommation applicable aux salariés urbains et travailleurs-commis (IPC-S revisé, moyenne des Etats-Unis pour les milieux urbains, 1967 = 100) pour août 1979, publié par le Bureau of Labour Statistics pour les Etats-Unis et l'indice des prix à la consommation (1971 = 100) pour août 1979, publié par Statistique Canada pour le Canada et feraient de même tous les mois par la suite durant la Convention, jusqu'aux indices pour juillet 1982. Il a été de plus convenu que les parties combineraient les indices respectifs des Etats-Unis et du Canada pour les mêmes mois, sans égard au mois de publication, sur la base de calcul suivante:

* indiquer la date réelle

1. Les parties convertiront l'indice des prix à la consommation tel qu'il a été publié par Statistique Canada pour le Canada, de la base 1971 à une base 1967, en multipliant l'indice publié chaque mois sur la base 1971 par le facteur de conversion 1.15607 (100 ÷ 86.5).

2. L'indice de base 1967 pour le Canada, qui en découle, sera arrondi au plus près dixième de point (0.1) de l'indice en utilisant la méthode d'arrondissement employée en génie, laquelle est décrite dans la pièce ci-jointe.

3. Pour déterminer l'indice combiné mensuel des prix à la consommation (1967 = 100) pour chaque mois). les parties multiplieront l'indice des prix à la consommation (1967 = 100) pour le Canada, tel que déterminé à l'étape 2, par .1 et l'indice correspondant des prix à la consommation 1967 = 100) pour les Etats-Unis par .9 et les deux produits seront additionnés et arrondis au plus près dixième de point (0.1) de l'indice en utilisant la méthode d'arrondissement employée en génie laquelle est décrite dans la pièce ci-jointe. L'indice mensuel qui en résulte sera utilisé dans le calcul de la moyenne de trois mois de l'indice combiné, en conformité avec l'article 19.03 (c) de la convention.

Commençant avec les redressements entrant en vigueur le 6 décembre 1981 et avec le paiement éventuel du premier cent (1¢) additionnel à cette même date, le tableau de l'article 19.03 (d) (ii) sera modifié de manière à ce que les redressements d'un cent (1¢) dans l'allocation du coût de la vie deviennent payables, sur une base continue, pour chaque hausse de 0.3, 0.2, 0.3, 0.2 et 0.3 de la moyenne de l'Indice et ainsi de suite, la séquence des cinq hausses étant répétées par la suite au tableau jusqu'à l'obtention d'un redressement

moyen, au fil du temps, d'un cent (1¢) pour chaque hausse de 0.26 au niveau de la hausse de la moyenne de l'Indice.

En appliquant les dispositions de l'article 19.03 de la convention collective, la compagnie préparera, à l'intention du syndicat, une lettre d'avis énonçant les indices combinés des prix à la consommation pour chacun des trois mois, calculés conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente. Cette lettre sera préparée et envoyée au Syndicat après la publication des indices appropriés des prix à la consommation pour le troisième mois et utilisée pour chaque période de redressement en conformité avec l'article 19.03 (c) de la présente convention collective.

Si le Syndicat soutient que les calculs de la Compagnie, dans n'importe quel cas, n'ont pas été faits en conformité avec les dispositions de la présente lettre d'entente, il peut soumettre la question à l'arbitre, à la troisième étape de la procédure des griefs prévue à l'article 10 de la convention collective.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R.A.P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Pièce jointe

Méthode d'arrondissement employée en génie.
Objet: Indice combiné des prix à la consommation

Les règles suivantes d'arrondissement s'appliqueront au calcul de l'indice combiné des prix à la consommation:

1. Si le chiffre le plus à gauche des chiffres abandonnés est inférieur à 5, le chiffre précédent n'est pas touché. Par exemple, en arrondissant à quatre chiffres, 130.646 devient 130.6;

2. Si le chiffre le plus à gauche des chiffres abandonnés est supérieur à 5, ou si un 5 est suivi de chiffres dont tous ne sont pas des zéros, le chiffre précédent est augmenté de 1. Par exemple, en arrondissant à quatre chiffres, 130.557 devient 130.6;

3. Si le chiffre le plus à gauche des chiffres abandonnés est un 5, suivi de zéros, le chiffre précédent est augmenté de 1 si ce chiffre est impair, et demeure inchangé si ce chiffre est pair. Le nombre est ainsi arrondi de façon à ce que le dernier chiffre retenu soit pair. Par exemple, en arrondissant à quatre chiffres, 130.5500 devient 130.6 et 130.6500 devient 130.6.

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme l'entente intervenue entre nous et prévoyant qu'après la mise en oeuvre du Régime planifié de congés individuels payés, la compagnie consent à rencontrer, à votre demande et à un moment convenu entre nous, un représentant international du Syndicat en vue de discuter de l'éventualité de certains problèmes particuliers concernant entre autres, l'organisation des groupes planifiés ou les mesures visant à les reconstituer ou à les rééquilibrer.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du
service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme l'entente convenue entre nous et prévoyant que, en ce qui à trait aux périodes d'exemption prévues à la Partie D.7 du Régime planifié de congés individuels payés, l'administration locale et le syndicat s'entendent pour ajouter au besoin lesdits jours ouvrables à une période d'exemption donnée de telle sorte que la période d'exemption commence et se termine en même temps que les périodes planifiées concernées.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Au cours de récentes discussions, nous avons révisé la politique administrative de la Compagnie fondée sur les dispositions prévues à l'Appendice B, Partie B du Régime planifié de congés individuels payés, Alinéa D.7. (Périodes d'exemption) et traitant de l'indemnité compensatoire de congé individuel à laquelle ont droit les salariés assignés ou qui auraient pu être assignés un congé individuel, n'eût été la suspension du congé individuel au cours d'une période d'exemption.

La présente a pour objet de vous informer que dorénavant la politique administrative de la Compagnie en matière d'indemnité compensatoire de congé individuel consistera à verser lesdits paiements aux salariés par ailleurs admissibles qui ont travaillé et qui étaient assignés à un congé individuel ou qui auraient pu l'être, n'eût été la suspension d'un congé individuel au cours d'une période planifiée frappée d'exemption. Les salariés qui quittent leur emploi ou qui sont congédiés avant la fin de la période planifiée concernée n'auront pas droit auxdits paiements. La Compagnie continuera d'effectuer ces paiements lors de la deuxième période de paie suivant la fin de la période planifiée.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme notre entente au sujet de l'éventualité où la durée d'une suspension disciplinaire imminente engloberait ou toucherait un congé ou un congé individuel payé.

Désormais, la perte de la rémunération de congé ne fera plus partie de la sanction disciplinaire établie. Toutefois, pour être admissible à une telle rémunération de congé, le salarié doit satisfaire aux dispositions d'admissibilité à la rémunération de congé prévues à l'Article 23 ou à l'Appendice D de la Convention collective, exception faite de l'exigence prescrite à l'Appendice D prévoyant que la salarié aurait travaillé ce jour-là si cette journée n'avait pas été considérée comme un congé.

Aucune dispositon des présentes ne sera réputée toucher les droits de la Compagnie en matière de discipline, prévus à l'Article 3.01 de la Convention collective.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Au cours des présentes négociations, le Syndicat s'est dit inquiet des répercussions possibles de toute nouvelle technologie sur les salariés et sur la composition de l'unité de négociation. Les années ont démontré aux parties que l'amélioration continue du niveau de vie des salariés repose sur le progrès technologique, sur le perfectionnement des outils, des méthodes, des procédés et de l'équipement ainsi que sur la solidarité de toutes les parties devant un tel progrès. L'évolution du progrès technologique est en outre essentielle à l'expansion de la Compagnie et à son aptitude à exercer une concurrence efficace. Le progrès technique peut contribuer à la prospérité de la Compagnie et par le fait même au bien-être économique des salariés.

Les deux parties reconnaissent que le rythme et la structure des éventuels changements technologiques et leurs implications ne peuvent faire l'objet de prévisions sûres. Et en même temps, la Compagnie admet les préoccupations légitimes du Syndicat à l'effet que l'essor technologique peut transformer, modifier ou changer de quelque autre manière la nature du travail et les responsabilités des salariés de l'unité de négociation.

Les parties reconnaissent en outre que l'essor technologique peut transformer, modifier ou changer les responsabilités d'emploi des salariés inclus et qu'un changement au niveau des moyens, méthodes, ou procédés d'exécution d'un travail, y compris l'introduction d'or-

dinateurs ou de toute autre technologie nouvelle ou avancée, ne contribuera pas au transfert, à des salariés exclus, de fonctions normalement et traditionellement exercées par des salariés inclus. La présente a pour but de vous assurer que la politique de la Compagnie ne consiste pas à affecter des salariés exclus à des fonctions relevant normalement des salariés inclus en un lieu de travail donné. La Compagnie respecte au plus haut point l'intégrité de l'unité de négociation et il n'est pas dans son intention d'en modifier la composition en confiant à des salariés exclus un travail réservé traditionnellement et exclusivement à des salariés inclus.

Le Syndicat s'est également dit préoccupé devant la possibilité qu'un travail destiné à l'unité de négociation, ayant un caractère nouveau et un impact technologique, ne soit pas octroyé aux salariés inclus parce qu'ils n'ont pas la formation nécessaire pour l'exécuter. La Compagnie ayant le souci de donner aux salariés le plus de chances possibles d'évoluer de concert avec la technologie avancée, la Compagnie prévoiera, compte tenu d'un coût raisonnable et d'une mise sur pied réalisable, l'établissement de programmes appropriés de formation spécialisée afin de permettre aux salariés d'exercer des fonctions nouvelles ou modifiées relevant normalement du personnel inclus.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Il arrive qu'un salarié reçoive une instruction incompatible avec celle qu'il a précédemment reçue d'un autre surveillant.

Devant une telle situation, il est entendu que le salarié exécutera la dernière instruction, mais qu'il pourra par la suite en avertir le surveillant qui lui a donné la première instruction.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Au cours des discussions poursuivies sur l'application des mesures disciplinaires, le syndicat a signalé des cas où il était mentionné qu'un salarié n'était mis au courant du rapport de son contremaître, sur sa prétendue mauvaise conduite, que longtemps après le fait invoqué. Il fut aussi rapporté que des salariés, dans certains cas, ne connaissaient pas la raison pour laquelle ils étaient convoqués à une entrevue avec le directeur du Centre de distribution des pièces.

Afin que tous les membres de la direction aient le même comportement concernant ce sujet, des mesures seront prises pour aviser tous les surveillants de procéder de la façon suivante:

. Lorsqu'un contremaître a l'intention de faire un rapport sur un salarié, pour sa prétendue mauvaise conduite, il en avisera le salarié. Autant que faire se peut, l'avis sera donné au moment où se produit la conduite répréhensible invoquée.

. Lorsqu'un contremaître avise un salarié de sa convocation à une entrevue avec le directeur du Centre de distribution des pièces, afin d'étudier la question de sa prétendue mauvaise conduite, le salarié sera informé des raisons de l'entrevue.

Bien qu'il puisse être indiqué dans certaines circonstances de sus-

pendre un salarié en attendant la décision concernant la sanction disciplinaire à imposer, la plupart du temps, il n'est pas nécessaire de recourir à une telle mesure. Si le Syndicat estime que, dans les circonstances, il est inapproprié de suspendre un salarié en attendant la décision, le président du comité de négociation peut porter ce cas à l'attention du président du comité de négociation.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Pendant les négociations en cours, les parties ont discuté des injustices qui peuvent surgir lorsque les dispositions relatives aux allocations de déplacement, prévues aux Articles 17.03 et 17.05 de la convention collective, sont appliquées à des salariés veufs, divorcés ou légalement séparés, dont les enfants résident et se déplacent avec eux et qui, de ce fait, encourent substantiellement les mêmes frais de déménagement que les salariés mariés. La Compagnie convient que dans des cas semblables, elle octroiera l'allocation de déplacement applicable aux salariés mariés.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R.A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Pendant les négociations en cours, le Syndicat s'est enquis au sujet de la politique de la Compagnie, en ce qui a trait à l'application de l'Article 19.08, Paie pour congé de deuil, dans un cas où un membre de la famille immédiate d'un salarié admissible, selon la définition donnée à l'Article 19.08, décède et que son corps est incinéré.

La Compagnie convient, qu'à compter du 1er octobre 1979, dans les cas où un service funèbre est célébré à une maison funéraire ou un lieu de culte situé dans le même secteur communautaire, au moment de l'incinération, la présence au service funèbre satisferait les exigences de l'Article 19.08 en cette matière.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R.A.P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Le Programme de remboursement des frais de scolarité institué par la compagnie à la suite des négociations de 1965, est révisé comme suit et prend effet le 1er octobre 1979:

> En vertu du programme, la compagnie rembourse les frais de scolarité jusqu'à concurrence de $500 par année (jusqu'à concurrence de $1000 par année, pour des cours approuvés et suivis dans une école reconnue) aux salariés comptant de l'ancienneté dont les noms apparaissent au registre des salariés actifs de la compagnie et qui complètent avec succès, en dehors des heures de travail, des cours approuvés par la compagnie et dispensés par des universités, collèges, écoles commerciales, écoles secondaires et écoles de métiers ou d'enseignement professionnel reconnus. Les cours peuvent intéresser le travail du salarié ou avoir pour but de faciliter son avancement au sein de la compagnie. La participation du salarié à ce programme est volontaire. Le programme est administré par la compagnie suivant les termes et conditions qu'elle détermine de temps à autre.

La procédure des griefs énoncée à l'article 10 de notre convention collective ne s'applique pas à ce programme et ne couvre

aucune question relative à ce même programme.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire , Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme la récente communication que je vous ai faite à l'effet que la Compagnie se propose de continuer à appliquer le Programme de rabais offert à titre gracieux aux employés horaires et retraités de la Compagnie Ford; ainsi, les employés horaires comptant une année d'ancienneté ou plus, les employés horaires retraités qui reçoivent des prestations en vertu du Régime de retraite Ford-TUA et les épouses survivantes desdits retraités bénéficient du Programme lors de tout achat d'une voiture, camionnette ou tracteur d'un modèle neuf de l'année ou de tout produit d'entretien de la pelouse ou du jardin fabriqué ou distribué par la Compagnie en Amérique du Nord et vendu par un concessionnaire autorisé aux Etats-Unis et au Canada.

Nous nous proposons que toute révision du programme soit mise en vigueur en décembre 1979 au plus tard.

En poursuivant l'application du Programme de rabais offert aux salariés représentés par le TUA, aux retraités bénéficiant du Régime de retraite Ford-TUA et aux épouses survivantes desdits retraités, il est entendu et convenu que la Compagnie peut en tout temps, sur une base unilatérale, modifier, changer ou annuler ledit Programme de rabais et que sa décision d'agir ainsi ne fera l'objet d'aucune négociation. La création d'un tel pro-

gramme ne devra pas non plus créer un précédent pour d'éventuelles négociations entre les parties au sujet des prestations accordées aux salariés ou des conditions d'emploi.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme notre entente relativement aux périodes de congé de Noël, prévues dans notre convention collective de 1980.

La nouvelle entente vise à suivre le principe d'une période ininterrompue pour le congé de Noël jusqu'au Jour de l'An inclusivement, période qui couvre deux fins de semaine et six jours de congé.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Monsieur R. White
Vice-président international et
directeur pour le Canada
Syndicat international des travailleurs
unis de l'automobile, de l'aéronautique,
de l'astronautique et des instruments
aratoires d'Amérique (TUA)
205 Placer Court
Willowdale, Ontario
M2H 3H9

Monsieur,

Au cours des présentes négociations, les parties ont discuté du programme de formation de la main-d'oeuvre mis sur pied par le Syndicat aux fins d'améliorer les connaissances des salariés dans les divers domaines du syndicalisme, et de l'appui financier de la Compagnie à l'égard dudit programme.

Consciente des améliorations que le programme du Syndicat peut susciter au niveau des relations syndicales-patronales et d'une administration plus efficace des conventions collectives, la Compagnie consent à accorder une subvention au Programme de formation supérieure TUA (P.E.L. Trust), selon les dispositions énoncées ci-après.

Si la Compagnie reçoit de Revenu Canada une Décision anticipée en matière d'impôt sur le revenu, décision dont la structure et le contenu lui conviennent quant à la déduction des montants versés par la Compagnie au P.E.L. Trust et si, en outre, lesdits montants continuent d'être déductibles, la Compagnie allouera un montant de $500,000 au P.E.L. Trust, réparti en quatre versements annuels égaux de $25,000 effectués aux dates suivantes:

31/03/80	31/03/81	31/03/82	31/03/83	31/03/84
30/06/80	30/06/81	30/06/82	30/06/83	30/06/84
30/09/80	30/09/81	30/09/82	30/09/83	30/09/84
31/12/80	31/12/81	31/12/82	31/12/83	31/12/84

Le Syndicat assurera à la Compagnie son entière collaboration en lui fournissant tous les documents relatifs au Programme de formation supérieure TUA (P.E.L. Trust) qui pourront lui être utiles au niveau de l'obtention de la décision en matière d'impôt sur le revenu mentionnée ci-haut.

Il est entendu et convenu que la partie des fond du P.E.L. Trust constituant la contribution de la Compagnie sera exclusivement réservée à l'octroi de congés de formation payés et d'autres indemnités afférentes aux salariés de la Compagnie qui assistent aux sessions du programme de formation de la main-d'oeuvre décrit par le Syndicat au cours des présentes négociations. Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie, à chaque année, un état vérifié, établi par une firme publique et indépendante de comptables agrées, certifiant que toutes les dépenses du Fonds P.E.L. Trust ont été faites selon l'esprit et la portée de l'acte fiduciaire établi en date du 3 Juillet 1979, constituent le P.E.L. Trust.

En vertu de l'article 27 de la convention collective, la Compagnie accordera aux salariés ayant droit d'ancienneté un congé qui leur permettra de participer au programme du Syndicat. Le directeur canadien du Syndicat international désignera les participants au vice-président des Relations industrielles de la Compagnie en lui faisant parvenir un préavis de quatre (4) semaines indiquant le nom du salarié et les dates d'absence demandées, pourvu toutefois que les absences n'aient pas pour effet de diminuer le rendement ni de compromettre les activités aux usines de la Compagnie.

Les salariés bénéficiant de tels congés pourront s'absenter du travail sans toucher de solde, pendant une durée n'excédant pas ving (20) jours de formation, plus le temps de déplacement nécessaire, et lesdits congés devront s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour d'absence, aux termes des conventions collectives de 1979.

31/03/80	31/03/81	31/03/82	31/03/83	31/03/84
30/06/80	30/06/81	30/06/82	30/06/83	30/06/84
30/09/80	30/09/81	30/09/82	30/09/83	30/09/84
31/12/80	31/12/81	31/12/82	31/12/83	31/12/84

Le Syndicat assurera à la Compagnie son entière collaboration en lui fournissant tous les documents relatifs au Programme de formation supérieure TUA (P.E.L. Trust) qui pourront lui être utiles au niveau de l'obtention de la décision en matière d'impôt sur le revenu mentionnée ci-haut.

Il est entendu et convenu que la partie des fond du P.E.L. Trust constituant la contribution de la Compagnie sera exclusivement réservée à l'octroi de congés de formation payés et d'autres indemnités afférentes aux salariés de la Compagnie qui assistent aux sessions du programme de formation de la main-d'oeuvre décrit par le Syndicat au cours des présentes négociations. Le Syndicat s'engage à fournir à la Compagnie, à chaque année, un état vérifié, établi par une firme publique et indépendante de comptables agrées, certifiant que toutes les dépenses du Fonds P.E.L. Trust ont été faites selon l'esprit et la portée de l'acte fiduciaire établi en date du 3 Juillet 1979, constituent le P.E.L. Trust.

En vertu de l'article 27 de la convention collective, la Compagnie accordera aux salariés ayant droit d'ancienneté un congé qui leur permettra de participer au programme du Syndicat. Le directeur canadien du Syndicat international désignera les participants au vice-président des Relations industrielles de la Compagnie en lui faisant parvenir un préavis de quatre (4) semaines indiquant le nom du salarié et les dates d'absence demandées, pourvu toutefois que les absences n'aient pas pour effet de diminuer le rendement ni de compromettre les activités aux usines de la Compagnie.

Les salariés bénéficiant de tels congés pourront s'absenter du travail sans toucher de solde, pendant une durée n'excédant pas ving (20) jours de formation, plus le temps de déplacement nécessaire, et lesdits congés devront s'échelonner sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour d'absence, aux termes des conventions collectives de 1979.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

S.J. Surma
Le vice-président
des Relations industrielles

Accepté et approuvé:

_____

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

En vertu des dispositions prévues à l'Article 23.01 de la Convention collective établie en date du _____ * _____ , la Compagnie et le Syndicat prennent acte, par les présentes, de leur entente selon laquelle l'observance du congé prévu pour le Jour de la Confédération en 1980, 1981, et 1982 tombera respectivement le lundi 30 juin 1980, le lundi 29 juin 1981 et le vendredi 2 juillet 1982. Les dispositions de la convention collective en date du _____ * _____ devront être lues et interprétées en conséquence.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Approuvé par: _____

J. Taylor
Représentant international, TUA

* Indiquer la date réelle

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Pendant les négociations en cours, le Syndicat a demandé que soit mis sur pied un programme d'actionnariat ouvrier pour les salariés horaires, programme comportant les mêmes avantages qu'accorde la politique de dégrèvement pour investissements prévue dans la loi sur la réforme fiscale américaine (U.S. Income Tax Reform Act) ainsi que dans l'Accord de 1979 relatif au programme d'actionnariat ouvrier établi dans le cadre de la loi sur les dégrèvements fiscaux (1979 Agreement Concerning Tax Reduction Act Stock Ownership Plan) et dans le programme d'actionnariat ouvrier de la Ford Motor Company établi en vertu de la loi sur les dégrèvements fiscaux et destiné aux salariés horaires aux Etats-Unis. La Loi canadienne sur le revenu ne prévoit aucune disposition à cet effet.

Si une politique de dégrèvement pour investissements, analogue à celle des Etats-Unis, est offerte à la Compagnie au Canada, aux termes de la convention collective en date du _____*_____, et lui permet d'assurer à ses salariés un tel programme d'actionnariat ouvrier sans encourir de frais (autres que les dépenses administratives), la Compagnie est disposée à offrir un programme comparable à son personnel au Canada, à condition que toute autre loi afférente demeure inchangée ou ne défavorise pas par ailleurs la Compagnie ou ses salariés.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

* Indiquer la date réelle

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire, Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

En réponse à votre demande en vue de savoir quels sont les salariés sur le point d'atteindre 65 ans, la Compagnie vous fera parvenir à tous les trois mois une liste des salariés du centre de distribution des pièces qui fêteront leur 65ième anniversaire au cours des trois mois suivants.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Ford Motor Company of Canada, Limited

Eastern Region
7800 South Service Road
Trans-Canada Highway
Pointe-Claire, Quebec H9R 1C6
Telephone: (514) 697-8220

Ford du Canada Limitée

Région de l'est
7800, Voie de service sud
Route transcanadienne
Pointe-Claire , Québec H9R 1C6
Téléphone (514) 697-8220

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

La présente confirme l'entente convenue au cours des présentes négociations à l'effet que la Compagnie informe le président du comité de négociation des faits suivants concernant le personnel horaire: entrées en fonction, cessations d'emploi, mutations d'un poste à salaire à un poste horaire et mutations d'un poste horaire à un poste à salaire. Ces renseignements seront fournis sur une base hebdomadaire, le plus tôt possible à la fin de chaque semaine, à moins qu'ils ne soient présentement donnés plus fréquemment.

Recevez, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

R. A. P. Rideout
Le directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Président du Comité de négociation,
Unité locale 698 du Syndicat international
des travailleurs unis de l'automobile,
de l'aéronautique, de l'astronautique et
des instruments aratoires d'Amérique (TUA)

Monsieur,

Au cours des négociations de 1980, le syndicat a laissé entendre que les insignes présentement utilisées à Montréal pour identifier les salariés sont démodées et qu'elles devraient être remplacées par des cartes d'identité. Pour appuyer sa proposition, le syndicat a souligné que dans la plupart des grands centres de la compagnie, les insignes avaient fait place aux cartes d'identité. La Compagnie a entrepris d'étudier la possibilité de remplacer les insignes par des cartes d'identité à Montréal, et elle fera part de sa décision au syndicat dans les 60 jours qui suivront la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

Recevez, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.

FORD DU CANADA LIMITEE

R.A.P. Rideout
Directeur des Relations industrielles
Direction générale des pièces et du service

Fin de cette Bobine

Suite de ce Dossier sur
la bobine suivante.