

NO

22076-02

NOM

International Harvester Canada Ltd

'82 NOV 23 11 16

mh

PAR MESSAGEUR

CONVENTION COLLECTIVE
POUR LES SALAIRES DE LA
SUCCESSALE DE LA VILLE DE QUEBEC

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0 4 29
M.T.M.S.R.

COPIE CERTIFIÉE
CONFORMÉ À L'ORIGINAL

Signature: *Jacques Fortin / M.*
Date: *18 novembre 1982*

J.F.
MP

SUCCURSALE DE LA VILLE DE QUEBEC

INDEX

<u>TITRE</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
ABSENCES AUTORISEES	XIV	14
ANCIENNETE	VIII	6
CONGES	XIII	13
DROIT D'AMENDER LA CONVENTION ET D'Y APPORTER DES SUPPLEMENTS	XX	17
DUREE DE LA CONVENTION	XXI	17
FETES STATUTAIRES	X	11
FONCTIONS DE LA DIRECTION	VII	6
GREVES ET LOCKOUTS	V	5
HEURES DE TRAVAIL - SURTEMPS	IX	9
JURIDICTION DE LA CONVENTION	I	1
RECONNAISSANCE	II	2
REGLEMENT DES DIFFERENDS	IV	3
REPRESENTATION	III	2
SALAIRES	XI	12
SUSPENSION ET CONGEDIEMENT	VI	5

J. F. 09

CONVENTION COLLECTIVE

POUR LA

SUCCURSALE DE LA VILLE DE QUEBEC

CETTE CONVENTION COLLECTIVE est conclue ce 21 jour de
par et entre:

INTERNATIONAL HARVESTER CANADA LIMITEE
1300 boul. Charest ouest, Québec, Québec
(ci-après appelée la "Compagnie")

et

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE
D'AMERIQUE (TUA), SYNDICAT LOCAL 1044
(ci-après appelé le "Syndicat")

PAR LES PRESENTES TMOICNENT:

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

ARTICLE I

JURIDICTION DE LA CONVENTION

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

J. J. 14

ARTICLE II
RECONNAISSANCE

2.01 Ayant été dûment reconnue par le Bureau général de la Commission du Travail du Québec en date du 21 juillet 1981, la Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul représentant des salariés de l'unité de négociation définie ci-après aux fins de négociation collective.

2.02 L'unité reconnue comme étant appropriée aux fins de négociation collective et représentée par le Syndicat est la suivante;

"Tous les salariés du bureau, les vendeurs de camions, les vendeurs de pièces sur la route, à l'exception des employés déjà accrédités, de ceux exclus par la Loi, de la secrétaire exécutive et des employés du département du matériel agricole."

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

2.04 Si un problème d'interprétation du texte du certificat d'accréditation survient, les dispositions du Code du travail de la province de Québec s'appliqueront. De plus, à défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non incluse dans l'unité de négociation, la question sera soumise pour décision au commissaire général du travail.

2.05 Les travaux accomplis actuellement par les employés régis par cette convention ne seront pas, pendant la durée de cette convention, accomplis par une ou des personnes exclues de l'unité de négociation en vertu de cet article si une telle chose devait en aucun temps pendant la durée de cette convention provoquer la mise à pied ou la rétrogradation d'employés de l'unité de négociation.

ARTICLE III
REPRESENTATION

3.01 Pour toutes les négociations avec la Compagnie et lors du règlement des différends selon les indications de l'article IV, le Syndicat peut désigner un comité syndical qui sera reconnu par la Compagnie et composé de deux employés: un employé de bureau salarié et un employé du personnel des ventes, l'un des membres agissant en tant que président. Le Syndicat communiquera par écrit à la Compagnie le nom de ses représentants et, pour pouvoir être membre du comité, l'employé doit faire partie de la Compagnie et avoir effectué sa période d'essai.

Les membres du comité syndical peuvent quitter leur travail régulier sans perte de salaire pour effectuer des enquêtes justifiées au sujet des différends concernant des employés, sous réserve d'avertir leur

chef de service désigné de la durée approximative dont ils ont besoin et à condition que l'absence de l'employé ne nuise pas sérieusement aux activités normales du service. La Compagnie n'est pas obligée de payer aux représentants syndicaux le temps prétendument passé à enquêter sur des différends concernant des employés lorsque le représentant syndical abuse de ce privilège et prend trop de temps ou utilise le temps qui lui est alloué pour toute autre raison que celle d'effectuer l'enquête nécessaire et justifiée concernant la réclamation de l'employé.

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

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

3.04 Le Syndicat consent à notifier la Compagnie par écrit des noms des membres composant le comité d'usine, la date de leur élection et le département que chacun représente.

ARTICLE IV REGLEMENT DES DIFFERENDS

4.01 Si un différend survient entre la Compagnie et le Syndicat ou les employés concernant l'interprétation et l'application de dispositions de la présente convention, ou si une réclamation ou une plainte est déposée à ce sujet par un employé ou le Syndicat ou la Compagnie, il n'y aura aucune suspension ni arrêt de travail par suite de ce différend. Le règlement se fera selon le mode suivant:

Etape I Entre l'employé concerné et son chef. Le chef devra rendre sa décision en dedans de vingt-quatre (24) heures.

Etape II Entre le membre du comité syndical concerné et le gérant de la succursale ou son représentant. La direction rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables. A partir de cette étape, le règlement doit se faire par écrit.

Etape III Entre le comité syndical, le représentant international du Syndicat et le gérant de la succursale ou son représentant. La direction rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables.

Etape IV Entre le comité syndical, le représentant international du Syndicat et des représentants désignés par le Bureau général de la Compagnie.

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

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

Au cas où la Compagnie ou le Syndicat ne répond pas à un différend dans les périodes limites des différentes étapes de la procédure de règlement, le syndicat a le droit de porter le différend à la prochaine étape de la procédure de règlement.

4.03 Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de cette convention, y compris toute question concernant les possibilités d'arbitrage d'un différend, ou lorsqu'une allégation est faite à l'effet que la présente convention a été violée, l'une ou l'autre des parties peut, après s'être conformée au mode de règlement des différends prévu par cette convention, informer l'autre partie par écrit de son intention de soumettre le différend ou l'allégation à l'arbitrage; l'avis doit mentionner le nom de la personne suggérée par la partie requérante pour agir comme arbitre. L'autre partie, dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis, informera la première partie de son acceptation ou de son refus de s'entendre sur le choix d'un arbitre proposé. A défaut d'entente, les parties demanderont alors au ministre du Travail ayant juridiction de choisir un arbitre.

4.04 L'arbitre entendra et déterminera le différend ou l'allégation et rendra sa décision, laquelle sera finale et liera les parties aux présentes de même que tout employé concerné.

On s'attend que la décision sur les différends qui ont été soumis à l'arbitrage sera rendue dans les trente (30) jours suivant l'audition.

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

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

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

4.08 Les fonctions de l'arbitre seront de nature judiciaire plutôt que législative. Il n'aura pas l'autorité d'ajouter à aucune des dispositions et conditions de la présente convention, ni de ne pas en tenir compte ni de les modifier. Sa décision ne sortira pas des limites nécessaires à l'interprétation et l'application de la présente convention ou des obligations des parties stipulées dans cette convention. Aucune décision ne sera rendue sur des questions qui ne seraient pas directement impliquées dans la cause. Aucune disposition de ce paragraphe ne limitera le droit de l'arbitre d'user de sa pleine discrétion dans la détermination du caractère raisonnable des mesures disciplinaires imposées par la Compagnie.

et, lorsqu'approprié, l'arbitre aura le droit de modifier de façon appropriée une mesure disciplinaire qui, selon lui, serait excessive de ce qui est jugé raisonnablement nécessaire en vertu de l'article VIII. VII 14

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

4.10 La Compagnie n'aura aucune obligation de donner suite à un différend, à moins qu'il n'ait été présenté par écrit dans les dix (10) jours ouvrables après que les circonstances, sur lesquelles le différend est basé, aient été portées à la connaissance de ceux qui le formulent.

ARTICLE V GREVES ET LOCKOUTS

5.01 Le Syndicat convient qu'il n'y aura aucune grève ni aucun arrêt de travail et qu'il n'autorisera, ni ne soutiendra, ni ne prendra part à aucune grève sur le tas ni à aucun ralentissement du travail, pour quelque raison que ce soit.

5.02 Pour sa part, la Compagnie convient qu'elle ne placera aucun employé en lock-out en raison d'un différend en vertu de la présente convention.

ARTICLE VI CAS DE SUSPENSION ET DE CONGEDIEMENT

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

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

6.03 Un membre du comité syndical sera avisé promptement de cette suspension ou de ce congédiement et aura l'occasion d'en discuter avec l'employé concerné et avec d'autres avant la fermeture du dossier d'emploi.

ARTICLE VII
FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

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

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

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

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

ARTICLE VIII
ANCIENNETE

8.01 Les employés de bureau salariés syndiqués ayant moins de trois mois de service sont considérés à l'essai et n'ont pas de droits d'ancienneté, mais lorsque ces droits sont acquis, on considère le service comme ayant commencé trois mois immédiatement avant l'acquisition de ces droits. Un employé de bureau salarié à l'essai n'accumule aucune période de service à des fins d'ancienneté lorsque, pour une raison quelconque, il est absent de son travail pendant dix (10) jours ouvrables consécutifs ou plus. Le temps perdu pour l'absence ci-dessus sera ajouté à la période d'essai.

Les vendeurs de camions et vendeurs de pièces sont considérés à l'essai pendant une période d'un an. Aucun différend ne peut être présenté à propos de la mise à pied ou du congédiement d'employés à l'essai et la Compagnie ne sera pas tenue de les employer à nouveau s'ils sont mis à pied ou congédiés pendant leur période d'essai. Cependant, les employés à l'essai bénéficieront de tous les autres droits et privilèges accordés aux employés par cette convention, à moins de stipulations contraires spécifiques.

8.02 · Lorsqu'il devient nécessaire de diminuer le nombre des employés de bureau salariés, la dite réduction de personnel s'effectuera selon l'ordre et la manière suivants;

- (a) Tout employé possédant de l'ancienneté et dont le poste est affecté par une réduction de personnel sera transféré pour remplir une vacance dans la même catégorie de postes, sous réserve que l'employé peut effectuer le travail requis à ce poste de façon satisfaisante et qu'il a plus d'ancienneté qu'aucun autre employé qualifié dans la catégorie de poste semblable ou supérieure et qui est également affecté par la réduction de personnel ou a déposé une demande de transfert pour le poste vacant. Si aucune vacance n'existe, l'employé remplacera l'employé qui a le moins d'ancienneté dans la même catégorie de postes, s'il peut effectuer son travail de façon satisfaisante et sous réserve qu'il a plus d'ancienneté. Si un tel transfert est impossible, les mêmes étapes seront considérées pour chaque catégorie de postes immédiatement inférieure, sur l'ensemble des bureaux, en commençant d'abord par les vacances et en continuant par les remplacements éventuels. Si aucun remplacement n'est possible sur la base décrite ci-dessus, l'employé sera mis à pied.
- (b) Tout employé à l'essai dont le poste est affecté par une réduction de personnel sera mis à pied.

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

8.04 Les employés devant être mis à pied en seront avertis au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ou, à défaut, recevront le salaire correspondant.

8.05 En cas de vacance ou de nouveau poste pour un travail d'employé de bureau salarié, un avis de vacance ou de nouveau poste, indiquant aussi l'appellation d'emploi et sa classification, sera affiché sur les tableaux d'affichage des bureaux pendant une période d'au moins deux (2) jours ouvrables pendant lesquels on peut demander cet emploi. La préférence sera accordée au postulant ayant le plus d'ancienneté, à condition qu'il possède les qualifications nécessaires pour effectuer le travail du poste en question. Si tel postulant n'est pas considéré comme possédant les

qualifications nécessaires pour justifier la promotion, le postulant suivant qui aura le plus d'ancienneté sera considéré et ainsi de suite jusqu'à ce que le poste soit pourvu sur la base des qualifications et de l'ancienneté. Si aucun des postulants n'est jugé qualifié, la Compagnie aura le droit de décider de la façon de pourvoir le poste.

8.06 La direction n'est pas obligée de considérer les dites demandes à moins que l'employé ait travaillé à son poste actuel pendant trois mois à partir de la date de sa dernière nomination à ce poste.

8.07 Au cas où un employé choisi n'arrive pas à effectuer le travail requis pour la vacance ou le nouveau poste en question, il retournera à son ancienne position et le poste à pourvoir sera à nouveau affiché. Toute augmentation de salaire due à la promotion et offerte à l'employé sera annulée.

8.08 L'ancienneté ne s'applique pas dans le cas d'un remplacement temporaire pas plus que quatre-vingt-dix jours calendrier du fait de l'absence d'un employé due à une maladie, des vacances, un congé de disponibilité, etc.

8.09 (a) Dans le cas d'une mise à pied des vendeurs de camions et des vendeurs de pièces sur la route, un employé en probation affecté dans le département des ventes sera mis à pied en premier lieu, après quoi la Compagnie mettra à pied un employé selon son ancienneté et sa compétence.

Dans les cas d'augmentation ou de réduction de la main-d'oeuvre, l'ancienneté prévaudra pourvu que les employés appelés à conserver leur emploi ou à être rappelés au travail aient les qualifications requises pour exécuter le travail disponible.

(b) Les catégories d'emploi seront évaluées selon les niveaux d'emploi décrits à l'annexe D c'est-à-dire les classifications supérieures correspondent aux grades les plus élevés.

Exemple: Le grade 2 est supérieur au grade 1.

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

(a) Un employé quitte volontairement le service de la Compagnie. Ceci comprend les cas où un employé est absent du travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans en prévenir la direction et sans fournir un motif d'absence acceptable à la direction.

(b) Un employé est congédié pour cause et la décision n'est pas modifiée en vertu des dispositions de l'article IV.

(c) En cas de mise à pied pour manque de travail, une période de plus de deux ans s'est écoulée depuis la dernière date à laquelle l'employé a travaillé pour la Compagnie.

(d) Un employé qui avait été mis à pied pour manque de travail omet de retourner au travail, lorsque rappelé par lettre recommandée, dans une période de cinq (5) jours ouvrables. On peut déroger à cette période de cinq (5) jours pourvu qu'une explication raisonnable et satisfaisante pour défaut de se présenter au travail soit donnée à la direction.

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

8.11 L'ancienneté d'un employé absent du travail pour n'importe quelle raison continuera de s'accumuler durant une telle absence, sauf tel que prévu autrement dans le paragraphe 8.10 ci-dessus.

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

8.13 Au cas où un employé ayant été ou pouvant être assigné à une fonction non régie par la présente convention retournerait à un emploi dans l'unité de négociation, le dit employé aura le crédit de l'ancienneté qu'il détenait au moment de quitter l'unité de négociation.

8.14 La Compagnie doit conserver une liste d'ancienneté à jour, pour le personnel de bureau salarié et qui sera fournie au comité du syndicat sur sa demande.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL - SURTEMPS

- 9.01 (a) Il ne sera pas demandé aux vendeurs couverts par la présente convention de travailler plus de quarante (40) heures pour chaque semaine de travail dans le magasin d'exposition et vente au détail de la Compagnie, dans la ville de Québec.
- (b) Pour les employés de bureau salariés, la semaine de travail sera de trente-sept heures et demie (37.5), sur cinq jours, du lundi au vendredi.

Equipe de jour: de 8h30 à 17h00, avec une heure pour dîner.

Equipe d'après-midi: de 17h00 à 1h00 du matin, avec une demi-heure de repos.

Les heures d'équipe précitées resteront en vigueur pendant toute la durée de la présente convention, à moins de modification par la Compagnie dans le but de satisfaire aux exigences d'exploitation. Les dites modifications d'heures d'équipe seront discutées avec le représentant syndical.

9.02 Surtemps

- (a) Le surtemps est payé à tout employé à raison d'une fois et demie (1½) leur taux régulier pour toutes les heures de travail en plus des sept heures et demie (7½) par jour et en cas de travail le samedi. Le taux double est payé en cas de travail le dimanche. Les employés ne seront pas payés pour du surtemps qui n'a pas été autorisé par leur chef de département.

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

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

Lorsqu'il est anticipé qu'un manque de travail dans le bureau continuera pour plus qu'une courte période temporaire, la Compagnie réduira le personnel en accord avec les dispositions du paragraphe 8.00.

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

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

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

9.05 Une prime d'équipe de 10% l'heure sera payée pour tout travail effectué par les équipes qui commencent l'après-midi.

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

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

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

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

ARTICLE X
FÊTES STATUTAIRES

10.01 Un employé pourra s'absenter, sans perte de salaire régulier dans le cas d'un travailleur salarié, ni perte de salaire de base dans le cas du personnel des ventes, pour observer les fêtes statutaires énumérées dans cet article, sous réserve qu'il travaille toute la journée les jours ouvrables précédant et suivant les fêtes désignées.

Les fêtes statutaires sont:

Jour de l'An	Fête de St-Jean-Baptiste
Lundi de Pâques	Veille de Noël
Fête de la Reine	Jour de Noël
Confédération	Lendemain de Noël
Fête du Travail	Veille du Jour de l'An
Jour d'Actions de Grâces	Lendemain du Jour de l'An

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

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

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

- (a) Les employés peuvent être excusés pendant une partie de leur équipe ces jours-là par suite de problèmes de transport, quand il s'agit de quitter ou revenir à la ville, ou par suite de conditions d'urgence considérées indépendantes de la volonté de l'employé. Une telle permission doit être accordée par la Compagnie et, autant que possible, être sollicitée d'avance;

- (b) un retard l'un des jours mentionnés ci-dessus sera excusé pourvu qu'il ne dépasse pas une heure et que les motifs du retard soient acceptables par la direction;
- (c) les employés peuvent quitter l'établissement avant la fin de l'équipe l'un des jours mentionnés ci-dessus pour cause de maladie, pourvu qu'ils obtiennent la permission de la direction.

10.05 Toute absence pour l'équipe entière y ayant droit sera permise aux conditions suivantes:

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

ARTICLE XI
SALAIRES

11.01

- (a) Tout employé de bureau salarié concerné par la présente convention sera payé pour chaque heure normale de travail, selon le barème des salaires "A" ou "B" ci-joint, selon le taux le plus élevé des deux.
- (b) Pour tous les employés payés selon le barème des salaires "B", une année de compétence additionnelle sera reconnue le 1er novembre 1982.

11.02 Le contrat de rémunération et de primes du Représentant des Ventes de camions selon annexe "E" et le contrat de rémunération et de primes du Représentant des Ventes de Pièces de Camions selon annexe "F" font partie intégrale de cette convention collective. Les salaires de base seront payés selon le barème des salaires "C" ci-joint.

11.03 La Compagnie se réserve le droit d'indemniser à salaire fixe un nouveau vendeur sur période d'entraînement établie par la Compagnie.

ARTICLE XII
PÉRIODES DE REPOS

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

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

ARTICLE XIII
CONGES

13.01

(a) Les employés de bureau salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont accumulé le service requis indiqué à la colonne 1, et qui ont travaillé au moins vingt-cinq (25) semaines au cours de la période de référence pour congés payés, auront droit aux périodes de congés payés indiqués aux colonnes 2 et 3 du tableau ci-dessous en fonction du service requis accompli.

Les congés pour les employés qui n'ont pas travaillé vingt-cinq (25) semaines au cours de la période de référence pour les congés payés seront tels qu'indiqués à la colonne 2, mais l'indemnité de vacances sera calculée selon le pourcentage applicable des gains indiqué à la colonne 4, à l'exception des primes de surtemps et d'équipe à moins que ce soit obligatoire en vertu des règlements gouvernementaux provinciaux.

L'indemnité de congés payés est basée sur le salaire normal en vigueur à la date précédant celle où l'employé prend ses congés.

<u>Colonne 1</u> <u>Service</u>	<u>Colonne 2</u> <u>Congés</u>	<u>Colonne 3</u> <u>Indemnité de congés payés</u>	<u>Colonne 4</u> <u>% des gains</u>
Moins d'un an	1 jour par mois. Pas plus de 2 semaines.		4,0%
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	2 semaines de salaire normal	4,0%
5 ans mais moins de 12 ans	3 semaines	3 semaines de salaire normal	6,0%
12 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	4 semaines de salaire normal	8,0%
20 ans ou plus	5 semaines	5 semaines de salaire normal	10,0%

(b) Tout employé du personnel des ventes qui, au 30 avril de l'année en cours, a accumulé le service requis indiqué à la colonne 1, a droit aux périodes de congés payés indiqués aux colonnes 2 et 3 du tableau ci-dessous en fonction du service requis accompli. L'indemnité de congés payés est basée sur le salaire brut que l'employé a touché l'année de calendrier précédant l'année au cours de laquelle il prend ses congés.

<u>Colonne 1</u> <u>Service</u>	<u>Colonne 2</u> <u>Congés</u>	<u>Colonne 3</u> <u>Indemnité de congés payés</u>
Moins d'un an	1 jour par mois. Pas plus de 2 semaines.	4%
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	4%
5 ans mais moins de 10 ans	3 semaines	4%
10 ans mais moins de 12 ans	3 semaines	6%
12 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	6%
20 ans ou plus	5 semaines	6%

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

13.03 La rémunération de congés payés des employés dont le service s'est terminé avant la fin de l'année de référence pour les congés payés sera basée sur le pourcentage respectif des gains selon les exigences de la loi provinciale et les règlements conformes à la dite loi.

Les employés de bureau salariés mis à pied par suite de manque de travail et qui ont satisfait à l'exigence des vingt-cinq (25) semaines de travail toucheront une rémunération totale de congés payés en fonction des dispositions du paragraphe 12.01.

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

13.05 Tout employé peut prendre ses congés à n'importe quelle période convenue entre l'employé et son chef de service, sous réserve que la ou les périodes choisies soient conformes aux besoins de la Compagnie.

ARTICLE XIV ABSENCES AUTORISEES

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

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

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

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

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

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

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

14.05 (a) Toute employée enceinte aura droit, sur demande, à un congé autorisé ne dépassant pas une période de douze (12) mois.

(b) La Compagnie convient que si l'ordonnance # 17 n'est pas respectée, le syndicat pourra se référer à l'article IV.

ARTICLE XV
RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

15.01 Tous les employés actuellement dans l'unité de négociation seront, pendant la durée de cette convention et comme condition de la continuation de leur emploi, tenus de maintenir leur adhésion au Syndicat, au moins en ce qui concerne le paiement d'un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle en vigueur.

15.02 Tous les nouveaux employés de la Compagnie qui seraient embauchés ou tous les employés exclus de l'unité de négociation qui y seraient transférés pendant la durée de cette convention seront, comme condition d'emploi,

et ce, dans les trente (30) jours de leur embauchage ou de la signature de la présente convention ou du transfert à l'unité de négociation, tenus d'assigner au Syndicat, par une retenue sur leur paie, un montant équivalent à la cotisation syndicale mensuelle.

15.03 Par les présentes, il est convenu que, pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira le droit d'entrée et la cotisation syndicale du salaire payé la deuxième journée de paie de chaque mois. Toutes ces déductions seront transmises au secrétaire-financier du syndicat local le ou avant le 25 de chaque mois.

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

Les formules d'autorisation de la déduction du droit d'entrée seront faites en duplicata, une copie en étant envoyée au secrétaire-financier du syndicat local.

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

15.05 La Compagnie convient d'indiquer, sur le feuillet T-4 de l'employé, le montant des cotisations syndicales payées par chaque employé.

ARTICLE XVI AUCUNE DISCRIMINATION

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

ARTICLE XVII RÉGIMES D'ASSURANCE

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

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

ARTICLE XVIII RÉGIME DE RETRAITE

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

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

ARTICLE XIX
DISPOSITIONS GENERALES

19.01 Allocation d'accident

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

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

19.02 Service judiciaire

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

19.03 Hygiène et sécurité

La Compagnie et le Syndicat conviennent que si la loi concernant hygiène et sécurité n'est pas respectée, le Syndicat ou la Compagnie pourra se référer à l'article IV.

ARTICLE XX
DROIT D'AMENDER LA CONVENTION ET D'Y APPORTER DES SUPPLEMENTS

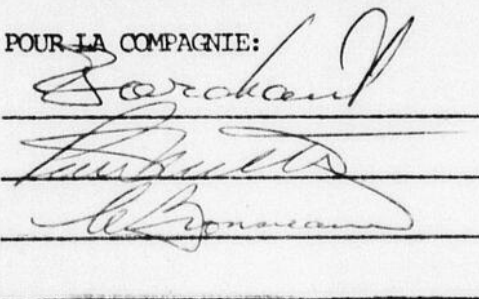
20.01 Les parties réservent leur droit, par entente mutuelle et en tout temps pendant la durée de cette convention, d'amender cette convention collective et d'y ajouter des suppléments.

ARTICLE XXI
DUREE DE LA CONVENTION

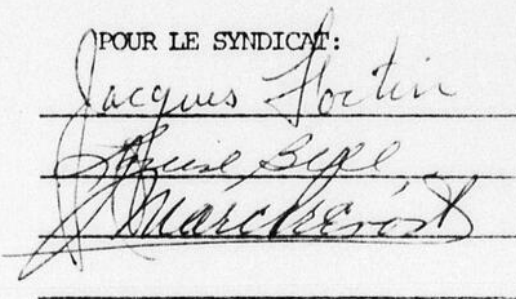
21.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1er juillet 1982 et le restera jusqu'au 31 octobre 1983, et d'année en année par la suite, à moins que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours antérieurs à la date d'expiration de cette convention, ou de toute date anniversaire subséquente, l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis de son intention d'y apporter des modifications spécifiques requises ou de mettre fin à la convention.

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

POUR LA COMPAGNIE:



POUR LE SYNDICAT:



BAREME DES SALAIRES

"A"

Préposé à l'inventaire de camions	7,11 \$ l'heure
A compter du 1er novembre 1982	7,54 \$ l'heure

BAREME DES SALAIRES

"B"

Selon les "cartes de compétence"

8e année.....	7,01
7e année.....	6,68
6e année.....	6,52
5e année.....	6,34
4e année.....	6,04
3e année.....	5,73
2e année.....	5,47
1re année.....	5,26

BAREME DES SALAIRES

"C"

- * Représentant pour les ventes au détail 490 \$ par mois
- * Représentant pour les ventes de pièces de camions 700 \$ par mois
- * (Les contrats du personnel des ventes au détail restent entièrement en vigueur.)

J.F. M

"D"

NIVEAUX D'EMPLOIS

Grade 1 Commis / Réceptionniste
 Commis de Bureau
 Préposé aux Comptes Recevables
 Commis au Centre de Service

Grade 2 Préposé à l'inventaire de Camions

[Handwritten initials and a mark]

ANNEXE "E"

CONTRAT DE REMUNERATION ET DE PRIMES DU
REPRESENTANT DES VENTES DE CAMIONS

CLAUSE I. FONCTIONS ET REMUNERATIONS DU REPRESENTANT DES VENTES

1. La Compagnie embauche, par les présentes, le Représentant des ventes à son établissement, tel qu'il est défini aux présentes, situé à 1300 Boul. Charest Ouest, Québec, afin que celui-ci sollicite en son nom des commandes au détail de:
 - A. Tous les modèles de camions neufs
 - B. Véhicules d'occasion de toute sorteet des accessoires et équipement de camion des clients qui lui sont assignés par écrit (le cas échéant) par le Directeur local de la Compagnie, tel qu'il est défini aux présentes, et afin qu'il s'acquitte des autres fonctions stipulées ci-après en rapport avec tels clients, de même que d'autres fonctions qui peuvent lui être attribuées de temps en temps.
2. Le Représentant des ventes accepte par les présentes le dit emploi et convient de s'acquitter de son mieux des obligations et des fonctions qui lui sont imposées en vertu du présent contrat.
3. Il incombe au Représentant des ventes, et celui-ci convient par les présentes, de solliciter les clients qui lui sont assignés de manière fidèle, diligente et coopérative et conformément aux pratiques de travail établies; d'effectuer sans tarder des rapports complets et précis de ses efforts et résultats de vente de la manière, sous la forme et selon les échéances établies dans le système de prospection; de remettre ou livrer promptement à la Compagnie tous les revenus et propriété de la Compagnie perçus par lui ou venant en sa possession; de ne pas s'occuper ni s'intéresser à toute autre affaire pendant la durée du présent contrat; de maintenir des contacts réguliers avec tous les clients qui lui sont assignés; de se tenir au courant, en tout temps et de communiquer à la Compagnie les besoins et les désirs de chacun de ces clients afin que la Compagnie puisse satisfaire, dans la mesure du possible, à ces besoins et désirs et puisse entretenir les meilleures relations possibles avec ces clients; de participer de façon active et coopérative aux relations entre chacun de ces clients et les services de pièces et d'entretien de la Compagnie; de s'occuper personnellement de livrer tous les camions à de tels clients par son établissement et d'en obtenir les règlements.

J.H.
17

CLAUSE I - Fonctions et rémunérations du
Représentant des Ventes (suite)

4. En considération des services que le Représentant des Ventes rendra, la Compagnie convient de lui verser sur une base mensuelle régulière une rémunération, plus les primes sur les ventes et les profits, ci-après mentionnées, si gagnées, selon les méthodes de rémunération établies par la Compagnie.
5. Le Représentant des Ventes fournira son propre transport pour l'exercice de ses fonctions. L'apparence et l'état mécanique du véhicule utilisé pour le transport doivent être convenables et conformes à l'image professionnelle d'un Représentant des Ventes de la Compagnie; la décision du Directeur sera définitive.
6. Le Représentant des ventes convient de payer, sans remboursement de la Compagnie, toutes les dépenses engagées dans l'exercice de ses fonctions, en vertu du présent contrat, sauf pour les dépenses inhabituelles et spéciales autorisées préalablement par le Directeur de la Succursale. Pour qu'elles soient remboursables, les dépenses spéciales autorisées seront reportées hebdomadairement selon la forme, la manière et les détails requis par la Compagnie et approuvées, par écrit, par le Directeur de la Succursale. Tout remboursement sera assujéti aux restrictions établies par le Directeur de la Succursale.

CLAUSE II - PRIMES SUR LES VENTES ET LES PROFITS

1. La Compagnie enregistrera comme il suit, au nom du Représentant des Ventes les données relatives aux produits nets des ventes et aux profits bruts redressés reçues par la Compagnie sur les véhicules livrés au cours de l'exercice financier de la Compagnie, du 1er novembre au 31 octobre:
 - a. Camions neufs, accessoires et équipement vendus et livrés intégralement avec les camions aux clients assignés au Représentant des Ventes.
 - b. Accessoires et équipement de camion neuf (y compris châssis/ cabines sans groupe propulseur mais excluant tout autre article distribué comme pièce de rechange), dont le prix de vente unitaire est supérieur à \$100, vendus et livrés séparément aux clients assignés au Représentant des Ventes.
 - c. Camions d'occasion vendus et livrés par le Représentant des Ventes.
2. Le montant des données de ventes et de profit, provenant des ventes de camions neufs, accessoires et équipement neufs, qui doit être porté au dossier du Représentant des Ventes sera déterminé comme il suit:
 - a. Si la commande est prise et la livraison est effectuée au moment où le client est assigné au Représentant des ventes, 100% des données applicables sera crédité.

Handwritten initials:
H
M

CLAUSE II. Primes sur les ventes et les profits. (suite)

- b. Si la commande a été prise pendant que le client était assigné au Représentant des Ventes mais que la livraison est effectuée alors que le client n'est plus assigné au Représentant des Ventes, 50% des données applicables sera crédité.
 - c. Si la commande a été prise avant que le client ne soit assigné au Représentant des Ventes et que la livraison est faite pendant que le client est assigné au Représentant des Ventes, 50% des données applicables sera crédité.
 - d. Lorsque la résolution du présent contrat résulte de la décision du Représentant des Ventes ou de la Compagnie, pour tout motif autre que la retraite, le décès ou l'invalidité, le paiement d'une commission de 50% sera fait à l'égard des livraisons de commandes pour une période maximale de 60 jours après telle résolution.
 - e. Lorsque la résolution du présent contrat résulte d'une nouvelle affectation au sein de la Compagnie, de l'invalidité, du décès ou de la retraite, le Représentant des Ventes continuera à recevoir un crédit de 50% sur les livraisons d'unités relativement aux commandes prises avant telle nouvelle affectation, invalidité, décès ou retraite, sans qu'aucune date limite ne soit fixée.
3. Sur les livraisons les primes sur les ventes et les profits, lorsque gagnées, seront versées au Représentant des Ventes aux taux suivants:
- a. Camions neufs 1 à 10 - 30% 11 à 20 - 35% 21 à 25 - 40%
26 à 35 - 45% 36 et plus - 50% du profit brut redressé tel que défini dans les présentes.
 - b. Camions d'occasion 3% du produit net des ventes tel que défini dans les présentes ou 40% du profit brut redressé sur les camions d'occasion tel que défini dans les présentes selon le plus élevé des deux.
 - c. Au 1er novembre 1982 les commissions vont recommencer de nouveau selon le même barème existant pour 1982. Si un nouveau produit est rajouté, après étude si nécessaire, il y aura entente avec le syndicat.
4. a. Sur la vente d'unités neuves louées, le Représentant des ventes sera crédité du produit net de la vente, y compris le montant résiduel, le cas échéant, d'après les primes régulières sur les ventes et les profits pour les camions neufs. Aucune commission ne sera cependant versée sur tout profit sur le montant résiduel.
- b. Dans le cas d'une unité louée, où le locataire exerce son option d'achat, le Représentant des ventes sera crédité du pourcentage de profit brut redressé applicable sur le montant résiduel. Aucune commission ne sera versée sur le produit net de la vente vu que le crédit pour cette vente a déjà été appliqué sur le contrat de location original.

CLAUSE III - GENERALITES

1. Toutes les commandes doivent être rédigées en inscrivant le nom de la Compagnie comme fournisseur. Seuls les formulaires réguliers de commande et de règlement de la Compagnie seront utilisés et seules les commandes écrites seront acceptées. Chaque commande doit être signée par l'acheteur et le Représentant des ventes et elle est assujettie à l'acceptation du Directeur. La Compagnie se réserve expressément le droit, pour toute raison, de rejeter toute commande présentée par le Représentant des Ventes et d'annuler toute commande acceptée par lui et elle conservera tel droit après l'acceptation initiale de toute telle commande par le Directeur.

CLAUSE III. Généralités

2. Toutes les ventes doivent être faites aux prix et selon les conditions établis par la Compagnie et en vigueur au moment où de telles ventes sont effectuées et non autrement.
3. Aucune livraison ne sera faite à l'acheteur avant qu'un règlement complet acceptable au Directeur n'ait été reçu par la Compagnie.
4. Aucune donnée relative au produit net des ventes ou au profit brut redressé ne sera portée au dossier des ventes du Représentant des Ventes avant que la livraison n'ait été effectuée et qu'un règlement complet n'ait été reçu par la Compagnie et inscrit dans les dossiers de la Compagnie et que le (s) titre (s) négociable (s) relatif (s) à l'équipement repris en échange n'ait (n'aient) été reçu(s).
5. En cas de contestation concernant le droit au crédit pour toute vente, ou pour toute autre raison, la situation sera régie par les politiques et les règlements de la Compagnie en vigueur au moment où la vente a été réalisée et, dans tous les cas, la décision du Directeur sera définitive.
6. Tout le matériel de vente et le matériel pertinent ou utilisé pour inscrire les commandes ou pour attribuer des clients éventuels au Représentant des Ventes doivent demeurer en tout temps la propriété de la Compagnie et à l'entière disposition de celle-ci.
7. La Compagnie se réserve le droit de changer en tout temps les clients assignés au Représentant des Ventes. De tels changements se feront par écrit par le Directeur, à sa discrétion, et selon qu'il le juge utile aux besoins de l'entreprise.
8. Les dossiers de commissions tenus par la Compagnie pour le Représentant des Ventes sont sujets à vérification et à redressement subséquent, si nécessaire, pendant une période de douze mois suivant le mois pendant lequel les ventes ont été enregistrées.

CLAUSE IV - DEFINITIONS

Aux fins du présent contrat:

- a. "Produit brut redressé de vente - Camions neufs et d'occasion" signifie le prix de vente tel qu'il est indiqué sur la facture de vente, moins l'excédent de remise accordée sur la reprise, le cas échéant, et moins le total des articles suivants:
 - I. Le solde impayé de toute dette garantie par un droit de retention sur un bien pris en échange.
 - II. Le fret ou les frais d'expédition et les frais de préparation et de livraison régulières.
 - III. Les frais de crédit sur les ventes à terme.

CLAUSE IV - Définitions (suite)

- IV. Les frais d'assurance.
- V. Les taxes de vente, surtaxes et autres taxes comprises dans le prix de vente total.
- VI. Autres articles divers tels immatriculation, titre de propriété, etc. compris dans le prix de vente total.
- b. "Produit net de vente" signifie le produit brut redressé de vente moins la valeur estimée "telle quelle" de la reprise, le cas échéant.
- c. "Produit brut redressé - Camion neuf" signifie le "profit de détail" plus le "profit sur les marchandises achetées d'un fournisseur", s'il en est, le tout tel qu'il est indiqué dans l'exemplaire de la facture de vente de l'établissement, moins le "crédit différé", tel qu'il est défini aux présentes, plus le profit de préparation et de livraison, s'il en est, redressé par le montant de tout autre revenu - unités transférées et/ou frais de succursale à titre de "prime" pour des camions transférés d'autres succursales ou concessionnaires détenant des contrats.
- d. "% de profit brut" signifie le pourcentage, tel qu'il est calculé en divisant le profit brut redressé par le total du produit de vente de camions neufs, plus la valeur estimée "telle quelle" de toute reprise.
- e. "Produit brut redressé-Véhicule d'occasion" signifie la différence entre le produit brut redressé de vente et la valeur estimée initiale "telle quelle", plus tous les frais de remise en état et de transport. Le "profit brut redressé-Véhicule d'occasion" peut être réduit par des augmentations dans la valeur estimée initiale "telle quelle" sur 1) des unités achetées de sources extérieures à un prix très bas, 2) des unités louées retournées ayant une valeur résiduelle minimale. Un avis doit être donné au Représentant des Ventes de toute telle augmentation faite en vertu des clauses ci-dessus. Aucune commission sur profit ne sera payée sur aucun amortissement autorisé.
- f. "Fret" ou "Frais d'expédition" signifie le montant facturé au client pour les frais de transport jusqu'au point de livraison.
- g. "Accessoires de camion et équipement de camion" signifient tout accessoire ou pièce d'équipement qui n'est pas fourni à titre d'équipement en série avec un châssis de camion et vendu comme accessoire à un camion ou en vue d'être utilisé avec un camion.

SA
M

CLAUSE IV - Définitions (suite)

- h. "Etablissement" signifie l'exploitation où travaille le Représentant des Ventes.
- i. "Etablissement de détail" signifie une place d'affaires exploitée par la Compagnie où elle vend au détail camions, pièces et entretien.
- j. Un "Directeur" signifie le Directeur de l'établissement de détail local où travaille le Représentant des ventes.
- k. Le "Crédit différé" est calculé à 2.0% du prix de détail actuel du châssis.
- l. "profit de préparation et de livraison" signifie la différence entre le prix facturé au client pour l'installation d'équipement spécial et le coût de ces services au centre d'entretien.
- m. "Profit brut redressé sur TDV" signifie la différence entre le produit brut redressé de vente et le prix net de la facture moins l'amortissement couru et plus les frais de remise en état et les frais de mise au point.

FF *M*

ANNEXE "E" SUPPLEMENT

SUPPLEMENT AU CONTRAT DE REMUNERATION ET DE PRIMES DU
REPRESENTANT DES VENTES

Attendu qu'il est reconnu qu'il existe des circonstances spéciales où des ventes sont réalisées à des niveaux spéciaux de prix pour satisfaire à des situations concurrentielles, la clause suivante s'appliquera dans ces cas:

- a) Au lieu d'un pourcentage du profit brut redressé, tel qu'il est stipulé à la clause II, paragraphe 3, du contrat de rémunération et de primes du Représentant des Ventes de camions, les commissions minimales suivantes s'appliqueront:

Catégorie A	\$200.00
Catégorie B	\$300.00
Catégorie C	\$500.00

LF
M

ANNEXE "F"

CONTRAT DE REMUNERATION ET DE PRIMES
DU REPRESENTANT DES VENTES DE PIÈCES
DE CAMIONS

ARTICLE I - FONCTIONS DU VENDEUR

1. La Compagnie, par les présentes, embauche le Vendeur à titre de Vendeur de pièces et d'entretien à son établissement de détail situé à 1300 Boul. Charest Ouest, Québec, pour solliciter en son nom des commandes de détail de pièces auprès des clients qui lui sont assignés par écrit par le Directeur de succursale de la Compagnie à Québec et pour s'acquitter des autres fonctions ci-après énoncées ayant trait aux dits clients, de même que d'autres fonctions qui peuvent lui être attribuées de temps en temps par le Directeur de succursale.
2. Le Vendeur accepte par les présentes le dit emploi et convient de s'acquitter au meilleur de sa connaissance des obligations et des fonctions qui lui sont imposées en vertu du présent contrat.
3. Il incombera au Vendeur, et il convient par les présentes, de solliciter la zone géographique et les clients qui lui sont assignés de manière fidèle, diligente et coopérative et conformément aux pratiques de travail établies par le Directeur de Succursale; d'effectuer sans tarder des rapports complets et précis de ses efforts et résultats de vente de la manière, sous la forme et aux échéances prescrites par le Directeur de Succursale; de remettre ou livrer promptement à la Compagnie tout l'argent et la propriété de la Compagnie perçus par lui ou entrés en sa possession; de ne pas s'occuper ni de s'intéresser à tout autre commerce pendant la durée du présent contrat; de maintenir des rapports suivis avec tous les clients qui lui sont assignés et de se tenir au courant, en tout temps, et de communiquer à la Compagnie les facteurs qui affectent les relations d'affaires avec les dits clients. La Compagnie entretiendra, dans la mesure du possible, les meilleures relations possibles avec les dits clients et participera de façon active et coopérative aux relations entre chacun des dits clients et le Service des pièces de la Compagnie.
4. En retour des services que le Vendeur rendra, la Compagnie convient de verser au Vendeur une rémunération, plus les commissions ci-après précisées, si le Vendeur les a gagnées, sur une base mensuelle régulière, selon les méthodes de rémunération établies par la Compagnie.
5. La Compagnie convient de rembourser le Vendeur jusqu'à un maximum de 2,000 KM ou 1,200 milles (km/milles) par mois aux fins de millage d'affaires. Ce remboursement sera effectué conformément

JH
M

ARTICLE I - Fonctions du vendeur (suite)

à la politique actuelle de frais d'affaires et de déplacement telle qu'elle s'applique à "l'utilisation de véhicule personnel" et/ou à un maximum de 50,00 \$ par mois pour les frais de repas de clients engagés lors de l'exercice de ses fonctions en vertu du présent contrat. Pour qu'ils soient remboursables, les frais autorisés devront être rapportés mensuellement selon la forme, la manière et les renseignements requis par la Compagnie et approuvés par écrit par le Directeur de Succursale.

ARTICLE II - COMMISSIONS

1. La Compagnie, pour calculer les commissions méritées, gardera au nom du Vendeur un dossier des ventes auquel elle créditera le produit net reçu par elle, provenant de certaines ventes de pièces à un client assigné au Vendeur, sous réserve que le compte de l'acheteur soit assigné au Vendeur lorsque la commande est livrée et facturée.
2. Assujetties aux clauses du paragraphe 1 de l'article II, les ventes aux clients assignés au Vendeur et le montant du produit provenant de telles ventes qui sera crédité au dossier des ventes du Vendeur seront les suivantes:
 - a. Tous les achats de pièces, effectués par les clients assignés au vendeur et facturés aux dits clients par l'établissement de détail auquel le Vendeur est assigné, seront crédités au dossier des ventes du Vendeur. Ceci comprendra les ventes faites au comptoir et les ventes de pièces sur les factures d'entretien de l'établissement de détail.
 - b. Les ventes de pièces, effectuées pour exécuter des travaux réguliers et spéciaux de préparation et de livraison ou pour la remise à neuf reliée à la livraison de camions neufs ou d'occasion qui font partie de la facture de camions neufs ou d'occasion, ne seront pas créditées au dossier des ventes du Vendeur.
 - c. Les ventes de pièces effectuées aux clients assignés au Vendeur, un prix conclu qui est moindre que le prix établi ordinairement comme faisant partie du règlement d'une demande de remboursement en vertu de la garantie ou du redressement d'une réclamation de client pour des camions neufs ou d'occasion ou pour des pièces neuves ou remises à neuf, ne seront pas créditées au dossier des ventes du Vendeur.
 - d. Les crédits ou remboursements accordés aux clients assignés au Vendeur pour retour de pièces seront débités au dossier des ventes du Vendeur.
3. La Compagnie, pour calculer les commissions méritées, gardera au nom du Vendeur un dossier des ventes auquel elle créditera le produit net des ventes reçu par elle et provenant de certaines ventes de pièces à des clients non assignés, établis dans la

ARTICLE II - Commissions (suite)

zone géographique assignée au Vendeur, sous réserve:

- a. Que le Vendeur rédige la commande et donne une description générale des pièces.
 - b. Qu'il informe le Directeur du Service des pièces de la commande.
 - c. Que le Directeur du Service des pièces approuve la facture du client pour le paiement de la commission.
4. Les commissions du Vendeur seront déterminées comme suit:
- a. Sur les commandes rédigées par le Vendeur, dans la zone géographique du Vendeur, à des clients non assignés, une commission sera payée au Vendeur à 4% du produit net des ventes, tel que défini aux présentes.
 - b. Sur tout le produit net des ventes crédité au Vendeur et provenant de clients assignés, le Vendeur recevra une commission aux taux suivants:

Commission de 1.5%	Ventes de \$1	à \$250,000
Commission de 2.0%	Ventes de \$250,001	à \$500,000
Commission de 2.0%	Ventes de \$500,001	et plus.
 - c. Au 1er novembre 1982 les commissions vont recommencer de nouveau selon le même barème existant pour 1982.
5. Les clients qui, à la date d'entrée en vigueur du présent contrat, font des achats de pièces en grosses quantités de la Succursale et qui ne sont pas présentement des clients assignés, seront assignés par écrit au Directeur de la Succursale Pièces, par le Directeur de la Succursale. Le Vendeur n'aura pas droit à aucune commission sur les ventes effectuées aux dits clients.

ARTICLE III - GENERALITES

1. Toutes les commandes doivent être rédigées en inscrivant le nom de la Compagnie comme Vendeur. Seuls les formulaires officiels de commande et de règlement de la Compagnie doivent être utilisés. La Compagnie se réserve expressément le droit, pour toute raison, de rejeter toute commande présentée par le Vendeur ou le client et d'annuler toute commande acceptée par lui.
 2. Aucune livraison ne sera effectuée à un acheteur avant qu'un règlement complet acceptable au Directeur de Succursale n'ait été reçu par la Compagnie. Tout le produit des ventes reçu par le Vendeur, soit en argent ou en billets, doit être remis promptement à la Compagnie sans déduction, quelle que soit la fin.
- 19

ARTICLE III - Généralités (suite)

3. Toutes les ventes doivent être effectuées aux prix et aux conditions établis par la Direction et en vigueur au moment où de telles ventes sont effectuées et non autrement.
4. Tout le matériel de vente, catalogues et matériel pertinent ou utilisés pour dresser des commandes de pièces ou pour attribuer des clients éventuels au Vendeur doivent demeurer en tout temps la propriété de la Compagnie et à l'entière disposition de celle-ci. En cas de dispute entre le Vendeur et un autre vendeur de la Compagnie quant au droit de crédit pour une vente effectuée à tout client, la décision du Directeur de Succursale sera définitive.
5. Aucun produit de vente ne sera crédité au dossier des ventes du Vendeur avant que la livraison n'ait été effectuée et que le règlement complet n'ait été reçu par la Compagnie et inscrit dans les dossiers de la Compagnie.
6. Lorsque la résolution du présent contrat est au choix de l'employé ou à celui de la Compagnie pour toute raison autre que la retraite, le décès ou l'incapacité, tous les clients assignés antérieurement au Vendeur seront automatiquement annulés et aucune commission sur des pièces livrées et facturées à des clients, assignés ou non assignés ne sera payée après la date de résolution.
7. Lorsque la résolution du présent contrat fait suite à une nouvelle affectation au sein de la Compagnie, incapacité, décès ou retraite, la Compagnie continuera à créditer au compte du Vendeur le produit net des pièces livrées et facturées aux clients assignés ou non assignés pendant une période maximale de trente (30) jours suivant la date de résolution.

ARTICLE IV - DEFINITIONS

Aux fins du présent contrat:

- a. "Pièces" signifie des pièces de rechange, accessoires, pièces "Renewed" et articles autorisés de fabrication autre que IH qui sont approuvés par la Compagnie et mis en vente ordinairement par la Compagnie.
- b. Un "Etablissement de détail" signifie une place d'affaires appartenant à la Compagnie et exploitée par elle et où elle effectue des ventes de pièces au détail.
- c. Une "Commande" signifie une commande de pièces passée directement à l'établissement de détail de la Compagnie par le client ou passée au Vendeur.
- d. "Produit net des ventes" signifie que le montant net des pièces et ne comprend pas les taxes de vente, frais de transport et autres frais divers qui peuvent être inclus sur la même facture que celle des pièces achetées.

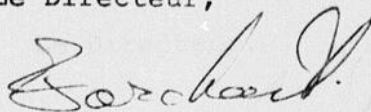
le 1er juillet 1982

Monsieur Jacques Fortin
Représentant du Syndicat International T.U.A.

La Compagnie est prête à accorder les journées de maladie
aux employés salariés seulement pour des raisons acceptées
par la gestion dans la Succursale de Québec jusqu'à
concurrence de six (6) jours par année calendrier.

Affaires syndicales

Le Directeur,



J.R. Marchant

J.F. M

le 1er juillet 1982

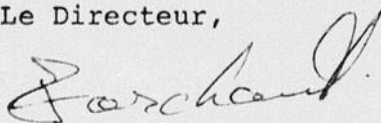
Monsieur Jacques Fortin
Représentant du Syndicat International T.U.A.

La Compagnie convient de rembourser à tout employé qui en fera la demande les frais encourus pour suivre un ou des cours approuvés par la Direction dont la demande sera faite à l'avance et répondant aux exigences de la Compagnie.

La présente entente prend effet pour la session d'automne 1982. *ET LES SUIVANTES* *J.F.*

Affaires syndicales

Le Directeur,



J.R. Marchant

J.F. *M*