

NO

2152-04

NOM

Successales de Camions de Mtl.

12-114

2152-04

1 correction
1 entente

'81 JUL 16 11 29

CONVENTION COLLECTIVE
POUR LES
SUCCESSALES DE CAMIONS DE MONTRÉAL
1980-1982

REÇU
OCT 23 1981
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

[Signature]
PAR MESSAGEUR
'81 OCT - 8 14 02

DIRECTEUR
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTRÉAL

CONVENTION COLLECTIVE
POUR LES
SUCCURSALES DE CAMIONS DE MONTRÉAL

INDEX

	<u>ARTICLE ET SECTION</u>	<u>PAGE</u>
Absences autorisées	XVI	22
Pour affaires syndicales	16.02-16.03	22
Ancienneté	VIII	9
Ancienneté préférentielle	8.07	10
Bris d'ancienneté	8.04	9
Période d'essai	8.01	9
Classifications des emplois - Taux de salaire	XI	17
Comités syndicaux - Négociations et différends	III	2
Condamnation pour infraction aux lois de la circulation	16.04	23
Congé de Noël	X	14
Congés	XIV	19
Dates	14.09	21
Droit	14.02-14.03	20
Rémunération	14.01-14.05	19-20
Décès	9.07	13
Discrimination	XX	25
Dispositions générales	XXIII	26
Allocation d'accident	23.02	26
Allocation pour outils	23.06	27
Assurance-outils	23.01	26
Couvre-tout	23.05	27
Temps accordé pour la toilette	13.02	19
Droit aux congés de fête	10.02	15
Journée d'absence	10.05	15-16
Droit d'amender la convention et d'y apporter des suppléments	XXIV	27
Durée de la convention	XXV	27
Équipes	IX	11
Comité syndical	3.01 (c)	3
Équipes régulières	9.01 (a)	11

	<u>ARTICLE ET SECTION</u>	<u>PAGE</u>
Fêtes statutaires	X	14
Appels téléphoniques	3.08	3
Fonctions de la direction	VII	8
Grèves et lockouts	V	6
Heures de travail	IX	11
Juridiction de la convention	I	1
Mesures disciplinaires	7.03	8
Mesures disciplinaires (Travail pour d'autres employeurs)	XVIII	24
Mises à pied	8.03	9
Avis	8.08	10
Paie de présentation	9.03	13
Périodes de repos	XIII	19
Postes vacants	8.12	11
Primes d'équipes	9.06	13
Programme d'apprentissage	XII	18
Reconnaissance	II	2
Régimes d'assurance	XXI	25
Régime de retraite	XXII	26
Règlement des différends	IV	4
Arbitrage	4.03-4.10	5-6
Réclamation de principe	4.02	5
Temps limite pour soumettre un différend	4.01 (e)	5
Représentation	III	2
Retenue de la cotisation syndicale	XIX	24
Salaires - Classifications des emplois	XI	17
Sécurité et hygiène	XVII	24
Camions de ramassage des ordures	17.04 (a)	23
Chaussures de protection	17.05	24
Lunettes de protection	17.06	24
Vêtements de protection	17.03	23

	ARTICLE ET SECTION	PAGE
Service judiciaire	23.03	26
Surtemps	IX	12
Répartition	9.04	13
Taux de paie	9.02	12
Suspension et congédiement	VI	7
Tableaux d'affichage	XV	22
Travail de rappel	9.08	14
Travail mécanique sur la route	9.08 (b)	14
Lettres d'entente:		
	Réunions d'employés/Aides-mécaniciens de centres de service	
	Assurance-chômage	
	Système métrique	
	Assurance collective maladie et accident	
	Classification des conducteurs de camions	
	Postes de jour	

"COPIE CONFORME"

Signature: *Jacques Fortin* T.U.A.
Date: *8 oct. 81*

"COPIE CONFORME"

Signature: *Carole Tremblay* T.U.A.
Date: *8. Juins. 1981*

ARTICLE II
RECONNAISSANCE

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

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

Tous les employés à salaire horaire des succursales de la rue St-Jacques ouest à Montréal et de Ville d'Anjou, à l'exception des contremaîtres et des employés d'un rang supérieur à celui de contremaître, des contremaîtres d'atelier, du personnel de bureau, des contrôleurs, des contrôleurs-adjoints, des sténographes, des préposés au Cardex, des magasiniers, du responsable des commandes de pièces et des étudiants en stage.

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

ARTICLE III
REPRÉSENTATION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE IV
RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

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

Etape I Entre l'employé ou les employés concernés et le gérant de service ou entre l'employé ou les employés concernés, les membres du comité syndical d'usine et le gérant de service. Le gérant de service devra rendre sa décision dans les trois (3) jours ouvrables.

Etape II Entre le membre du comité syndical d'usine concerné et le gérant de la succursale ou son représentant. La direction rendra sa décision par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables.

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

Etape IV Entre le comité syndical d'usine, le représentant international du Syndicat et des représentants désignés par le bureau général de la Compagnie à Hamilton, Ontario.

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

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

La réponse écrite de la direction sera bilingue.

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

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

(e) La Compagnie n'est pas obligée de considérer, ni de traiter aucun différend qui n'a pas été présenté par écrit dans les trente (30) jours après que les circonstances sur lesquelles se base le différend ont été portées à la connaissance de ceux qui le présentent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE V GRÈVES ET LOCKOUTS

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

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

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

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

ARTICLE VI CAS DE SUSPENSION ET DE CONGÉDIEMENT

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

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

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

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

ARTICLE VII
FONCTIONS DE LA DIRECTION

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

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

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

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

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

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

ARTICLE VIII
ANCIENNETÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(ii) Lorsque les dispositions du paragraphe 8.10 (b) (i) ne s'appliquent pas, tout employé retournant à l'unité de négociation sera transféré dans la catégorie de travail où il existe une vacance, sous réserve qu'il peut effectuer le travail requis de manière satisfaisante.

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

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

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

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

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

(d) Un employé qui, à cause d'une incapacité physique, est reconnu, par un médecin acceptable par la Compagnie, comme nécessitant un travail de nature différente de son travail régulier pour une période indéfinie, sera sur sa demande assigné à n'importe quel autre emploi vacant jugé approprié par ledit médecin, pourvu que l'employé soit capable d'accomplir un tel travail d'une façon satisfaisante et que son ancienneté lui donne droit à un tel emploi.

8.13 Tout employé de l'une des succursales de Montréal désirant un transfert à l'autre succursale, devra en faire la demande par écrit, un exemplaire de cette demande étant soumis au directeur de chacune des succursales. Cette demande sera prise en considération lorsqu'un poste sera offert, par affichage, à la succursale où il désire être transféré. Tout avis de poste vacant sera affiché au succursales de la rue St-Jacques ouest et de Ville d'Anjou. Le nom de la personne nommée à ce poste sera affiché aux deux succursales.

ARTICLE IX HEURES DE TRAVAIL, SURTEMPS

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

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

Du lundi au vendredi inclus, de 7h30 a.m. à 12h00 et de 12h30 p.m. à 4h00 p.m.

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

Du lundi au vendredi inclus.

Rue St-Jacques ouest: de 4h00 p.m. à 8h00 p.m. et de 8h30 p.m. à 12h30 a.m.

Ville d'Anjou: de 4h00 p.m. à 8h00 p.m. et de 8h30 p.m. à 12h30 a.m.

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

Du lundi au vendredi inclus: de 8h30 a.m. à 1h00 p.m. et de 1h30 p.m. à 5h00 p.m.

(iv) Equipe n° 4 - Département des pièces (un employé à chaque centre)

Du lundi au vendredi inclus: de 3h00 p.m. à 7h30 p.m. et de 8h00 p.m. à 11h30 p.m.

(v) Tout employé ayant atteint son cinquantième anniversaire et possédant vingt années de service accompli aura le choix pour les différentes équipes.

(vi) Sous réserve qu'ils possèdent les conditions requises pour le travail d'équipe, tous les employés du département des pièces doivent alterner toutes les deux (2) semaines entre les équipes n° 1, n° 2, n° 3 et n° 4, sauf sur accord mutuel entre la direction et le Syndicat.

(b) La Compagnie aura le droit de modifier les heures d'entrée précitées afin de satisfaire aux exigences de l'emploi ou aux conditions d'exploitation. La Compagnie accepte de discuter avec le Syndicat de tout changement concernant les heures de travail trente (30) jours avant lesdits changements. Tout changement de plus d'une heure aux horaires de travail décrits à l'article 9.01 et affectant le début de travail d'une équipe sera fait par entente mutuelle entre les parties.

9.02 Surtemps

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

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

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

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

(b) Conformément au paragraphe 9.03 (a), aucun employé ne sera envoyé à la maison si du travail de réparation et d'entretien en atelier est disponible.

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

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

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

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

9.06 Une prime de soixante cents (60¢) l'heure sera payée pour tout travail effectué sur les équipes qui commencent l'après-midi.

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

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

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

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

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

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

9.10 Tout employé auquel il est demandé d'effectuer un travail mécanique sur route ou un travail pour un client en dehors des emprises de la Compagnie reçoit une prime de cinquante (50) cents de l'heure. Le temps de trajet est considéré comme temps de travail.

ARTICLE X
FÊTES STATUTAIRES

10.01 (a) Les fêtes statutaires sont:

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

PROGRAMME DE CONGÉ DE NOËL

	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1980-1981	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
	-	-	T	T	C	C	C	-	-	T	T	C	C	C	-	-

C: Congé

T: Travail

PROGRAMME DE CONGÉ DE NOËL

	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L
1981-1982	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4
	-	-	T	T	T	C	C	-	-	C	T	T	C	C	-	-	C

C: Congé

T: Travail

- (b) En cas de fête statutaire, les parties se rencontreront au moins une semaine avant la fête en vue de modifier d'un accord mutuel le programme de travail des équipes d'après-midi et de nuit
- (c) Les employés peuvent obtenir le congé du Vendredi saint le jour du lundi de Pâques en cas de réglementation du gouvernement du Québec. Lorsque ces deux jours sont désignés jours de congé, les dispositions du paragraphe 10.04 prévalent.

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

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

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

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

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

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

- (a) incapacité personnelle appuyée par un certificat médical approprié, pourvu que l'employé ait travaillé n'importe quand durant la période de trente (30) jours civils précédant la fête, ou, s'il revient après une incapacité qui l'a empêché de travailler la dernière journée ouvrable précédant la fête, qu'il travaille la première journée ouvrable suivant la fête;
- (b) assignation comme juré ou témoin devant une cour;
- (c) vacances prévues;
- (d) décès d'un proche parent de l'employé ou de son conjoint (épouse, époux, enfants, mère, père, frère ou soeur);
- (e) tout cas d'urgence considéré par le gérant 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.

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

ARTICLE XI
CLASSIFICATIONS DES EMPLOIS, TAUX DE SALAIRE

11.01

Compagnon-mécanicien

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Compagnon-débosseur

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Préposé au comptoir

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

Compagnon-peintre

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Préposé aux pièces I

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

Préposé aux pièces II

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

Concierge et gardien

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

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

Se débarrasser des débris, déchets et papiers de rebut.

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

Garder le terrai en bon état.

Allumer les chaudières à basse pression.

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

Accomplir les taches connexes qui lui sont assignées.

Conducteur de camion

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

Travaux typiques: Charger et décharger le camion.

Faire des voyages pour livrer ou prendre livraison du matériel.

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

Laver, nettoyer et polir le camion.

Se tenir au courant des règlements de la circulation.

Accomplir tout travail connexe qui lui est désigné.

Aide au centre de service

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

11.02 (a)

BAREME DES SALAIRES

<u>Classification</u>		<u>En vigueur le</u> <u>1er oct. 80</u>	<u>En vigueur le</u> <u>1er oct. 81</u>
Mécanicien A		10.80 \$	11.77 \$
B		10.24	11.16
Réceptionnaire		10.80	11.77
Aide	- Minimum	8.55	9.32
	- Après 6 mois	8.63	9.40
	- Max. après 12 mois	8.73	9.51
Préposé au comptoir		9.51	10.48
Préposé aux pièces I		8.30	9.05
Préposé aux pièces II	- Minimum	7.31	7.97
	- Après 3 mois	7.41	8.08
	- Max. après 6 mois	7.49	8.16
Concierge	- Minimum	8.25	8.99
	- Après 6 mois	8.30	9.05
	- Max. après 12 mois	8.40	9.15
Conducteur de camion	- Minimum	7.31	7.97
	- Après 6 mois	7.41	8.08
	- Max. après 12 mois	7.49	8.16

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

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

(d) Un employé dans la classification de conducteur de camion qui remplit un poste dans la classification de préposé aux pièces II recevra le salaire courant en tant que conducteur de camion ou le salaire de son nouveau poste, selon le plus élevé des deux.

ARTICLE XII
PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

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

ARTICLE XIII
PÉRIODES DE REPOS

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

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

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

Cinq (5) minutes seront accordées avant la pause repas et à la fin de l'équipe pour que les employés fassent leur toilette. Tous les employés du centre de service auront cinq (5) minutes supplémentaires avant la fin de chaque équipe pour retourner les outils et les pièces au magasin d'outillage ou au département des pièces, ranger leurs propres outils manuels et nettoyer l'endroit où ils travaillent.

ARTICLE XIV
CONGÉS

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

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

<u>Colonne 1</u> <u>Service</u>	<u>Colonne 2</u> <u>Congés</u>	<u>Colonne 3</u> <u>Rémunération de congés payés</u>	<u>Colonne 4</u> <u>% des gains</u>
Moins d'un an	1 jour par mois. Pas plus de 2 semaines		* 4.0% ##
1 an mais moins de 5 ans	2 semaines	#2 fois les gains hebdomadaires réguliers	4.0%
5 ans mais moins de 12 ans	3 semaines	#3 fois les gains réguliers	6.0%
12 ans mais moins de 20 ans	4 semaines	#4 fois les gains réguliers	8.0%
20 ans ou plus	5 semaines	#5 fois les gains réguliers	10.0%

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

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

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

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

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

14.04 Service

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

14.05 Rémunération de congés payés

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

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

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

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

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

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

14.09 Dates des congés

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XV
TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

ARTICLE XVI
ABSENCES AUTORISÉES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE XVII SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

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

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

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

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

17.05 La Compagnie consent à accorder à tout employé une allocation de quarante dollars (40 \$) une fois par an, pour l'achat de chaussures protection. Pour chaque employé, la période d'un an commence à partir de la date d'achat de la première paire de chaussures pour laquelle l'employé présente une facture payée.

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

ARTICLE XVIII

MESURES DISCIPLINAIRES (TRAVAIL POUR D'AUTRES EMPLOYEURS)

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

ARTICLE XIX

RETENUE DE LA COTISATION SYNDICALE

19.01 Tous les employés actuellement dans l'unité de négociation 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.

19.02 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 embauche 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.

19.03 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.

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

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

ARTICLE XX
AUCUNE DISCRIMINATION

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

ARTICLE XXI
RÉGIMES D'ASSURANCE

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

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

ARTICLE XXII
RÉGIME DE RETRAITE

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

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

ARTICLE XXIII
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Assurance-outils

La Compagnie assume la responsabilité du remplacement des outils et des coffres d'outils appartenant aux employés des succursales de camions au cas où ces outils ou coffres sont endommagés ou détruits dans un incendie ou par l'eau à la suite d'un incendie ou lorsque le coffre d'outils est perdu en entier à la suite d'un vol, s'il y a évidence d'entrée par effraction dans l'atelier. Cependant, ces outils d'une valeur courante de plus de vingt-cinq dollars (25 \$) doivent être énumérés en mentionnant leur valeur basée sur une norme convenue mutuellement et la liste fournie, avant tout incendie ou vol, par l'employé à la direction pour qu'elle la garde en sûreté. La responsabilité maximale assurée en vertu de ce paragraphe ne dépasse pas deux mille dollars (2000 \$) pour chacun de ces employés.

23.02 Allocation d'accident

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

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

23.03 Service judiciaire

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

23.04 La direction fournira une copie de cette convention collective à chaque employé et vingt-cinq (25) copies au représentant du syndicat international.

23.05 (a) Couvre-tout

Lorsqu'un employé est tenu par la Compagnie de porter un couvre-tout ou un vêtement spécial, il est fourni aux frais de la Compagnie à raison de quatre (4) tels vêtements propres par semaine à chaque employé impliqué.

(b) Lorsqu'un employé est tenu par la Compagnie de porter un uniforme, la Compagnie paie le coût de la première livraison de deux (2) paires de pantalons, d'un (1) veston, d'un (1) képi et d'un (1) manteau d'hiver, ainsi que le coût du remplacement des mêmes quantités de vêtements devant être remplacés par suite d'usure normale, y compris le coût du nettoyage. Les chemises sont fournies selon les besoins. Les commandes d'achat pour l'achat de tels uniformes sont émises tel que requis le 1^{er} octobre de chaque année.

23.06 Allocation d'outillage

Après avoir accompli une année de service continu, les mécaniciens et les apprentis reçoivent une allocation de 120 \$ par année du contrat pour l'achat d'outillage de remplacement. Les employés sont remboursés jusqu'au maximum stipulé pour l'outillage acheté pendant l'année sur présentation à la direction de factures pour ledit outillage. Cette clause n'est pas cumulative et les montants non dépensés pendant une année donnée ne seront pas reportés à l'année suivante.

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

23.08 Les lettres d'entente jointes à la présente Convention collective feront partie de la Convention.

ARTICLE XXIV

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

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

ARTICLE XXV

DURÉE DE LA CONVENTION

25.01 Cette convention sera en vigueur à compter du 1^{er} octobre 1980 et le restera jusqu'au 30 septembre 1982, et d'année en année par la suite, à moins que, dans les quatre-vingt-dix (90) jours antérieurs à la date d'expiration de cette convention, ou de toute date anniversaire subséquente, l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis écrit de son intention d'y apporter des modifications ainsi que les modifications spécifiques requises ou de mettre fin à la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé cette convention à la date mentionnée ci-dessus. 9 JANVIER 1981

POUR LA COMPAGNIE:

Marchant J.

J. R. Marchant

I. E. Hamilton

I. E. Hamilton

Favreau R.

R. Favreau

Ryan T.

T. Ryan

Poliquin Y.

Y. Poliquin

Limbari J.

J. Limbari

POUR LE SYNDICAT:

Jacques Fortin

Jacques Fortin

Lennox Joseph

Lennox Joseph

Isaac Sahakian

Isaac Sahakian

Robert Tennier

Robert Tennier

Sylvain Henault

Sylvain Henault

Andre Pelletier

Andre Pelletier

NORMES D'APPRENTISSAGE

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

BUT

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

NORMES D'APPRENTISSAGE

ARTICLE I DÉFINITIONS

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

ARTICLE 2 DEMANDES

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

ARTICLE 3 CONDITIONS REQUISES DE PARTICIPATION À L'APPRENTISSAGE

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

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

ARTICLE 4 CRÉDIT D'EXPÉRIENCE

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

ARTICLE 5 DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

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

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

ARTICLE 6 PÉRIODE D'ESSAI

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

ARTICLE 7 HEURES DE TRAVAIL

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

ARTICLE 8 PROPORTIONS

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

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

ARTICLE 9 MESURE DISCIPLINAIRES

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

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

ARTICLE 10 SALAIRE

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

Périodes de 1800 heures

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

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

Périodes de 1600 heures

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

Périodes de 1200 heures

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

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

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

Lorsqu'un apprenti a terminé la formation requise et que le comité mixte d'apprentissage a attesté qu'il a terminé sa période de formation, il doit au moins recevoir le salaire d'un mécanicien de classe A une fois que la Compagnie a reçu un avis écrit certifiant qu'il a réussi avec succès ses examens, selon les exigences de la Commission de la formation professionnelle de la main-d'oeuvre du Québec.

ARTICLE 11 INSTRUCTION OFFERTE ET ASSIDUITÉ AUX COURS

a. Cours d'instruction en école pour les apprentis

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

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

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

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

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

La Compagnie paiera l'apprenti comme suit:

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

ARTICLE 12 COMITÉ MIXTE D'APPRENTISSAGE

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

Les devoirs du comité sont:

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

ARTICLE 13 SURVEILLANCE DES APPRENTIS

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

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

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

ARTICLE 14 CONSEILLERS

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

ARTICLE 15 ANCIENNETÉ

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

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

ARTICLE 16 CONVENTION D'APPRENTISSAGE

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

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

ARTICLE 17 CERTIFICAT DE FIN D'APPRENTISSAGE

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

ARTICLE 18 MODIFICATION DES NORMES

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

ARTICLE 19 ALLOCATION D'OUTILLAGE

- a. La Compagnie accordera à chaque apprenti, en plus de son salaire normal, une allocation d'outillage suivant le barème ci-dessous:
- au cours de la 1^{re} période d'apprentissage: \$75.00
 - au cours de la 2^e période d'apprentissage: \$75.00
 - au cours de la 3^e période d'apprentissage: \$75.00
 - au cours de la 4^e période d'apprentissage: \$75.00
 - au cours de la 5^e période d'apprentissage: \$75.00
- b. Ces montants, considérés comme étant des allocations, doivent être utilisés par l'apprenti dans le but d'acheter l'outillage nécessaire à son métier. Le comité mixte désignera l'outillage que l'apprenti doit acheter et, le cas échéant, l'aidera à effectuer lesdits achats.
- c. Au début des cours, chaque apprenti recevra une boîte à outils appropriée. Cette boîte ainsi que les outils achetés avec les allocations accordées deviendront la propriété de l'apprenti lorsqu'il aura accompli avec satisfaction une (1) année d'apprentissage.
- d. Aucune allocation d'outillage n'est prévue pour la durée accordée à l'apprenti en vue d'acquérir son expérience, selon les indications de l'article 4.

ARTICLE 20 GÉNÉRALITÉS

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

Le programme de formation de l'apprenti mécanicien comprendra une période de formation dans l'atelier d'outillage.

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

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

Le 26 novembre 1980

Monsieur J. Fortin
Représentant du Syndicat international T.U.A.

OBJET : POSTES DE JOUR

Pour les employés qui détenaient les postes suivants au 1er octobre 1979, ces postes sont considérés en tant que postes de jour et seront affichés en cas de création de postes vacants ou d'une nouvelle occupation selon la méthode d'affichage des emplois.

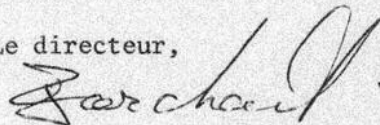
Préposé à la préparation avant-livraison et
préposé aux pièces de ce même service
Carrossier
Réceptionnaire du service d'entretien
Mécanicien des reprises (deuxième classe)
Mécanicien de la salle des pompes diesels (Ville d'Anjou)
Chauffeur de camion

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

Il ne sera pas demandé à un préposé aux pièces d'effectuer le travail du concierge, à l'exception du rangement de la zone du service des pièces.

Affaires syndicales

Le directeur,



J. R. Marchant

le 26 novembre 1980

Monsieur J. Fortin
Représentant du Syndicat international T.U.A.

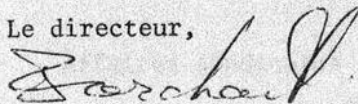
OBJET : CLASSIFICATION DES CONDUCTEURS DE CAMION

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

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

Affaires syndicales

Le directeur,



J. R. Marchant

le 26 novembre 1980

M. J. Fortin
Représentant du Syndicat international T.U.A.

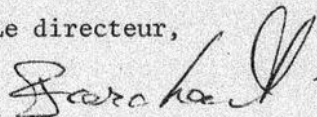
OBJET : ASSURANCE COLLECTIVE MALADIE ET ACCIDENT

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

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

Affaires syndicales

Le directeur,



J. R. Marchant

le 26 novembre 1980

M. J. Fortin
Représentant du Syndicat international T.U.A.

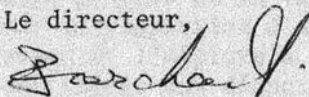
OBJET : SYSTÈME MÉTRIQUE

La présente est pour confirmer l'entente intervenue pendant nos négociations 1980.

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

Affaires syndicales

Le directeur,



J. R. Marchant

le 26 novembre 1980

M. J. Fortin
Représentant du Syndicat international T.U.A.

OBJET : ASSURANCE-CHÔMAGE

La présente est pour confirmer l'entente intervenue pendant nos négociations 1980 concernant le sujet précité.

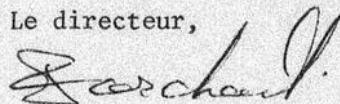
Selon les dispositions de la loi sur l'assurance-chômage, un employeur peut profiter d'une réduction de prime d'assurance-chômage si le plan de prestations pour incapacité offert à ses employés rencontre certaines normes minimales établies par la Commission d'assurance-chômage.

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

Par conséquent, la Compagnie consent, conformément à la loi sur l'assurance-chômage, à ce qu'un employé profite de la réduction de la prime payée par l'employeur dans la proportion d'au moins 5/12 et ce montant sera ajouté au revenu de l'employé à chaque période de paie. Ces paiements seront sujets aux déductions habituelles pour Plan de pension Canada/Québec, assurance-chômage et impôt.

Affaires syndicales

Le directeur,



J. R. Marchant

Le 26 novembre 1980

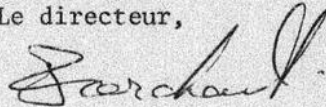
Directeurs de succursale
Directeurs de service des succursales
Succursales de Saint-Jacques et Ville d'Anjou

Au cours de nos récentes négociations syndicales, il a été convenu que toute réunion d'employés ayant lieu le soir ne serait tenue que sur une base bénévole et seulement à des fins d'information. La durée de ces réunions ne dépassera pas deux heures et la Compagnie fournira le repas du soir.

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

Affaires syndicales

Le directeur,



J. R. Marchant

c.c. M. J. Fortin

NON-CONTRIBUTORY RETIREMENT PLAN
D'ANJOU & ST. JACQUES TRUCK
BRANCHES - LOCAL 698 (French)
Effective: December 1, 1980

BUREAU DE L'ADMINISTRATION
GENERAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Handwritten signature

'81 OCT - 8 14 02 '81 JUIL 15 11 30

PAR MESSAGEUR

CONVENTION

RÉGIME DE RETRAITE SANS COTISATIONS

La présente convention a été adoptée ce 12 jour du mois de *fév* 1981
entre:

- les succursales de camions International Harvester Canada Limitée de Ville d'Anjou et rue St-Jacques, ci-après appelées la «Compagnie» et
- le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, syndicat local 698, ci-après appelé le «Syndicat»,

et constitue la convention intégrale conclue entre les parties quant aux pensions des employés y ayant droit en vertu de ladite convention.

La Compagnie et le Syndicat conviennent par la présente que les dispositions du Régime de retraite sans cotisations de International Harvester Canada Limitée (ci-après appelé le «Régime»), dont copie est annexée à la présente convention en tant qu'Annexe «A» et faisant partie intégrante de ladite convention, s'applique aux employés représentés par le Syndicat et couverts par la présente convention, tout comme si le texte intégral y était incorporé, mais avec les modifications et suppléments prévus par les dispositions décrites ci-après. En cas de conflit entre les dispositions du Régime et les dispositions de la présente convention, les dispositions de la présente convention prévalent sur les dispositions du Régime dans la mesure nécessaire pour mettre fin au conflit.

Le Régime, tel que décrit à l'Annexe «A», et le Régime tel qu'il peut être modifié ou augmenté par des dispositions de remplacement à la présente convention, ainsi qu'il est prévu ci-dessus, dépendent de, et sont soumis à, l'obtention et le maintien de l'approbation du Ministre du Revenu national, jugée nécessaire par la Compagnie pour établir la déductibilité aux fins d'impôt des cotisations de la Compagnie au Régime en tant que dépenses exemptées d'impôt au titre de la loi de l'impôt sur le revenu. Toute modification ou amendement au Régime ou au Régime modifié ou complété en vertu de la présente convention peut être effectué rétroactivement par la Compagnie, avec le consentement du Syndicat, si jugé nécessaire ou pertinent, dans le but d'obtenir ou de maintenir l'admissibilité du Régime en tant que Régime et fiducie satisfaisant aux exigences de la loi de l'impôt, au titre des dispositions actuelles ou des amendements futurs ou de toute autre disposition des lois de l'impôt, actuelle ou modifiée ultérieurement et des règlements adoptés au titre de ces lois, à condition que les prestations prévues par le Régime ne soient pas réduites.

Toute modification au Régime peut également être effectuée rétroactivement par la Compagnie, avec le consentement du Syndicat, si une telle modification est requise par la Loi des Prestations aux pensions de la province du Québec et les règlements connexes.

"COPIE CONFORME"

Signature: *Jacques Latour* T.U.A.

Date: *8 oct. 81*

Section 1 - Régimes antérieurs

- (1) Tout employé protégé par la présente convention et qui, avant le 1^{er} janvier 1966, avait adhéré au Régime de rentes par cotisations, ne sera pas autorisé à cotiser au Régime de rentes par cotisations à partir du 1^{er} janvier 1966 inclusivement. Les cotisations versées par l'employé et la Compagnie avant le 1^{er} janvier 1966 seront affectées selon les conditions du Régime.
- (2) Les prestations de retraite prévues par le Régime seront réduites du montant des prestations auxquelles l'employé pourrait avoir droit par suite des cotisations de la Compagnie en son nom au Régime des rentes par cotisations, en vertu des dispositions dudit Régime de rentes par cotisations, mais seulement dans la mesure prévue par le Régime.
- (3) Les dispositions du Régime modifieront et compléteront, à compter de la date de son entrée en vigueur, les dispositions du Régime de retraite sans cotisations en vigueur entre le 1^{er} janvier 1954 et le 31 décembre 1965, ainsi que les dispositions des Régimes de retraite sans cotisations en vigueur du 1^{er} janvier 1966 au 31 décembre 1968, du 1^{er} janvier 1969 au 29 février 1976, du 1^{er} mars 1976 au 22 janvier 1978, du 23 janvier 1978 au 30 septembre 1978 et du 1^{er} octobre 1978 au 30 novembre 1980.
- (4) Au lieu de recevoir les prestations du régime en vigueur à la date de sa retraite, tout employé qui a accompli du service avant le 1^{er} décembre 1980 et qui est âgé de 55 ans ou plus le 1^{er} décembre 1980, peut choisir de prendre sa retraite en vertu des dispositions du régime en vigueur entre le 1^{er} octobre 1978 et le 30 novembre 1980. Aux fins de déterminer le droit à la retraite ainsi que les prestations correspondantes, il sera pris en compte le service accompli accumulé jusqu'à la date de la retraite, du décès ou de la cessation d'emploi.

Lors de la détermination du service accompli en vertu du Régime pour un employé qui est délégué syndical, il faudra tenir compte des heures d'absence du travail régulier consacrées au travail syndical jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine, conformément à la convention collective conclue entre les parties.

Les dispositions régissant l'Administration de la présente convention et les normes de mise en application de la disposition de retraite anticipée spéciale prévue par le présent Régime sont respectivement décrites dans les documents «A» et «B» joints à la présente convention.

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} décembre 1980 et reste en vigueur intégralement et sans modifications jusqu'au 30 septembre 1982. Aucune des parties n'aura le droit de demander un changement, un amendement ou une addition à la présente convention jusqu'à deux mois avant la date d'expiration de la présente convention entre les parties.

Lorsqu'aucune des parties ne demande un changement, un amendement ou une addition à ladite convention conformément à la disposition de l'alinéa précédent, les termes et dispositions de ladite convention seront renouvelés pour une période de deux ans à compter de la date d'expiration de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont apposé leurs sceaux et signatures le jour et l'année indiqués ci-avant.

POUR LA COMPAGNIE

R. Kotepski
J. Lambert
J. Diquen
J.

POUR LE SYNDICAT

Haac Salabin
Robert Terrier
André Peltier
Salomon Dany
Jacques Fortin

RÉGIME DE RETRAITE SANS COTISATIONS DE
INTERNATIONAL HARVESTER CANADA LIMITÉE

(pour les employés autres que cadres des succursales de camions de Ville d'Anjou et rue St-Jacques, représentés par le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aéronautique, de l'astronautique et des instruments aratoires d'Amérique, syndicat local 698)

INSTAURATION DU RÉGIME

Le Régime, instauré dans le but de pourvoir d'un revenu de retraite les employés autres que cadres protégés par le Régime et qui partent en retraite pendant que le Régime est en vigueur, continuera à être désigné sous le nom de «Régime de retraite sans cotisations International Harvester Canada, Limitée», ci-après appelé le «Régime».

Les dispositions du Régime décrites au présent document s'appliquent aux employés qui partent en retraite le ou après le 1^{er} décembre 1980 et remplacent les dispositions des régimes en vigueur entre le 1^{er} janvier 1954 et le 31 décembre 1965 et à partir du 1^{er} janvier 1966, avec les amendements adoptés les 1^{er} janvier 1969, 1^{er} mars 1976, 23 janvier 1978 et 1^{er} octobre 1978. Les dispositions des régimes antérieurs restent en vigueur pour déterminer les prestations payables pour des retraites prises au titre desdits régimes, sauf si lesdites dispositions ont été spécifiquement modifiées par les dispositions décrites ci-après.

ARTICLE I

Conditions d'admissibilité

- 1.01 Retraite normale. L'âge normal de la retraite est de 65 ans. La Compagnie, à son seul gré, peut mettre à la retraite un employé entre les âges de 65 et 68 ans en raison de l'impossibilité par ledit employé d'effectuer de façon compétente le travail qui lui est assigné. La Compagnie peut mettre à la retraite tout employé âgé de 68 ans ou plus pour quelque raison que ce soit et mettre à la retraite, sans exceptions, tout employé avant le 71^e anniversaire dudit employé. Tout employé qui atteint l'âge de 65 ans et a effectué 10 années ou plus de service accompli selon la définition de l'article IV, qui prend sa retraite ou qui est mis à la retraite par la Compagnie, est en droit de recevoir une pension sur présentation d'une demande à cet effet.
- 1.02 Retraite anticipée régulière.
- Tout employé qui a atteint l'âge de 60 ans mais pas l'âge de 65 ans et a effectué 10 années ou plus de service accompli peut prendre sa retraite, à son choix, et, sur présentation de la demande prévue à cette fin, est en droit de recevoir une pension.

- 1.03 Retraite anticipée spéciale. Tout employé qui atteint l'âge de 55 ans mais pas encore l'âge de 65 ans et a effectué 10 années ou plus de service accompli peut être mis à la retraite au choix de la Compagnie selon les conditions acceptées d'un commun accord et, sur présentation de la demande prévue à cette fin, est en droit de recevoir une pension, sous réserve toutefois qu'un employé congédié ne peut avoir droit à une pension en vertu de la présente section.
- 1.04 Pension acquise différée à la cessation d'emploi. Tout employé qui a effectué 10 années ou plus de service accompli, qui n'a pas atteint l'âge de 60 ans, qui cesse d'être au service de la Compagnie et qui n'a droit à aucun autre type de pension en vertu du présent Régime, a droit à une pension acquise différée en vertu de la section 2.04 de l'article II.

ARTICLE II

Prestations mensuelles de base

- 2.01 Pension de retraite normale. La pension mensuelle payable à un employé qui prend sa retraite en vertu de la section 1.01 est une prestation mensuelle à vie (y compris toute rente achetée pour l'employé par les cotisations de la Compagnie au Régime de rentes par cotisations en vigueur avant le 1^{er} janvier 1966, sous forme de rente viagère garantie), calculée comme étant le produit du nombre d'années de service accompli de l'employé lorsqu'il prend sa retraite, par le taux mensuel de revenu à vie, pour les mois pendant lesquels les versements seront effectués, selon les indications du tableau ci-dessous:

Taux de pension viagère pour les mois commençant

Date du début des prestations d'un employé retraité	Entre le 1 ^{er} déc. 80 et le 1 ^{er} oct. 81 exclus	A compter du 1 ^{er} oct. 81
Le ou après le 1 ^{er} décembre 1980	9 \$	10 \$

- 2.02 Pension de retraite anticipée normale. La pension mensuelle payable à un employé qui prend sa retraite en vertu de la section 1.02 sera égale au montant conforme à la section 2.01 de l'article II multiplié par le pourcentage approprié indiqué au tableau suivant:

<u>Âge au début de la pension</u>	<u>Pourcentage applicable (%) *</u>
60	70.0
61	76.0
62	82.0
63	88.0
64	94.0
65 ou plus	100.0

* Pour chaque mois supplémentaire d'âge au début du versement des prestations, le pourcentage applicable est calculé par interpolation linéaire simple à partir du pourcentage applicable jusqu'à l'âge supérieur immédiat dans le tableau ci-dessus, arrondi au dixième de un pour cent (1/10%) le plus proche.

2.03 Retraite anticipée spéciale. La pension mensuelle payable à un employé qui prend sa retraite en vertu de la section 1.03 sera déterminée selon la section 2.01 du présent article II.

2.04 Pension acquise différée. La pension mensuelle payable à l'âge de 65 ans à un ancien employé qui a satisfait aux exigences de la section 1.04 de l'article I sera, jusqu'à son décès, une prestation de base pour chaque année de service accompli à la date de cessation d'emploi, selon le tableau suivant:

<u>Date de cessation d'emploi</u>	<u>Taux de pension viagère pour les mois commençant</u>	
	<u>Entre le 1^{er} déc. 80 et le 1^{er} oct. 81 exclus</u>	<u>A compter du 1^{er} oct. 81</u>
Le ou après le 1 ^{er} décembre 1980	9 \$	10 \$

Au lieu de la pension commençant à l'âge de 65 ans, un ancien employé ayant droit à une pension différée peut choisir de recevoir une pension mensuelle commençant après avoir atteint l'âge de 60 ans mais réduite de 0.6% pour chaque mois civil complet précédant son 65^e anniversaire au moment où commencent les versements. Lorsqu'un ancien employé choisit de recevoir la pension avant d'avoir atteint l'âge de 65 ans, il doit en présenter une demande écrite à la Compagnie au moins 60 jours avant la date prévue du premier versement.

Tout ancien employé ayant droit à une pension acquise différée et qui n'en a pas fait la demande le 90^e jour avant son 65^e anniversaire sera avisé de son droit à cette pension au titre du Régime. L'avis sera transmis par la poste à l'adresse la plus récente inscrite au dossier de la Compagnie.

2.05 Employés retraités dont la pension a commencé avant le 1^{er} décembre 1980

- (a) Sous réserve des autres dispositions de cette section, un ancien employé prenant sa retraite avant le 1^{er} décembre 1980 en vertu des dispositions de tout Régime de retraite de la Compagnie en vigueur à la date de sa retraite, reçoit une pension mensuelle calculée en multipliant le nombre de ses années de service accompli par les taux indiqués dans le tableau suivant:

<u>Date du début des prestations d'un employé retraité</u>	<u>Code de catégorie de prestation</u>		<u>Taux de revenu à vie</u>
Avant le 1 ^{er} janvier 1966	Aucun	Pour service jusqu'au 1 ^{er} janvier 1954	5.40 \$
		Pour service après le 1 ^{er} janvier 1954	5.85 \$
Le ou après le 1 ^{er} janvier 1966 mais avant le 1 ^{er} janvier 1969	Aucun		5.85 \$
Le ou après le 1 ^{er} janvier 1969 mais avant le 1 ^{er} mars 1976	A		6.10 \$
	B		6.35 \$
Le ou après le 1 ^{er} mars 1976 mais avant le 1 ^{er} décembre 1980	A		6.50 \$
	B		6.75 \$

- (b) (i) Tout employé qui a pris sa retraite en vertu des régimes de retraite sans cotisations en vigueur du 1^{er} janvier 1966 au 1^{er} décembre 1980 et qui, au moment de la retraite, avait choisi l'option du survivant, reçoit une pension mensuelle réduite déterminée selon le paragraphe (a) ci-dessus, ajustée du pourcentage employé à la date de sa retraite pour calculer sa pension réduite.
- (ii) Au décès de l'employé retraité, la pension mensuelle payable au conjoint survivant est de 55% de la pension recalculée.
- (c) (i) Lorsque le conjoint d'un employé retraité qui avait choisi l'option du survivant meurt avant ledit employé, ce dernier peut annuler l'option du survivant et faire établir le montant de la pension au niveau d'une pension sans option de

survivant, le premier versement de la pension recalculée étant effectué le premier jour du troisième mois suivant le mois pendant lequel une preuve satisfaisante du décès du conjoint aura été soumise à la Compagnie.

- (ii) Un employé retraité, divorcé par décret juridique du conjoint désigné comme bénéficiaire de l'option du survivant, peut choisir de recevoir le montant intégral de toute augmentation de pension auquel il a ou pourra avoir droit en vertu de la présente section 2.05. Pour exercer ce choix, ledit employé doit remplir un formulaire approuvé par la Compagnie et le soumettre à la Compagnie avec une preuve satisfaisante d'un décret final de divorce. En ce qui a trait aux prestations, la décision entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant le mois au cours duquel la Compagnie reçoit le formulaire dûment rempli par l'employé ainsi que le décret final de divorce.
- (d) En plus des prestations prévues dans la présente section 2.05, un retraité a le droit de recevoir des prestations de rentes qu'il a achetées par ses cotisations au Régime de rentes par cotisations avant de prendre sa retraite, selon les conditions et les dispositions du Régime de rentes par cotisations.
- (e) La pension mensuelle déterminée selon la présente section 2.05 sera ajustée, selon le cas, par tout facteur de réduction s'appliquant à la date de la retraite.
- (f) Les dispositions de la présente section ne s'appliquent pas aux anciens employés ayant une pension acquise différée.

2.06 Conjoints survivants d'employés retraités ou décédés avant le 1^{er} décembre 1980.

- (a) Le conjoint survivant d'un employé retraité ou décédé qui reçoit ou qui a droit de recevoir une prestation mensuelle en tant que conjoint survivant bénéficie d'une révision de la prestation de façon que le montant payable soit de 55% de la pension mensuelle qui aurait été payé à l'employé retraité ou à l'employé qui aurait eu droit à la pension mensuelle s'il avait pris sa retraite à la date de son décès, selon les dispositions de la section 2.05
 - (b) (i) ci-dessus.
- (b) La pension mensuelle payable en vertu de la présente section ne sera pas payable pour tout mois au cours duquel le conjoint survivant reçoit une prestation de transition ou intermédiaire aux survivants prévues par le Régime d'assurance de la Compagnie.

2.07 (a) Versement des prestations achetées par les cotisations de la Compagnie au Régime de rentes par cotisations avant le 1^{er} janvier 1966.

- (i) Toute rente accumulée au compte de l'employé en vertu du régime de rentes par cotisations lui sera disponible au moment de la retraite, avec une garantie de 10 ans. Si un employé reçoit ces prestations de rentes selon la formule de la garantie de 10 ans, le montant total des prestations de retraite dudit employé sera ajusté en conséquence de sorte que le total desdites prestations versées à l'employé sera fondé sur une équivalence actuarielle.
- (ii) Nonobstant les dispositions de la section 2.07 (a) (i) ci-dessus, si un employé choisit une prestation au survivant selon l'article IV du présent Régime, si le conjoint survivant de l'employé a droit à une prestation de survivant en vertu de la section 3.05 de l'article III, les prestations payables, y compris s'il y a lieu les prestations payables en vertu du Régime de rentes par cotisations et dont les cotisations ont été achetées pour l'employé par la Compagnie, seront calculées selon une rente viagère seulement.

(b) Retraites en vertu des Régimes de retraite sans cotisations en vigueur avant le 1^{er} janvier 1966.

Dans le calcul du montant des prestations en vertu de la section 2.05, les rentes achetées par des cotisations de la Compagnie au Régime de rentes par cotisations pour un employé qui a pris sa retraite avant le 1^{er} janvier 1966 sous le Régime de retraite sans cotisations en vigueur à l'époque, seront calculées selon une garantie de 10 ans.

(c) Retraites en vertu des Régimes de retraite sans cotisations en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1966.

Dans le calcul du montant des prestations en vertu de la section 2.05 pour les employés ayant pris leur retraite le ou après le 1^{er} janvier 1966, les rentes achetées par les cotisations de la Compagnie en vertu du Régime de rentes par cotisations en vigueur avant le 1^{er} janvier 1966, seront calculées selon une garantie viagère seulement.

ARTICLE III

Prestations au conjoint survivant

- 3.01 Option des prestations au survivant. Au lieu d'une pension mensuelle payable à la date de la retraite en vertu de la section 2.01, 2.02, 2.03 ou 2.04 de l'article II pour une pension commençant à ou après

l'âge de 60 ans, un employé peut choisir, en vertu des règlements régissant le choix décrit à la section 3.04 du présent article III, de recevoir une pension mensuelle réduite dans le but de pourvoir son conjoint d'une prestation payable à vie si son conjoint désigné lui survit après l'entrée en vigueur dudit choix.

- 3.02 Pension réduite pour l'employé. Le montant de la pension mensuelle réduite payable à un employé qui prend sa retraite et qui a effectivement choisi l'option de la pension au survivant décrite dans la section 3.01 ci-dessus, sera calculé de façon actuarielle par rapport à la pension mensuelle payable normalement en vertu de la section applicable de l'article II; la pension calculée de façon actuarielle étant déterminée par le pourcentage (soit 100%, 66 2/3% ou 50%) de la pension que l'employé désire que son conjoint survivant continue de recevoir.
- 3.03 Prestation au survivant. La prestation payable au conjoint survivant d'un retraité qui a choisi l'option des prestations au survivant et qui décède ensuite sera une prestation mensuelle égale à 100%, 66 2/3% ou 50% du montant réduit de la pension mensuelle dudit titulaire de la pension déterminée en vertu de la section 3.02 du présent article III.
- 3.04 Règlements régissant le choix. Le choix de l'option des prestations au survivant est assujetti aux règlements suivants:
- (a) L'employé doit remplir un formulaire prévu à cette fin par la Compagnie et remettre ledit formulaire à la Compagnie au moment de sa demande de pension, auquel cas le choix de l'option entre en vigueur à la date de début des versements de pension. Un tel choix ne peut entrer en vigueur avant que l'employé n'atteigne l'âge de 60 ans.
 - (b) Un titulaire de retraite anticipée spéciale qui atteint l'âge de 60 ans alors qu'il reçoit une pension doit remettre le formulaire rempli à la Compagnie au cours du mois pendant lequel il atteint l'âge de 60 ans, auquel cas son choix entre en vigueur le premier jour du mois suivant.
 - (c) Un employé ou un titulaire de retraite anticipée spéciale ne peut désigner comme bénéficiaire de son choix de l'option des prestations au survivant que son conjoint à la date du choix; toutefois, l'option des prestations au survivant n'entre en vigueur que le premier jour du mois suivant le mois au cours duquel (i) l'employé ou le titulaire de retraite anticipée spéciale aura été marié pendant douze mois ou (ii) quand, le ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employé et un membre du sexe opposé auront cohabité et résidé ensemble pendant une période continue de deux années immédiatement précédentes et à condition que ladite période de deux années se soit terminée dans un délai d'une année après la retraite de l'employé.

- (d) Le choix de l'option des prestations au survivant est automatiquement annulé par le décès de l'employé ou du titulaire de retraite anticipée spéciale ou de son conjoint désigné, ou des deux, avant la date d'entrée en vigueur dudit choix.
 - (e) Le choix de l'option des prestations au survivant est irrévocable à compter de ou après la date d'entrée en vigueur dudit choix si l'employé ou le titulaire de retraite anticipée spéciale et son conjoint désigné sont vivants à cette date, à l'exception des dispositions prévues au paragraphe (f) ci-dessous.
 - (f) Lorsque le conjoint d'un employé retraité qui a choisi l'option des prestations au survivant décède avant ledit employé retraité ou lorsqu'ils sont mariés légalement, divorcés par décret juridique, ou encore s'ils ne sont pas mariés légalement, l'employé retraité peut, s'il cesse de cohabiter et de résider avec son conjoint, annuler le choix de l'option des prestations au survivant et faire établir le montant de la pension mensuelle payable sans ladite option, à compter du premier jour du troisième mois suivant le mois au cours duquel la Compagnie reçoit une preuve satisfaisante du décès du conjoint, ou la formule approuvée par la Compagnie et sur laquelle le retraité révoque ladite option, du fait du divorce ou de la cessation de cohabiter et résider ensemble, accompagnée, le cas échéant, de l'ordonnance finale de divorce.
- 3.05 Décès avant la retraite. Le conjoint survivant d'un employé qui décède après avoir atteint l'âge de 60 ans avec 10 années ou plus de service accompli a droit à 100% de la pension réduite de façon actuarielle à laquelle l'employé aurait eu droit s'il avait choisi l'option décrite à la section 3.01 du présent article III. Aucune prestation n'est payable en vertu de cette section pour tout mois pendant lequel le conjoint survivant peut avoir droit de recevoir une prestation de transition ou intermédiaire au survivant en vertu du Régime d'assurance de la Compagnie.
- 3.06 Décès d'un retraité avant le début des prestations. En cas de décès d'un retraité avant la date de début de versement des prestations, les dispositions de la section 3.05 du présent article III s'appliquent à son conjoint survivant, tout comme si le retraité était un employé.
- 3.07 Disponibilité des prestations au survivant aux anciens employés ayant droit à une pension acquise différée. Tout ancien employé ayant droit à une pension acquise différée en vertu du présent Régime ou en vertu des Régimes de retraite sans cotisations en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1966 et qui, à la date de sa retraite, choisit l'option des prestations au survivant, verra ses prestations de retraite réduites par le pourcentage applicable en vigueur à la date de la cessation de son emploi à la Compagnie.

ARTICLE IV

Service accompli

- 4.01 Service accompli avant le 1^{er} janvier 1965. Le service accompli sera accordé pour le nombre d'années (ou fractions d'année) déterminé par la définition de service accompli prévue dans le Régime de retraite sans cotisations entrant en vigueur avant le 1^{er} janvier 1966.
- 4.02 Service accompli entre le 1^{er} janvier 1965 et le 31 décembre 1968. Le service accompli entre le 1^{er} janvier 1965 et le 31 décembre 1968 est calculé de la façon suivante:
- (a) Une année de service est créditée pour chaque année civile pendant laquelle l'employé compte 1700 heures rémunérées ou plus.
 - (b) Lorsque le total des heures rémunérées d'un employé pour une année civile est inférieur à 1700 heures, un crédit proportionnel est accordé au dixième d'année le plus rapproché.
 - (c) Aux fins de calcul du service accompli,
 - (i) les heures rémunérées au taux de travail supplémentaire ou au taux de prime sont considérées comme heures régulières;
 - (ii) le nombre de semaines complètes pendant lesquelles un employé reçoit des prestations pour accident du travail est calculé sur la base de 40 heures par semaines, sous réserve qu'aucun employé ne peut recevoir de crédit pour des années de service en vertu du présent paragraphe après sa retraite.
- Une absence attribuable à une incapacité physique autre que celle décrite ci-dessus est créditée sur la base de 40 heures par semaine pour le calcul du nombre d'années de service accompli, à condition que lesdits crédits ne dépassent pas le nombre de 12 semaines. Toute période d'absence attribuable à une incapacité physique et supérieure à 12 semaines au cours de la même année civile n'est pas prise en compte.
- (d) Lorsqu'un employé a pris sa retraite ou a été mis à la retraite en vertu de la présente convention, pour des raisons autres qu'une invalidité totale et permanente, et est réembauché, ledit employé n'accumule aucune période supplémentaire de service accompli en raison de ce réembauchage.
 - (e) Toute personne qui est un employé le ou après le 1^{er} janvier 1969 et qui a accumulé au cours d'une année civile entre le 1^{er} janvier 1954 et le 31 décembre 1968 un nombre d'heures inférieur au total

requis pour obtenir un crédit de service accompli en vertu des présentes sections 4.01 et 4.02 peut, sur un formulaire approuvé par la Compagnie, demander à recevoir un crédit de service accompli supplémentaire pour ladite année civile résultant du calcul des heures en plus, jusqu'à concurrence de 40 pour chaque semaine complète de calendrier pendant les trois premiers mois d'une période ininterrompue de mise à pied (par exemple toute période de mise à pied qui n'est pas interrompue par une période d'au moins deux semaines de travail), à condition qu'il n'y ait aucune duplication de service accompli en raison de la présente section.

4.03 Service accompli depuis le 1^{er} janvier 1969. Le service accompli depuis le 1^{er} janvier 1969 est crédité de la façon suivante:

- (a) Le service est crédité conformément aux alinéas 4.02 (a) et (b).
- (b) Aux fins de calcul du service accompli,
 - (i) les heures rémunérées au taux de travail supplémentaire ou au taux de prime sont considérées comme heures régulières;
 - (ii) le nombre de semaines complètes pendant lesquelles un employé reçoit les prestations pour accident du travail est calculé sur la base de 40 heures par semaine, sous réserve qu'aucun employé ne peut recevoir de crédit pour des années de service en vertu du présent paragraphe après sa retraite.
 - (iii) Tout employé de la Compagnie qui, le ou après le 1^{er} janvier 1969, est absent du travail en raison d'une mise à pied ou d'un congé de maladie approuvé par la Compagnie et qui accumule pendant une année civile commençant le ou après le 1^{er} janvier 1969 moins de 1615 heures rémunérées, reçoit un crédit de 40 heures par semaine de calendrier de ladite absence pendant ladite année civile, en raison de mise à pied ou de congé de maladie approuvé par la Compagnie, sous réserve que l'employé ait reçu une rémunération pour un minimum de 170 heures de travail au cours de ladite année et sous réserve également qu'il n'y ait en aucun cas aucune duplication de service accompli en raison du présent paragraphe (iii).

4.04 Perte de service accompli. Aux fins du présent Régime, tout employé qui n'a droit à aucune autre pension ou pension acquise différée perd le bénéfice de la totalité de son service accompli et est considéré comme nouvel employé en cas de réembauchage:

- (i) lorsque l'employé démissionne;
- (ii) lorsque l'employé est congédié;
- (iii) lorsque la continuité de service de l'employé est interrompue pour toute autre raison.

4.05 Rétablissement du service accompli

- (a) Tout ancien employé qui, le ou après le 1^{er} janvier 1966, perd le bénéfice de son service accompli et qui est ensuite réembauché à titre de nouvel employé par la Compagnie, bénéficie du rétablissement de son service accompli à la date de cessation d'emploi aux fins du Régime, sous réserve que l'employé soit réembauché en qualité permanente dans les 36 mois qui suivent le dernier jour d'emploi à la Compagnie avant la perte du bénéfice du service accompli. Toutefois, le présent rétablissement ne s'applique pas à un employé qui a pris sa retraite en vertu du Régime pour des raisons autres que l'invalidité totale et permanente.
- (b) Tout employé retraité en vertu des dispositions d'invalidité totale et permanente du présent Régime et qui est ensuite réembauché par la Compagnie et dont la continuité de service est rétablie, ou qui est considéré réembauchable ou guéri de son invalidité totale et permanente, bénéficie du rétablissement du bénéfice de son service accompli accumulé au moment de sa retraite.
- (c) Toute personne qui est un employé de la Compagnie le ou après le 1^{er} janvier 1969 mais dont le service accompli aux fins du présent Régime n'inclut pas une ou plusieurs périodes d'emploi actif au service de la Compagnie (I.H. of Canada) avant le 1^{er} janvier 1969 peut, en en faisant la demande appropriée, obtenir un bénéfice de service accompli pour lesdites périodes d'emploi actif aux conditions suivantes:
 - (i) il ne peut y avoir aucune duplication de bénéfice de service accompli en raison de la présente sous-section, et
 - (ii) l'expression «emploi actif» utilisée dans la présente sous-section ne désigne que des périodes qui peuvent être définies clairement selon les dossiers de la Compagnie comme étant:
 - (aa) des périodes d'emploi réelles pour lesquelles l'employé a reçu des gages ou un salaire, ou
 - (bb) des périodes de service militaire qui ont débuté alors que l'employé avait déjà établi une continuité de service et pour lesquelles l'employé a reçu un congé d'absence pour service militaire approuvé par la Compagnie et à la fin desquelles l'employé est revenu au service de la Compagnie dans les délais prévus par la loi, ou
 - (cc) des périodes de congé pour service militaire actif à la suite desquelles l'employé est revenu au service de la Compagnie conformément aux dispositions du congé.

- (iii) Pour déterminer la façon dont lesdites périodes d'emploi antérieures sont créditées, la Compagnie convertit le nombre total de mois d'«emploi actif» tel que défini en (ii) ci-dessus en années en divisant le nombre de mois par 12 et en convertissant le nombre de mois restants en dixièmes selon le tableau suivant:

<u>Dixièmes</u>	<u>Mois d'«emploi actif»</u>
1	1
2	2
3	3
3	4
4	5
5	6
6	7
7	8
8	9
8	10
9	11

Aux fins de déterminer les mois d'«emploi actif», tout mois au cours duquel l'employé était considéré comme étant en «emploi actif» pendant 15 jours ou plus est considéré comme étant un mois complet.

- (iv) La présente sous-section ne s'applique pas pour un employé dont la continuité de service est interrompue le ou après le 1^{er} janvier 1969 et dont le bénéfice de service accompli n'est pas rétabli ensuite conformément à la sous-section (a) ou (b) de la section 4.05 du présent article.
- (d) Nonobstant la sous-section (a) de la présente section, un ancien employé qui avait droit à une pension différée et qui est réemployé par la Compagnie avant le début des versements de ladite pension, bénéficie du rétablissement du service accompli sur lequel était calculée la pension différée dudit employé, en remplacement de son droit à ladite pension différée.
- (e) Les dossiers de la Compagnie quant au service d'un employé sont considérés corrects, à moins qu'il ne soit démontré hors de tout doute qu'ils sont inexacts.

ARTICLE V

Demande et paiement des prestations

- 5.01 Avis de retraite et demande de pension. Lorsque la Compagnie désire mettre un employé à la retraite conformément à l'une ou l'autre des dispositions du Régime, elle en donnera par écrit un préavis de 30 jours à l'employé en indiquant le motif de la décision prise et de sa date d'entrée en vigueur. Tout employé qui veut prendre sa retraite doit en présenter une demande écrite sur le formulaire prévu à cette fin et fourni par la Compagnie. Ladite demande doit indiquer la date de retraite proposée et doit être présentée au moins 30 jours avant ladite date.
- 5.02 Renseignements de la part du demandeur. La Compagnie peut exiger de tout demandeur ou titulaire de pension ou survivant des renseignements ou certificats pertinents y compris, mais sans s'y limiter, une preuve d'âge. Lorsque ladite personne ne fournit pas ou refuse de fournir lesdits renseignements, lesdits certificats ou d'autres preuves, la prestation afférente peut être déterminée selon les renseignements estimatifs qui, de l'avis de la Compagnie, sont raisonnables.
- 5.03 Cessation de l'emploi à la retraite. Lorsqu'un employé prend sa retraite, ses relations d'emploi avec la Compagnie sont terminées et ses droits aux prestations sont déterminés selon les dispositions du Régime.
- 5.04 Paiement des prestations.
- (a) Toutes les pensions et prestations au survivant payables au titre des dispositions du Régime sont payées mensuellement.
 - (b) (i) Le premier paiement mensuel de la pension d'un employé selon les dispositions de retraite normale ou de retraite anticipée normale ou spéciale du Régime est effectué le premier jour du mois qui suit le mois au cours duquel l'employé a effectivement pris sa retraite du service actif à la Compagnie.
 - (ii) La pension mensuelle payable à un ancien employé ayant droit à une pension acquise différée est payée à compter du premier jour du mois suivant le mois du 65^e anniversaire dudit employé ou à l'âge choisi en vertu de la section 2.04 de l'article II, selon la dernière éventualité.
 - (iii) La première prestation mensuelle au survivant en vertu des dispositions de l'article IV est payable pour le mois suivant le mois au cours duquel l'employé ou le titulaire

de la pension décède (et compte tenu des dispositions de la section 3.05 concernant l'interdiction de duplication avec les prestations de transition ou intermédiaire au survivant).

- (c) (i) Sauf indication contraire à l'article III, le dernier versement mensuel à un titulaire de pension en vertu des dispositions du présent régime est payable le mois du décès dudit titulaire de pension.
- (ii) La dernière prestation au survivant prévue en vertu de l'article III est payable pour le mois au cours duquel survient le décès du conjoint survivant.
- (d) Au cas où la pension ou la prestation au survivant devient payable à une personne frappée d'incapacité légale ou qui, de l'avis de la Compagnie, n'est pas en mesure de gérer correctement les versements, lesdits versements peuvent être effectués pour le bénéfice de ladite personne à un tuteur nommé par la cour ou tout autre représentant reconnu légalement ou encore au conjoint, parent, enfant d'âge adulte, frère ou soeur de ladite personne pour son bien-être, son appui et entretien ou peuvent être également mis en oeuvre directement pour le bien-être, l'appui et l'entretien de ladite personne selon le jugement de la Compagnie. Tout paiement de ce genre constitue un paiement pour le compte du titulaire de la pension et une décharge totale de toute exigibilité du Régime à cet égard.
- (e) Les prestations payables en vertu du présent Régime ne peuvent pas faire l'objet d'une cession, promesse ou servitude et toute prétention de cession, promesse ou servitude est considérée nulle et sans effet.
- (f) Toute prestation mensuelle payable par le Régime sera réduite du montant de toute prestation d'invalidité de longue durée payable au cours du même mois en vertu du programme d'assurances de la Compagnie.
- (g) Nonobstant toute disposition contraire, la pension annuelle payable à un employé retraité ne peut être supérieure au plus petit des montants suivants:
 - (i) 2% de la rémunération annuelle moyenne pendant la période de 3 années consécutives qui produisent la moyenne la plus élevée, multipliés par le nombre d'années de service accompli jusqu'à concurrence de 35 ans,
 - (ii) 1715 \$, multipliés par le nombre d'années de service accompli jusqu'à concurrence de 35 ans.

Les maximaux décrits ci-dessus supposent que l'âge de retraite normale est de 60 ans et que le genre normal de paiement est garanti à vie pendant un minimum de dix ans.

ARTICLE VI

Capitalisation

6.01 Caisse de retraite

- (a) Les fonds détenus par une société canadienne de fiducie ou par une compagnie d'assurances ou par une combinaison des deux aux fins de payer les prestations prévues par le présent Régime sont reconnus comme étant la «caisse de retraite».
- (b) La Compagnie se réserve le droit de choisir et de faire exécuter un accord de fiducie avec une ou plusieurs sociétés canadiennes de fiducie ou d'entrer en relation contractuelle avec une ou plusieurs compagnies d'assurances, ou encore avec une combinaison des deux genres de société, afin que la ou les sociétés agissent en qualité de fiduciaire de la caisse de retraite. Lesdits fiduciaires sont seuls responsables des placements de la caisse de retraite et effectueront à même les fonds de la caisse les paiements autorisés conformément aux dispositions du présent Régime.

6.02 Cotisations de la Compagnie

- (a) La Compagnie verse à la caisse de retraite des cotisations annuelles égales au coût actuel des prestations prévues dans le présent Régime, de même qu'un montant suffisant pour liquider les autres obligations du Régime sur un certain nombre d'années, tel que prescrit par les règlements de la «Loi sur les Régimes de retraite» du Québec, présentement en vigueur ou amendés ultérieurement, et par toute autre loi applicable.
- (b) Le versement des cotisations à la caisse de retraite, selon les dispositions ci-dessus, est considéré comme étant une décharge complète de l'obligation de la Compagnie au titre du présent Régime. Le paiement des prestations prévues par les dispositions du présent Régime est effectué exclusivement à même la caisse de retraite et la Compagnie n'est pas obligée d'effectuer des paiements de prestations d'aucune autre façon.

ARTICLE VII

Exigences légales

- 7.01 Le Régime doit être interprété et appliqué conformément à toute loi provinciale applicable. Lorsqu'une disposition du présent Régime est contraire à toute loi provinciale applicable, ou à tout décret fédéral applicable, ladite disposition est considérée comme ne faisant pas partie du présent Régime, sans pour cela rendre nulles les autres dispositions du Régime. Au cas où une modification du Régime est exigée par la «Loi sur les Régimes de retraite» de 1965 de la province de l'Ontario ou par toute autre loi provinciale similaire, en vigueur présentement ou amendée ultérieurement, ou par les règlements émis en fonction desdites lois, ou si une modification est nécessaire pour faire accepter le présent Régime en tant que Régime de retraite enregistré au titre de la Loi de l'impôt sur le revenu, la ou les modifications nécessaires y sont apportées tout en respectant le plus possible le but visé par le présent Régime.

ARTICLE VIII

Dissolution du Régime

8.01 Répartition de la caisse de retraite

- (a) En cas de dissolution du présent Régime, l'actif en solde de la caisse de retraite, après avoir pourvu aux frais administratifs, doit être réparti dans la mesure où il suffit aux besoins de paiement des prestations (dont le montant sera calculé en fonction du service accompli à la date de dissolution du présent Régime), selon l'ordre prioritaire suivant:
- (i) Pourvoir des prestations prévues par le présent Régime (y compris les prestations indiquées à la section 2.05 de l'article II) les titulaires de pension recevant des prestations à la date de la dissolution et qui ont pris leur retraite avant ladite dissolution, les conjoints désignés des titulaires de pension et ayant droit aux prestations au survivant (y compris les prestations indiquées à la section 2.06 de l'article II) et les personnes recevant des prestations au survivant en vertu de l'article III à la date de ladite dissolution (y compris les prestations indiquées à la section 2.06 de l'article II), sans tenir compte de l'ordre d'admissibilité auxdites prestations.
- (ii) Pourvoir de prestations de retraite normale les employés âgés de 65 ans ou plus à la date de ladite dissolution, sans tenir compte de l'ordre dans lequel lesdits employés ont atteint l'âge de 65 ans.

- (iii) Pourvoir de pensions d'invalidité les employés qui en auront fait la demande avant la date de dissolution du présent Régime et dont le droit à ces prestations aura été déterminé avant la date de ladite dissolution, sans tenir compte de l'ordre de présentation des demandes ou de détermination du droit à ces prestations.
 - (iv) Pourvoir de pensions de retraite anticipée les employés âgés de 60 ans ou plus mais ayant moins de 65 ans ou âgés de 55 ans ou plus et dont l'addition de l'âge et du nombre d'années de service accompli forme un total de 85 années ou plus à la dissolution du présent Régime, sans tenir compte de l'ordre dans lequel lesdits employés ont atteint l'âge de 60 ans (ou 55 ans, le cas échéant).
 - (v) Pourvoir de pensions à l'âge de 65 ans les employés âgés de 50 ans ou plus mais ayant moins de 60 ans (ou de 55 ans s'ils ont droit aux prestations de retraite anticipée) à la date de dissolution du présent Régime, sans tenir compte de l'ordre dans lequel ils atteindront l'âge de 65 ans.
 - (vi) Pourvoir de pensions à l'âge de 65 ans les employés âgés de moins de 50 ans à la date de dissolution du présent Régime, sans tenir compte de l'ordre dans lequel ils atteindront l'âge de 65 ans.
 - (vii) A l'intérieur des sous-sections (iv), (v) et (vi), est inclus tout ancien employé ayant l'âge requis et qui a droit à une pension différée en vertu de la section 1.04 de l'article I.
- (b) Si, après avoir pourvu, selon l'ordre prioritaire défini ci-dessus, aux besoins de certaines catégories mais non de toutes, le solde restant dans la caisse de retraite n'est pas suffisant pour pourvoir complètement aux besoins de la catégorie suivante, les prestations seront versées au prorata, sous réserve de l'approbation de la commission des pensions du Québec ou de toute commission provinciale similaire. Aux fins de déterminer si un employé a, à la date de dissolution du présent Régime, effectué suffisamment d'années de service accompli pour avoir droit de recevoir une prestation de retraite en vertu des dispositions des paragraphes (iv), (v) et (vi) de la présente section (mais à aucune autre fin et en particulier pas dans le but de définir le montant des prestations), tout employé qui, à ladite date, est âgé de moins de 65 ans, bénéficiera d'un crédit de service tout comme si son service comprenait la période entre la date de dissolution du présent Régime et son 65^e anniversaire.

8.02 Mode de distribution. La distribution prévue en vertu de la section 8.01 se fera par voie de:

- (a) continuation de la caisse de retraite ou institution d'une nouvelle caisse, ou
- (b) achat de contrats de rentes.

ARTICLE IX

Définitions

Les expressions suivantes auront la signification décrite ci-dessous à moins que le contexte n'indique clairement le contraire.

- (a) Service accompli. Le total des services antérieurs et futurs d'un employé ou d'un titulaire de pension, tel que déterminé conformément à l'article IV.
- (b) Employé. Toute personne qui, le ou après le 1^{er} décembre 1980 est employé par la Compagnie et/ou, pendant la durée du Régime, compte des années de service accompli.
- (c) Titulaire de pension. Tout ancien employé qui a pris sa retraite après avoir travaillé à la Compagnie et qui reçoit ou a droit de recevoir une pension en vertu du présent Régime (y compris les prestations prévues à la section 2.05 de l'article II).
- (d) Prestation statutaire. Toute prestation mensuelle payable à un titulaire de pension au titre du Régime de retraite du Canada ou de tout autre régime fédéral ou provincial de même nature, en supposant que le titulaire de la pension ne détient pas un emploi de nature à occasionner la remise ou la réduction de ladite prestation et en supposant que le versement de ladite prestation débute à la date la plus rapprochée de l'admissibilité du titulaire de la pension, y compris toute prestation à laquelle le titulaire aurait droit en faisant une demande à cet effet et sans se disqualifier consciemment de l'admissibilité de ladite prestation.
- (e) Âge de la prestation statutaire. L'âge de la prestation statutaire désigne l'âge auquel un titulaire de pension ou un employé a droit pour la première fois à une prestation au titre de la Loi sur les pensions de vieillesse.
- (f) Conjoint. Ce mot désigne la personne à laquelle l'employé est et a été légalement marié pendant au moins un an; ou, à la date ou après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, «conjoint»

désigne également une personne de sexe opposé qui cohabite et réside et a cohabité et résidé avec l'employé pendant une période continue d'au moins deux ans et est présentée en public comme étant le conjoint (ci-après appelé conjoint illégitime). En cas de présence d'un conjoint légitime et d'un conjoint illégitime, le conjoint est considéré comme étant la personne nommément désignée par l'employé; si le décès de l'employé survient avant désignation d'une telle personne, le Conseil, après considération de tous les faits utiles pour la cause, aura le droit exclusif de déterminer la personne à qui seront versées les prestations.

ARTICLE X

Communications

La Compagnie s'engage à mettre à la disposition de chaque participant au présent Régime une explication écrite des expressions et dispositions du Régime et de ses amendements pour autant qu'ils s'appliquent à l'employé en question, de même qu'une explication des droits et responsabilités de l'employé en ce qui concerne les prestations offertes à l'employé en vertu des dispositions du présent Régime.

ADMINISTRATION

- (a) La présente convention de Régime de retraite est administrée par un conseil central conjoint d'administration (ci-après appelé le «Conseil») composé de trois membres nommés par la Compagnie et trois membres nommés par le Syndicat. La Compagnie ou le Syndicat peut à tout moment révoquer la nomination de l'un de leurs délégués respectifs et nommer une autre personne pour combler une vacance au nombre de leurs délégués respectifs. La Compagnie et le Syndicat doivent donner avis écrit de leurs nominations avant que lesdites nominations n'entrent en vigueur. La rémunération et les dépenses des délégués de la Compagnie sont à la charge de la Compagnie et la rémunération et les dépenses des délégués du Syndicat sont à la charge du Syndicat. Aucune partie desdites rémunérations ou dépenses ne doit être la charge de la caisse de retraite.
- (b) Le Conseil se réunit à des heures et endroits décidés d'un commun accord. Le quorum pour la transaction d'affaires à toute réunion du Conseil exige la présence d'au moins deux délégués de la Compagnie et deux délégués du Syndicat. A toute réunion du Conseil, les délégués de la Compagnie ont un total de trois votes et les délégués du Syndicat ont un total de trois votes, le vote d'un membre absent étant divisé également entre les membres présents délégués par les parties respectives. Les décisions du Conseil sont fondées sur une majorité de votes inscrits. Lesdites décisions sont finales et obligatoires pour la Compagnie, le Syndicat et toute autre partie impliquée.
- (c) Au cas où le Conseil ne peut, selon les dispositions prévues au paragraphe (b) ci-dessus, régler un différend qui lui a été soumis de bon droit par le comité local (défini ci-après), ledit différend est soumis à un président impartial choisi par entente entre les membres du Conseil, ou, à défaut d'entente entre les membres sur le choix d'une telle personne, au ministre du travail de la province du Québec. La décision dudit président impartial est sans appel pour la Compagnie, le Syndicat et les personnes impliquées. L'autorité dudit président impartial ne peut ni ajouter, ni soustraire, ni modifier les dispositions de la présente convention. La Compagnie et le Syndicat partagent de façon égale les honoraires et dépenses dudit président impartial.

Fonction et pouvoirs du Conseil

- (a) La fonction du Conseil est d'administrer les dispositions d'admissibilité et de prestations du Régime. Le Conseil n'a aucune fonction en ce qui a trait à la caisse de retraite décrite à l'article VI du Régime.

(b) Le Conseil possède les pouvoirs suivants:

- (i) vérification et détermination du service accompli;
- (ii) interprétation des droits des employés, des titulaires de pension et des conjoints survivants en vertu de la présente convention de Régime de retraite;
- (iii) révision et action prise sur les appels logés par les comités locaux;
- (iv) réception et révision des rapports actuariels;
- (v) fonctions connexes et similaires inhérentes à la saine administration des prestations et au fonctionnement de la présente convention.

Toutefois, le Conseil n'a aucune autorité de mettre à l'écart, de modifier ou de manquer de mettre en application les exigences d'admissibilité prévues par la présente convention de retraite; il n'a également aucun pouvoir d'effectuer aucune addition, soustraction ou modification aux dispositions de la présente convention de retraite.

(c) La section 1.03 de l'article 1 du Régime, et la question de savoir si elle s'applique pour la retraite anticipée d'un employé, ne sont assujetties ni à l'arbitration du règlement des différends, d'une convention collective quelconque, ni à la détermination du Conseil; et aucun arbitre, ni le Conseil, ne peut prendre une décision à ce sujet. Seule la Compagnie a le droit de déterminer, en prenant chaque cas séparément, si les dispositions de cette section doivent être appliquées.

Etablissement des comités locaux

- (a) En plus du Conseil, il sera établi un comité local composé de deux membres nommés par la Compagnie et deux membres nommés par le Syndicat. La Compagnie et le Syndicat peuvent en tout temps révoquer la nomination de l'un de leurs délégués respectifs et nommer un membre pour combler une vacance au sein de leur délégation respective. La Compagnie et le Syndicat échangeront un avis écrit des nominations avant que lesdites nominations n'entrent en vigueur. La rémunération et les dépenses des délégués de la Compagnie seront à la charge de la Compagnie et la rémunération et les dépenses des délégués du Syndicat seront à la charge du Syndicat. Aucune rémunération ou dépense ne sera à la charge de la caisse de retraite.
- (b) Le comité local se réunira au besoin pour étudier une contestation qui lui aura été soumise par un employé ou un titulaire de pension ou par le Syndicat au nom de ladite personne, et qui concernera:

- (i) le nombre d'années de service accompli;
 - (ii) l'âge;
 - (iii) le montant de la prestation mensuelle qui lui est payable; ou
 - (iv) l'incapacité de l'employé de s'acquitter avec compétence des tâches qui lui ont été assignées, selon les dispositions de la section 1.01 de l'article I du présent Régime.
- (c) Au cas où le comité local n'est pas en mesure de régler le différend qui lui a été soumis de bon droit et conformément à ce qui précède, ledit différend sera transmis au Conseil, et la juridiction du comité local quant audit différend cessera.
- (d) La fonction et les pouvoirs du comité local se limitent aux dispositions ci-dessus.

NORMES D'APPLICATION DE LA DISPOSITION
DE RETRAITE ANTICIPÉE SPÉCIALE DU
RÉGIME DE RETRAITE SANS COTISATIONS

La section 1.03 de l'article I du Régime de retraite sans cotisations prévoit qu'un employé peut prendre sa retraite anticipée à la demande de la Compagnie, ou d'un commun accord entre l'employé et la Compagnie, à condition de satisfaire aux exigences d'admissibilité à ladite retraite. Les normes décrites ci-dessous sont utilisées par la Compagnie comme référence pour la mise en application de ladite disposition.

Normes

- A. Employé improductif en raison d'invalidité permanente et dont le nom figure sur la liste des employés actifs le ou après le 1^{er} décembre 1980.

La retraite doit servir les intérêts de la Compagnie. Elle a pour but de bénéficier aux employés incapables de travailler de façon productive sans qu'ils en soient directement responsables. Il est prévu que l'efficacité du travail est améliorée du fait de cette retraite, ce qui peut être le cas dans l'une des situations suivantes:

L'employé n'est plus en mesure physiquement ni mentalement d'effectuer son travail de façon efficace et satisfaisante. L'employé, bien que capable d'effectuer son travail de façon satisfaisante, est empêché par une maladie physique chronique ou une invalidité physique (qui n'est pas totale) de travailler régulièrement au point où l'efficacité de son travail en est affectée. L'état de santé de l'employé, attesté par preuve médicale satisfaisante à la Compagnie, est tel que, même s'il peut s'acquitter de ses tâches de façon satisfaisante, ledit employé met en danger sa santé ou celle de ses compagnons de travail et on prévoit de plus que cette condition se maintiendra jusqu'à l'âge normal de la retraite.

L'employé n'est pas en mesure de travailler pour la Compagnie en raison d'une maladie ou d'une blessure qui, selon un dossier médical satisfaisant à la Compagnie, se continuera jusqu'à la date normale de sa retraite et la possibilité de son retour à l'emploi actif est peu probable en raison de sa condition physique.

La détermination de l'intérêt de la Compagnie ne doit pas nécessairement se faire en fonction de l'emploi particulier détenu par l'employé; la possibilité d'affecter l'employé à d'autres tâches plus appropriées à ses capacités physiques, compte tenu de ses états de service, doit être étudiée.

Il est de l'intérêt de la Compagnie que la présente disposition de ce Régime ne soit ni abusée ni déformée.

Le congédiement ne constitue pas une retraite au choix de la Compagnie ou acceptée d'un accord mutuel. Ce serait contraire aux intérêts de la Compagnie que de récompenser par des prestations de retraite plus élevées la mauvaise conduite, y compris un rendement délibérement faible ou l'absentéisme voulu.

B. Employé mis à pied

La possibilité d'autoriser une retraite anticipée spéciale pour un employé mis à pied le ou après le 1^{er} décembre 1980 en raison d'une fermeture d'usine ou d'une cessation des opérations peut être étudiée; toutefois, le fait pour un employé d'entrevoir la mise à pied en tant que résultat direct de la fermeture d'une usine ou de la cessation des opérations peut être ou ne pas être le motif d'une retraite anticipée spéciale.

On peut également envisager la possibilité d'une retraite anticipée spéciale pour un employé dont la mise à pied semble être permanente et qui ne semble pas avoir de possibilités futures d'emploi à la Compagnie.