

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: M-25081-01
AFFAIRE: MD-010-06-87

MONTREAL, le 4 août 1987

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL,

Me Robert Levac

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE,
DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLA-
GE AGRICOLE DU CANADA (TCA-CANADA)
Tour Texaco
7275 est, rue Sherbrooke
Suite 305
Montréal, Québec
H1N 1E9

ASSOCIATION ACCREDITEE

(Auparavant: Syndicat Internatio-
nal des Travailleurs Unis de l'Au-
tomobile, de l'Aérospatiale et de
l'Outillage agricole d'Amérique
(TUA), Section locale 1900
7811, Louis-Hippolyte Lafontaine
Suite 203
Ville d'Anjou, Québec
H1K 4E4)

- ET -

CENTRE DU CAMION SIGNAL FORD
(1982) INC.
6200, boul. Métropolitain est
Montréal, Québec
H1S 1B3

EMPLOYEUR

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a
été accordée le 2 décembre 1981 et modifiée les 2 juillet
1982 et 13 août 1982, l'association accréditée représente:

"Tous les employés, salariés au
sens du Code du travail, à l'excep-
tion des employés de bureau et des
vendeurs sur la route."

DE: CENTRE DU CAMION SIGNAL FORD
(1982) INC.

Cette accréditation est modifiée le 18 juillet 1983 pour constater la transmission des droits et obligations de l'employeur à Centre du Camion Signal Ford (1982) Inc.

VU la requête en amendement soumise le 1er juin 1987 par les parties pour que la nouvelle désignation et la nouvelle adresse de l'association accréditée apparaissent au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT que cette requête est conjointe;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies entre les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elles apparaissent la désignation ainsi que l'adresse de l'association accréditée en celles de:

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTO-MOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA (TCA-CANADA)
Tour Texaco
7275 est, rue Sherbrooke
Suite 305
Montréal, Québec
H1N 1E9"



/y1

ROBERT LEVAC,
Commissaire général du travail.

M. Richard Levac,
Représentant de l'association accréditée.

Me Gaston Nadeau,
Procureur de l'association accréditée.



--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26681-01
	Date	Signature	Reception		
	85-04-11	85-04-18			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Spnd. Int. des Trav. Unis de l'Auto. de l'Aéro. et de l'Outil. Agri. D'Amé. (TUA) Sef. Loc. 1900 Att: M. Pierre Lepage 7811 Louis H. Lafontaine # 203 Ville d'Anjou, QC. HLK 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Centre du Camion Signal Ford (1982) Inc 6200 boul. Métropolitain E. Montréal, QC. H1S 1B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6589 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Entente: Article 14.17 mémoire d'interprétation sur les vacances.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Pierrette David/dg

85-04-29

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

(14724-03-05-07)

DÉPÔT

2530-4

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26681-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
86-02-13		86-02-28				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Int. des Trav. Unis de l'Auto. de l'Aéro. et de l'Outil. Agri. D'Amé. (TUA) Sec. Loc. 1900 Att: M. Pierre Lepage 7811 Louis H. Lafontaine, ste 203 Ville d'Anjou, QC. H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Centre du Camion Signal Ford (1982) Inc 6200 boul. Métropolitain E. Montréal, QC. H1S 1B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6589 (8)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

- ENTENTE: Modification de l'annexe "A" de la convention collective.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carrette/dg	86-03-19

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

003 (094)

RECHERCHE



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

M-14724-03-05-07

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 8 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

02530-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-26681-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-25	85-02-08		85-01-01	87-12-31	62

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Trav. Unis de l'Automobile, de L'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) Sect. 1 Loc. 1900 Att: Pierre Lepage 7811 Louis H. Lafontaine ste203 Anjou, Québec H1K 4E4	<input type="checkbox"/> Déposant Centre du Camion Signal Ford (1982) Inc. 6200 Boul. Métropolitain Est Montréal, Québec H1S 1B3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>6589(8)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms <i>e.g.</i>	85-02-20

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003(113)

RECHERCHE

2583-03
4080-8

CONVENTION

ENTRE

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE

Centre de Camions G.M.C., (Service des pièces)

5825, chemin Côte de Liesse,

Montréal, Québec

H4T 1C4

ET LE

AGU
MONTREAL
MESSAGER

85 MAR 18 12:48

OR

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE
ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE
(T.U.A.),

en date du

15 février 1985

(entrant en vigueur le 18 février 1985)

Cette Convention

intervenue ce 15e Jour de Février 1985

ENTRE

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE,
Centre de Camions G.M.C., (Service des pièces)
5825, chemin Côte de Liesse,
Montréal, Québec H4T 1C4
ci-après appelée la "compagnie"

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE
ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE
(T.U.A.),
section locale 698,
Montréal, Québec
ci-après appelé le "syndicat"

FAIT FOI QUE:

ARTICLE I

BUT DE LA CONVENTION

- (1) Le but de cette convention est d'établir un mode ordonné de négociations collectives entre la compagnie et le syndicat, afin d'éliminer les interruptions de travail et toute ingérence dans l'exploitation efficace des affaires de la compagnie.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

- (2) (a) La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés, tel que défini aux présentes, en ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail.
- (b) La compagnie et les T.U.A. conviennent que les dispositions de cette convention s'appliquent à tous les employés régis par cette convention, sans distinction de race, couleur, croyance, âge ou origine ethnique.
- (3) Pour les fins de cette convention, le mot "employé" signifiera tout employé du service des pièces à l'exception des contremaîtres, et tous ceux qui tiennent une fonction au-dessus du poste de contremaître.

- (a) Les membres du personnel de maîtrise n'auront pas le droit d'exécuter un travail quelconque dans un emploi du service des pièces sauf dans le genre de situations suivantes: (1) dans les cas d'urgence découlant de circonstances imprévues exigeant qu'on prenne des mesures immédiates pour éviter que les opérations ne soient interrompues; (2) au cours de l'instruction ou entraînement des employés, y compris les cas où ils devront démontrer la façon appropriée d'exécuter une certaine tâche; (3) au cours de l'expérimentation de nouvelles méthodes, de nouveaux procédés ou produits, et des moyens d'accomplir les tâches.

ARTICLE III

DROITS DE LA DIRECTION

- (4) Le syndicat convient que la compagnie a le droit exclusif de gérer et de diriger son usine, d'utiliser son équipement et d'exploiter son commerce comme elle le juge à propos de le faire sous réserve uniquement des restrictions imposées par la loi. Le syndicat convient aussi que la compagnie a le droit de prendre des décisions, de temps à autre sur tout ce qui a trait aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède,

sur toute matière relative à l'embauchage, la direction, la promotion, la démotion, le transfert et la mise à pied des employés, la rémunération qui doit leur être payée et les devoirs et la conduite exigés d'eux, ce droit étant uniquement soumis aux restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de cette convention. La compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures disciplinaires contre aucun employé, ni à le suspendre ou congédier (par opposition à une mise à pied) sans raison valable, sous réserve du droit de l'employé de soumettre un grief tel que prévu ci-après.

ARTICLE IV

LES GRÈVES, ARRÊTS DE TRAVAIL ET LOCK-OUT

- (5) Attendu que cette convention établit des procédures ordonnées en vue du règlement des griefs des employés et d'autres questions, les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention. Les expressions "grève" et "lock-out" utilisées aux présentes auront le sens que leur donne le Code du travail du Québec actuel.

ARTICLE V
SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE
DES COTISATIONS SYNDICALES
ET DES DROITS D'ENTRÉE

- (6) (a) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, est membre du syndicat continuera de l'être pendant la durée de cette convention dans la mesure où est concerné le paiement de la cotisation mensuelle requise uniformément de tous les membres du syndicat comme condition pour en rester membre.
- (b) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention n'est pas membre du syndicat, et tout employé embauché par la suite, deviendront membres du syndicat dans les 40 jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention ou dans les 40 jours suivant son embauche, si cette date est postérieure à la première, ou dès la présentation à la direction locale par le syndicat local d'une liste démontrant son adhésion au syndicat et continuera de l'être dans la mesure où est concerné le paiement du droit d'entrée et de la cotisation mensuelle requis uniformément de tous les membres du syndicat sans distinction comme condition pour devenir membre du syndicat et pour le demeurer.

- (c) Pendant la durée de cette convention, la compagnie convient de retenir, tel que prévu ci-après, le droit d'entrée et la cotisation mensuelle requis uniformément de tous les membres du syndicat, sur la paie de ses employés qui sont ou qui deviendront membres du syndicat.
- (d) La cotisation syndicale retenue chaque mois sera la cotisation pour le mois au cours duquel la retenue sera faite, exception faite des retenues faites conformément au sous-paragraphes (f) et (g).
- (e) Aux fins du présent article, la cotisation syndicale sera le montant de la cotisation mensuelle requise uniformément par le syndicat de tous ses membres, en conformité avec sa constitution et ses règlements. Le droit d'adhésion sera un montant ne dépassant pas le maximum prévu par la constitution du syndicat international au moment où l'employé deviendra un membre.
- (f) Dans le cas de nouveaux employés , à l'exception de ceux qui sont réembauchés ayant déjà payé le droit d'adhésion à un établissement, embauchés à la date d'entrée en vigueur de cette convention ou par la suite, et dans le cas des employés en période d'essai, la première retenue de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion sera faite lors de la première période de paie suivant la quarantième heure de travail de l'employé depuis sa date d'embauche.

Cette retenue s'appliquera à la cotisation syndicale pour le mois au cours duquel la retenue sera faite. Par la suite, la cotisation syndicale pour chaque mois suivant sera retenue sur la première paie reçue par l'employé au cours du mois où son revenu net sera suffisant pour couvrir le montant de la cotisation syndicale, ou d'une manière convenue avec le syndicat. Si, durant n'importe quel mois, l'entière cotisation n'a pas été pleinement retenue, la direction et le syndicat pourront convenir d'une manière méthodique de perception au cours du ou des mois qui suivront.

- (g) La compagnie ne sera pas responsable de la perception des cotisations syndicales en vertu de cette convention pour n'importe quel mois précédant le mois au cours duquel la première retenue de cotisation syndicale aura été faite pour un employé en particulier en vertu de cette convention, sauf tel que prévu au sous-paragraphe (f) ci-dessus.

- (h) Les retenues ne seront faites qu'après que toutes et chacune des réclamations sur la paie de l'employé auront été acquittées. Aucune retenue ne sera faite sur la paie d'un employé décédé ou dont l'emploi est terminé. Si, au cours d'un mois, les revenus nets d'un employé sur n'importe

quelle paie sont insuffisants pour assurer la retenue, la compagnie ne sera pas responsable de la perception pour ce mois-là, sauf tel que prévu au paragraphe (f) ci-dessus ou au paragraphe (i) ci-dessous.

- (i) Lorsqu'un employé ayant de l'ancienneté retourne au travail dans l'unité de négociation le ou avant le cinquième (5e) jour ouvrable de la fin du mois inclusivement et qu'aucune retenue de cotisation syndicale n'a été faite sur n'importe quelle paie reçue par lui au cours de ce mois, ou qu'aucun chèque de paie ne lui est payable au cours de ce mois, la cotisation syndicale pour ce mois sera retenue sur la paie reçue par l'employé au cours du mois civil suivant ou venant immédiatement après, pourvu que le revenu net restant à l'employé soit suffisant pour couvrir cette cotisation syndicale après qu'on aura fait la retenue régulière de la cotisation syndicale quant au mois civil au cours duquel la retenue est faite et quant au mois civil précédant.

Lorsque le revenu net ne sera suffisant que pour couvrir la cotisation syndicale d'un seul mois civil, la retenue sera faite pour le mois civil précédant. Dans de tels cas, la cotisation syndicale pour le mois courant sera retenue sur la paie suivante de l'employé, s'il y a lieu, au cours de ce mois, si le revenu net de cette paie est suffisant pour couvrir cette cotisation syndicale.

- (i) Dans le cas d'un employé qui reçoit une paie rétroactive par suite d'un règlement ou d'une sentence arbitrale, pour n'importe quel mois civil pour lequel aucune retenue n'a été faite, la retenue pour chacun de ces mois sera prélevée sur la paie rétroactive prévue par le règlement ou la sentence arbitrale.
- (j) Le secrétaire-financier ou, selon le cas, le secrétaire-trésorier de la section locale, notifiera par lettre la direction, par l'entremise de son représentant désigné, au plus tard le cinquième (5e) jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention, du montant de la cotisation mensuelle requise uniformément de chacun de ses membres pour le mois et du montant des droits d'adhésion pour les nouveaux membres. Par la suite, en cas de changement dans le montant de la cotisation, le secrétaire-financier ou, selon le cas, le secrétaire-trésorier, notifiera de la même façon la direction du changement, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois précédant le mois au cours duquel le changement doit entrer en vigueur.
- (k) La retenue pour un employé mis à pied, en permis d'absence ou transféré hors de l'unité de négociation, recommencera automatiquement au retour de l'employé suivant sa mise à

piéd, son permis d'absence ou son transfert, sur la première paie reçue par l'employé dont le revenu net sera suffisant pour couvrir la cotisation syndicale, pourvu qu'une retenue de cotisation syndicale n'ait pas déjà été faite pour le mois au cours duquel le retour de l'employé aura eu lieu.

- (l) La compagnie s'emploiera de son mieux pour se conformer aux dispositions de cet article, mais elle est dégagée par le syndicat de toute responsabilité et elle sera tenue indemne pour avoir ou ne pas avoir fait les retenues en vertu des présentes.

- (m) Le syndicat fournira à la compagnie la signature attestée de son secrétaire-financier ou, selon le cas, de son secrétaire-trésorier, et d'une ou de plusieurs personnes autorisées à négocier les chèques mensuels pour le syndicat. Les retenues de cotisation seront remises à la personne désignée à cette fin par la section locale une fois par mois dans les vingt (20) jours suivant le premier jour de paie régulière dans le mois. Toute retenue faite sur des paies subséquentes au cours de ce mois sera incluse dans la remise du mois suivant. La direction fournira chaque mois à la personne désignée à cette fin par la section locale une liste de ceux pour qui des retenues auront été faites et le montant de ces retenues. Cette liste sera fournie en même

temps que la remise des retenues. La personne désignée à cette fin sera avisée de l'ordre dans lequel les noms auront été inscrits, et aussitôt que possible, de tout éventuel changement dans l'ordre d'inscription sur la liste.

- (n) Tout différend découlant des retenues requises dans cet article et concernant un employé sera discuté avec l'employé par un représentant du syndicat et par un représentant de la compagnie. Si la question n'est pas réglée à la suite de cette discussion, elle pourra être soumise à l'arbitre dont la décision sera finale et liera l'employé, le syndicat et la compagnie.
- (o) Lorsqu'une retenue fait double emploi avec un paiement déjà fait au syndicat par un employé ou lorsqu'une retenue n'est pas conforme aux dispositions des statuts et des règlements du syndicat, le remboursement en sera fait à l'employé par le syndicat.
- (p) Une fois par mois, la personne autorisée à cette fin par la section locale fournira à la direction locale une liste indiquant le nom de l'employé, son numéro de série et le mois pour lequel il est attesté que (1) l'employé n'a pas gagné une paie de 40 heures mais a reçu des prestations de mise à pied équivalant à une paie de 40 heures, et (2) que la cotisation syndicale mensuelle régulière est due pour ce mois mais n'a pas été payée.

- (1) Cette liste sera datée et soumise au plus tard le premier mardi suivant le premier jour de paie du mois au cours duquel la retenue doit être faite.
- (2) Une cotisation syndicale d'un montant d'une heure de paie au taux des heures régulières, incluant l'allocation du coût de la vie, sera retenue sur la paie mensuelle de chaque employé de l'unité de négociation dont le nom apparaît sur la liste.
- (3) Les retenues faites en vertu du paragraphe précédent seront remises au syndicat dans les 20 jours suivant la date des retenues faites en vertu de cette convention. La direction fournira à la personne désignée à cette fin par la section locale une liste indiquant le nom et le numéro de série des employés pour lesquels la cotisation syndicale aura été retenue. Cette liste sera fournie en même temps que la remise des retenues.

ARTICLE VI

LA REPRÉSENTATION

- (7) Les membres du comité syndical ci-après mentionnés devront être des employés de la compagnie n'ayant pas moins d'un an de service. La compagnie reconnaîtra au plus deux membres du comité syndical; au moins un de ces membres, soit le président, devra être assigné à l'équipe de jour. De temps à autre, le syndicat avisera la compagnie du nom de ces

membres de comité. La compagnie ne reconnaîtra aucun employé à titre de membre du comité avant d'en être avisé par écrit par le syndicat.

(8) De plus, il y aura un (1) substitut qui aura le droit d'agir comme membre du comité syndical lorsqu'un membre du comité est absent de l'établissement. Le substitut devra être un employé de la compagnie ayant au moins un (1) an de service.

(9) Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical, aussi bien que les autres employés, ont des tâches régulières à accomplir en relation avec leur emploi. Un membre du comité syndical, avec le consentement du contremaître du département auquel il est assigné, aura la permission, durant ses heures de travail régulières, sans perte de temps ou de paie, de quitter son occupation régulière pour un temps raisonnable pour s'occuper de griefs tel qu'il est prévu ci-après, cette permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. La permission accordée aux membres du comité syndical de quitter leur travail durant les heures de travail sans perte de salaire est accordée à la condition que ce temps soit dévolu pour s'occuper promptement des griefs. De plus, les membres du comité syndical sont autorisés à quitter leur travail pour assister aux réunions prévues à l'horaire entre le comité syndical et la direction.

ARTICLE VII

LE MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- (10) Tous les griefs survenant entre des employés et la compagnie seront étudiés et réglés aussi rapidement et efficacement que possible, par un effort conjoint du syndicat et de la direction, selon le mode suivant:

Le stade no. 1

- (a) Un employé ayant un grief ou un membre désigné d'un groupe ayant un grief devrait d'abord le soumettre à son contremaître, qui s'efforcera de le régler.
- (b) Tout employé peut demander à son contremaître de faire venir un membre du comité syndical pour s'occuper d'un grief déterminé avec le contremaître. Le mot "déterminé" employé dans ce paragraphe est interprété par les parties aux présentes comme signifiant qu'un employé est requis "d'exposer la nature de son grief". Le contremaître fera venir le membre du comité syndical sans délai indu et avant de poursuivre la discussion du grief.

- (c) Le membre du comité syndical, en présence ou non de l'employé concerné, s'efforcera de régler le grief déterminé avec le contremaître avant qu'il ne soit présenté au contremaître pour qu'il y réponde par écrit.
- (d) Si le grief n'est pas réglé par le contremaître, il sera consigné par écrit sur un formulaire de grief d'employé fourni par la compagnie et signé par l'employé concerné, dont un exemplaire sera remis au contremaître. Le contremaître donnera au membre du comité syndical sa réponse par écrit sur le formulaire de grief d'employé sans délai indu mais, en tout cas, pas plus tard qu'à la fin de l'équipe de travail de l'employé suivant immédiatement celle au cours de laquelle le grief écrit aura été reçu par le contremaître de l'employé.

Le stade no. 2

- (11) Si le grief n'est pas réglé par le contremaître, le membre du comité syndical pourra, dans les deux (2) jours ouvrables suivants, interjeter appel auprès du gérant du service des pièces. On donnera au membre du comité syndical l'occasion de re-discuter du grief avec le gérant du service des pièces, en présence ou non de l'employé concerné.

Le gérant du service des pièces donnera au membre du comité syndical sa décision par écrit sur le formulaire de grief d'employé dans les deux (2) jours ouvrables après que le grief lui aura été soumis.

Le stade no. 3

- (12) (a) Si la décision écrite du gérant du service des pièces n'est pas satisfaisante, le président du comité syndical pourra alors faire enquête sur le grief afin d'être en mesure d'en discuter en connaissance de cause au cas où le grief serait soulevé par le comité syndical lors d'une réunion avec la direction. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite du gérant du service des pièces, le comité syndical pourra en appeler par écrit à la direction.
- (b) La direction étudiera le grief écrit au cours d'une réunion avec le comité syndical d'usine. La décision de la direction sera donnée par écrit au comité syndical dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion. Un ordre du jour indiquant les griefs écrits devant être étudiés durant une de ces réunions sera soumis à la direction par le comité syndical au moins trois (3) jours ouvrables avant cette réunion.

- (13) Le président du comité syndical pourra présenter un "grief général" (Policy grievance) au stade no. 3 du mode de règlement des griefs. Un "grief général" (Policy grievance) est défini comme étant et est limité à un grief par lequel on allègue qu'il y a eu effectivement violation d'une disposition particulière de cette convention et qui ne pourrait autrement être réglé aux stades précédents de mode de règlement des griefs en raison de la nature ou de la portée du sujet du grief.

Cas de suspension et de congédiement

- (14) Lorsqu'on envisagera la suspension, la mise à pied ou le congédiement d'un employé, on offrira à ce dernier, si les circonstances le permettent, une entrevue pour lui permettre de répondre aux accusations donnant lieu à de telles mesures disciplinaires avant d'exiger qu'il quitte l'usine. Tout employé qui est relevé de son travail parce qu'appelé au bureau du contremaître ou à un bureau quelconque pour une entrevue relative à la discipline sera avisé qu'il peut, s'il le désire, requérir la présence d'un membre du comité syndical pour le représenter durant cette entrevue. Le contremaître fera venir le membre du comité syndical sans délai indu et avant de poursuivre la discussion du sujet.

(a) Tout employé ayant fait l'objet de mesures disciplinaires par suspension ou congédiement recevra une brève déclaration écrite l'avisant de son droit à la représentation et décrivant la conduite pour laquelle il a été suspendu ou congédié et, en cas de suspension, la durée de cette dernière. Par la suite, il pourra requérir la présence de son délégué syndical pour discuter du cas avec lui en privé dans un bureau approprié désigné par la direction locale avant d'être requis de quitter l'usine. Le délégué sera appelé promptement. Qu'on le fasse venir ou non, le délégué sera avisé par écrit de l'avis de réprimande écrit, de la suspension ou du congédiement dans le jour ouvrable de vingt-quatre (24) heures suivant. La déclaration écrite fournie à l'employé conformément à la première phrase du présent paragraphe ne limitera pas les droits de la direction, y compris le droit d'utiliser des renseignements supplémentaires ou additionnels non contenus dans la déclaration remise à l'employé.

~~(a)~~ (b)

On remettra à l'employé un exemplaire de tout avertissement, réprimande, suspension ou mise à pied disciplinaire inscrit à son dossier personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'adoption d'une telle mesure. Lorsqu'elle imposera des mesures disciplinaires pour une infraction courante, la direction ne tiendra pas compte de toute infraction

antérieure survenue plus de trois ans auparavant et, après qu'une période de dix-huit (18) mois se sera écoulée depuis son embauchage, elle ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé pour falsification de sa demande d'emploi.

XY(c) Tout grief découlant d'une suspension ou d'un congédiement sera dans les trois (3) jours ouvrables après la suspension ou le congédiement, soumis à la direction par l'entremise du comité syndical sur un formulaire de grief d'employé signé par l'employé concerné.

XY(d) A moins d'entente mutuelle au contraire, le comité syndical se réunira avec des représentants de la direction lors d'une réunion spéciale devant être tenue dans les deux (2) jours ouvrables après la présentation de ce grief. La décision de la direction quant au grief sera donnée par écrit au président du comité syndical dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette réunion; toutefois, si une suspension ne dépasse pas deux (2) jours ou si l'employé concerné est avisé de retourner au travail avant que la réunion spéciale prévue ci-dessus puisse avoir lieu, le grief sera automatiquement renvoyé au stade no. 1.

Arbitrage

- (15) Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante en vertu des dispositions précédentes de cet article, ledit grief peut être soumis à l'arbitrage, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision écrite de la direction au stade no. 3, de la façon et selon les conditions et dispositions énoncées ci-après, et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que tous les employés.
- (16) Dans le cas où une question quelconque est soumise à l'arbitrage, le syndicat et la compagnie pourront convenir d'un arbitre pour entendre la question et à cet effet échangeront des propositions de nomination. Les parties conviennent que tout grief soumis à l'arbitrage devra être décidé par un arbitre unique. A défaut d'entente entre les parties dans les six (6) jours quant au choix d'un arbitre, le question sera soumise au Ministre du travail du Québec pour qu'il nomme un arbitre.
- (a) La décision de l'arbitre dans un cas devra être rendue dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle le cas lui aura été soumis.

- (b) Lors de n'importe quel arbitrage, le grief écrit de l'employé ou des employés soumis en premier lieu sur le formulaire de grief d'employé, ou tel qu'amendé au stade no. 3, et les décisions écrites à chaque stade du mode de règlement des griefs relatives à ce grief seront soumises à l'arbitre et sa décision devra se limiter à trancher les questions qui y auront été exposées.
- (c) Un arbitre ne pourra changer, modifier ou amender une partie quelconque de cette convention, ni y ajouter ni en retrancher quoi que ce soit. Toutefois, en ce qui a trait à un grief relatif à la suspension ou au congédiement il aura le droit de modifier ou d'annuler une telle mesure disciplinaire si, dans son opinion, il est juste et équitable de le faire.
- (d) Tout différend entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une présumée violation de cette convention, y compris de toute question quant au caractère arbitral d'un problème, sera arbitral. Aucun autre différend ne sera arbitral.
- (e) Les frais d'un arbitrage ne pourront en aucun cas être adjugés à l'une ou l'autre des parties ou contre l'une ou l'autre des parties.

(f) Le syndicat et la direction assumeront chacun la responsabilité de la moitié des dépenses et des honoraires de l'arbitre; le syndicat et la direction conviennent que, nonobstant toute disposition de toute loi fédérale ou provinciale applicable, les dépenses et les honoraires payables à l'arbitre seront ceux qui seront raisonnablement requis par lui.

(g) La décision d'un arbitre sera finale et sans appel et elle liera le syndicat et ses membres, l'employé ou les employés impliqués ainsi que la compagnie.

h) les griefs soumis avant la date d'avis de ratification de la présente convention par le syndicat peuvent être soumis à l'arbitre en vertu des dispositions de la convention datée du 25 janvier, 1983.

(17) L'arbitrage aura lieu dans la ville de Montréal ou à tout autre endroit dont les parties auront convenu.

Divers

(18) Si un employé ou le syndicat désire se prévaloir du mode prévu dans cet article pour le règlement des griefs, chaque stade de ce mode sera suivi par le syndicat dans les limites de temps prévues aux présentes, à défaut de quoi le grief sera considéré comme ayant été définitivement abandonné, pourvu toutefois qu'un grief puisse être retiré par entente mutuelle sans préjudice à l'une ou l'autre des parties.

(a) Les samedis, dimanches et les jours de fêtes ne pourront pas être comptés pour déterminer le temps pendant lequel une action quelconque peut être prise selon le mode de règlement des griefs prévu aux présentes ou en rapport avec tout arbitrage.

(19) Aucune réclamation, y compris toute réclamation pour arrérages de salaire, par un employé régi par cette convention ou par le syndicat contre la compagnie ne sera valable pour une période antérieure à la date à laquelle le grief aura été soumis en premier lieu par écrit à moins que les circonstances du cas n'aient été telles qu'il était impossible à l'employé ou, selon le cas, au syndicat de savoir qu'une telle réclamation était fondée avant telle date, auquel cas la réclamation sera limitée, pour fins de rétroactivité, à une période de soixante (60) jours avant la date à laquelle la réclamation aura été soumise en premier lieu par écrit.

- (20) Toute limite de temps établie en vertu de cet article pour toute action relative à un grief particulier soumis par écrit peut être prolongée par entente écrite entre la direction et la président du comité syndical.
- (21) Si, en vertu des dispositions de cet article, il est définitivement établi qu'un employé a été improprement mis à pied, suspendu ou renvoyé, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte d'ancienneté et la décision relative à son grief comprendra également la détermination de la mesure, s'il y a lieu, dans laquelle il devra être remboursé pour perte de salaire.
- (a) Tout employé incapable d'accomplir son travail par suite d'une blessure ou d'une maladie professionnelle régie par la Loi des accidents du travail pendant qu'il est à l'emploi de la compagnie sera affecté à un autre travail dans un emploi accompli dans l'unité de négociations et qu'il peut effectuer.
- (b) Si un employé est frappé d'une incapacité physique majeure autre que celles que régit le paragraphe (21) (a), la direction et le comité syndical pourront, par entente, trouver un autre travail dans un emploi accompli dans l'unité de négociations et qu'il peut effectuer.

(c) Les dispositions régissant l'application des paragraphes (21) (a) et (b) susmentionnés peuvent être négociées localement et exposées par écrit.

(22) Lors des réunions entre le comité syndical et le gérant du Centre de Camions ou son représentant désigné, le comité syndical pourra être accompagné d'un ou de plusieurs représentants du syndicat dûment accrédités. Le gérant du Centre de Camions ou son représentant désigné pourront également être accompagnés de la ou des personnes qu'ils désirent.

PERMISSIONS D'ABSENCES POUR
ACTIVITÉS SYNDICALES

(23) Tout employé élu à une fonction syndicale permanente ou en tant que délégué à une activité syndicale nécessitant un permis d'absence bénéficiera d'un tel permis d'absence pendant au moins la première ou la seconde moitié de son équipe de travail et au plus une période d'un an et devra, dans les deux cas, être réintégré, à la fin de la période

d'absence, dans son emploi ou dans un emploi analogue suivant son ancienneté. Avis écrit de telles absences, précisant la durée de l'absence, sera donné à la compagnie aussi longtemps d'avance que possible mais, en tout cas, au plus tard le jour précédant celui du début effectif d'une telle absence.

- (24) Des permis d'absence pourront être accordés aux employés pour autres activités syndicales. Ces permis d'absence ne pourront être accordés que sur demande faite par écrit à la compagnie par le directeur canadien du syndicat international.

ARTICLE VIII

L'ANCIENNETÉ

- (25)(a) Un employé acquiert des droits d'ancienneté dans l'unité de négociation après avoir complété sa période d'essai, telle qu'établie par la compagnie. Pour les fins de l'application de cet article, on utilisera la date d'ancienneté des employés figurant à l'annexe "A" ci-joint. Après avoir complété sa période d'essai, le nom ainsi que la date d'ancienneté (sa date d'arrivée dans l'unité de négociation) d'un nouvel employé seront inscrits à l'annexe "A".

(b) Tout employé exclus de l'unité de négociation et muté à l'unité de négociation prévue par la présente convention collective, et à laquelle il appartenait auparavant, recevra une équivalence pour l'ancienneté qu'il avait acquise antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de 1983, ainsi que pour toute la période de temps au cours de laquelle il aura travaillé dans l'unité de négociation après la date d'entrée en vigueur de la convention de 1983 pourvu que:

(1) Il ait précédemment travaillé dans une classification d'emploi faisant partie de l'unité de négociation. Cette disposition s'appliquera également à des employés promus avant l'accréditation du syndicat.

(2) Son emploi auprès de la compagnie ait été ininterrompu. Un tel employé pourra être affecté à l'emploi auquel son ancienneté lui donnerait droit en vertu de la convention en commençant par le dernier emploi détenu dans l'unité de négociation; toutefois, si ledit emploi n'existe plus, il pourra être affecté à un travail en conformité avec son ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociation. Toutefois, un tel employé ne pourra dans aucun cas être transféré à un emploi dans l'unité de négociation alors qu'il n'a pas l'ancienneté suffisante pour y être placé.

Nonobstant les dispositions ci-haut mentionnées, un employé de l'unité de négociation peut être transféré à une position de surveillant pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, pendant la durée de cette convention, sans aucune perte d'ancienneté jusqu'à son retour dans l'unité de négociation.

- (26)(a) (1) Advenant une réduction de la main d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté seront, en premier lieu, mis à pied de leur classification et de leur groupe d'ancienneté.
- (2) Si la réduction de main d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté seront alors mis à pied de leur classification, dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à moins que les employés demeurant au travail n'aient pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable.
- (b) Nonobstant le paragraphe (26)(a) ci-dessus, advenant qu'un employé est mis à pied pour une période n'excédant pas le reste d'une équipe de travail plus un (1) jour ouvrable, ou un (1) jour ouvrable plus la première moitié de l'équipe de travail suivante, selon le cas, il ne pourra pas exiger d'exercer ses droits d'ancienneté.

(27) Dans les cas d'augmentation de la main d'oeuvre, les employés doivent être rappelés à leur classification dans l'ordre de leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le plus d'ancienneté étant rappelé à sa classification en premier lieu à moins qu'il n'ait pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable.

(28) Un employé dont l'ancienneté n'a pas été interrompue et ayant été mis à pied par la compagnie aura un droit prioritaire de rappel, tel que prévu ci-après, avant que de nouveaux employés soient embauchés pourvu que l'employé ait tenu la compagnie au courant de sa dernière adresse.

Aux fins de cet article, une personne n'ayant pas antérieurement travaillé dans l'unité de négociation sera, si elle est mutée à l'unité de négociation, considérée comme un employé en période d'essai.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à une personne mutée à une classification qui est représentée par un autre syndicat.

(29) Nonobstant les dispositions des paragraphes (26)(a) et (b) et (28) ci-dessus, les membres du comité syndical d'usine seront, pour fins de représentation, gardés au travail à des tâches qui sont effectuées dans leur propre classification, en autant que d'autres employés seront gardés au travail.

(30) Les promotions à un emploi dont le taux de salaire horaire est plus élevé seront basées primordialement sur le mérite et les aptitudes. S'il y a plusieurs employés dont le mérite et les aptitudes sont approximativement égaux, celui ayant le plus d'ancienneté aura la priorité. Ce paragraphe ne s'appliquera pas aux promotions de moins de cinq (5) jours ouvrables, ou aux emplois dans une classification où le titulaire ne serait pas un "employé" tel que défini par cette convention.

(31) La direction ne sera dans l'obligation d'affecter aucun employé à un travail quelconque en vertu d'aucune des dispositions de cette convention, à moins que l'employé ne soit capable de répondre aux exigences normales de ce travail.

ARTICLE IX

BÉNÉFICES - EMPLOYÉS SALARIÉS

(32) Général Motors du Canada Limitée, a établi à certaines occasions et pourra établir à l'avenir des plans offrant certains avantages ou privilèges aux employés salariés admissibles, conformément aux termes et conditions de ces plans.

(33) Il est spécifiquement convenu et entendu que ces plans ne constitueront pas des conditions d'emploi et peuvent être révoqués, terminés, suspendus, modifiés ou changés, à la seule discrétion de la compagnie, et que ces plans ne font partie de cette convention et n'y sont aucunement soumis. La direction locale avisera le président (Chairman) des changements apportés à ces règlements qui affecteront les employés régis par cette convention.

(34) Il est également convenu que ces plans s'appliqueront aux employés régis par cette convention et admissibles aux termes de ces plans.

(35) Si un employé croit que ces plans ne sont pas appliqués de façon appropriée dans son cas, la question peut être discutée avec un représentant désigné de la direction. Si la question n'est pas réglée de façon satisfaisante, elle peut être portée à l'attention du directeur canadien ou de son représentant.

DIVERS

(36) Dans la mesure où la direction pourra le faire, les heures supplémentaires de toute équipe seront réparties équitablement entre les employés du groupe qui exécutent un travail semblable sur cette équipe.

- (37) Le syndicat aura un tableau d'affichage à sa disposition et la compagnie y affichera, à la demande du syndicat, les avis concernant les affaires syndicales qui auront été approuvées par la compagnie. Le contenu de ces avis sera restreint aux activités éducatives, récréatives et sociales du syndicat ainsi que les avis des réunions et élections syndicales.
- (38) Dans l'éventualité d'un conflit entre les dispositions de la présente convention et une disposition d'une loi existante au moment de la signature de la présente convention, ce sera la disposition d'une telle loi et non celle de la convention qui s'appliquera à tous les employés affectés. En aucun cas un employé ne devra recevoir moins que ce que stipule la présente convention.

MODIFICATION OU TERMINAISON

- (39) Durant les 90 jours précédant la date d'expiration de la convention collective, chaque partie peut donner à l'autre partie un avis écrit de son intention de négocier une nouvelle convention ou le renouvellement de celle-ci.

Si un avis a été donné par l'une ou l'autre des parties conformément au premier paragraphe ci-dessus et afin de permettre après 23h.59, le 14e jour du mois de décembre ~~1984~~, 1987, la poursuite des négociations sans arrêt de travail et le maintien des termes et conditions prévus par cette convention et annexe, cette convention et annexe demeureront en vigueur après la date de terminaison mentionnée au paragraphe (40), et ce, jusqu'à 23h.59 du premier (1er) jour civil suivant la signification d'un avis écrit du syndicat ou de la compagnie à l'autre partie, de son intention de terminer la prolongation de cette convention. À l'expiration de ce délai, les parties ont le droit de grève et lock-out pourvu que les dispositions de l'article 52 du code du travail du Québec aient été respectées.

- (40) La présente convention entrera en vigueur le 7/ ~~février~~, ~~1983~~ 15 février 1985 et le restera jusqu'à minuit le 14 décembre ~~1984~~, 1987 date à laquelle elle se terminera automatiquement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont fait apposer leur signature par leurs officiers et représentants dûment autorisés, ce ~~28e~~ ~~jour~~ ~~de~~ ~~janvier~~, ~~1983~~ 15e jour de février 1985.

Section local 698 des T.U.A.

Centre de Camions G.M.C.

Normand Campeau

R.D. Guay

Jacques Emond

B.A. Baltakis

Syndicat International des T.U.A. General Motors du Canada Limitée

Pierre Lepage

J.A. Shantz

J.C. Weatherbe

Section local 698 des T.U.A.

Centre de Camions G.M.C.

Normand Campeau

Jacques Emond

R.D. Guay

B.A. Baltakis

Syndicat International des T.U.A.

Général Motors du Canada Limitée

Pierre Lepage

J.A. Shantz

J.C. Weatherbe

ANNEXE "A"

<u>NOM</u>	<u>ADRESSE</u>		<u>DATE D'ANCIENNETÉ</u>
Tobin, Donald	<u>8804 Chartrand, Lasalle</u>	<u>H8R 2R3</u>	7 mai 1962
Auger, Jean Guy	<u>114 Valiquette, Ste-Thérèse Est</u>	<u>J7E 2S5</u>	5 septembre 1967
Potvin, Siméon	<u>241 Le Ber, C.P. 285, St-Constant</u>	<u>JOL 1X0</u>	6 novembre 1968
Brunet, Ronald	<u>10540 Sackville, Montréal</u>	<u>H2B 2W9</u>	22 décembre 1969
Leclerc, René	<u>391 Union, Ste-Catherine</u>	<u>JOL 1E0</u>	4 août 1974
Bradley, André	<u>1217 rue Besner, Les Cèdres</u>	<u>JOP 1L0</u>	1 avril 1975
Campeau, Normand	<u>794 ave Besner, Les Cèdres</u>	<u>JOL 1L0</u>	5 mai 1975
Bélair, Richard	<u>384 General Vanier, St-Bruno</u>	<u>J3V 1N4</u>	23 juin 1975
Fmond, Jacques	<u>773 chemin du Fleuve, Les Cèdres</u>	<u>JOP 1L0</u>	18 août 1975
Parent, Guy	<u>205-2175 Billeron, St-Laurent</u>	<u>H4R 1L5</u>	27 octobre 1975
Lavoie, Rosaire	<u>8675 Anthony, #4, Pierrefonds</u>	<u>H7Y 2B7</u>	23 septembre 1976
D'Ambrosion, Joseph	<u>11620 boul. Rolland, Montréal Nord</u>	<u>H1G 3V5</u>	6 décembre 1976
Briand, Michel	<u>5145 Geneviève, Pierrefonds</u>	<u>H9J 1S8</u>	31 octobre 1978
Cormier, Normand	<u>3180 Glenn, Fabreville</u>	<u>H7P 1S8</u>	5 mars 1979
Burns, Michel	<u>150 Pasteur, app.404, Châteauguay</u>	<u>J6K 4J8</u>	7 mai 1979
Ireland, Jack	<u>1695 Arsenault, Ste-Rose, Laval</u>	<u>H7L 4J8</u>	5 novembre 1979

ANNEXE "B"

Prime d'équipe de nuit

Eligibilité à la prime d'équipe de nuit

Une prime d'équipe de nuit sera payée à tous les employés salariés de l'unité de négociation qui travailleront sur les équipes établies à débiter selon le tableau suivant :

<u>Equipe établie</u> <u>Horaire de travail</u>	<u>Montant de la prime</u> <u>d'équipe de nuit</u>
(1) A ou après 11 h. et avant 19 h.	5%
(2) A ou après 19 h. et à ou avant 4.45 h.	10%
(3) Après 4.45 h. et avant 6 h.	10% jusqu'à 7 h.

Lorsqu'un employé couvert par (1) ci-haut est demandé à travailler plus de 9 heures et jusqu'à ou au-delà de 2.00 P.M., l'employé sera payé 10% pour les heures travaillées après 12 h. minuit.

En appliquant ces dispositions, un employé sera payé au taux de prime relatif à l'équipe à laquelle l'employé travaille à un jour spécifié, à l'exception des conditions établies par la politique des salariés de General Motors.

Toutes les autres dispositions concernant la prime d'équipe de nuit couvertes par la politique des salariés de General Motors seront appliquées aux employés de l'unité de négociation.

Document no 1

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

Barème de salaire des employés sous la
Convention Collective du 15 février, 1985,
entre la section locale 698, T.U.A.
et General Motors du Canada Limitée,
(Service des Pièces)

<u>DATE</u>	<u>À L'EMPLOI</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>
22 Dec. 1982	1,227.04	1,342.92	1,458.90	1,640.82

Document no 2

AFFECTATION À L'ÉQUIPE DE JOUR

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 28/Janvier/1985~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Lors des négociations, la compagnie a convenu d'affecter à l'équipe de jour, sur une base non rotative, cinquante pour cent (50%) des employés au travail de l'unité de négociation qui possèdent le plus d'ancienneté, pourvu que ces employés puissent effectuer le travail requis.

Un employé additionnel sera affecté à l'équipe de jour lorsque l'application de la formule 50% égalera un demi-employé.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.

Document no 3

ÉVENTUALITÉ DE FERMETURE
DU CENTRE DE CAMIONS

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 28/Janvier/1988~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des négociations, les parties ont discuté du processus pour répondre aux intérêts des employés advenant la fermeture éventuelle du Centre de Camions de Montréal.

A cet effet, la direction a déclaré que, dans l'éventualité d'une possibilité de fermeture du Centre de Camions de Montréal, elle en aviserait le syndicat aussitôt que possible et que la question serait discutée avec les représentants syndicaux. Une mesure appropriée d'attention serait accordée aux observations du syndicat dans la préparation d'une décision finale.

De plus, les parties ont convenu de se rencontrer et de discuter de moyens équitables pour répondre aux intérêts des employés, y compris des besoins de conseils en matière d'emploi, de remboursement des frais de scolarité pour reclassement en raison de mise à pied, d'embauchage préférentiel à d'autres établissements de la General Motors, de l'allocation de déplacement, d'avantages marginaux ou toutes autres questions appropriées afin d'en arriver à une solution équitable sur les questions telles qu'établies dans d'autres ententes écrites à ces sujets entre les T.U.A. et la General Motors du Canada Limitée.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur
Centre de Camions, G.M.C.

Document no 4

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DE SUBSTANCES TOXIQUES

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 23/Janvier/1985~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des présentes négociations, les parties ont discuté de la disponibilité d'un programme de lutte contre l'abus de substances toxiques.

La compagnie a assuré le syndicat qu'un programme, semblable à celui que l'on retrouve dans d'autres établissements de la General Motors du Canada Limitée, serait aussi disponible aux employés du service des pièces du Centre de Camions G.M.C.

A cette fin, les parties ont convenu que l'organisation et les
mécanismes de lutte contre l'abus de substances toxiques établis à
l'usine GM de Boisbriand ~~seraient~~ seront disponibles ~~à/à/~~
aux employé s du service des pièces du Centre de Camions qui en
~~fera/~~ feront la demande / , telles provisions seront
contenues dans les documents ci-attachés.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.

ATTACHEMENT 1 AU DOCUMENT 4

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES

Nous reconnaissons que le problème de l'abus de substances toxiques a pris de l'ampleur au pays au cours des dernières années et nous pouvons présumer que ce phénomène se reflète, dans une certaine mesure, au sein de notre main-d'oeuvre. L'abus de substances toxiques est reconnu comme un grave problème médical et social pour les travailleurs, leurs familles et la communauté. Cet abus, chez les travailleurs, nuit à leur capacité de travail, contribue à un absentéisme et à des retards accrus, ainsi qu'à la violation des règlements d'usine. Ces problèmes peuvent également aboutir à des activités antisociales. Ces facteurs à leur tour désorganisent les horaires de travail et sèment l'insatisfaction chez la majorité des travailleurs qui s'efforcent sincèrement de remplir consciencieusement leurs fonctions. La compagnie et le syndicat ont donc intérêt à encourager un traitement prompt et complet dans le but de réhabiliter les individus affectés.

Nous sommes conscients du fait qu'à plusieurs des établissements GM-TUA, le programme antialcoolique a été étendu de manière à couvrir également l'abus de substances toxiques autres que l'alcool. Nous sommes disposés à entreprendre une étude complète, dès la fin de ces négociations, pour vérifier quels établissements ont adopté cette orientation. Nous avons l'intention de continuer à travailler conjointement avec les T.U.A. pour réaliser notre but qui est d'établir un programme global de traitement de l'abus des substances toxiques et des problèmes connexes.

Il s'agit d'un problème complexe comportant de nombreux aspects auxquels on ne trouve pas de réponse. Comme le syndicat l'a indiqué, il faut trouver des solutions rationnelles et sensées. Pour atteindre notre but, qui est d'établir une politique globale envers ces problèmes à l'échelle de la compagnie, une planification soignée sera requise et rendra nécessaire la coopération de la direction et du personnel syndical local, sous la surveillance et les conseils d'un personnel médical qualifié. Il est donc nécessaire de disposer d'installations de traitements efficaces dans les diverses communautés ainsi que d'un personnel compétent intéressé au niveau de l'usine.

ATTACHEMENT 2 AU DOCUMENT 4

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES

A la suite de la maturation continue du programme conjoint de lutte contre l'abus des substances toxiques de la compagnie et du syndicat ainsi que du développement de nouveaux concepts dans le domaine de la santé mentale reliés à des programmes professionnels, les programmes locaux ont été appelés à adopter de nombreux changements correspondant à des besoins identifiés. Cette situation a suscité l'utilisation d'attitudes différentes sur la façon d'aborder des problèmes analogues à plusieurs établissements de la compagnie et du syndicat. La compagnie croit qu'il est important de favoriser l'utilisation de nouvelles techniques au niveau local et que l'expérience de certaines usines s'est avérée utile à d'autres. Nous croyons fermement que le développement du programme pourrait être entravé si l'on émettait des directives rigides qui pourraient empêcher ou décourager toute souplesse au niveau local dans l'application du programme de lutte contre l'abus des substances toxiques. Le syndicat a déclaré à maintes reprises qu'il partageait nos vues sur ce point.

Les programmes et les processus varient beaucoup au niveau local et les problèmes que l'on retrouve dans un établissement peuvent fort bien ne pas exister dans d'autres. Lorsque des problèmes analogues sont survenus ils peuvent avoir été résolus de diverses façons. Par exemple, le nombre et l'emplacement de locaux convenables utilisés pour les contacts et entrevues varient grandement. Cela est bien facile à comprendre puisque les situations, les problèmes, la structure interne des usines et les besoins d'intimité varient également. Nous continuerons nos efforts conjoints pour nous attaquer à cette question en considérant spécifiquement chaque cas sans oublier que le service médical, la salle de conférence, les postes de premiers soins et le service du personnel peuvent présenter des solutions satisfaisantes de remplacement.

En ce qui concerne les dossiers du programme, il est essentiel que, dans l'intérêt de chaque employé, ces dossiers demeurent confidentiels de la façon indiquée aux directives des directeurs médicaux ou d'une autre façon confidentielle convenant aux membres de l'équipe du programme local. Une copie des directives aux directeurs médicaux sera distribuée aux membres du comité local de lutte contre l'abus des substances toxiques.

Le personnel de la compagnie et du syndicat responsable du programme de lutte contre l'abus des substances toxiques devrait fournir un effort concerté pour entrer en communication avec les équipes locales du programme qui pensent rencontrer des problèmes à transmettre l'aide du programme aux employés. A cet égard, ma lettre du 7 décembre 1976 exposait ainsi le cadre dans lequel on devrait s'attaquer aux problèmes de fonctionnement:

"Les parties ont de plus convenu que le membre syndical du comité local de lutte contre l'abus des substances toxiques sera soumis à la surveillance du service médical lorsqu'il aura été autorisé à quitter son travail en vertu de la présente entente. On établira une façon de procéder pour s'assurer que les services du membre syndical soient requis par l'intermédiaire du département médical et approuvés par celui-ci. Cette façon de procéder sera élaborée et mise en application aussitôt qu'il sera possible de le faire, mais quoi qu'il arrive, au plus tard six mois après l'entrée en vigueur de la convention générale".

Les opérations à plusieurs équipes, le grand nombre d'employés dans certaines usines ou la séparation géographique de certaines unités peuvent compliquer la distribution de l'aide. Ces problèmes ont été abordés de nombreuses façons. Dans certains établissements, on a mis sur pied un réseau de volontaires en faisant appel à divers individus pour suppléer aux efforts de l'équipe de lutte contre l'abus des substances toxiques. Dans plusieurs établissements, on a pris des dispositions pour qu'un membre de l'équipe de lutte contre l'abus des substances toxiques rencontre les employés en dehors de leur équipe de travail. Quelques programmes locaux utilisent les services des services communautaires de diagnostic et de traitement. Dans d'autres, on a choisi de former des individus provenant de certains secteurs spécifiques de l'usine pour qu'ils créent un lien avec l'équipe de lutte contre l'abus des substances toxiques sous la direction du directeur médical et enfin, dans certains établissements, on a formé un personnel d'infirmier qui s'occupe ensuite du processus de transmission du cas aux services compétents et de contrôle subséquent.

Le degré de participation de la direction a grandement varié d'un établissement à un autre. Les statistiques contenues dans notre rapport annuel indiquent que les programmes locaux remportant le plus de succès sont ceux qui bénéficient de l'appui et de la participation inconditionnels de la direction locale qui affecte suffisamment de temps à ces activités. Il s'agit d'un effort conjoint, et le syndicat est invité à porter à la connaissance du service du personnel tous les cas où la surveillance médicale ou la participation de la direction fait défaut. Nous favorisons le recours à du personnel patronal qualifié et à plein temps, bien que cette façon de procéder puisse s'avérer irréalisable à certains établissements.

La révision conjointe et périodique des programmes locaux des usines sur une base régionale, géographique ou autre peut constituer une façon pratique de résoudre certains problèmes existants et contribuer à l'élimination de malentendus qui pourraient éventuellement devenir des problèmes aux effets néfastes pour le programme de lutte contre l'abus des substances toxiques.

Le succès obtenu démontre l'ampleur de l'engagement pris conjointement par la compagnie et le syndicat afin d'aider les employés qui éprouvent des problèmes reliés à l'alcoolisme ou à l'abus de drogues. Soyez assurés que nous sommes fermement engagés à poursuivre cet effort conjoint sur une base quotidienne pour découvrir des solutions pratiques aux problèmes rencontrés par les équipes des programmes locaux. Le service du personnel travaillera en étroite collaboration avec les responsables de l'administration des régimes de prestations pour résoudre les problèmes relatifs à la garantie des traitements effectués en vertu du programme qui constituent une source de préoccupations pour les deux parties. Nous continuerons de contrôler les activités des programmes locaux et de travailler en collaboration avec le syndicat international afin d'assurer le succès permanent et l'amélioration de ce programme conjoint entre la compagnie et le syndicat.

ATTACHEMENT 3 AU DOCUMENT 4

DÉCLARATION DE COLLABORATION ENTRE GENERAL MOTORS DU CANADA
LIMITÉE ET LES T.U.A. POUR AIDER LES EMPLOYÉS À VAINCRE LES ABUS
DE SUBSTANCES TOXIQUES

La compagnie et le syndicat expriment leur commune intention
d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de
substances toxiques parmi les employés de G.M. représentés par
les T.U.A.

L'alcoolisme et la dépendance envers les drogues sont reconnus
comme des maladies par la profession médicale et les services
publics de santé, la compagnie et les T.U.A. L'abus de l'alcool
et des autres drogues par les travailleurs affaiblit leurs
facultés, contribue de plus en plus à l'absentéisme, aux retards
et aux violations des règlements de travail. Ceci a un effet
nocif sur les horaires de travail et entraîne le mécontentement
de la majorité des travailleurs qui s'efforcent
consciencieusement de bien travailler. La combinaison de ces
facteurs a pour résultat un effet dommageable sur l'efficacité à
l'usine et met en danger la sécurité d'emploi des travailleurs.
Les causes de l'alcoolisme et de la dépendance envers les
drogues ne sont pas bien comprises et les cures sont
difficiles. Néanmoins, la compagnie et les T.U.A. croient que
des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce
problème, qui est une cause majeure de ruptures de foyers et est
directement relié à des cas de dépression et de violence au sein
de la communauté.

I. L'OBJECTIF

L'objectif de cet effort commun est d'aider les employés qui sont victimes d'alcoolisme et de dépendance envers les drogues. L'effort commun de la compagnie et du syndicat sera de créer un système permettant de diagnostiquer promptement ces problèmes chez un employé, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et de continuer à suivre son cas par la suite.

La compagnie et le syndicat reconnaissent que ni la direction locale, ni le syndicat local ne peuvent isolément fournir dans chaque cas le degré de motivation requis de l'employé alcoolique ou toxicomane. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager l'employé à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool ou les drogues après ce traitement.

II. LES PRINCIPES D'ADMINISTRATION

La compagnie et le syndicat s'efforceront de collaborer l'un avec l'autre et d'administrer les programmes en consultation avec les membres de la direction locale et de la section locale, dont ils rechercheront la collaboration. A cet égard, il est important de:

1. Créer un climat au niveau de l'usine qui élimine les effets de la stigmatisation sociale associée à l'alcoolisme et à la dépendance envers les drogues qui empêche l'adoption de mesures positives pour y remédier.
2. Encourager la direction locale et la section locale, à tous les niveaux, à faire de leur mieux afin de réaliser l'objectif de déceler tôt ces problèmes chez un employé et de le motiver à se soumettre à un traitement en vue de se réhabiliter;
3. Assurer le caractère confidentiel du travail fait avec l'employé;
4. Accorder à l'employé sympathie et compréhension relativement à son problème; et
5. Aider à la création d'une documentation éducative et d'information pour usage au niveau de l'usine. Cette documentation pourra être complétée par la documentation que la compagnie ou le syndicat pourront émettre séparément.

III. LE COMITÉ LOCAL CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES

La compagnie et le syndicat pourront désigner respectivement un représentant de la direction locale et un représentant de la section locale pour travailler ensemble, indépendamment du mode de règlement des griefs, à la solution de ces problèmes. Les responsabilités de ce comité local seront, entre autres:

1. D'étudier les ressources communautaires pour déterminer la disponibilité des traitements appropriés et le coût de ces derniers. Si les traitements disponibles sont inadéquats ou s'il n'y en a pas de disponibles, de s'efforcer d'améliorer la situation.
2. D'élaborer des méthodes afin de déceler la maladie dans ses premiers stades et d'encourager et d'aider l'employé à se faire soigner sans délai. Il est reconnu que l'employé peut être mieux soigné, s'il y a collaboration entre la direction et le syndicat.
3. D'aider l'employé à comprendre qu'il peut, de façon absolument confidentielle, consulter le directeur médical de l'usine ou une agence ou autre organisme qualifié de l'extérieur, au sujet de son problème, sans craindre des mesures disciplinaires par suite de telle consultation.
4. D'assurer la présence de l'administrateur local du régime d'assurances ou du représentant syndical local aux assurances dans le but d'expliquer à l'employé et aux autres personnes impliquées dans quelle mesure le traitement recommandé donne droit à des prestations en vertu du régime d'assurances GM.

La compagnie et le syndicat reconnaissent que:

1. Rien dans la présente déclaration ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues; le syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas conformément à la convention générale GM-TUA;

2. Pendant ou après le traitement, l'employé concerné ne doit s'attendre à aucun privilège particulier ni à aucune exemption des règles normales régissant le personnel; et

3. Lorsqu'un permis d'absence sera nécessaire pour permettre à un employé de suivre un traitement médical pour alcoolisme ou toxicomanie dans ou auprès d'une institution appropriée conformément au programme et que l'employé ait volontairement consenti à ce traitement sans que son ancienneté ne soit déjà interrompue, il obtiendra un permis d'absence pour maladie et sera admissible à des prestations conformément au régime d'assurances GM tel que négocié avec le syndicat.

ATTACHEMENT 4 AU DOCUMENT 4

RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES
SUBSTANCES TOXIQUES

La présente vient confirmer les discussions entre les parties
relativement au programme antialcoolique et aux renseignements
disséminés en vertu du programme dans les établissements de
General Motors du Canada Limitée en juillet et en octobre 1972.
Nous avons l'intention de procéder à une révision complète de
cette documentation afin de la mettre à jour et d'émettre de
nouvelles instructions et directives qui reflèteront l'évolution
du programme. L'existence d'un tel document de travail, qui
peut être taillé à la mesure des besoins et des particularités
existant au niveau local, devrait amener la direction et le
personnel syndical locaux à une plus grande participation.
Nous avons l'intention, dès que possible après les présentes
négociations, d'étudier avec le syndicat de nouvelles directives
et une nouvelle documentation traitant, sans restriction, de
sujets tels que les rôles du médecin, du surveillant et du
syndicat, les soins précédant et suivant le traitement, les
structures locales d'organisation, des entretiens privés avec
les employés laissant paraître un penchant vers l'alcoolisme ou
l'abus de drogues, la disponibilité de prestations pour fins de
traitement et des suggestions de programmes d'éducation et
d'information, ainsi que des procédures d'évaluation du
programme.

ATTACHEMENT 5 AU DOCUMENT 4

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES -
ESPACE DE TRAVAIL ET FRAIS DE PARCOURS

Au cours des présentes négociations, les parties ont revu les
activités des comités locaux de lutte contre l'abus des
substances toxiques. Les parties ont reconnu l'apport
significatif de ces comités. Afin d'assister davantage les
représentants syndicaux des comités de lutte contre l'abus des
substances toxiques, il est convenu que: 1) des espaces de
travail seront mis à la disposition des représentants des
comités de lutte contre l'abus des substances toxiques pour
qu'ils puissent tenir des séances de consultation et d'aide en
privé, et 2) les représentants syndicaux des comités de lutte
contre l'abus des substances toxiques seront , avec
l'approbation du représentant désigné de la direction, autorisés
à s'absenter du travail pendant les heures régulières sans perte
de salaire afin de prêter assistance aux employés de la General
Motors qui requièrent leurs services; 3) les représentants
syndicaux des comités de lutte contre l'abus des substances
toxiques seront indemnisés pour les frais autorisés de parcours
encourus pendant les heures régulières de travail au taux
d'indemnisation de la General Motors pour les frais de voyages
d'affaires et 4) les représentants syndicaux des comités de
lutte contre l'abus des substances toxiques seront, avec
l'approbation préalable du représentant désigné de la direction,
indemnisés pour les dépenses raisonnables encourues dans
l'exécution de leurs responsabilités en vertu du programme.

ATTACHEMENT 6 AU DOCUMENT 4

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DES SUBSTANCES TOXIQUES -
FORMATION

Au cours des présentes négociations, les parties ont discuté de l'efficacité du programme conjoint de lutte contre l'abus des substances toxiques, ainsi que du besoin d'offrir aux représentants syndicaux et aux contremaîtres des séances de sensibilisation afin de les aider à prêter assistance aux employés ayant des problèmes d'abus de substances toxiques. Les parties ont convenu qu'après la réception de l'avis de ratification de la présente convention générale, les représentants syndicaux nommés par le directeur canadien des T.U.A. et la direction de la General Motors du Canada Limitée se rencontreront afin d'élaborer un programme de formation à présenter conjointement à tous les représentants syndicaux et contremaîtres rassemblés dans chacun des établissements régis par la convention générale.

Le programme conjoint de formation inclurait notamment les éléments suivants:

- identification des symptômes d'un employé ayant un problème d'abus de substances toxiques;
 - techniques de consultation;
 - séances de sensibilisation quant à l'assistance que le comité conjoint de lutte contre l'abus de substances toxiques peut procurer tant aux représentants syndicaux qu'aux contremaîtres;
 - séances de sensibilisation quant aux établissements externes de traitement et autres sources d'aide à de tels employés.
- Lorsque le matériel didactique sera complet, les parties s'entendront sur un calendrier pour réaliser cette formation.

ATTACHEMENT 7 AU DOCUMENT 4

ABUS DE SUBSTANCES TOXIQUES

La présente confirme l'entente conclue au cours des présentes négociations relativement aux employés, aux personnes à charge de l'employé ou aux employés retraités en traitement interne dans des établissements approuvés de traitement contre l'abus de substances toxiques.

La compagnie prendra des dispositions pour fournir la garantie du paiement de tous frais quotidiens facturés à un employé, aux personnes à charge de l'employé ou à un employé retraité en traitement interne contre l'abus de substances toxiques dans un établissement de traitement contre l'abus de substances toxiques approuvé par le directeur médical de la compagnie. Cette garantie ne prévoira des prestations qu'à l'endroit de l'employé, des personnes à charge de l'employé, ou de l'employé retraité activement engagés dans le Programme GM-TUA de lutte contre l'abus des substances toxiques et qui sont admis dans un établissement sur la recommandation du directeur médical de la compagnie.

Pour avoir droit au paiement de ces prestations, il faudra que l'employé, les personnes à charge de l'employé ou l'employé retraité aient complété avec succès le traitement requis.

Les personnes à charge de l'employé, comme stipulé plus haut, sont définies comme étant les enfants à charge et le conjoint spécifiés au Document "B", régime d'assurances, identifié et mentionné au paragraphe (175) de la convention générale.

Document no 5

HEURES D'ÉQUIPES DE TRAVAIL

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 28/Janvier/1985~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des négociations, la compagnie a convenu que tout changement dans les heures établies des équipes de travail devra d'abord être discuté avec le comité syndical d'usine aussitôt que possible avant un tel changement.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de Camions, G.M.C.

Document no 6

VÉRIFICATION - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 23/Janvier/1985~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des négociations, la compagnie a convenu qu'un employé (ou le syndicat) qui désire vérifier le statut de ses heures supplémentaires pourra le faire, pendant ses heures régulières de travail, sur demande adressée à son contremaître. Toutefois, il est entendu que ni les employés, ni le syndicat, ne devront abuser ce privilège.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.

Document no 7

CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

Le 28/Janvier/1985 Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Lors des présentes négociations, les parties ont revu à fond la question du port de chaussures de sécurité pour les employés de l'unité de négociations. La compagnie a informé le syndicat qu'elle ~~contribuera à distribuer~~ contribuera à l'achat des chaussures de sécurité aux employés du Centre de Camions jusqu'à un maximum de soixante (60,00\$) dollars, et ce //ex/que/cellé/cx/ seraient/emplacés/pas/plus/d'une fois par cinquante-deux (52) semaines travaillées par employé, excluant toute mise à pied ou permission d'absence (accordée en vertu de la convention) d'une durée de quatre (4) semaines ou moins. A l'embauchage les nouveaux employés recevront le maximum de 60,00\$ pour les souliers de sécurité.

Il a été mutuellement convenu qu'à partir du moment où
ces que l'employé doit présenter ses nouvelles chaussures
et la facture pour remboursement. Il est entendu que seul
distribué le port en sera obligatoire. Les employés
auront la responsabilité d'entretenir leurs chaussures en bon
état et ne devront pas les modifier de façon à réduire leur
efficacité.

Sincèrement vôtre

R.D. Guay, Directeur
Centre de Camions G.M.C.

Document no 8

DÉCLARATION DE POLITIQUE

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

S'il arrive qu'un employé souffre d'une incapacité physique majeure, il recevra, sur demande, considération pour une affectation à une équipe convenant à ses capacités.

Il est entendu que la condition physique d'un employé sera soumise à une révision régulière pour que la direction dispose des détails nécessaires pour faire les affectations subséquentes impliquant tout changement d'équipe.

Document no 9

DÉCLARATION DE POLITIQUE

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

La direction a avisé le syndicat qu'à l'avenir, quand des employés seront inculpés d'une offense criminelle, la pratique de suspendre l'employé en attendant le jugement sera discontinuée. Cette pratique n'aura aucun effet sur l'application des règlements d'atelier ni sur les pratiques disciplinaires et de congédiement.

Document no 10

POLITIQUE CONCERNANT LES DOSSIERS DES EMPLOYÉS

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 28/Janvier/1985~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des récentes négociations, les parties ont discuté de la politique de la compagnie en matière d'accessibilité aux dossiers personnels des employés. A cet effet, la direction a confirmé la politique patronale de permettre à tout employé, qui en fait la demande, d'examiner son dossier personnel.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.

Document no 11

VACANCES PENDANT LA PÉRIODE ESTIVALE

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~Le 28/Janvier/1983~~ Le 15 février 1985

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des récentes négociations, les parties ont discuté de la question des vacances pendant la période estivale. La compagnie reconnaît qu'il est préférable que les employés puissent prendre le maximum de la période de vacances à laquelle ils ont droit pendant les mois estivaux. La direction s'engage donc à faire de son mieux afin d'accomoder le plus grand nombre d'employés pendant cette période. Toutefois, afin de maintenir une efficacité suffisante des opérations, les parties ont convenu qu'au moins 80% des employés devront demeurer au travail en tout temps.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.

Document no 12

COMITÉS CONJOINTS POUR PROMOUVOIR

LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Le 15 février 1985

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

M. Normand Campeau

Président, comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des présentes négociations, les parties ont discuté de divers moyens pour s'attaquer le plus efficacement possible aux questions ayant trait à la sécurité d'emploi et au caractère concurrentiel de la compagnie. Reconnaisant que ces questions soulèvent nécessairement des intérêts réciproques, les parties ont alors discuté des avantages à s'engager dans un programme conjoint patronal-syndical pour s'attaquer à ces questions. Les parties ont reconnu dans ces discussions que des activités conjointes peuvent être grandement avantageuses pour les employés, le syndicat et la compagnie.

Le succès d'activités conjointes exige que les parties qui participent à de telles activités soient absolument convaincues de la valeur de ces activités et s'engagent à faire fonctionner le processus. Conséquemment, les parties à la convention collective reconnaissent que la participation à des activités conjointes ne pourrait être obligatoire. Il est donc de la responsabilité des parties, de déterminer respectivement si elles désirent participer à des activités conjointes et, dans l'affirmative, de déterminer leurs objectifs.

Lors de leurs discussions sur ces activités conjointes, les parties ont étudié la formation d'un comité intitulé - Comité conjoint de la sécurité d'emploi (Joint Opportunity for Better Security - J.O.B.S.). Le but principal de ce comité sera de chercher des moyens permettant aux parties de s'attaquer conjointement aux facteurs qui ont des répercussions sur la sécurité d'emploi des employés et sur le caractère concurrentiel des opérations.

Afin de guider les parties on leur recommande de suivre les directives générales suivantes:

- (1.) On fournira aux parties, régulièrement et en temps opportun, des données pertinentes ayant trait aux affaires.
- (2.) On fournira aux parties une formation et des expériences didactiques afin de leur permettre de participer activement et efficacement aux discussions des problèmes.

(3.) Des activités conjointes patronales-syndicales seront choisies et identifiées conjointement par les parties.

(4.) Les francs échanges qui sont essentiels aux activités conjointes patronales-syndicales, ne devront pas porter préjudice à l'une ou l'autre des parties dans leurs relations de négociation collective.

(5.) La diffusion d'information aux employés ou à la presse, ou aux deux, sur les activités conjointes sera faite par entente mutuelle.

(6.) Les parties respectent l'intégrité et les responsabilités de chacune des organisations impliquées. Chaque partie a le libre exercice de ses droits et de ses responsabilités. Chaque partie se doit de reconnaître que le succès des activités conjointes dépend de la pleine utilisation des ressources de leurs organisations respectives pour atteindre les buts communs, et ce, sans tenir compte des autres litiges qui pourraient les opposer.

(7.) Les questions de négociation collective doivent être réservées aux négociateurs. Toute question qu'on considérera comme pouvant avoir un impact sur une convention en vigueur ou comme pouvant nécessiter une convention devra être soumise aux négociateurs désignés des deux parties.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay,

Directeur, Centre de Camions, G.M.C.

Document no 13

PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYES

Le 15 février 1985

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Les deux parties reconnaissent le besoin d'offrir un mécanisme de soutien aux employés recherchant de l'aide pour maîtriser des problèmes personnels affectant leur performance au travail. Le programme de lutte contre l'abus de substances toxiques s'est avéré efficace pour prêter assistance et assurer le traitement d'employés souffrant de problèmes d'abus d'alcool ou de drogues. L'expérience confirme cependant que des employés faisant face entre autres à des problèmes d'ordre émotionnel, médical, familial ou à des difficultés financières, pourraient bénéficier de services professionnels d'assistance ou d'orientation.

Au cours des négociations de 1985, les parties ont convenu de mettre sur pied un programme conjoint afin d'apporter de l'aide aux employés. Ce programme a pour but d'aider les employés à résoudre leurs problèmes personnels. Il est reconnu que les parties locales sont les plus aptes à concevoir un programme qui rencontrera leurs besoins spécifiques. Par conséquent, dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, à chaque établissement régi par la convention peut être formée une équipe conjointe d'aide aux employés laquelle serait composée d'un ou deux conseillers nommés par la direction et d'un ou deux conseillers nommés par le directeur canadien des T.U.A., conformément au tableau contenu dans le présent document. Ces conseillers aideront les employés qui ont des problèmes personnels. Les employés qui ont besoin d'aide peuvent être référés, sur une base volontaire, au conseiller du syndicat. Les employés peuvent être référés par des surveillants, des représentants du syndicat, ou l'employé peut entrer en contact directement avec un conseiller du syndicat.

Afin de pouvoir fournir cette aide, le conseiller désigné du syndicat sera autorisé à quitter son travail régulier au cours des heures régulières jusqu'à quatre (4) heures par semaine. Les conseillers désignés de la direction pourront offrir des services d'aide, selon les besoins, en fonction du temps alloué au conseiller syndical.

Afin d'assurer une certaine uniformité, tous les programmes locaux devront être développés selon les paramètres suivants:

1. Un programme de formation sera élaboré à l'intention des surveillants et des délégués syndicaux afin de les aider à identifier et à référer les employés aux conseillers.

2. Les membres du comité local devraient faire l'inventaire des services de la communauté afin de déterminer la disponibilité d'installations pour les traitements requis, les délais pour l'obtention et les coûts des traitements disponibles. Lorsque les installations ne sont pas disponibles ou lorsque les délais sont trop longs pour obtenir des rendez-vous, le comité TUA-GM d'aide aux employés devrait travailler à l'intérieur de la communauté afin d'améliorer le niveau des services et réduire les délais d'attente.

3. Des registres précis devraient être maintenus afin de pouvoir évaluer périodiquement l'efficacité du programme et faire les ajustements mutuellement acceptables aux rouages du programme. Afin de respecter la vie privée des employés, il est entendu que ces registres sont maintenus de façon confidentielle.

4. La participation de l'employé à ce programme est volontaire.

5. Dans certaines circonstances, il peut être nécessaire d'obtenir les services occasionnels d'un professionnel spécialisé. Le comité d'aide devrait étudier les besoins de la main-d'oeuvre à cet égard et faire des recommandations à la direction quant à ces services spéciaux.

6. Les équipes conjointes et locales d'aide aux employés devraient participer à l'élaboration de directives administratives pour les conseillers, et ce, sous la coordination du personnel du syndicat international et de celui de la haute direction. Afin que les conseillers puissent fournir une aide toujours plus efficace aux employés, ces directives devraient être révisées et évaluées périodiquement. Il est reconnu que les employés ayant des problèmes personnels sont souvent absents de leur travail. L'aide aux employés a essentiellement pour effet secondaire d'essayer de garder l'employé au travail ou de ramener au travail les employés qui sont souvent absents.

Si les parties locales ont besoin d'assistance dans la mise sur pied de ce programme, ou s'il y a des problèmes quant à son exécution, ces situations devraient être référées au personnel du syndicat international et à celui du service des relations de travail de la GM Canada.

Sincèrement vôtre

R. D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.

Document no 14

LISTE DES EMPLOYÉS

Le 15 février 1985

Centre de Camions G.M.C.

Montréal, Québec

M. Normand Campeau

Président, Comité syndical

Cher monsieur Campeau,

Au cours des négociations, la compagnie a convenu de fournir au
président du comité syndical une liste de tous les employés de
l'unité de négociation indiquant le nom de l'employé, son
adresse et sa date d'ancienneté à chaque fois qu'il y a un
changement de ces derniers.

Sincèrement vôtre,

R. D. Guay, Directeur

Centre de Camions G.M.C.



2530-4

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

CERTIFICAT DE DEPOT

LA PRESENTE ATTESTE QUE LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
A RECU POUR DEPOT LE DOCUMENT CI-DESSOUS

OBJET: ENTENTE

CERTIFICAT NO: 87-05937


DEPOSANT: ASSOCIATION
ACCREDITATION: M-26681-001

```

*****
*      SIGNATURE  DEPOT      **      DU      AU      ** NB      *
* DATE:  87/06/29   87/07/14 ** DUREE:      ** SAL:      *
*                                     **                                     **
*****
*      EMPLOYEUR      **      ASSOCIATION      *
* CENTRE DU CAMION SIGNAL FORD (1982) ** SYNDIC/ NATIONAL DES TRAVAILLEURS *
* INC      ** (EUSES) DE L'AUTOMOB. DE L'AEROSPAT *
* 6200 BOUL METROPOLITAIN EST      ** ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE CANADA *
* MONTREAL QUE      ** (TCA-CANADA) TOUR TEXACO *
*                                     ** 7275 EST RUE SHERBROOKE SUITE 305 *
*                                     ** MONTREAL QUE *
*                                     ** H1N 1E9 *
*****
*                                     ** MUNICIPALITE: 65260 *
*                                     ** *
*                                     ** ACTIVITE: 6589 *
*                                     ** *
*                                     ** AFFILIATION: F.T.Q. *
*****

```

REMARQUE
MODIFICATION ARTICE X111


 SIGNATURE _____ DATE 18-09-87

POUR RENSEIGNEMENTS

425, ST-AMABLE,
QUEBEC G1R 4Z1
418 643-3206

255 EST, RUE CREMAZIE
MONTREAL H2M 1L5
514 873-2723

ROBERT WHITE
président national

CLAUDE DUCHARME
directeur québécois

ROBERT NICKERSON
secrétaire-trésorier national

7811 L.-H. LAFONTAINE, SUITE 203, VILLE D'ANJOU, P.Q. H1K 4E4 TÉLÉPHONE: 514-353-9223

87.07.13

COURRIER CHAMPION # 361215

Ministère du Travail

255, Crémazie est
Montréal (Québec) H2M 1L5

**SUJET: Dépôt "Mémoire d'entente" entre Centre de Camion Signal Ford
(1982) Inc.**

et

**Syndicat National des Travailleurs et Travailleuses de
l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole
du Canada (TCA - Canada)**

Dossier no: M-26681 et (M-14784 terminé)

A qui de droit,

Vous trouverez ci-joint, cinq (5) exemplaires du "Mémoire d'entente"
intervenu entre les parties mentionnées en rubrique.

Ce mémoire modifie l'article XIII (fêtes statutaires), en ce qui
concerne la date d'observation de la Fête du Canada, pour l'année
en cours.

Espérant le tout conforme, je vous prie de recevoir, mes salutations
distinguées.

Pierre Lepage

Pierre Lepage
Représentant National TCA

PL/LS

P.j.

cc: MM. Michel Viglas, Centre de Camion Signal Ford (1982) Inc.
Denis Boucher, Délégué syndical

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE: CENTRE DE CAMION SIGNAL FORD (1982) INC.
6200 est, boul. Métropolitain
Montréal (Québec) H1S 1B3

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES
DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE
AGRICOLE DU CANADA (TCA - CANADA)

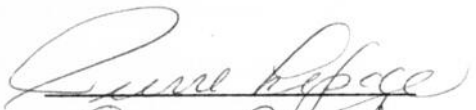
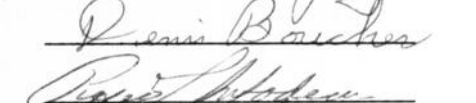
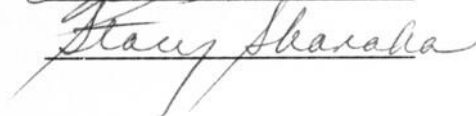
Les parties aux présentes conviennent de modifier l'article XIII sur les fêtes statutaires chômées de la présente convention collective de la façon suivante:

- Pour l'année 1987, la fête du Canada sera observée et chômée **vendredi le 3 juillet 1987** et cette journée sera payée au taux de salaire régulier, selon le total d'heures normalement travaillées pour cette journée.


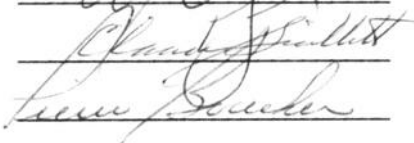
- Dans le cas des employés travaillant sur l'équipe "B", la fête du Canada sera observée et chômée, **jeudi le 2 juillet 1987** et la dite journée sera rémunérée selon les conditions mentionnées ci-haut.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé cette convention par l'entremise de ses représentants dûment autorisés en date du 29 juin 1987.

Pour le Syndicat


Denis Bouches

Roger Maden

Gary Sharaha

Pour la Compagnie


Paul Gauthier

Louis Poirier