



DÉPÔT 7894-9

Dépôt N°: 85 09 090

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

07894-9

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-2583-13
Date	Signature 85-06-24	Réception 85-09-11	Durée	Du 85-06-24	Au 87-10-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 8

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Agents de Sécurité d'Usine d'Amérique Section Locale no. 1980 1259 rue Berri, ste 200 Montréal, QC. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant General Motors du Canada Limitée 1000 boul. Industriel St-Eustache, QC. J7R 5A5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région: 06-09 Activité: 3230 (5) Affiliation: 10

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


Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: **GENERAL MOTORS OF CANADA LTD** et le nom de l'association est: **SYNDICAT INTERNATIONAL DES GARDIENS D'USINE D'AMERIQUE, SECTION LOCALE 1980 (S.I.G.U.A.) INTERNATIONAL UNION UNITED PLANT GUARD WORKERS OF AMERICA LOCAL 1980 U.P.G.W.A.**


Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	85-09-16

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

RECHERCHE



 Chairman



 Personne Administrateur

 Date 3/21/85

3141 01 01

CONVENTION
ENTRE
LA DIVISION DIESEL
DE
GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE
ST-EUSTACHE
QUEBEC

AGREEMENT
BETWEEN
DIESEL DIVISION
OF
GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED
ST. EUSTACHE PLANT
QUEBEC

AND THE
INTERNATIONAL UNION
UNITED PLANT GUARD
WORKERS OF AMERICA
(UPGWA)

ET
LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES
AGENTS DE SECURITE D'USINE
D'AMERIQUE
(SIASUA)
AMALGAMEE
SECTION LOCALE NO 1980

AND ITS
AMALGAMATED
LOCAL 1980



(entrant en vigueur le

24 Juin 1985)

(entered into this

24th of June 1985)

GM
Chairman
A
Personne Administrator
Date 3/21/85

I N D E X

PAGE I

Numéro du
Paragraphe Page

Affichage
Avantages sociaux
Arbitre, procédure d'appel à un

But de la convention


Comité, nombre de membres du
Compétence de l'arbitre

Date d'entrée en vigueur de la convention
Délégués, admissibilité à agir à titre de
Délégués, allocation de temps aux
Délégués, droit de travailler lors des réductions
d'effectifs des
Délégués substitués
Discrimination
Dispositions générales
Distribution de documentation
Droits de la compagnie
Durée du service
Durée du service, liste de


Employés à l'essai
Employé, définition du terme
Entrevues pour fins disciplinaires

Grèves et arrêts de travail

Heures supplémentaires, répartition des



Chairman



Personnel Administrator

3/21/85

Date

Invalidité partielle de la convention

Jours ouvrables

Limites de temps dans les cas disciplinaires

Listes de durée de service

Lock-out

Mesure disciplinaire, avis au délégué d'une

Mesure disciplinaire, avis à un employé d'une

Mesure disciplinaire, limite de temps depuis les
dernières infractions

Mise à pied des employés à l'essai

Mode de règlement des griefs

Mode de règlement des griefs, premier stade
deuxième stade
troisième stade
arbitrage

Mutations d'employés venant d'autres services

Période d'essai

Permis d'absence pour fins syndicales

Préférence d'équipe

Prestations et avantages

Rappel des employés mis à pied

Rapports d'examens physiques

Reconnaissance du syndicat par la compagnie

Réductions d'effectifs

Relève

Répartition des heures supplémentaires

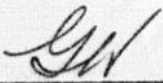
Représentation

Retenue des cotisations syndicales


Rétroactivité, limite des réclamations

Réunions avec le comité de la direction

Réunions, présence des représentants syndicaux aux



Chairman



Personnel Administrator


Date

3/21/85

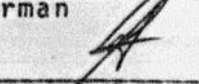
Salaires, politiques sur les
Sécurité syndicale
Superviseurs au travail
Suspension et congédiement

Tableaux d'affichage du syndicat
Tâches précédant et suivant les heures de travail
Temps accordé pour fins de représentation
Terminaison

Uniformes
Validité distincte



Chairman



Personnel Administrator

Date

3/21/85

Invalidity of Agreement, Partial

Leaves of absence, Union

Length of service

Lists, Length of service

Lockouts

Meetings, Attendance of Union Officials

Meetings with Management Committee

Overtime equalization

Policies, Salary

Posting

Powers of Arbitrator

Preliminary and postliminary time

Probationary period

Purpose

Recalling laid-off employees

Recognition

Reduction of force

Relief

Report of physical examination

Representation


Rights of Company

Separability


Shift preference

Strikes and stoppages

Supervisors working



Chairman



Personnel Administrator



Date

2/21/85

Temporary employees
Temporary employees, Layoff of
Time allowed for representation
Time limits in disciplinary cases
Transfers from other departments
Termination

Umpire (Arbitrator), Appeal procedure
Uniforms
Union bulletin boards
Union security
Working day

Chairman

Personnel Administrator

Date


3/21/85

L E T T R E S


- # 1. Non-discrimination dans l'embauche
- # 2. Surveillance par télévision en circuit fermé
- # 3. Formation des agents de sécurité d'usine
- # 4. Embauche temporaire d'agents de sécurité industrielle
- # 5. Préférence d'embauche
- # 6. Inclusion de la perte de paie pour jours de congé dans les mesures disciplinaires
- # 7. Lettre "RETA"
- # 8. Conditions de travail
- # 9. Amélioration des opérations

L E T T E R S

- # 1. Non-discrimination in employment
- # 2. Closed circuit television surveillance
- # 3. Industrial plant security training
- # 4. Employment of temporary Plant Security Officers
- # 5. Preferential hiring
- # 6. Discipline, re: Holiday pay
- # 7. RETA letter
- # 8. Working conditions
- # 9. Improvement of operations



Chairman




Personnel Administrator




Date

(1) Cette convention est intervenue ce vingt et unième jour de mars 1985 entre la Division Diesel de General Motors du Canada Limitée, usine de St-Eustache, Québec, ci-après appelée la "compagnie", et le Syndicat international des agents de sécurité d'usine d'Amérique et sa section locale amalgamée 1980, ci-après collectivement appelée le "syndicat", lequel est le représentant exclusif des employés de sécurité de l'usine, tel qu'en fait foi le certificat émis au nom du syndicat par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec, en date du 3 juin 1982.

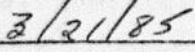
(1) This agreement entered into this twenty first day of March 1985 between Diesel Division of General Motors of Canada Limited, St. Eustache plant, St. Eustache, Quebec, hereinafter referred to as the Company, and the International Union, United Plant Guard Workers of America (UPGWA) and its amalgamated Local 1980, hereinafter referred to as the Union, as the exclusive representative of the plant security employees as shown in the certificate issued to the Union by the Quebec Ministère du travail et de la main-d'oeuvre dated June 3rd, 1982.



Chairman



Personnel Administrator



Date

LE BUT DE LA CONVENTION

- (2) Le but de la présente convention collective est d'établir et de maintenir entre le syndicat et la compagnie des relations harmonieuses en matière de négociation collective et de pourvoir au règlement pacifique de toute plainte pouvant survenir entre les parties relativement à l'application des dispositions de la présente convention.

PURPOSE

- (2) The purpose of this Agreement is to establish and maintain harmonious collective bargaining relations between the Company and the Union, and to provide for peaceful adjustment of any differences which may arise between them respecting the application of the Paragraphs of this Agreement.

GM

Chairman

A

Personnel Administrator

3/21/85


Date

LA RECONNAISSANCE DU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE


- (3) La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés pour les fins de la négociation collective des taux de paie et des salaires, des heures de travail et des autres conditions d'emploi au sein de l'unité de négociations décrite ci-dessus et pour laquelle le syndicat est présentement accrédité auprès du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.

RECOGNITION

- (3) The Company recognizes the Union as the exclusive representative of employees, for the purpose of collective bargaining in respect to rates of pay, wage, hours of employment and other conditions of employment in the bargaining unit hereinbefore set forth for which the Union is currently certified by the Quebec Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.



Chairman



Personnel Administrator


Date

3/21/85

(4) Pour les fins de cette convention, le mot "employé" signifiera uniquement les personnes pour lesquelles le syndicat a obtenu et détient toujours l'accréditation, dont le certificat émis par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec fait foi, comme représentant exclusif pour fins de négociation collective pour l'unité de négociations décrite ci-dessus.

(4) For the purpose of this Agreement the term "employee" shall include and be limited to, only those individuals for whom the Union has been, and continues to be certified as shown in the certification of the Quebec Ministère du travail et de la main-d'oeuvre as the exclusive representative for collective bargaining purposes in the bargaining unit hereinbefore set forth.



Chairman


Personnel Administrator


3/21/85
Date

(4) a) Dans cette convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel, selon le contexte et les références aux parties ainsi qu'aux employés travaillant comme agents de sécurité à l'usine.

(4) (a) Wherever in this Agreement a masculine pronoun or the singular or plural form of "man" is used, it is understood that such references are meant to have equal application to all plant security officers covered by this Agreement, male or female.



Chairman



Personnel Administrator




Date

LE COMITE DE NEGOCIATIONS

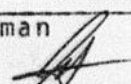
- (5) Pour les fins du règlement de plaintes conformément à la procédure prévue à cette fin, le syndicat sera représenté par deux (2) délégués. Ces délégués réguliers au comité, dont l'un sera désigné président, constitueront le comité de négociations. Les délégués devant avoir été employés au sein de l'unité de négociations depuis au moins six (6) mois. Lorsque le délégué d'une équipe sera absent de l'usine, le président pourra désigner par écrit un délégué substitut qui agira temporairement à titre de délégué.

COMMITTEE

- (5) For the purpose of adjusting complaints in accordance with the Adjustment of Complaint Procedure, the Union shall be represented by two committeemen. These regular committeemen, one of whom shall be designated as Chairman, shall constitute the bargaining committee. Committeemen must be employed in the bargaining unit for at least six (6) months. The Chairman may designate in writing a temporary committeeman who shall function as committeeman whenever a committeeman is absent from the plant.



Chairman



Personnel Administrator


3/21/85

Date


(6) Aucun employé ne pourra agir à titre de délégué durant un congé autorisé ou une mise à pied.

(6) No employee shall serve as a committeeman while on leave of absence or layoff.

(7) The name of the committeeman, and the name of the employee given to Management in writing signed by the Chairman of the Committee, changes will be reported when requested by the Chairman of the Committee.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(7) Le nom du délégué et du président du comité seront fournis par écrit à la direction sous le seing du président de la section locale; toutes modifications de cette liste soumises par écrit par le président du comité seront reconnues par la compagnie.

(7) The name of the committeeman, and the Chairman of the Committee, will be given to Management in writing signed by the President of the Local, any changes will be honoured when requested in writing by the Chairman of the Committee.



Chairman



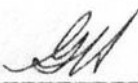
Personnel Administrator

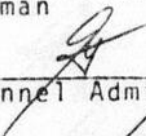


Date

(8) Le nombre total d'heures pouvant être consacré chaque semaine par un délégué au règlement des plaintes ne devra en aucun cas excéder trois (3) heures; le nombre total d'heures pouvant être consacré par le président au règlement des plaintes incluant les fonctions administratives légitimes relatives au règlement de plaintes telle la rédaction des déclarations de plaintes non réglées, ne devra pas excéder cinq (5) heures par semaine. Cependant, lorsque des circonstances particulières l'exigeront, des arrangements pourront être conclus avec l'approbation de l'administrateur du personnel afin que les délégués puissent consacrer plus d'heures au cours d'une semaine donnée. Le délégué jouira du privilège de quitter son travail durant ses heures de travail sans perte de salaire; il est cependant convenu que le temps qui lui est alloué aux présentes devra être consacré au règlement expéditif de plaintes légitimes et qu'il n'en sera fait aucun abus; les délégués continueront à travailler en tout temps à leur tâche normale, sauf lorsqu'ils auront obtenu la permission de quitter leur travail pour s'occuper du règlement de plaintes tel que prévu aux présentes.

(8) The total amount of time which may be used in any week by a committeeman for the purpose of adjusting complaints shall not exceed three hours per week; the total amount of time which may be used in any week by the Chairman for the purpose of adjusting complaints including legitimate administrative functions in conjunction with adjusting complaints such as the writing of statements of unadjusted complaints shall not exceed five (5) hours per week. However, when warranted by special circumstances, arrangements may be made with the approval of the Plant Personnel Administrator for the committeeman involved to be allowed additional time in that week. The privilege of the committeemen to leave their work during working hours without loss of pay is granted, with the understanding that the time will be devoted to the prompt handling of legitimate complaints and will not be abused, and that the committeemen will continue to work at their assigned duties at all times except when permitted to leave their work to handle complaints as provided herein.


Chairman


Personnel Administrator

Date

3/21/85

(9) Le temps consacré par les délégués à des réunions officieuses ou d'urgence avec la direction ne sera pas déduit des heures qui leur sont allouées à chaque semaine pour fins de règlement de plaintes.

(9) Time spent with Management for routine meetings or emergency meetings shall not be deducted from the weekly committeemen allowance.

GN

Chairman

A


Personnel Administrator

3/21/85


Date

(10) Advenant une réduction d'effectifs, les délégués seront libérés et retourneront au travail conformément aux dispositions du paragraphe (68) des présentes.

(10) When there is a reduction in force the committeemen will be released and returned to work in accordance with Paragraph (68) of this Agreement.



Chairman




Personnel Administrator



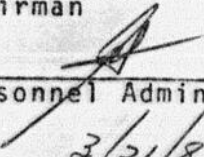
Date

(11) Un délégué pourra être autorisé en tout temps en dehors de son équipe régulière, à entrer ou à demeurer dans l'usine aux fins du règlement de plaintes, ceci sans frais pour la compagnie.

(11) The committeemen may be allowed to enter or remain in the plant for the purpose of handling a complaint at any time other than during his regular shift at no expense to the Company.



Chairman



Personnel Administrator



Date

LE MODE DE REGLEMENT DES PLAINTES


(12) Premier stade

Un employé ou un membre désigné d'un groupe ayant une plainte devrait d'abord la soumettre à son supérieur immédiat, qui s'efforcera de la régler.


ADJUSTMENT OF COMPLAINTS

(12) First Step

Any employee having a complaint, or one designated member of a group having a complaint, should first take it up with his immediate supervising officer who will attempt to adjust it.



Chairman



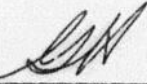
Personnel Administrator

3/21/85


Date

(13) Tout employé peut demander à son supérieur immédiat de faire venir son délégué afin de s'occuper d'une plainte spécifique avec son supérieur immédiat. Le supérieur immédiat fera venir le délégué sans délai indu avant de poursuivre la discussion de la plainte.

(13) Any employee may request his immediate supervising officer to call his committeeman to handle a specified complaint with his immediate supervising officer. The immediate supervising officer will send for the committeeman without undue delay and without further discussion of the complaint.



Chairman




Personnel Administrator



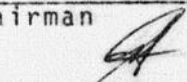
Date

(14) Seules les plaintes concernant l'application d'une disposition de la présente convention, à l'exclusion de toute plainte mettant en question l'application des politiques de la compagnie telles que définies aux paragraphes (43) à (47) des présentes, pourront être référées au délégué syndical, sous réserve des dispositions desdits paragraphes.

(14) Only complaints regarding the application of a term of this Agreement, exclusive of any complaint involving the application of Company policies as defined in Paragraphs (43) through (47) except as otherwise provided in Paragraphs (43) through (47) may be referred to the Union Committeeman.



Chairman



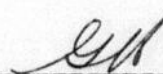
Personnel Administrator




Date

(15) Un délégué auquel un employé a remis une plainte écrite signée pourra en discuter avec le supérieur immédiat de l'employé, lequel s'efforcera de la régler. Le délégué fournira une copie de la plainte au supérieur immédiat, qui devra y répondre par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa réception.

(15) A committeeman having a written complaint signed by an employee may take it up with the employee's immediate supervising officer, who will attempt to adjust it. The committeeman will furnish a copy of the complaint to the supervising officer, who will give a written answer within five (5) working days after its receipt.


Chairman


Personnel Administrator

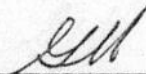

Date

(16) Deuxième stade


- a) Si le cas n'est pas réglé au premier stade, l'on pourra en discuter lors de la prochaine réunion du comité de direction.

(16) Second Step

- (a) If the case is not adjusted at the first Step, it may be taken up at the next meeting with the Management Committee.



Chairman



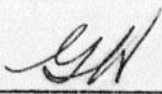
Personnel Administrator




Date

(16) b) Une réunion entre les représentants de la direction et ceux du comité pourra être tenue sur demande de l'une ou l'autre des parties au plus une fois par mois, à une heure fixée par entente du comité et de la direction. Des réunions d'urgence pourront être convoquées par entente.

(16) (b) A meeting between representatives of Management and the Committee will be held upon request of either party, but not more frequently than once a month, at a time to be mutually agreed upon between the Committee and the Management. Emergency meetings will be arranged by mutual agreement.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(17) Une décision finale quant aux plaintes écrites sera donnée au syndicat par un représentant du comité de direction au plus tard dix (10) jours ouvrables après la date de la réunion du comité, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par écrit.

(17) A final decision on written complaints will be given to the Union by a representative of the Management Committee within a maximum of ten (10) working days from the date of the Committee meeting unless a different time limit is established in writing.



Chairman



Personnel Administrator




Date


(18) Toute plainte dont il n'est pas fait appel au prochain stade dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision au stade inférieur sera considérée comme réglée sur la base de cette dernière décision et ne sera plus sujette à appel.

(18) Any complaint not appealed from a decision at one step of the procedure in the plant to the next step within five (5) working days of such written decision, shall be considered settled on the basis of the last decision and not subject to further appeal.

(12) Officers of the International Union, or their representatives, may wish to represent the Union at Committee meetings, or the President of the Union may wish to represent the Union at such meetings. The following procedure will be followed in effecting such representation: The International Union and the Personnel Committee of the plant, upon the written request of the Chairman of the Committee or an officer of the Union, will schedule a meeting of the Committee at least twenty-four (24) hours before the meeting. The plant Personnel Administrator or his designee will be requested to meet with them and the International Union representative may attend if the above conditions are met.



Chairman



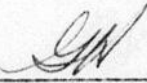
Personnel Administrator



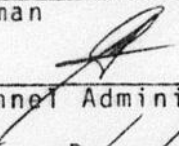
Date

(19) Les officiers du syndicat international, ou leurs représentants dûment autorisés à représenter le syndicat aux assemblées du comité, ou le président de la section locale, ou son représentant désigné, auront droit d'assister aux assemblées entre le comité syndical et le comité de direction de l'usine sur demande écrite du président du comité ou d'un officier du syndicat international présentée à la direction de l'usine au moins vingt-quatre (24) heures avant la tenue de l'assemblée. L'administrateur du personnel de l'usine ou son représentant désigné ne seront pas requis de rencontrer plus de deux (2) représentants tels que mentionnés ci-dessus et ces derniers devront montrer des pièces d'identification acceptables. Toutefois, outre les personnes mentionnées ci-dessus, les représentants légaux du syndicat pourront assister aux assemblées pourvu qu'ils satisfassent aux mêmes exigences que susdites.

(19) Officers of the International Union, or their representatives, duly authorized to represent the Union at Committee meetings, or the President of the Local Union, or his designated representative will be permitted to attend meetings between the Committee and the Management Committee of the plant, upon the written request of the Chairman of the Committee or an officer of the International Union given to the plant Management at least twenty-four (24) hours before each meeting. The Plant Personnel Administrator or his designated representative shall not be requested to meet with more than two such representatives, who must be prepared to show proper credentials. However, in addition, the Union's Legal Representative may attend if the same requirements as those for other representatives are met.



Chairman



Personnel Administrator




Date

(20) Troisième stade

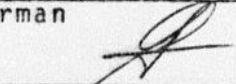
Advenant le cas où une plainte ne serait pas réglée au deuxième stade et que le comité croit avoir des motifs justifiant un nouvel appel, le président du comité déposera un avis d'appel auprès de l'administrateur du personnel de l'usine ou de son représentant désigné dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception de la réponse écrite de la direction, à défaut de quoi le cas sera automatiquement et définitivement classé.

(20) Third Step

If a complaint is not adjusted at the second Step and the Committee believes it has grounds for further appeal, the Chairman of the Committee will file a Notice of Appeal with the Plant Personnel Administrator or his designated representative within ten (10) working days after receipt of Management's written answer, or the case shall be finally and automatically closed.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(21) Au moins dix (10) jours avant la date de la réunion en appel ci-après décrite, les parties procéderont à échanger des "déclarations de plaintes non réglées". La déclaration du syndicat, sous la signature du président du comité, fera état des faits pertinents et des circonstances entourant l'affaire. De même, la déclaration de la direction, sous la signature de l'administrateur du personnel de l'usine ou de son représentant désigné, fera état des faits pertinents et des motifs à l'appui de sa position.

(21) At least ten (10) days prior to the date of appeal meeting referred to below, "Statements of Unadjusted Complaints" will be exchanged. The Union's Statement, signed by the Chairman of the Committee, will set forth the pertinent facts and circumstances surrounding the complaint. Management's Statement, signed by the Plant Personnel Administrator or his designated representative, will likewise set forth the pertinent facts and Management's reason in support of its position.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(22) Sur réception de l'avis d'appel, le cas sera soumis à un comité d'appel composé de deux (2) représentants du syndicat, dont l'un ne devra pas avoir participé antérieurement à l'affaire, et de deux représentants de la direction, dont l'un aussi ne devra pas avoir auparavant participé à l'affaire. Ce comité se réunira pour siéger en appel dans les vingt et un (21) jours ouvrables suivant réception de l'avis d'appel, à moins que ce délai ne soit prolongé par accord écrit des parties.

(22) Upon receipt of notice that a complaint is being further appealed, it shall then be considered by an Appeal Committee comprised of two representatives of the Union, one of whom shall not have previously participated in the case, and two representatives of Management, one of whom likewise shall not have previously participated in the case. Such appeal meeting will be held within twenty-one (21) working days of receipt of the Notice of Appeal unless this time limit is extended by mutual agreement in writing.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(23) Au cas où un règlement de plainte n'interviendrait pas lors de la réunion du comité d'appel, la direction fournira une copie de sa décision, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, à moins que ce délai ne soit prolongé par accord écrit des parties.

(23) If an adjustment of the case is not reached at this meeting, the Management will furnish a copy of its decision in writing within five (5) working days after the meeting, unless this period is extended by mutual agreement in writing.



Chairman



Personnel Administrator



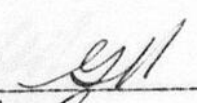
Date

(24) L'arbitrage

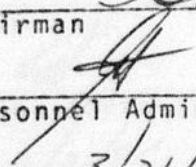
Advenant le cas où une plainte ne soit pas réglée de façon satisfaisante en vertu des dispositions précédentes de la présente section, elle pourra être référée à l'arbitrage par le président de la section locale de la manière prévue aux dispositions suivantes, à condition toutefois que seules des matières relatives à l'application des dispositions de la présente convention puissent faire l'objet d'un arbitrage, à l'exclusion de toutes matières touchant aux politiques de la direction visées par les paragraphes (43) à (47) relatifs aux avantages et prestations. La décision de l'arbitre sera finale et liera toutes les parties et tous les employés.

(24) Arbitration

Should any complaint fail to be satisfactorily settled under the foregoing provisions of this section, such complaint may be referred by the President of the Local Union to arbitration in the manner and subject to the conditions and provisions hereinafter set out, provided, however, that in any event the only matters that may be so referred shall be those involving the application of the terms of this Agreement, and shall not include any matters of Company policy falling within the scope of the Benefits Section, Paragraphs (43) through (47). The decision of the Arbitrator shall be final and binding upon the parties and upon all employees.



Chairman




Personnel Administrator

8/21/85

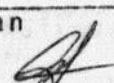
Date

(25) Dans les cas où, en vertu des dispositions de la présente convention, une plainte peut être référée à l'arbitrage et que le président de la section locale désire l'y référer, il donnera à la direction, par écrit, un "avis d'appel à l'arbitre" sur les formulaires fournis par la compagnie, dans les vingt et un (21) jours ouvrables suivant la décision écrite de la direction au troisième stade. Une copie dudit avis sera envoyée par le président de la section locale au syndicat international.

(25) Where under the provisions hereof a complaint may be referred to arbitration and the Local Union President desires to so refer it, he shall give written "Notice of Appeal to Arbitrator", on forms supplied by the Company, to Management within twenty-one (21) working days after the written decision of Management at Step three has been given. A copy of said Notice shall be forwarded by the Local Union President to the International Union.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(26) Les parties conviennent que toute plainte référée à l'arbitrage sera soumise à un seul arbitre. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant réception par la compagnie de l'avis d'appel à l'arbitre, la compagnie et le syndicat choisiront un arbitre. Le délai indiqué au présent paragraphe peut être prolongé par entente.

(26) The parties agree that any complaint referred to arbitration shall be ruled on by a single Arbitrator. Within ninety (90) calendar days of receipt by the Company of notice of intention to appeal a case to arbitration, the Company and the Union shall select an Arbitrator. The time limit specified in this Paragraph (26) may be extended by mutual agreement.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(26) a) Si les parties sont incapables de choisir un arbitre dans les trente (30) jours suivant une première rencontre tenue dans ce but, l'affaire pourra être soumise au Ministre du travail et de la main-d'oeuvre du Québec afin que ce dernier nomme un arbitre.

(26) (a) If the parties are unable to select an Arbitrator within thirty (30) days of any first meeting held for such purpose, the matter may be referred to the Minister of Labour of Quebec, for the appointment of an Arbitrator.



Chairman



Personnel Administrator

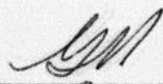


Date


3/21/85

(27) L'arbitre devra rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la date où le cas lui aura été soumis.

(27) The Arbitrator's decision in a case shall be rendered within thirty (30) days from the date on which the case was submitted to him.



Chairman



Personnel Administrator




Date


3/21/85

(28) Tous les cas portés en appel devant l'arbitre devront l'être sous forme de mémoires écrits soumis par chaque partie à la date d'audition ou antérieurement à celle-ci. Chaque mémoire présentera les faits, la position de la partie et les arguments à son appui. L'arbitre pourra mener l'enquête qu'il jugera appropriée, procéder à une audition et interroger les témoins de chaque partie; chaque partie aura le droit de contre-interroger les témoins et de pourvoir à l'enregistrement ou à la tenue de procès-verbaux de ces procédures et auditions.

(28) All cases appealed to an Arbitrator shall be presented in form or written briefs submitted by each party prior to or at the hearing of the case. Each brief will set forth the facts, the position of the party and the arguments in support thereof. The Arbitrator selected may make such investigation as he may deem proper, hold a hearing and examine the witnesses of each party and each party shall have the right to cross-examine all such witnesses and to make a record of all such proceedings.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(29) L'arbitre ne peut changer, modifier ou amender quelque partie de la présente convention ni y ajouter, ni en retrancher quoi que ce soit. Il pourra cependant, en cas de suspension ou de congédiement d'un employé, modifier ou renverser cette mesure disciplinaire s'il apparaît juste et équitable de le faire.

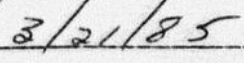
(29) An Arbitrator shall not alter, add to, subtract from, modify or amend any part of this Agreement. He shall, however, with respect to a complaint involving the suspension or discharge of an employee, be entitled to modify or set aside such penalty, if, in the opinion of the Arbitrator, it is just and equitable so to do.



 Chairman




 Personnel Administrator




 Date

(29) a) L'arbitre peut, conformément à une entente écrite et signée par les parties avant l'audition, recevoir instructions de rendre une décision écrite dans tout cas pouvant lui être soumis. Une telle décision écrite n'aura pas force de précédent et devra se limiter à la décision de l'arbitre et, le cas échéant, à la mesure corrective imposée dans le cas concerné. L'arbitre devra rendre sa décision dans les dix (10) jours suivant la date où l'audition aura pris fin.

(29) (a) The Arbitrator may, pursuant to written agreement between the parties executed prior to the hearing, be directed to issue a Memorandum Decision in any case that may be presented to him, which Memorandum Decision shall be without precedent value and be limited to the Arbitrator's decision and the remedy, if any, in that specific case. The Arbitrator will issue the decision within ten (10) days following the date the Arbitration hearing is concluded.



Chairman



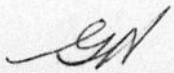
Personnel Administrator




Date

(30) L'arbitre n'a aucune compétence sur les questions concernant la section des prestations et avantages, soit les paragraphes (43) à (47), (87) et (88) de la présente convention. Tout autre conflit entre les parties quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de cette convention, incluant toute question relative à l'arbitrabilité d'une plainte, seront arbitrables. Aucun autre différend ne sera arbitrable. Toute affaire soumise à l'arbitre et sur laquelle ce dernier n'a pas juridiction devra être renvoyée aux parties sans décision.

(30) The Arbitrator shall have no power to rule on the benefits section of this Agreement, Paragraph (43) through (47) and Paragraphs (87) and (88). All other differences between the parties, arising from the interpretation, application, administration or alleged violation of this Agreement, including any questions as to whether a matter is arbitrable, shall be arbitrable. No other differences shall be arbitrable. Any case appealed to an Arbitrator on which he has no power to rule shall be referred back to the parties without decision.



Chairman



Personnel Administrator



Date

(31) L'arbitre ne pourra accorder aucun frais d'arbitrage à une partie contre l'autre.

(31) No costs of any arbitration shall be awarded to or against either party.

SN

Chairman

A

Personnel Administrator

3/21/85

Date

(32) Le syndicat et la direction défraieront chacun la moitié des honoraires et déboursés de l'arbitre.

(32) The Union and Management shall each be responsible for one-half of the expenses of and the fee payable to the Arbitrator.

(33) The Union shall be responsible for the local Union share to take whatever procedure is required in this Section for the adjustment of any grievance and shall be responsible for the costs of and including the reasonable expenses of an Arbitrator to be named by the Local Union within the time period described in this Section. However, when a complaint is filed with the Arbitrator, the Union shall be responsible for the costs of the Arbitrator's office and the Arbitrator's expenses without limitation in this Section.

GM
Chairman

A
Personnel Administrator

3/21/85
Date

(33) Lorsqu'un employé ou la section locale désire se prévaloir du mode de règlement des plaintes établi par la présente section, chaque stade de ce mode, incluant la demande de nomination d'un arbitre par le Ministre, sera suivi par la section locale dans les délais impartis aux présentes, à défaut de quoi la plainte sera considérée comme ayant été définitivement abandonnée pourvu toutefois qu'une plainte puisse être référée par entente mutuelle sans préjudice à l'une ou l'autre des parties.

(33) Should any employee or the Local Union desire to take advantage of the procedure provided for in this Section for the adjustment of complaints, each step in such procedure, up to and including the reference to appoint an Arbitrator, shall be taken by the Local Union within the time limits prescribed herein or the complaint will be deemed to have been finally abandoned, provided, however, that a complaint may be withdrawn from the procedure by mutual agreement without prejudice to either party.

EM

Chairman

A

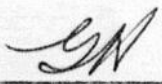
Personnel Administrator

3/21/85


Date

(34) 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 pourra porter sur une période précédant le dépôt initial de la plainte écrite, à l'exception cependant:

(34) Any claims, including claims for back wages, by an employee covered by this Agreement, or by the Union, against the Company shall not be valid for a period prior to the date that complaint was first filed in writing, except that:



Chairman



Personnel Administrator




Date

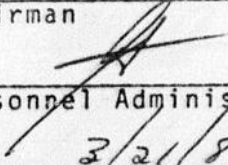
3/21/85

(34) a) des réclamations concernant des violations qui ont cessé d'exister, lesquelles seront valides pour une période maximale de sept (7) jours précédant le dépôt initial de la plainte écrite, à moins que les circonstances n'aient été telles que ni l'employé ni le syndicat, selon le cas, ne pouvaient être conscients de l'existence des motifs de réclamation; auquel cas la période maximale de réclamation sera limitée pour le passé à trente (30) jours précédant la date du dépôt initial de la plainte écrite.

(34) a) In cases based on a violation which is non-continuing such claims shall be valid for a period of not more than seven (7) days prior to the date the complaint was first filed in writing unless the circumstances of the case made it impossible for the employee, or for the Union, as the case may be, to know that he, or the Union, had grounds for such a claim prior to that date, in which case the claim shall be limited retroactively to a period of thirty (30) days prior to the date the claim was first filed in writing.



Chairman



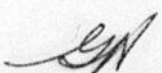
Personnel Administrator

3/21/85

Date

(34) b) des réclamations concernant des violations qui continuent d'exister, lorsque les circonstances sont telles que ni l'employé ni le syndicat, selon le cas, ne pouvaient être conscients de l'existence des motifs de réclamation avant cette date, auquel cas la période maximale de réclamation sera limitée pour le passé à trente (30) jours précédant la date du dépôt initial de la plainte écrite.

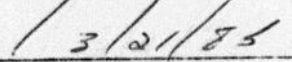
(34) b) In cases based on a violation which is continuing, if the circumstances of the case made it impossible for the employee, or for the Union, as the case may be, to know that he, or the Union, had grounds for such a claim prior to that date, the claim shall be limited retroactively to a period thirty (30) days prior to the date the claim was first filed in writing.



Chairman



Personnel Administrator



Date

(35) Toute limite de temps établie en vertu de cette section pour toute action relative à une plainte particulière soumise par écrit pourra être prolongée par entente écrite entre la direction et le président du comité.

(35) Any time limits fixed by this Section for the taking of any action in connection with a specific written complaint may be extended by written agreement of Management and the Chairman of the Committee.

EW

Chairman

A

Personnel Administrator

3/21/85

Date

(36) Si en vertu des dispositions de cette section, il est définitivement établi qu'un employé a été incorrectement mis à pied, suspendu ou congédié, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte d'ancienneté; la décision relative à sa plainte comprendra également la détermination de la mesure, s'il y a lieu; dans laquelle il devra être remboursé pour perte de salaire.

(36) Where, under the provisions of this Section, it has been finally established that an employee has been improperly laid off, suspended or discharged, he shall be reinstated without loss of seniority, and the consideration of his complaint shall include the determination of the extent, if any, to which he shall be compensated for lost pay.


EM
Chairman

AF
Personnel Administrator

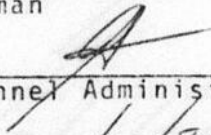
3/21/85
Date

(37) Toute plainte que puisse avoir la compagnie à l'endroit du syndicat doit être formulée par l'administrateur du personnel de l'usine ou son représentant désigné au président du comité. Advenant le cas où l'affaire ne serait pas réglée de façon satisfaisante dans les deux (2) semaines suivant sa formulation, la compagnie pourra en appeler conformément au troisième stade du mode de règlement des griefs par avis écrit adressé au président du syndicat. La plainte sera traitée conformément à la procédure au troisième stade. Si l'affaire n'est pas réglée de façon satisfaisante lors de la réunion ou dans les cinq (5) jours suivants par entente mutuelle, la compagnie pourra en appeler à l'arbitre conformément au paragraphe (25), pourvu toutefois qu'il s'agisse d'un cas relevant de sa compétence.

(37) Any complaint which the Company may have against the Union shall be presented by the Plant Personnel Administrator or his designated representative to the Chairman of the Committee. In the event that the matter is not satisfactorily adjusted within two (2) weeks after such presentation, it may be appealed to the third Step of the Complaint Procedure upon written notice to the President of the Union. Thereafter the matter will be considered at the third Step of the Complaint Procedure. If the matter is not satisfactorily settled at this meeting or within five (5) days thereafter by agreement, the case may be appealed by the Company to the Arbitrator as provided in Paragraph (25), provided it is the type of case of which the Arbitrator is empowered to rule.



Chairman



Personnel Administrator




Date

(38) Les cas de suspension et de congédiement

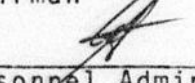
Il importe que les plaintes relatives aux suspensions ou aux congédiements injustes ou discriminatoires soient traitées promptement, conformément au mode de règlement des plaintes. Les plaintes doivent être déposées dans les trois (3) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement et la direction révisera le cas et rendra une décision sur celui-ci dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de la plainte. Si la décision de la direction de l'usine en un cas semblable, n'est pas satisfaisante, la plainte pourra être portée en appel au troisième stade. A défaut d'interjeter appel dans les cinq (5) jours ouvrables, l'affaire sera considérée comme ayant été réglée conformément à cette décision et ne sera plus sujette à appel.

(38) Disciplinary Layoffs and Discharges

It is important that complaints regarding unjust or discriminatory layoffs or discharges be handled promptly according to the Adjustment of Complaint Procedure. Complaints must be filed within three (3) working days of the layoff or discharge and the Management will review and render a decision on the case within five (5) working days of its receipt. If a decision of the plant management in such a case is not satisfactory, the complaint may be appealed to the third Step. If such appeal is not filed within five (5) working days, the matter will be considered automatically settled on the basis of the last decision and not subject to further appeal.



Chairman



Personnel Administrator

3/21/85

Date

- (39) 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, mis à pied ou congédié et, en cas de suspension, la durée de cette dernière. Par la suite, il pourra requérir la présence d'un délégué, pour discuter du cas avec lui en privé, dans un bureau approprié désigné par la direction ou dans un autre lieu choisi d'un commun accord et ce, avant d'être requis de quitter l'usine.


Le délégué doit être promptement appelé. Qu'on le fasse venir ou non, le délégué sera avisé par écrit de l'avis de réprimande écrit, de la suspension, de la mise à pied ou du congédiement dans le jour ouvrable de vingt-quatre (24) heures suivant. Le délégué devra recevoir copie de la déclaration remise à l'employé.

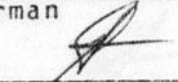
La déclaration écrite fournie à l'employé conformément à la première phrase du présent paragraphe (39) ne limitera pas les droits de la direction, y compris le droit d'utiliser des renseignements supplémentaires ou additionnels non contenus dans la déclaration remise à l'employé.

- (39) Any employee who has been disciplined by a suspension, layoff or a discharge will be furnished a brief written statement advising him of his right to representation and describing the misconduct for which he has been suspended, laid off or discharged, and, in the case of layoff or discharge, the extent of discipline. Thereafter, he may request the presence of a committeeman to discuss the case privately with him in a suitable office designated by the Management or other location by mutual agreement, before he is required to leave the plant.

The committeeman will be called promptly. Whether called or not, the committeeman will be advised in writing within one working day of twenty-four (24) hours of the fact of written reprimand, suspension, layoff or discharge and will be given a copy of the statement given to the employee.

The written statement furnished to the employee pursuant to the first sentence of this Paragraph (39) shall not limit Management's rights, including the right to rely on additional or supplemental information not contained in the statement to the employee.

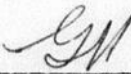

Chairman


Personnel Administrator


3/21/85
Date

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

(40) In imposing discipline on a current charge, Management will not take into account any prior infractions which occurred more than three (3) years previously nor impose discipline on an employee for falsification on his employment application after a period of eighteen (18) months from his date of hire. The employee will be tendered a copy of any warning, reprimand or disciplinary layoff entered on his personnel record within three days of the action taken.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(42) Pour les fins de cette convention, les mots "jours ouvrables", lorsqu'utilisés pour définir une limite de temps pour répondre à une plainte ou pour déposer une plainte conformément au paragraphe (38), signifient une journée normale de travail pour le personnel administratif de l'usine.

(42) For the purpose of this Agreement the term "working day", when used as a time limit for answers in the appeal of complaints or for the filing of a complaint pursuant to Paragraph (38), shall constitute a normal working day of the plant administrative employees.



Chairman



Personnel Administrator



Date


3/21/85

LES PRESTATIONS ET AVANTAGES


- (43) La Division Diésel de General Motors du Canada Limitée a adopté de temps à autre, ou pourra le faire, des politiques visant à accorder certaines prestations et certains avantages à ses employés salariés admissibles, sous réserve des dispositions de ces politiques.

BENEFITS

- (43) Diesel Division of General Motors of Canada Limited from time to time has established and in the future may establish policies which extend certain benefits or privileges to eligible salaried employees subject to the terms and conditions of such policies.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(44) Il est expressément entendu et convenu que ces politiques ne constituent pas des conditions d'emploi et qu'elles pourront être révoquées, terminées, suspendues, modifiées ou amendées à la seule discrétion de la Division Diésel de General Motors du Canada Limitée et que ces politiques ne font pas partie de la présente convention et ne sont pas soumises à ses dispositions.

(44) It is specifically understood and agreed that such policies are not conditions of employment and may be revoked, terminated, suspended, modified or changed at the sole discretion of Diesel Division of General Motors of Canada Limited and that such policies are not a part of or subject to any provision of this Agreement.



Chairman



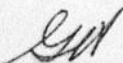
Personnel Administrator




Date

(46) Si un employé croit que ces politiques ne sont pas appliquées correctement dans son cas, la question pourra être discutée avec le représentant désigné de la direction. Si l'affaire n'est pas réglée de façon satisfaisante, elle pourra alors être référée au syndicat international, après quoi elle pourra faire l'objet de discussions entre les représentants du syndicat international et ceux de la Division Diésel General Motors du Canada Limitée.

(46) If an employee feels that such policies are not applied properly to him, the question may be taken up with a designated representative of Management. If the matter is not resolved satisfactorily, the matter may then be referred to the International Union. Thereafter the matter may be discussed by representatives of the International Union and Diesel Division of General Motors of Canada Limited.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(47) Les politiques de la Division Diésel General Motors du Canada Limitée relatives aux taux de salaires, aux allocations du coût de la vie et aux augmentations en général applicables aux employés à salaire de la même classification de taux de salaire s'appliqueront aux employés régis par la présente convention.

(47) The policy of Diesel Division of General Motors of Canada Limited generally applicable to salaried employees in the same salary rate classification, with respect to salary rates, cost-of-living allowance and general increases, will be applied to the employees covered by this Agreement.


Chairman


Personnel Administrator


Date

3/21/85

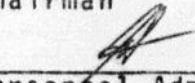
(48) Le syndicat reconnaît que la responsabilité d'un agent de sécurité quant à la garde et à la protection des usines, locaux, matériaux, installations et propriété de la compagnie lui incombe en tout temps et en toutes circonstances. Le syndicat convient que ses membres rempliront fidèlement ces responsabilités tout au cours de l'existence de cette convention. Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant la durée de cette convention. Les mots "grève" et "lock-out" utilisés aux présentes auront le sens que leur attribue le Code du travail du Québec présentement en vigueur.

STRIKES AND STOPPAGES

(48) The Union recognizes that it is the responsibility of the Security Officer to guard and protect the plants, premises, material, facilities and property of the Company at all times and under all circumstances. The Union agrees that its members will faithfully discharge this responsibility during the life of this Agreement. The parties hereto agree that there shall be no strikes or lockouts during the life of this Agreement. The words "strikes" and "lockouts" as used herein are agreed to have the meanings defined for these words in the present Code du travail du Québec.



Chairman



Personnel Administrator



Date


3/21/85

LA SECURITE SYNDICALE ET
LA RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES


- (49) 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 en est concernée le paiement du droit d'adhésion et de la cotisation mensuelle requis uniformément de tous les membres du syndicat comme condition pour y conserver le statut de membre.

UNION SECURITY AND CHECK-OFF OF
UNION MEMBERSHIP DUES

- (49) An employee who is a member of the Union on the effective date of this Agreement shall continue membership in the Union for the duration of this Agreement to the extent of paying an initiation fee and the monthly membership dues uniformly required of all Union members as a condition of retaining membership in the Union.



Chairman




Personnel Administrator

3/21/85


Date

(51) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, n'est pas membre du syndicat ou tout employé embauché par la suite deviendra immédiatement membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de cette convention, ou à la date de son embauchage, si cette date est postérieure à la première, et continuera de l'être dans la mesure où est concerné le paiement du droit d'adhésion et de la cotisation mensuelle requis uniformément de tous les membres du syndicat sans distinction comme condition pour devenir membre du syndicat et pour y conserver le statut de membre.

(51) An employee who is not a member of the Union on the effective date of this Agreement and each employee hired thereafter shall become a member of the Union immediately following the effective date of this Agreement or immediately following employment, whichever is later and shall remain a member of the Union to the extent of paying an initiation fee and the monthly membership dues uniformly required of all Union members as a condition of acquiring or retaining membership in the Union.



Chairman



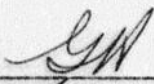
Personnel Administrator




Date

(52) Pendant la durée de cette convention; la compagnie convient de retenir, tel que prévu ci-après, le droit d'adhésion et la cotisation mensuelle requis uniformément de tous les membres du syndicat sur la paie de ses employés qui sont ou deviendront membres du syndicat.

(52) During the life of this Agreement the Company agrees to deduct, as hereinafter provided, an initiation fee and monthly membership dues uniformly levied against all Union members from the pay of its employees who are or become Union members.



Chairman




Personnel Administrator

3/21/85

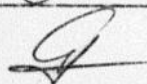
Date

(53) Les cotisations syndicales retenues au cours de tout mois constitueront les cotisations de ce même mois, à l'exception cependant des retenues effectuées conformément aux dispositions des paragraphes (55), (58) et (60) ci-dessous.

(53) Union membership dues deducted in any month shall be the dues for the month in which the deduction is made, with the exception of deductions made in accordance with Paragraph (55), (58) and (60) below.



Chairman



Personnel Administrator




Date

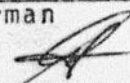
3/21/85

(54) Aux fins de la présente section, la cotisation syndicale sera le montant de la cotisation mensuelle requise uniformément par la section locale de tous ses membres en conformité avec ses statuts et règlements. Le droit d'adhésion sera un montant ne dépassant pas le maximum prévu par les statuts du syndicat international au moment où l'employé en deviendra membre.

(54) For the purposes of this Section Union dues shall be the amount of monthly dues uniformly levied by the Union on its members in accordance with its Constitution and By-Laws. Union initiation fees shall be an amount not in excess of the maximum prescribed by the Constitution of the International Union at the time the employee becomes a member.



Chairman




Personnel Administrator




Date

- (55) A l'endroit des nouveaux employés embauchés à la date d'entrée en vigueur de cette convention ou par la suite, ainsi qu'à l'endroit des employés à l'essai, la première retenue de la cotisation syndicale sera effectuée au cours du mois où l'employé deviendra membre du syndicat conformément au paragraphe (51) ci-dessus. Cette retenue couvrira la cotisation pour le mois au cours duquel elle est effectuée. Par la suite, la cotisation syndicale pour chaque mois suivant sera retenue de la première paie reçue par l'employé durant ce mois, pourvu que l'employé ait un revenu net suffisant pour assurer la retenue, ou de toute autre manière convenue avec le syndicat. Si le plein montant de la cotisation n'est pas retenu pendant un mois quelconque, la direction et le syndicat pourront convenir d'une procédure ordonnée de perception pour le mois ou les mois suivant(s).
- (55) For new employees hired on or after the effective date of this Agreement and for probationary employees, the first deduction for membership dues and an initiation fee shall be made in the month an employee becomes a member of the Union as provided in Paragraph (51) above. Such deduction shall cover membership dues for the month in which the deduction is made. Thereafter, Union membership dues for each succeeding month shall be deducted from the employee's first pay received in that month in which the employee has sufficient net earnings to cover Union membership dues, or in a manner agreed upon with the Union. If in any month full dues are not deducted, Management and the Union may agree upon an orderly manner of collection in the succeeding month or months.



Chairman



Personnel Administrator

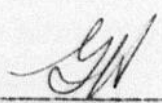


Date


3/21/85

(56) La compagnie ne sera pas responsable de la perception de la cotisation syndicale 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 telle que prévue au paragraphe (55) ci-dessus.

(56) The Company shall have no responsibility for collection of membership dues under this Agreement for any month prior to the month in which the first membership dues deduction is made for a particular employee under this Agreement except as provided in Paragraph (55) above.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(57) Les retenues ne seront effectuées qu'après que toutes et chacune de quelque'autres réclamations sur la paie de l'employé auront été acquittées. Aucune retenue ne sera faite sur la paie due à un employé décédé ou dont l'emploi a pris fin. Si le revenu net de l'employé est insuffisant pour assurer la retenue, la compagnie n'encourra aucune responsabilité quant à la perception de la cotisation de ce mois sauf selon les paragraphes (55) ci-dessus (58) ci-dessous.

(57) Deductions will be made only after any and all other claims against the employee's pay have been satisfied. No deduction will be made from the pay due a deceased or separated employee. If an employee does not have sufficient net earnings in any pay in a month to permit deduction, the Company will have no responsibility for collection for that month except as provided in Paragraph (55) above or in Paragraph (58) below.



Chairman



Personnel Administrator



Date

(56) Dans le cas d'un employé possédant de l'ancienneté qui retourne au travail à un poste au sein de l'unité de négociations le ou avant le cinquième (5e) dernier jour du mois et qui n'a pas subi de retenue pour sa cotisation syndicale sur aucune paie reçue au cours de ce mois, ni reçu un chèque de paie au cours de ce mois, la cotisation syndicale pour ce mois sera retenue de la paie qu'il recevra au cours du prochain mois civil, ou de celui qui le suit, pourvu que l'employé ait un revenu net suffisant pour assurer la retenue syndicale après avoir acquitté la retenue normale pour cotisation syndicale pour le mois civil où la retenue est effectuée et pour celui qui le précède.


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 précédent. Dans de tels cas, la cotisation syndicale pour le mois en cours sera retenue sur la paie suivante de l'employé au cours de ce mois, s'il en est, pourvu qu'il ait un revenu net suffisant pour assurer la retenue.

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 de cotisation n'aura été faite, la retenue pour chacun de ces mois sera prélevée sur la paie rétroactive prévue par le règlement ou la sentence arbitrale.


(58) In cases where a seniority employee has returned to work on a job in the bargaining unit on or before the fifth last working day in the month and has not had Union membership dues deducted from any pay received by him in that month nor has a pay cheque due to be delivered to him in that month, Union membership dues for that month shall be deducted from the pay received by the employee in the next or immediately succeeding calendar month, provided the employee has sufficient remaining net earnings to cover such Union membership dues after making the regular Union membership dues deduction for both the calendar month in which the deduction is made and the preceding calendar month.

In the event the net earnings are sufficient to cover the Union membership dues for only one calendar month, the deduction will be for the preceding calendar month. In such situations membership dues for the current month will be deducted from the employee's next pay, if any, received in that month, if there are sufficient net earnings in such pay to cover such Union membership dues.

In the event an employee receives a back pay settlement or award for any calendar month for which no dues deduction has been made, a deduction for each such month shall be made from such settlement or award.



Chairman



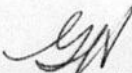
Personnel Administrator




Date

(59) Le secrétaire financier de la section locale avisera par écrit 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 syndicale requise uniformément de tous les membres du syndicat pour ce mois. Par la suite, en cas de changement dans le montant de la cotisation, le secrétaire financier notifiera de la même façon la direction du changement au plus tard le vingtième (20e) jour du mois précédant le mois au cours duquel le changement doit entrer en vigueur.

(59) The Financial Secretary of the Local Union will advise Management through its designated representative, by letter, not later than the fifth (5th) day of the month following the effective date of this Agreement, of the amount of monthly Union dues uniformly levied on each of its members for the month. Thereafter in the event of any change in this amount the Financial Secretary will in the same manner advise Management of the change not later than the twentieth (20th) day of the month prior to the month in which the change is to become effective.



Chairman




Personnel Administrator

3/21/85


Date

(60) Les retenues d'un employé mis à pied, transféré ou bénéficiant d'un permis d'absence de l'unité de négociations reprendront automatiquement à son retour de telle mise à pied, transfert ou permis d'absence, à compter de la première paie de l'employé qui lui procure un revenu net suffisant pour assurer la retenue, pourvu qu'aucune retenue de cotisation syndicale n'ait été faite pour le mois au cours duquel l'employé réintègre ses fonctions.

(60) Deductions for an employee who is laid off, given leave of absence or transferred from the bargaining unit shall be automatically resumed upon the employee's reinstatement following such layoff, leave of absence or transfer from the bargaining unit, from the employee's first pay received in which the employee has sufficient net earnings to cover Union membership dues provided that a deduction for Union membership dues has not been made for the month in which the employee is reinstated.



Chairman



Personnel Administrator




Date


(61) La compagnie s'emploiera de son mieux à se conformer aux dispositions de la présente section mais le syndicat la dégage de toute responsabilité pour avoir ou ne pas avoir effectué de retenues en vertu des présentes.

(61) The Company will use its best endeavours to comply with the provisions of this Section, but is relieved by the Union of both responsibility and liability for making or failing to make deductions hereunder.

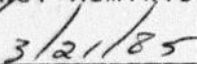
(62) The Local Union shall be responsible for the payment of the dues and assessments of the members of the Local Union. The Local Union shall also be responsible for the payment of the dues and assessments of the members of the Local Union who are not members of the Local Union. The Local Union shall also be responsible for the payment of the dues and assessments of the members of the Local Union who are not members of the Local Union.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(62) La section locale fournira à la compagnie la signature attestée de son secrétaire financier ainsi que celle de la ou des personnes autorisées à négocier les chèques mensuels pour le syndicat. Les retenues de cotisation seront remises à la personne désignée comme responsable des finances pour la section locale une fois par mois au plus tard vingt (20) jours après le premier jour de paie régulier. Toute retenue faite sur les paies subséquentes au cours de ce mois sera incluse dans la remise du mois suivant. La direction fournira chaque mois au responsable des finances de la section locale, désigné à cette fin, une liste des employés pour qui des retenues auront été faites ainsi que le montant de celles-ci. Cette liste sera fournie en même temps que la remise des retenues. Le dirigeant responsable des finances, désigné à cette fin, sera avisé de l'ordre dans lequel les noms auront été inscrits et, aussitôt que possible, de tout changement éventuel dans l'ordre d'inscription sur la liste.

(62) The Local Union will file with the Company a voucher signature of its Financial Secretary and of a person or persons authorized to negotiate the monthly cheques for the Union. Dues deductions shall be remitted to the designated financial officer of the Local Union once each month within 20 days after the first regular pay day in the month. Any deductions made from subsequent payrolls in that month shall be included with the remittance for the following month. Management shall furnish the designated financial officer of the Local Union, monthly, with a list of those for whom deductions have been made and the amounts of such deductions. This list should be furnished along with the dues remittance. The designated financial officer will be advised of the order in which the names will be listed and of any future changes in the order of the listings as far in advance as possible.



Chairman



Personnel Administrator




Date

- (63) Tout différend relatif aux retenues faites sur le salaire d'un employé qui sont exigées par la présente section sera discuté avec l'employé par un représentant de la section locale 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.

- (63) Any dispute arising in connection with an employee's deduction required by this section shall be reviewed with the employee by a representative of the Local Union and a representative of the Company.

Should this review not dispose of the matter it may be referred to the Arbitrator whose decision shall be final and binding on the employee, the Union and the Company.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(64) 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 règlements du syndicat, le remboursement en sera fait à l'employé par la section locale.

(64) In cases where a deduction is made which duplicates a payment already made to the Union by an employee or where a deduction is not in conformity with the provisions of the Union Constitution and By-Laws, refunds to the employee will be made by the Local Union.


Chairman


Personnel Administrator


Date


3/21/85

LES UNIFORMES


(65) La compagnie prescrit les uniformes et l'équipement, les fournit et les entretient, à l'exception des chaussettes, sous-vêtements et souliers.

UNIFORMS

(65) The Company will prescribe all items of uniform and equipment, and will furnish and maintain all items of uniform and equipment, except socks, underwear and shoes.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(66) Aucune pièce d'uniforme ou d'équipement fournie par la compagnie ne pourra être enlevée des locaux de la compagnie sauf avec l'autorisation du chef de sécurité de l'usine ou de son représentant désigné.

(66) No item of uniform or equipment supplied by the Company may be removed from the premises of the Company, except with the approval of the Chief of Plant Security or his designated representative.



Chairman



Personnel Administrator




Date

LES REDUCTIONS D'EFFECTIFS


- (68) Etant donné le caractère interchangeable du travail des employés membres de l'unité de négociations, les employés, s'il devient nécessaire de réduire les effectifs, seront mis à pied selon l'ordre inverse de leur durée de service dans l'unité de négociations, à la condition toutefois que les employés maintenus en fonction soient capables d'accomplir leur tâche. L'expression "capable d'accomplir leur tâche" ne signifie pas uniquement capable d'apprendre, elle signifie capable d'accomplir leur tâche d'une manière efficace avec possiblement une période d'entraînement, mais sans nécessiter une formation prolongée ou détaillée au point de constituer un fardeau pour la compagnie ou de causer une perte de rendement injustifiée. Les employés en mise à pied seront rappelés dans l'ordre de leur durée de service.

REDUCTION OF FORCE

- (68) In view of the interchangeability of work of employees in the Bargaining Unit, if it becomes necessary to reduce the force, employees will be released in reverse order of their length of service in the Bargaining Unit providing those employees retained are capable of performing the work. The term 'capable of performing' means more than capable of learning. It means capable of performing in a proficient manner with perhaps some break in, but without such prolonged or detailed training as to burden the Company or cause undue loss of efficiency. Laid off employees will be recalled in length of service order.



Chairman



Personnel Administrator



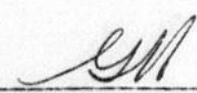
Date

(69) La durée du service


Les employés seront considérés comme employés à l'essai jusqu'à ce qu'ils aient complété la période stipulée en vertu de la politique de salaire relative aux employés salariés. La compagnie n'aura aucune obligation de ré-embaucher les employés à l'essai qui auront été mis à pied ou congédiés durant cette période d'essai. Cependant, toute réclamation d'un employé à l'essai, faite après deux (2) mois d'emploi, à l'effet que sa mise à pied ou son congédiement est injustifié peut faire l'objet d'une plainte. Lorsqu'un employé termine sa période d'essai, sa durée de service dans l'unité rétroagira à sa dernière date d'embauchage dans l'unité de négociations et son nom sera inscrit sur la liste de service selon l'ordre de sa durée de service. Une liste de service à jour devra être mise à la disposition de tous les employés en l'affichant dans la salle de la sécurité.

(69) Length of Service

Employees shall be considered as probationary employees until they have completed the period specified under the salary policy for salaried employees. There shall be no responsibility for the re-employment of probationary employees if they are laid off or discharged during this period. However, any claim by a probationary employee made after two (2) months of employment that his layoff or discharge is not for cause may be taken up as a grievance. When an employee completes his probationary period his service in the bargaining unit shall date back to the last date of hire in the Bargaining Unit and his name shall be placed on the service list in length of service order. An up-to-date service list shall be made available to all employees by posting in the squad room.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(69) a) Dans les trente (30) jours suivant ratification de la présente convention et à tous les douze (12) mois par la suite pendant la durée de celle-ci, la compagnie fournira au syndicat international les noms ainsi que les adresses des employés régis par la convention, tels qu'ils apparaissent aux dossiers de la compagnie. Le syndicat international recevra et conservera confidentiellement ces renseignements et ne les révélera qu'aux officiers du syndicat qui, en raison de leurs fonctions, doivent en prendre connaissance.

(69) a) Within thirty (30) days after the ratification of this Agreement and every twelve (12) months thereafter during the term of this Agreement the Company shall give to the International Union the names of all employees covered by this Agreement together with their addresses as they then appear on the records of the Company. The International Union shall receive and retain such information in confidence and shall disclose it only to those officials of the Union whose duties require them to have such information.



Chairman



Personnel Administrator




Date


(70) Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés de l'unité de négociation mutés hors de celle-ci:

1. Si un employé est ou a été muté à un poste de superviseur dans le service de sécurité de l'usine, aussi bien avant qu'après la certification de l'unité de négociation, et est par la suite muté de nouveau à une classification représentée dans l'unité de négociation, il aura comme ancienneté l'ancienneté qu'il aura établie en date du premier juin 1983 et, par la suite, sera crédité de l'ancienneté additionnelle pour le temps passé: 1) à travailler dans l'unité de négociation, 2) jusqu'à douze (12) mois à chaque fois qu'il sera affecté comme superviseur permanent dans le service de sécurité de l'usine et 3) comme superviseur temporaire dans le service de sécurité de l'usine.

(70) The following provisions shall be applicable to Bargaining Unit employees transferred out of the Bargaining Unit:

1. If an employee is or has been transferred to a supervisory position in the Plant Security Department, either before or after certification of the bargaining unit, and is thereafter transferred back to a represented classification in the bargaining unit, he shall have as his length of service the length of service he had established prior to June 1st, 1983, and will thereafter be credited with additional length of service for subsequent time spent: 1) working in the bargaining unit, 2) up to twelve (12) months on each occasion assigned as a permanent supervisor in the Plant Security Department and 3) as a temporary supervisor in the Plant Security Department.

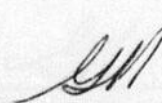

Chairman


Personnel Administrator

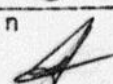
3/21/85
Date

(70) 2. Si un employé est, après la certification de l'unité de négociation, 1) muté à un poste de superviseur dans le service de sécurité de l'usine et que cette affectation comme superviseur est interrompue par une mutation hors du service de sécurité de l'usine ou une mutation à une classification non représentée dans le service de sécurité de l'usine, 2) muté du service de sécurité de l'usine; 3) muté à une classification non représentée dans le service de sécurité de l'usine; ou, 4) muté à un autre service de sécurité de l'usine, il aura son ancienneté conformément au paragraphe (70) 1. ci-haut.

(70) 2. If an employee is, after certification of the bargaining unit 1) transferred to a supervisory position in the Plant Security Department and the supervisory assignment is interrupted by a transfer from the Plant Security Department or a transfer to a non-represented job classification in the Plant Security Department; 2) transferred from the Plant Security Department; 3) transferred to a non-represented job classification in the Plant Security Department; or, 4) transferred to another Plant Security Department, he shall have length of service as provided in Paragraph (72) 1. above.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(71) Les employés en provenance d'autres services qui sont mutés dans l'unité de négociations du service de sécurité de l'usine, excepté ceux revenant d'une période d'entraînement préparatoire au poste de superviseur ou d'une classification non représentée dans le service de sécurité de l'usine, seront considérés comme nouveaux employés, sous réserve des dispositions du paragraphe (70).

(71) Employees transferred into the Plant Security Department bargaining unit from other departments except members of the bargaining unit who are returning from a pre-supervisory training assignment or from a non-represented classification in the Plant Security Department shall be considered as new employees except as provided in Paragraph (70).



Chairman



Personnel Administrator




Date


(72) Lors de réduction d'effectifs dans l'unité, les employés en période d'essai seront mis à pied avant tout employé possédant de l'ancienneté.

(72) In reducing the number of employees in the Bargaining Unit, probationary employees will be laid off before any employees with service are laid off.

(73) Any employee, elected or appointed as a delegate to represent the employees in the bargaining unit, shall be granted a leave of absence for the duration of his or her term of office as determined by the relevant provisions of the collective agreement. The employee shall be re-employed at the end of his or her term of office, and shall be re-employed at the same level of seniority as at the end of his or her term of office, whichever occurs first. The employee shall be re-employed at the same level of seniority as at the end of his or her term of office, whichever occurs first. Such leave shall be granted by mutual agreement.



Chairman



Personnel Administrator




Date

LES PERMIS D'ABSENCE POUR FINS SYNDICALES


- (73) A condition qu'il ait été au service de la compagnie depuis plus d'un (1) an, tout employé élu comme délégué pour une activité syndicale nécessitant qu'il s'absente, doit recevoir un permis d'absence d'une durée maximale de trente (30) jours, après l'envoi d'un avis écrit approprié à la direction émanant du syndicat international ou du président de la section locale, au moins vingt-quatre (24) heures avant le départ de l'employé. L'employé doit être ré-embauché à la fin de ce permis d'absence ou à la fin des fonctions pour lesquelles il s'est absenté, selon celle de ces éventualités, qui se produira la première, pourvu qu'il existe du travail dans sa classification et qu'il soit en mesure de l'accomplir. Ce permis d'absence peut être prolongé par entente entre la direction et le syndicat.

UNION LEAVES OF ABSENCE

- (73) Any employee, providing he has been employed more than one (1) year, elected as a delegate to any labour activity necessitating a leave of absence shall be granted such leave not to exceed thirty (30) days, after proper notification by the International Union or Local President to Management, in writing, at least twenty-four (24) hours in advance of the time the employee is to leave and shall be re-employed at the end of the leave or the end of the mission, whichever occurs first, if there is work available in his classification which he can do. Such leave may be extended by mutual agreement.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(74) Un permis d'absence peut être accordé ou prolongé dans le cas d'un employé qui doit servir à temps plein à titre de représentant syndical, à condition qu'une demande précisant le but de l'absence soit adressée par écrit à la compagnie par le président du syndicat international ou le chef de service du syndicat international qui s'occupe des matières relevant de la présente convention.

(74) A leave of absence may be granted or extended to an employee for a full time assignment as a Union representative, provided a request, stating the purpose of such leave, is made in writing to the Company by the President of the International Union or the head of the Department of the International Union which handles matters under this Agreement.

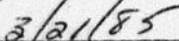


Chairman



Personnel Administrator


Date




3/21/85

(75) La durée de service de l'employé ne doit pas être interrompue par de tels permis d'absence.

(75) Service shall not be broken by such leaves.



Chairman



Personnel Administrator



Date

LE TABLEAU D'AFFICHAGE DU SYNDICAT


- (76) La compagnie doit voir à la mise en place d'un tableau d'affichage dans la salle de la sécurité, lequel pourra être utilisé par le syndicat pour l'affichage d'avis approuvés par la direction et limités aux suivants:
- a) Avis d'activités sociales et récréatives du syndicat.
 - b) Avis d'élections syndicales et bulletins de mise en candidature en vue d'élections des officiers de l'unité de négociations.
 - c) Avis de nominations syndicales et résultats d'élections d'officiers.
 - d) Avis d'assemblées syndicales.

Sauf dans la mesure prévue par les présentes dispositions, aucune distribution générale ni aucun affichage de documentation de quelque nature n'est permis dans ou sur la propriété de la compagnie.


UNION BULLETIN BOARDS

- (76) A bulletin board will be provided by the Company in the squad room which may be used by the Union for posting notices which are approved by Management and restricted to:
- a) Notices of Union recreational and social affairs.
 - b) Notices of Union elections and nomination sheets for unit officer elections.
 - c) Notices of Union appointments and results of Union elections.
 - d) Notices of Union meetings.

There shall be no other general distribution or posting of any kind of literature upon Company property other than as herein provided.



Chairman



Personnel Administrator




Date

LES DISPOSITIONS GENERALES

- (77) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'embaucher, d'accorder des promotions, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires justifiées de même que le droit d'assurer la discipline et l'efficacité du service de sécurité de l'usine, sans cependant agir de manière discriminatoire à l'endroit des membres du syndicat en raison de leur appartenance audit syndicat. En outre, le syndicat reconnaît que l'affectation à des tâches, postes et équipes de même que les méthodes et moyens de protection de l'usine et des biens de la compagnie relèvent uniquement et exclusivement de la direction.

GENERAL

- (77) The right to hire, promote, discharge or discipline for cause, and to maintain discipline and efficiency of Plant Security service, is the sole responsibility of the Company except that Union members shall not be discriminated against as such. In addition, the assignment of duties, posts and shifts, and methods and means of protecting the plant and properties of the Company are solely and exclusively the responsibility of Management.



Chairman

Personnel Administrator

3/21/85

Date

(78) La compagnie et le syndicat conviennent que les dispositions de cette convention s'appliquent à tous les employés régis par cette convention, sans distinction de race, couleur, croyance, âge, sexe ou origine ethnique. Toute allé- gation à l'effet que cette politique n'a pas été respectée pourra être soumise à titre de plainte.

(78) It is the policy of the Company and the Union that the provisions of this Agreement be applied to all employees covered by this Agreement without regard to race, colour, creed, age, sex or national origin. Any claims of violation of this policy may be taken up as a grievance.

Chairman

Personnel Administrator

Date




2/2/85

(79) Le syndicat reconnaît que les agents de sécurité doivent se familiariser avec les règlements de l'usine établis par la compagnie et signaler fidèlement toutes infractions à cet égard. Le syndicat convient que les agents de sécurité d'usine doivent s'acquitter des tâches qui leur sont confiées de manière impartiale et sans égard à l'adhésion ou à la non-adhésion syndicale de tout employé de la compagnie et que le défaut d'agir de la sorte constitue une raison suffisante pour l'imposition de mesures disciplinaires de toute nature, y compris le congédiement.

(79) The Union recognizes that it is the responsibility of the Security Officers to familiarize themselves with the Shop Rules established by the Company and to faithfully report all violations thereof. The Union agrees that the Plant Security Officers shall discharge their duties as assigned to them, impartially and without regard to union or non-union affiliation of any employee of the Company, and that failure to do so constitutes sufficient cause for discipline up to and including discharge.



Chairman




Personnel Administrator




Date 3/21/85

(80) Le syndicat convient que ni le syndicat ni ses membres ne doivent poser aucun acte d'intimidation ou de coercition à l'endroit de tout employé du service de sécurité de l'usine quant à son droit de travailler ou quant à son adhésion ou à ses activités syndicales et, de plus, qu'il ne doit y avoir aucune sollicitation d'employés du service de sécurité de l'usine relativement à l'adhésion ou aux cotisations syndicales durant les heures de travail. Le syndicat convient en outre que la compagnie prendra des mesures disciplinaires advenant toute infraction à cette disposition.

(80) The Union agrees that neither the Union nor its members will intimidate or coerce any Plant Security employee in respect to his right to work or in respect to Union activity or membership, and further, that there shall be no solicitation of Plant Security employees for Union membership or dues on Company time. The Union further agrees that the Company shall take disciplinary action for any violation of this provision.



Chairman




Personnel Administrator



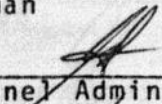
Date

(81) Chaque employé visé par la présente convention recevra une rémunération totale de vingt-quatre (24) minutes par jour travaillé pour le temps consacré aux tâches précédant et suivant leurs heures de travail.

(81) Each employee covered by this Agreement shall be paid twenty-four (24) minutes per day on those days in which they perform work to cover preliminary and postliminary activities.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(82) Advenant l'établissement d'équipes permanentes par la compagnie, les dispositions relatives aux préférences d'équipe, y compris la préférence d'équipe du président de l'unité, pourront faire l'objet de négociations. Toute entente relative aux préférences d'équipes devra être suffisamment flexible afin d'assurer pleinement l'efficacité des opérations en toutes circonstances et dans toutes conditions.

(82) In the event permanent shifts are established by the Company, provisions pertaining to shift preference, including shift preference for the unit Chairman, may be negotiated. Any such agreement pertaining to shift preference must have sufficient flexibility to give full protection to efficiency of operations under all circumstances and conditions.



Chairman



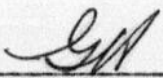
Personnel Administrator




Date

(83) Le travail additionnel, comme les heures supplémentaires, doit, dans la mesure du possible, être distribué équitablement parmi les employés. Les règlements relatifs à l'imputation des heures doivent être conformes à la Convention supplémentaire ci-attachée.

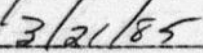
(83) Extra work such as overtime shall be distributed equitably among the employees as far as practicable. Rules regarding the charging of hours are specified in the attached Supplement.



Chairman



Personnel Administrator




Date

(84) Tout employé du service de sécurité de l'usine aura droit d'être relevé de son poste au besoin.

(84) Each Plant Security employee will be granted relief when necessary.

(85) Supervision will not be...
However, they are...
Security Officers...
any emergency...
also perform...
Security Officers...
the last...



Chairman



Personnel Administrator

3/21/85

Date

(85) Les membres de la supervision ne seront pas assignés de façon régulière aux tâches des agents de sécurité. Cependant, lorsque des agents de sécurité ne sont pas immédiatement disponibles, les superviseurs pourront assurer la relève des agents de sécurité au besoin. Les superviseurs peuvent effectuer toutes tâches rendues urgentes en raison de circonstances imprévues. Ils peuvent également effectuer des tâches ayant trait à l'instruction ou à la formation d'agents de sécurité, y compris la démonstration des méthodes appropriées d'exécution des tâches.

(85) Supervision will not be regularly assigned to Security Officers' duties, however, they may relieve Security Officers where necessary when regular Security Officers are not immediately available. Supervision may perform any emergency duties arising out of unforeseen circumstances. They may also perform duties in connection with the instruction or training of Security Officers, including demonstrating the proper method to accomplish the task to be performed.

GN
Chairman

A
Personnel Administrator


3/21/85
Date

(86) Les rapports d'examens physiques


Sur demande écrite d'un employé, la compagnie transmettra à son médecin personnel son rapport d'examen physique et le résultat de toute analyse de laboratoire effectuée par les médecins agissant pour la compagnie.

(86) Report of Physical Examination

A report of physical examination and any laboratory tests made by physicians acting for the Company will be given the personal physician of the individual employee involved upon the written request of the employee.



Chairman



Personnel Administrator




Date 3/21/85

(87) Invalidité partielle de la convention


Dans l'éventualité où les parties, à quelque moment après l'entrée en vigueur de la présente convention, seraient d'avis qu'une loi applicable rend invalide ou empêche la mise en application de quelque disposition de la présente convention, incluant toutes les ententes, les conventions, les lettres supplémentaires, lettres de modification ou lettre relative à la convention, les parties pourront convenir de remplacer la (les) disposition(s) concernée(s). Cette (ces) disposition(s) de remplacement entrera(ront) en vigueur dès accord entre les parties, sans nécessité de ratification par les membres du syndicat, et restera(ront) en vigueur pendant toute la durée de la convention.

(87) Partial invalidity of Agreement

Should the parties hereafter agree that applicable law renders invalid or unenforceable any of the provisions of this Agreement, including all agreements, memoranda of understanding, or letters supplemental, amendatory, or related thereto, the parties may agree upon a replacement for the affected provision(s). Such replacement provision(s) shall become effective immediately upon agreement of the parties, without the need for further ratification by the Union membership, and shall remain in effect for the duration of this Agreement.



Chairman



Personnel Administrator

3/21/85


Date

(88) Validité distincte


Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou de toute convention locale, incluant toutes conventions, les lettres supplémentaires, lettres de modification ou lettres relatives à la convention seraient ou deviendraient invalides en loi ou que leur mise en application soit rendue impossible, cette invalidité ou cette impossibilité de mise en application n'affectera pas les autres dispositions de la présente convention.

(88) Separability

In the event that any of the provisions of this Agreement or of any local agreement, including all agreements, memoranda of understanding, or letters supplemental, amendatory, or related thereto, shall be or become legally invalid or unenforceable, such invalidity of unenforceability shall not affect the remaining provisions thereof.



Chairman




Personnel Administrator




Date

(89) La présente convention entrera en vigueur le premier lundi suivant la date à laquelle la compagnie aura reçu un avis satisfaisant du syndicat à l'effet que la convention a été ratifiée par les membres du syndicat.

(89) This Agreement shall become effective on the first Monday following the date on which the Company receives satisfactory notice from the Union that the Agreement has been ratified by the Union membership.



Chairman




Personnel Administrator



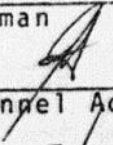
Date

(90) La compagnie et le syndicat échangeront par écrit, entre le premier août 1987 et le premier septembre 1987, leurs propositions et revendications respectives relativement à la modification de cette convention et leurs propositions et revendications respectives relativement à toute nouvelle convention proposée qui pourrait intervenir entre elles lorsque la présente convention prendra fin le 30 octobre 1987. Il est convenu mutuellement que cet échange de propositions et de revendications n'empêchera pas les parties, à une date ultérieure, de modifier ses propositions et revendications ou d'y ajouter et que cet échange ne devra d'aucune façon affecter la date d'expiration de la présente convention fixée au 30 octobre 1987.

(90) The Company and the Union shall exchange, in writing, between August 1st, 1987 and September 1st, 1987 the proposals and demands with respect to the modification of this Agreement, and the proposals and demands with respect to any proposed new agreement to be entered into after termination of this Agreement on October 30th, 1987. It is mutually agreed that any exchange of proposals and demands does not preclude changing or adding to such demands or proposals at a later date and any such exchange shall not in any way affect the date of this Agreement.



Chairman



Personnel Administrator

3/21/85

Date

ABJ

(91) La présente convention en date du *24 Juin 1985* restera en vigueur jusqu'à 23H59, le 30 octobre 1987, date à laquelle elle se terminera automatiquement.

ABJ

(91) This Agreement dated *June 24, 1985* shall continue in full force and effect until 11:59 P.M., October 30th, 1987, when it shall automatically terminate.

Gill

Chairman

A

Personnel Administrator

3/21/85

Date

CONVENTION SUPPLEMENTAIRE

Pour les fins de l'administration des heures supplémentaires, les règles suivantes s'appliquent:

L'égalisation des heures supplémentaires

1. En raison de la méthode d'affectation par équipes alternantes, tous les agents de sécurité de l'unité de négociations se trouvent dans le même groupe d'égalisation.

SUPPLEMENT ON OVERTIME

For the purpose of administering overtime, the following rules shall be followed:

Overtime Equalization Procedure

1. Because of the rotating shift method of scheduling, all Security Officers in the bargaining unit shall be in the same equalization group.

GM

Chairman

A

Personnel Administrator

Date

3/21/85

2. Des dossiers d'égalisation seront maintenus par la direction de façon continue et seront affichés à l'intérieur du service.

2. Overtime equalization records will be maintained by Management on a continuing basis and will be displayed within the department.

GM

Chairman

A

Personnel Administrator

3/21/85

Date

3. Tous les crédits pour heures supplémentaires seront inscrits en heures totales payées. (Une heure à temps et demi correspond à une heure et demie d'heures créditées.

3. All overtime charges will be recorded on the basis of the total pay hours involved. (One hour at time and one-half equals one and one-half chargeable hours).

GM

Chairman

A


Personnel Administrator


3/21/85

Date

4. Les heures supplémentaires disponibles lorsqu'un employé est en congé autorisé pour raisons de santé d'un maximum de trente (30) jours civils ne lui seront pas créditées sur les dossiers d'égalisation.

4. Employees shall not be charged for available overtime when they are on excused absence for formal sick leave for up to 30 calendar days.







3/21/85

5. Les employés qui sont absents, pour quelque raison, pendant une période de plus de trente (30) jours consécutifs seront réintégrés dans le groupe avec le nombre moyen d'heures de ce groupe.
5. Employees who are absent for more than 30 consecutive days for any reason shall have their hours averaged when they return to the group.

GM

Chairman


A
Personnel Administrator

Date

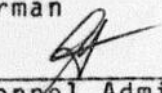
3/21/85

6. Sauf dans les cas mentionnés ci-dessus, tout employé, qui aura été avisé personnellement de la possibilité de faire des heures supplémentaires et qui les refuse, verra ces heures lui être créditées comme s'il les avait travaillées.

6. Any employee personally contacted except as provided above who refuses an offer of overtime work shall be charged for such hours as though he had worked.



Chairman



Personnel Administrator

3/21/85


Date

7. Les agents de sécurité seront avisés des heures supplémentaires à fournir aussi longtemps à l'avance que possible.


7. Security Officer shall be notified of overtime work as far in advance as practicable.

8. Overtime shall be claimed by employees in the following order provided employees are capable of performing the required work.

1. Permanent Employees
2. Probationary Employees
3. Temporary Employees
4. Contract Employees



Chairman



Personnel Administrator




Date

8. Les heures supplémentaires seront offertes aux employés dans l'ordre suivant, pourvu que l'employé concerné soit capable d'effectuer le travail requis.


1. Les agents de sécurité permanents de l'usine;
2. Les employés à l'essai possédant plus de quatre-vingt-dix (90) jours de service;
3. Les agents de sécurité temporaires de l'usine;
4. Les remplaçants pour vacances estivales.

8. Overtime shall be offered to employees in the following order provided such employees are capable of performing the required work.

1. Permanent Plant Security Officers;
2. Probationary employees with more than 90 days service;
3. Temporary Plant Security Officers;
4. Summer Vacation Replacements.



Chairman



Personnel Administrator

Date/


3/21/85

Administration


1. Lorsqu'une équipe complète en temps supplémentaire est disponible et que ces heures sont offertes à un agent de sécurité permanent, elles seront offertes aux agents des équipes précédente et suivante sur une base de 4 et 4.

Administration

1. When a full shift of overtime is available and such hours are offered to a regular officer, they will be offered to the officer from the preceding and following shifts on a four and four basis.



Chairman



Personnel Administrator




Date


3/21/85

2. Si un ou l'autre des agents mentionnés au # 1 ci-haut refuse l'offre d'heures supplémentaires ou n'est pas disponible, l'équipe complète de temps supplémentaire sera offerte à un agent qui est en journée de congé cédulé, à condition que cette façon de procéder n'entraîne pas le paiement de prime additionnelle pour les heures disponibles.

2. If either Officer in 1. above refuses the offer of overtime or is unavailable, the full shift of overtime will be offered to an officer who is on his scheduled day off provided this method does not require the payment of additional premium for the available hours.



Chairman




Personnel Administrator

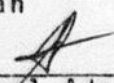


Date

3. Si les agents dont il est question dans les numéros 1 et 2 ci-haut ne sont pas disponibles ou qu'ils déclinent l'offre d'heures supplémentaires, un agent à temps partiel sera requis de travailler en premier. Si plus d'un agent est en journée de congé cédulé, l'agent ayant le moins d'heures supplémentaires travaillées sera requis de travailler, à condition qu'il soit disponible (capable d'être contacté par téléphone).
3. If the officers referred to in 1. and 2. above are not available or decline the offer of overtime, a part time Officer will be required to work first. If more than one officer is scheduled off, the officer with the least amount of overtime hours will be required to work provided he is available (able to be contacted via telephone).



Chairman




Personnel Administrator




Date

4. Si l'agent qui est en journée de congé cédulé n'est pas disponible (capable d'être contacté par téléphone), les agents dont il était question au # 1 ci-haut seront requis de travailler. De plus, si l'agent de l'équipe suivante n'est pas disponible, l'agent de l'équipe précédente sera requis de travailler jusqu'à ce qu'il soit adéquatement relevé.

4. If the officer(s) who is(are) scheduled off is not available (able to be contacted via telephone), the officers referred to in 1. above will be required to work. Moreover, if the officer from the following shift is not available, the officer from the preceding shift will be required to work until properly relieved.



Chairman



Personnel Administrator




Date

LETTRES


(Les documents suivants concernant les négociations en cours ne font pas partie de cette convention mais sont reproduits ici pour fins d'information.)

LETTERS

(The following documents connected with the current negotiations are not a part of this agreement, but have been included for information purposes.)



Chairman



Personnel Administrator



Date

Lettre # 1

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

Le 21 mars 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Venne,

Vous trouverez ci-après le texte de la politique écrite et publiée de la compagnie relativement à la non-discrimination dans l'embauche.

"Opérant comme elle le fait sur une base nationale, la compagnie offre des possibilités d'emploi à un grand nombre de personnes, dans plusieurs endroits différents à travers le Canada.

La politique de la compagnie est de mettre ces possibilités d'emploi à la portée de tous les candidats et employés qualifiés sur une base non-discriminatoire et sans égard à l'âge, la race, la couleur, le sexe, la croyance, l'origine ethnique ou le handicap.

Les pratiques et procédures d'embauche et d'emploi pour mettre en oeuvre cette politique sont la responsabilité de la compagnie. De même, c'est à la compagnie qu'il appartient de décider qui doit être embauché ou qui est le mieux qualifié pour un emploi particulier. Toutefois, ces principes, procédures et décisions doivent en tout temps être conformes à la politique de non-discrimination de la compagnie."

Sincèrement vôtre,

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

GL/lr

Letter # 1

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

March 21, 1985

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated local 1980
St. Eustache, Quebec

Dear Mr. Venne:

The following is the text of the written and published policy of the Company concerning non-discrimination in employment:

"Operating as it does on a nationwide basis, the Company offers employment opportunities to many people in many different locations throughout Canada."

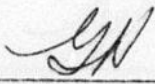
"The policy of the Company is to extend these opportunities to qualified applicants and employees on a non-discriminatory basis and without regard to an individual's age, race, colour, sex, religion, national origin or handicap."

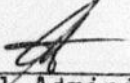
"Hiring and employment practices and procedures implementing this policy are the responsibility of the Company. Likewise, the responsibility for decisions as to who is to be hired, or who is best qualified for particular employment, rests with the Company. However, these practices, procedures and decisions are to be, at all times, in conformity with the Company's policy of non-discrimination."

Very truly yours,

Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache Plant

GL/lr


Chairman


Personnel Administrator

Date 3/21/85

Lettre # 2

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

Le 21 mars 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Venne,

Au cours des récentes négociations, le syndicat a soulevé la question de la surveillance des biens de la compagnie et des terrains de stationnement des employés au moyen de la télévision en circuit fermé.

La compagnie a répondu que lorsque la télévision en circuit fermé et/ou appareils technologiques servent aux fins d'assurer la sécurité des biens de la compagnie et des terrains de stationnement des employés, la surveillance de ces réseaux incombe aux employés membres de l'unité de négociation. Toutefois, cette responsabilité ne restreint nullement le droit du personnel de supervision de la sécurité ou d'autres employés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation d'observer en même temps les écrans et/ou appareils technologiques ou, dans des cas inhabituels ou d'urgence, d'être seuls à observer les écrans et/ou appareils technologiques.

Les appareils technologiques dont il est question ici sont ces nouveaux appareils altérant, modifiant ou changeant d'une autre manière ce qui historiquement était une responsabilité de travail exclusive aux employés de l'unité de négociation.

Si le syndicat est d'avis que la direction ne se conforme pas à l'esprit de la présente lettre, il pourra porter l'affaire à l'attention du service des relations de travail de la compagnie.

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

GL/lr

Letter # 2

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

March 21, 1985

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated local 1980
St. Eustache, Quebec

Dear Mr. Venne:

During recent negotiations, the Union raised the matter of closed circuit television surveillance of Company property and employee parking lots.


In response, the Company indicated that where closed circuit television and/or technological devices are utilized for purposes of providing security of Company property and employee parking lots, the monitoring of such closed circuit televisions and devices is the responsibility of the bargaining unit employees. This commitment in no way restricts the right of Security Supervisory Personnel or other non-bargaining unit employees to simultaneously view the monitors and/or technological devices in emergency or unusual circumstances, solely view the monitors and/or technological devices.

The technological devices referred to herein are those new devices that alter, modify or otherwise change the historical and exclusive job responsibilities of bargaining unit employees.


If the International Union believes that Management is not adhering to the intent of this letter, it may raise the matter directly with the Company's Labour Relations staff.

Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache Plant

GL/lr



Chairman



Personnel Administrator



Date

3/21/85

General Motors of Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

General Motors of Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

Le 21 mars 1985

March 21, 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated Local 1980
St. Eustache, Quebec

Cher Monsieur Venne,

Dear Mr. Venne:

Formation des agents de sécurité d'usine

Industrial Plant Security Training

Au cours des récentes négociations, la compagnie et le syndicat (SIASUA), section amalgamée 1980, ont discuté de la formation des agents de sécurité d'usine à la Division Diesel. Le syndicat a insisté à nouveau sur le besoin de formation d'agents de protection dans un certain nombre de domaines, comme les méthodes à suivre en cas d'urgence, les premiers soins, le R.C.P. et la prévention des incendies. En outre, il a reconnu que la mise sur pied et l'application de programmes de formation doivent être basées sur les nécessités réelles de l'entreprise.

During current negotiations, the Company and the Union, UPGWA, amalgamated Local 1980 discussed the subject of industrial plant security training at Diesel Division of General Motors. The Union reiterated the need for training of Plant Security Officers in areas such as emergency procedure, first aid, C.P.R. and fire prevention, and recognized that the development and use of training programs must be based on the actual operating needs of the business.

La compagnie a souligné qu'elle s'intéresse de manière continue à l'éducation et à la formation de ses employés en vue de leur permettre d'accomplir avec une efficacité accrue leurs fonctions de sécurité industrielle à la Division Diesel. A cet égard, la compagnie a déclaré, au cours de ces négociations, qu'elle continuerait à procurer une telle formation lorsque nécessaire.

The Company emphasized its continuing interest in the education and training of employees to enable them to perform more effectively their industrial security function at Diesel Division. In this regard, the Company stated during current negotiations that it would continue to provide such training when necessary.

Si le syndicat est d'avis que la direction ne se conforme pas à l'esprit de la présente lettre, il pourra porter l'affaire à l'attention du service des relations de travail de la compagnie.


If the International Union believes that Management is not adhering to the intent of this letter, it may raise the matter directly with the Company's Labour Relations staff.

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

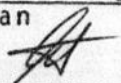
Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache Plant

GL/lr

GL/lr



Chairman



Personnel Administrator



Date

Lettre # 4

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

Le 21 mars 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Venne,

Au cours des récentes négociations avec le Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique, le syndicat s'est dit concerné par l'embauche d'agents temporaires de sécurité d'usine.

Au cours de ces discussions, la compagnie a informé le syndicat qu'elle fait usage d'agents temporaires de sécurité d'usine dans le but de combler des postes ou des vacances de nature temporaire et non pour éviter d'embaucher des agents réguliers de sécurité d'usine. La politique relative aux employés salariés stipule que l'emploi des agents temporaires de sécurité d'usine ne doit pas dépasser une période de douze mois pour des employés temporaires rémunérés à la journée. Si l'emploi d'un agent temporaire de sécurité d'usine devait dépasser la limite prescrite, il y aurait lieu de le congédier ou d'en faire un employé régulier. De plus, les affectations répétées sont contraires à l'intention de cette politique.

Si, par contre, en raison de circonstances extraordinaires, un tel emploi se prolonge au-delà de la limite de 12 mois consécutifs, l'employé concerné sera, à compter de ce moment, préféré aux nouveaux employés au sein de l'unité de négociations quant à l'obtention éventuelle d'un poste permanent ou d'un autre poste temporaire. Dans l'éventualité où deux employés ou plus se trouvent dans cette situation, l'employé ayant accumulé le plus de temps dans des postes temporaires sera préféré pour l'obtention d'un poste permanent ou d'un autre poste temporaire. Lorsqu'un tel employé sera assigné à un poste permanent et obtiendra le statut d'employé régulier, son nom sera inscrit sur la liste de service conformément au paragraphe (69) de la convention. Tout employé qui refuse un poste permanent ou temporaire offert en vertu de la présente disposition ou qui n'est pas disponible au moment de cette offre perdra son droit d'être préféré. Il en sera de même pour l'employé non rappelé durant une période égale à sa période totale d'emploi temporaire ou à douze mois, selon la moindre de ces périodes.

La compagnie a informé le syndicat que s'il considère qu'il y a abus de ces politiques, la compagnie rencontrera, sur demande, le syndicat international afin d'étudier la question.

Votre coopération à cet égard sera grandement appréciée.

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

GL/lr

Letter #4

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

March 21, 1985

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated local 1980
St. Eustache, Quebec

Dear Mr. Venne:

During the course of the current negotiations with the United Plant Guard Workers of America, the Union expressed its concern regarding the employment of temporary Plant Security Officers.

In the discussion of this matter, the Company advised the Union that the intent of utilizing temporary plant security officers is to fill positions or vacancies that are of a temporary nature and not to take the place of hiring regular plant security officers. Salaried Policy provides beyond a twelve month period for temporary employees hired on a day-to-day basis. If such assignment is to exceed the limits specified, the employee is to be separated or placed on a regular basis. Additionally, recurring assignments are contrary to the intent of these policies.

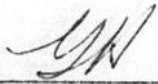
If, due to unusual circumstances, such employment does exceed 12 continuous months, the employee shall thereafter be given preference in the bargaining unit over a new employee to fill a future permanent position, or in the interim, another temporary position. In the event there are two or more such temporary employees, the employee with the greater accumulated temporary employment will be given preference for either a permanent or temporary position. When such an employee is placed in a permanent position and attains regular status, his name shall be entered on the length of service list in accordance with the provisions of Paragraph 69. This preference will cease to exist for any such employee who declines or is unavailable for an offer of a temporary or permanent position in accordance with these provisions or who is not reemployed during a period from his last date of employment equal to his accumulated temporary employment or twelve months, whichever is lesser.


The Company advised the Union that if the Union feels there are abuses of these policies, the Company will, upon request, meet with the International Union to review the matter.

Your cooperation on this matter will be sincerely appreciated.

Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache, Quebec

GL/lr


Chairman


Personnel Administrator


Date

General Motors du Canada Limitée
CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

General Motors du Canada Limitée
CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

Le 21 mars 1985

March 21, 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1987
St-Eustache, Québec

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated local 1980
St. Eustache, Quebec

Cher Monsieur Venne,

Dear Mr. Venne:

Au cours des négociations, le syndicat a soulevé certains problèmes relatifs aux opportunités d'emploi des agents de sécurité d'usine en cas de mise à pied.

During the negotiations the Union raised certain problems regarding the employment opportunities for laid off plant security officers.

A cet égard, la compagnie a informé le syndicat qu'en cas de mise à pied d'un agent de sécurité d'usine ayant une durée de service établie, à l'usine de St-Eustache (unité de négociation), où le SIASUA est l'agent de négociations accrédité, un tel agent mis à pied qui soumettra une demande d'emploi auprès d'une autre usine de General Motors du Canada (unité de négociation) sise dans les environs et dont le SIASUA est l'agent de négociations accrédité, aura priorité pendant sa mise à pied sur les autres candidats n'ayant pas antérieurement travaillé pour General Motors, pourvu que son expérience antérieure chez General Motors démontre qu'il possède les qualifications nécessaires pour le poste visé.

In this regard, the Company advised the Union that plant security officers with an established length of service who are laid off from the St. Eustache plant (bargaining unit) where the UPGWA is the certified bargaining agent and who make application for a job in the same community in another General Motors plant (bargaining unit) in which the UPGWA is the certified bargaining agent, will be given preference while on layoff status over other non-employee applicants, provided their previous experience in General Motors shows they are qualified for the job. Such application may be filed by a security officer at the time of his layoff and at the plant from which he is being laid off. Management will establish a procedure for making the applications available to the General Motors plants which would be affected in the community. When employed, such security officers will have status in the plant where hired in accordance with the applicable provisions of the existing collective bargaining agreement and/or salaried policy.

Un agent de sécurité peut faire une demande semblable à l'usine d'où il est mis à pied au moment de cette mise à pied. La direction établira une procédure pour communiquer ces demandes d'emploi aux usines General Motors du Canada concernées dans les environs. Une fois embauchés, ces agents de sécurité recevront à l'usine qui les embauche un statut conforme aux dispositions applicables de la convention collective et/ou de la politique relative aux employés salariés en vigueur à cette époque.

Should the International Union believe that Management is not adhering to the intent of this letter, it may raise the matter directly with the Division's Labour Relations Staff.

Au cas où le syndicat international considérerait que la direction ne respecte pas l'intention de cette lettre, il pourra porter l'affaire directement devant le service des relations de travail de la division.

Very truly yours,

Sincèrement vôtre,

Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache, Quebec

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

GL/lr

GL/lr

GN

Chairman
A

Personnel Administrator
3/21/85

Date

Lettre # 6

General Motors du Canada Limitée

Le 21 mars 1985

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Venne,

Au cours des négociations, les parties ont discuté de la situation qui se présente lorsque la durée d'une mise à pied disciplinaire envisagée englobe ou coïncide avec un jour de congé établi au calendrier officiel. Il a été reconnu par les parties qu'il existe une grande variété de pratiques locales quant à savoir si la perte de la paie de ce jour de congé fait ou non partie de la mesure disciplinaire.

Pour assurer l'administration uniforme des mesures disciplinaires d'une usine à l'autre en pareils cas, la compagnie a informé le syndicat qu'en vertu d'une politique mise en vigueur à compter de la date de la convention en 1983, les mises à pied disciplinaires ne comporteront pas de perte de paie d'un jour de congé.

Sincèrement vôtre,

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

GL/lr

Letter # 6

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache Quebec J7R 4A5

March 21, 1985

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated local 1920
St. Eustache, Quebec

Dear Mr. Venne:


During the negotiations, the parties discussed the situation where the duration of an impending disciplinary layoff would encompass or abut a specified holiday. It was mutually recognized that a wide variety of local practices exist on whether loss of holiday pay is appropriately included in the layoff penalty.

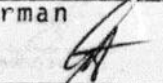
To insure uniformity between plant locations in the administration of discipline in such situations, the Corporation advised the Union that, as a matter of policy as of the effective date of the 1983 Agreement, loss of holiday pay will not be included as part of the disciplinary penalty assessed.

Very truly yours,

Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache, Quebec

GL/lr


Chairman


Personnel Administrator

3/21/85
Date

Lettre # 7

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache, Québec J7R 4A5

Le 21 mars 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Venne,

Au cours des dernières négociations, le SIASUA a soulevé plusieurs problèmes relatifs à l'affectation d'employés réguliers à un poste temporaire d'agent de sécurité (RETA).

À ce sujet, la compagnie a répondu que le but d'utiliser des agents de sécurité était de combler des ouvertures temporaires et non pas d'éviter d'aller chercher des agents de sécurité permanents. La politique sur les employés salariés stipule que telles affectations d'employés réguliers à un poste temporaire d'agent de sécurité ne peuvent excéder 15 semaines. Advenant le cas où elle devait se poursuivre au-delà des 15 semaines, l'employé deviendra alors permanent, sinon l'affectation devra être interrompue. De plus, il est à l'encontre de la politique de la compagnie de procéder fréquemment à ce genre d'affectation. La compagnie a de plus informé le syndicat que cette politique avait récemment été passée en revue par la haute direction de la compagnie et que celle-ci avait réaffirmé sa position.

La compagnie a avisé le syndicat qu'advenant le cas où celui-ci croyait qu'on a abusé de cette politique, la compagnie rencontrera le syndicat International, à la demande de ce dernier, afin d'étudier la situation.

Sincèrement vôtre,

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

GL/lr

Letter # 7

General Motors du Canada Limitée

CP 1000, St-Eustache, Québec J7R 4A5

March 21, 1985

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers of America
Amalgamated local 1980
St. Eustache, Quebec

Dear Mr. Venne:

During the course of the current negotiations with the United Plant Guard Workers of America, the Union expressed its concern regarding the employment of regular employees - temporary assignment (RETA) as temporary plant security officers.


In the discussion of this matter, the Company advised the Union that the intent of utilizing temporary plant security officers is to fill positions or vacancies that are of a temporary nature and not to take the place of hiring regular plant security officers. Salaried policy provides that the employment of such temporary security Officers is not extended beyond a maximum of fifteen weeks for regular employees - temporary assignment. If such assignment is to exceed the limits specified, the temporary assignment will be discontinued or the employee is to be placed on a regular basis. Additionally, recurring assignments are contrary to the intent of these policies. The Union was also informed that this policy was recently reviewed by the top operating management of the Company and is reaffirmed.

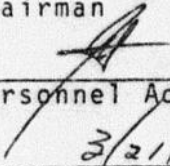
The Company advised the Union that if the Union feels there are abuses of these policies, the Company will, upon request, meet with the International Union to review the matter.

Very truly yours,

Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache, Quebec

GL/lr


Chairman


Personnel Administrator


Date

Lettre # 8

Letter # 8

Le 21 mars 1985

March 21, 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité
d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers
of America
Amalgamated Local 1980
St. Eustache, Quebec

Cher Monsieur Venne,

Dear Mr. Venne:

Au cours de la convention 1983, la direction de St-Eustache a essayé de traiter les conditions de travail des Agents de sécurité au fur et à mesure que le besoin était. Afin d'assurer cette continuité durant le terme de la nouvelle convention, des rencontres seront tenues entre la direction et le syndicat afin de revoir les conditions de travail qui préoccupent nos employés.


During the 1983 agreement, St. Eustache Management has attempted to deal with the working conditions of Plant Security Staff on an "as needed" basis. To assure that this process is continued during the term of the new agreement, meetings will be held between Management and Union to review the legitimate working conditions concerns of our employees.

Gilles Laberge
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache


Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache, Quebec

GL/lr

GL/lr



Chairman



Personnel Administrator



Date

Lettre # 9

Le 21 mars 1985

Monsieur Guy Venne, Président
Syndicat des agents de sécurité
d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Venne,

Durant les négociations qui ont menées à la présente convention collective, le syndicat a fait plusieurs demandes, qu'il croit, amélioreraient le fonctionnement du Service de sécurité par ses membres et la supervision.

La compagnie considère ces demandes comme étant constructives et évidence du désir par les membres de la sécurité, tout comme ceux de la direction, que la Division Diesel de General Motors, Usine de St-Eustache, soit servie par un Service de sécurité discipliné, efficace et bien administré.

A cette fin, et parce que le paragraphe 77 réserve certains droits à la direction, la Compagnie s'empresse d'accepter les responsabilités associées à ses droits. La direction revisera avec la supervision de la sécurité de l'usine, ses obligations à l'intérieur la convention collective, et la nécessité de s'attribuer la responsabilité quant à la direction de la sécurité de l'usine dans tout le domaine de la sécurité, en menant son rôle de supervision de façon équitable et juste. La coopération des Officiers de sécurité est demandée.

De plus, la direction atteste sa bonne volonté de considérer toute suggestion apportée en tout temps par le syndicat lorsque ce dernier croit que cela pourrait contribuer à l'amélioration des relations de travail et à l'amélioration du fonctionnement de la sécurité de l'usine.

Gilles Laberge
Administrateur
Usine de St-Eustache

GL/lr

Letter # 9

March 21, 1985

Mr. Guy Venne, Local President
United Plant Guard Workers
of America
Amalgamated Local 1980
St. Eustache, Quebec

Dear Mr. Venne:

During negotiations leading to the current collective agreement, the Union made several demands which it felt would improve the operations of the Security Department by its members and the Supervisory Staff.

The Company accepts these demands as constructive proposals and as evidence that the membership, like management, desires that Diesel Division, General Motors St. Eustache Plant be served by an orderly, efficient, and well operated security force. To this end, and because Paragraph 77 reserves certain rights to Management, the Company readily accepts the responsibilities associated with those rights. Management will review with Supervision in the Plant Security Staff its obligations within the Collective Agreement, and the necessity to assume responsibility for direction of the security force in all security operations, carrying out his supervisory duties in a fair and impartial manner. The cooperation of all Officers will be expected.

Furthermore, Management records its willingness to consider any suggestions brought forth at any time which the Union feels will contribute to the improvement of staff relations and the improved operations of the Security Department.

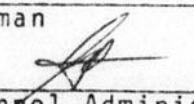
Gilles Laberge
Personnel Administrator
St. Eustache, Quebec

GL/lr

Chairman

Personnel Administrator

Date


2/21/85

EN FOI DE QUOI la compagnie, la section locale et le Syndicat international ont fait apposer leur signature par leurs officiers et représentants dûment autorisés, à la date ci-dessus mentionnée.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL
DES AGENTS DE SECURITE
D'USINE D'AMERIQUE
SECTION LOCALE AMALGAMEE 1980

[Handwritten signatures]
Ed Dumble
D. H. Leppin
Gerald Mackenzie
A. J. [unclear]

DIVISION DIESEL
GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE
ST-EUSTACHE
QUEBEC

[Handwritten signature]
Elise Seneier

IN WITNESS WHEREOF, the Company, the Local Union and the International Union have caused this Agreement to be executed by their duly authorized officers and representatives as of the day and year first above written.

INTERNATIONAL UNION
UNITED PLANT GUARD
WORKERS OF AMERICA AND
ITS AMALGAMATED LOCAL 1980

[Handwritten signatures]
Ed Dumble
D. H. Leppin
Gerald Mackenzie
A. J. [unclear]

DIESEL DIVISION
GENERAL MOTORS OF CANADA
LIMITED
ST. EUSTACHE, QUEBEC

[Handwritten signature]
Elise Seneier

Chairman

Personnel Administrator

Date