07894-9

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 83 06 193

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé 07894-9

Objet	[x] 1ière convention [ ] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2583-13

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-02-03	83-04-25		83-04-25	84-10-30		8

Association	Employeur
[ ] Déposant Synd. Int. des Gardiens d'Usine d'Amé. Sec.loc. 1980 (S.I.G.U.A.) Int. Union United Plant Guard Wor. of Ame.local 1980 (U.P.G.W.A.) 1259 rue Berri, ste 200 Montréal, Qué. H2L 4C7	[x] Déposant General Motors of Canada Ltd Att: M. Gilles Laberge 1000 boul. Industriel St-Eustache, Qué. J7R 5A5 472-6410

Unité de négociation

"Tous les officiers de sécurité, salariés au sens du Code du travail à l'emploi de General Motors of Canada Ltd. travaillant à son établissement de St-Eustache, à l'exception des sergents et des personnes au-dessus du rang de sergent."

Région	Activité	Affiliation
06-09	3230 (5)	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[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Andrée Lauzier/dg	83-06-20

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

003 (011)

RECHERCHE

2583-13

'83 AVR 25 14 29

PAR MESSAGER

CONVENTION

ENTRE

LA DIVISION DIESEL

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE

ST-EUSTACHE

QUEBEC

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES

AGENTS DE SECURITE D'USINE

D'AMERIQUE

(SIASUA)

AMALGAMEE

SECTION LOCALE NO 1980

(entrant en vigueur le 25 avril 1983)

(1) Cette convention intervenue ce troisième jour de février de 1983 entre la Division Diesel 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

7 février 83
Date

(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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

LE COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

(5) Pour les fins du règlement de griefs 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

Février 3, 83
Date

(8) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(9) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(10) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(12) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

LE MODE DE RÈGLEMENT DES PLAINTES

(13) 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 le régler.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 8

Date

(14) 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 indû avant de poursuivre la discussion de la plainte .

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(15) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(16) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(18) 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.

(b) Une réunion d'un maximum de deux (2) heures 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(19) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(20) 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 sujet à appel.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(21) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(22) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(23) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(24) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(25) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(26) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(27) 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 suivants 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(28) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(28) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(30) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(31) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(31) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 80

Date

(32) 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 arbitrales. 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(35) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(36) 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:

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.

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 la passé à trente (30) jours précédant la date du dépôt initial de la plainte écrite.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(37) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(38) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(39) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(40) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(41) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(42) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(43) Lorsqu'on envisagera la suspension, la mise à pied ou le congédiement d'un employé, on offrira à ce dernier, si les cironstances le permettent, une entrevue pour lui permettre de répondre aux accusations donnant lieu à de telles mesures disciplinaires avant d'exiger qu'il quitte l'usine. Lorsqu'une telle entrevue doit avoir lieu, l'employé peut, s'il le désire, requérir la présence de son délégué pour le représenter durant cette entrevue. Le délégué sera promptement appelé.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(44) 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), signifieront une journée normale de travail pour le personnel administratif de l'usine.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

LES PRESTATIONS ET AVANTAGES

(45) La Division Diesel General Motors du Canada Limitée a adoptée 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(46) 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 Diesel 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(47) Il est de plus convenu que ces politiques s'appliqueront aux employés visés par la présente convention qui sont par ailleurs admissibles en vertu des dispositions desdites politiques.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(48) 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 Diesel General Motors du Canada Limitée.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(49) Les politiques de la Division Diesel 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(50) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

LA SÉCURITÉ SYNDICALE ET

LA RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

(51) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(52) Aux fins de cette section, un "membre du syndicat" ou un "syndiqué" est un employé qui, en tant que membre du syndicat, n'a pas plus que trente (30) jours de retard dans le paiement de sa cotisation syndicale.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(53) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, n'est pas membre du syndicat et tout employé embauché par la suite deviendront 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

5 février 83
Date

(54) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(55) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(56) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(57) 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).

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(58) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(59) Les retenues ne seront effectuées qu'après que toutes et chacune de quelqu' 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(60) Dans les cas d'employés possédant de l'ancienneté qui retournent au travail à un poste au sein de l'unité de négociations le ou avant le cinquième (5e) dernier jour du mois et qu'il n'ait pas subi de retenue pour sa cotisation syndicale sur aucune paie reçue au cours de ce mois, ni n'avoir aucun chèque de paie à recevoir 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(60) suite

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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(61) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(62) 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 après 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(63) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(64) 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 des 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(65) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(66) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

LES UNIFORMES

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(68) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(69) Aucun uniforme ou partie d'uniforme, badge, bouton ou insigne autre que ceux prescrits par la compagnie ne sera porté en service.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

LES RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS

(70) 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 "capables 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(71) 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'un grief. 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(71) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(72) 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.

2. Si un employé est, aussi bien avant qu'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 mutuation 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 (72) 1. ci-haut.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(73) 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 (72).

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(74) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 82

Date

LES PERMIS D'ABSENCE POUR FINS SYNDICALES

(75) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(76) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

LE TABLEAU D'AFFICHAGE DU SYNDICAT

(78) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

(79) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(80) 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 allégation à l'effet que cette politique n'a pas été respectée pourra être soumise à titre de plainte.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(81) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(82) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(83) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(84) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(85) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(87) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(89) 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 relatives 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(90) 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, 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83

Date

(91) 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.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
Date

(92) La compagnie et le syndicat échangeront par écrit, entre le 1er août 1984 et le 1er septembre 1984, 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 1984. 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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 janvier 83
Date

(93) La présente convention en date du 25 Avril 1983 restera en vigueur jusqu'à 23h59, le 30 octobre 1984, date à laquelle elle se terminera automatiquement.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

February 3, 83
Date

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

Donald G. Ladd

DIVISION DIESEL
GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE
ST-EUSTACHE
QUEBEC

Elise Grenier

L E T T R E S

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

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

3 février 83
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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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 qui est en journée de congé cédulé sera requis de travailler. 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).

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.

LETTRES

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

Lettre # 1

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 2

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

Monsieur Ed Hurdle, Président
Syndicat des agents de sécurité d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

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.

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

Formation des agents de sécurité d'usine

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 Diésel. 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 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.

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 Diésel. A cet égard, la compagnie a déclaré, au cours de ces négociations, qu'elle continuerait à procurer une telle formation lorsque nécessaire.

Sincèrement vôtre,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 4

Division Diesel

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

Le 3 février 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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 six 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 six 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 trouvaient 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.

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 5

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

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.

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.

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.

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.

Sincèrement vôtre,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 6

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 7

Division Diesel

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

Le 3 février 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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).

A 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,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

JOURS DE CONGE

Conformément à la politique de la compagnie relative aux employés salariés ainsi qu'aux droits conférés au syndicat par les paragraphes (43) à (47) de la Convention entre le Syndicat international des agents de sécurité d'usine d'Amérique et la compagnie, les jours suivants ont été établis comme jours de congé au cours des années de fabrication 1983 et 1984.

ANNNE DE FABRICATION 1983

24 décembre 1982)	
27 décembre 1982)	
28 décembre 1982)	Période des fêtes
29 décembre 1982)	
30 décembre 1982)	
31 décembre 1982)	
1 avril 1983	Vendredi Saint
23 mai 1983	Fête de la Reine
24 juin 1983	Saint Jean-Baptiste
1 juillet 1983	Fête de la Confédération
5 septembre 1983	Fête du Travail

ANNEE DE FABRICATION 1984

10 octobre 1983	Action de Grâce
26 décembre 1983)	
27 décembre 1983)	
28 décembre 1983)	Période des fêtes
29 décembre 1983)	
30 décembre 1983)	
2 janvier 1984)	
20 avril 1984	Vendredi Saint
21 mai 1984	Fête de la Reine
24 juin 1984	Saint Jean-Baptiste
2 juillet 1984	Fête de la Confédération
3 septembre 1984	Fête du travail
8 octobre 1984	Fête de l'Action de Grâces

No.	NOM
2583-13	General Motors du Canada Ltée division Diesel

M-2583-13

83 APR 25 14 29

PAR MESSAGER

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

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 0815
M.T.M.S.R.

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

(entrant en vigueur le 25 avril 1983)

INDEX

	Numéro du Paragraphe	Page
Affichage	76	16
Avantages sociaux	43-47	9-10
Arbitre, procédure d'appel à un	24-29	5-6
But de la convention	2	1
Comité, nombre de membres du	5	1
Compétence de l'arbitre	30	6
Date d'entrée en vigueur de la convention	89	19
Délégués, admissibilité à agir à titre de	5	1
Délégués, allocation de temps aux	8	2
Délégués, droit de travailler lors des réductions d'effectifs des	10	2
Délégués substituts	5	1
Discrimination	78	17
Dispositions générales	77-85	17-18
Distribution de documentation	76	16
Droits de la compagnie	77-78	17
Durée du service	69	14
Durée du service, liste de	69	14
Employés à l'essai	69	14
Employé, définition du terme	4	1
Entrevues pour fins disciplinaires	41	9
Grèves et arrêts de travail	48	10
Heures supplémentaires, répartition des	83	18
Invalidité partielle de la convention	87	18
Jours ouvrables	42	9
Limites de temps dans les cas disciplinaires	38	8
Listes de durée de service	69	14
Lock-out	48	10

	Numéro du Paragraphe	Page
Mesure disciplinaire, avis au délégué d'une	39	8
Mesure disciplinaire, avis à un employé d'une	39	8
Mesure disciplinaire, limite de temps depuis les dernières infractions	40	9
Mise à pied des employés à l'essai	72	16
Mode de règlement des griefs	12-37	3-8
Mode de règlement des griefs, premier stade	12-15	3
deuxième stade	16-19	3-4
troisième stade	20-23	4-5
arbitrage	24-33	5-7
Mutations d'employés venant d'autres services	71	15
Période d'essai	69	14
Permis d'absence pour fins syndicales	73-75	16
Préférence d'équipe	82	18
Prestations et avantages	43-47	9-10
Rappel des employés mis à pied	68	14
Rapports d'examens physiques	86	18
Reconnaissance du syndicat par la compagnie	3	1
Réductions d'effectifs	68	14
Relève	84	18
Répartition des heures supplémentaires	83	18
Représentation	5-11	1-3
Retenue des cotisations syndicales	49-64	10-14
Rétroactivité, limite des réclamations	34	7
Réunions avec le comité de la direction	16(b)	3
Réunions, présence des représentants syndicaux aux	19	4
Salaires, politiques sur les	43-47	9-10
Sécurité syndicale	49-51	10-11
Superviseurs au travail	85	18
Suspension et congédiement	38-41	8-9
Tableaux d'affichage du syndicat	76	16
Tâches précédant et suivant les heures de travail	81	18
Temps accordé pour fins de représentation	8	2
Terminaison	91	19
Uniformes	65-67	14
Validité distincte	88	19

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"

(1) Cette convention est intervenue ce troisième jour de février 1983 entre la Division Diésel 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.

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.

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.

(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) 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.

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.

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

(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.

(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.

(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.

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

(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.

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.

(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 indû avant de poursuivre la discussion de la plainte.

(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.

(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.

(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.

b) Une réunion d'un maximum de deux (2) heures 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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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) 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.

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

(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.

(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) 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.

(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.

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

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

(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.

(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) 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) 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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(41) Lorsqu'on envisagera la suspension, la mise à pied ou le congédiement d'un employé, on offrira à ce dernier, si les circonstances le permettent, une entrevue pour lui permettre de répondre aux accusations donnant lieu à de telles mesures disciplinaires avant d'exiger qu'il quitte l'usine. Lorsqu'une telle entrevue doit avoir lieu, l'employé peut, s'il le désire, requérir la présence de son délégué pour le représenter durant cette entrevue. Le délégué sera promptement appelé.

(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), signifieront une journée normale de travail pour le personnel administratif de l'usine.

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.

(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.

(45) Il est de plus convenu que ces politiques s'appliqueront aux employés visés par la présente convention qui sont par ailleurs admissibles en vertu des dispositions desdites politiques.

(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.

(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.

(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.

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.

(50) Aux fins de cette section, un "membre du syndicat" ou un "syndiqué" est un employé qui, en tant que membre du syndicat, n'a pas plus que trente (30)

jours de retard dans le paiement de sa cotisation syndicale.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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).

(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.

(57) Les retenues ne seront effectuées qu'après que toutes et chacune de quelqu'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.

(58) 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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

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.

(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.

(67) Aucun uniforme ou partie d'uniforme, badge, bouton ou insigne autre que ceux prescrits par la compagnie ne sera porté en service.

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.

(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) 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.

(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.

2. Si un employé est, aussi bien avant qu'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.

(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).

(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.

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.

(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.

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

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.

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.

(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 allégation à l'effet que cette politique n'a pas été respectée pourra être soumise à titre de plainte.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

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

(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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(90) La compagnie et le syndicat échangeront par écrit, entre le premier août 1984 et le premier septembre 1984, 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 1984. 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 1984.

(91) La présente convention en date du 25 avril 1983 restera en vigueur jusqu'à 23H59, le 30 octobre 1984, date à laquelle elle se terminera automatiquement.

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	DIVISION DIESEL GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE ST-EUSTACHE QUEBEC
Donald G. Roehl	K.G. Mills
Ed. Hurdle	E. Grenier
Jacques Dépatie	G. Laberge

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.

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.

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 qui est en journée de congé cédulé sera requis de travailler. 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).

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.

LETTRES

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

Lettre # 1

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 2

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

Monsieur Ed Hurdle, Président
Syndicat des agents de sécurité d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

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.

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 3

Division Diesel

General Motors du Canada Limitée
CP 1000, St-Eustache, Québec J7P 4A5

Le 7 janvier 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

Formation des agents de sécurité d'usine

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 Diésel. 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 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.

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 Diésel. A cet égard, la compagnie a déclaré, au cours de ces négociations, qu'elle continuerait à procurer une telle formation lorsque nécessaire.

Sincèrement vôtre,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 4

Division Diesel

General Motors du Canada Limitée
CP 1000, St-Eustache Québec J7P 4A5

Le 3 février 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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 six 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 six 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 trouvaient 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.

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 5

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale amalgamée 1980
St-Eustache, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

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.

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 s a 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.

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.

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.

Sincèrement vôtre,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 6

Division Diesel

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

Le 7 janvier 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

Lettre # 7

Division Diesel

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

Le 3 février 1983

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

Cher Monsieur Hurdle,

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).

A 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,

Elise Grenier
Administrateur du personnel
Usine de St-Eustache

EG/lr

JOURS DE CONGE

Conformément à la politique de la compagnie relative aux employés salariés ainsi qu'aux droits conférés au syndicat par les paragraphes (43) à (47) de la Convention entre le Syndicat international des agents de sécurité d'usine d'Amérique et la compagnie, les jours suivants ont été établis comme jours de congé au cours des années de fabrication 1983 et 1984.

ANNNE DE FABRICATION 1983

24 décembre 1982) 27 décembre 1982) 28 décembre 1982) 29 décembre 1982) 30 décembre 1982) 31 décembre 1982)	Période des fêtes
1 avril 1983	Vendredi Saint
23 mai 1983	Fête de la Reine
24 juin 1983	Saint Jean-Baptiste
1 juillet 1983	Fête de la Confédération
5 septembre 1983	Fête du Travail

ANNEE DE FABRICATION 1984

10 octobre 1983	Action de Grâce
26 décembre 1983) 27 décembre 1983) 28 décembre 1983) 29 décembre 1983) 30 décembre 1983) 2 janvier 1984)	Période des fêtes
20 avril 1984	Vendredi Saint
21 mai 1984	Fête de la Reine
24 juin 1984	Saint Jean-Baptiste
2 juillet 1984	Fête de la Confédération
3 septembre 1984	Fête du travail
8 octobre 1984	Fête de l'Action de Grâces

(93) La présente convention en date du 25 April 1983 restera en vigueur jusqu'à 23h59, le 30 octobre 1984, date à laquelle elle se terminera automatiquement.

Président (Chairman)

Administrateur du personnel

February 3, 83
Date

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

DIVISION DIESEL
GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE
ST-EUSTACHE
QUEBEC