

No.

2583-09

NOM

General Motors du Canada Ltée

St. Leger

M-2583-09

CONVENTION

ENTRE

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE

STE-THÉRÈSE (BOISBRIAND)

QUÉBEC

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES

AGENTS DE SÉCURITÉ D'USINE

D'AMÉRIQUE

(SIASUA)

SECTION LOCALE NO 1980

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 06 27
M.T.M.S.R.

LE 9 DECEMBRE 1982

REC...
83 FEV - 8 13 01
[Handwritten signature]

	<u>No du Paragraphe</u>	<u>Page</u>
Affichage	77	33
Avantages sociaux	44-48	19-20
Arbitre, procédure d'appel à un	25-30	10-12
But de la convention	2	1
Comité, nombre de membres du	5	2
Compétence de l'arbitre	31	13
Date d'entrée en vigueur de la convention	90	38
Délégués, admissibilité à agir à titre de	5	2
Délégués, allocation de temps aux	8	3
Délégués, droit de travailler lors des réductions d'effectifs des	10	5
Délégués substituts	5	1
Discrimination	79	35
Dispositions générales	78-86	34-37
Distribution de documentation	77	33
Droits de la compagnie	78-79	34-35
Durée du service	70	29
Durée du service, liste de	70	29
Employés à l'essai	70	29
Employé, définition du terme	4	2
Entrevues pour fins disciplinaires	42	18
Grèves et arrêts de travail	49	20
Heures supplémentaires, répartition des	84	36
Invalidité partielle de la convention	88	37
Jours ouvrables	43	19
Limites de temps dans les cas disciplinaires	39	16
Listes de durée de service	70	29
Lock-out	49	20
Mesure disciplinaire, avis au délégué d'une	40	17
Mesure disciplinaire, avis à un employé d'une	40	17
Mesure disciplinaire, limite de temps depuis les dernières infractions	41	18

	No du Paragraphe	Page
Mise à pied des employés à l'essai	73	32
Mode de règlement des griefs	12-38	5-16
Premier stade	12-15	5-6
Deuxième stade	16	7
Troisième stade	17-20	7-8
Quatrième stade	21-24	9-10
Arbitrage	25-34	10-14
Mutations d'employés venant d'autres services	72	32
Période d'essai	70	29
Permis d'absence pour fins syndicales	74-76	32-33
Préférence d'équipe	83	36
Prestations et avantages	44-48	19-20
Rappel des employés mis à pied	69	29
Rapports d'examens physiques	87	37
Reconnaissance du syndicat par la compagnie	3	2
Réductions d'effectifs	69	29
Relève	85	36
Répartition des heures supplémentaires	84	36
Représentation	5-11	2-5
Retenue des cotisations syndicales	50-65	21-28
Rétroactivité, limite des réclamations	35	14
Réunions avec le comité de la direction	17(b)	7
Réunions, présence des représentants syndicaux aux	20	8
Salaires, politiques sur les	44-48	19-20
Sécurité syndicale	50-52	21-22
Superviseurs au travail	86	37
Suspension et congédiement	39-42	16-18
Tableaux d'affichage du syndicat	77	33
Tâches précédant et suivant les heures de travail	82	36
Temps accordé pour fins de représentation	8	3
Terminaison	92	3
Uniformes	66-68	39
Validité distincte	89	28 38

LETTRES

- No 1. Procédure spéciale - Travail pour les superviseurs, Plaintes injustifiées
- No 2. Non-discrimination dans l'embauchage
- No 3. Surveillance par télévision en circuit fermé
- No 4. Politique relative aux heures supplémentaires
- No 5. Formation des agents de sécurité d'usine
- No 6. Jour de congé coïncidant avec une journée de congé prévue
- No 7. Problème d'abus d'alcool ou de drogues
- No 8. Relève des agents de sécurité aux fins de discussion de grief
- No 9. Rangement des dossiers du président d'usine
- No 10. Embauche temporaire d'agents de sécurité industrielle
- No 11. Préférence d'embauche
- No 12. Mise à pied et rappel
- No 13. Inclusion de la perte de paie pour jours de congé dans les mesures disciplinaires
- No 14. Demandes ayant trait aux périodes de vacances
- No 15. Affectation aux emplois dits d'opérations de cinq jours
- No 16. Substituts temporaires des délégués permanents
- No 17. Aide du président en cas de suspension disciplinaire
- No 18. Embauche des étudiants pendant les vacances de Noël
- No 19. Enquêtes et inspections d'usine
- No 20. Lettre RETA

(1) Cette convention, intervenue ce neuvième jour de décembre 1982 entre General Motors du Canada Limitée, usine de Ste-Thérèse (Boisbriand), Québec, ci-après appelée la "compagnie", et le Syndicat international des agents de sécurité d'usine d'Amérique et sa section locale 1980, ci-après collectivement appelés 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 2 octobre 1980.

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 tout grief 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 COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

(5) Pour les fins du règlement de griefs conformément à la procédure prévue à cette fin, le syndicat sera représenté par quatre(4) 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) Les noms des délégués 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 griefs ne devra en aucun cas excéder huit (8) heures; le nombre total d'heures pouvant être consacré par le président au règlement des griefs, incluant les fonctions administratives légitimes relatives au règlement de griefs, telle la rédaction des déclarations de griefs non réglés, ne devra pas excéder dix (10) heures par semaine. Cependant, lorsque des circonstances particulières l'exigeront, des arrangements pourront être conclus avec

l'approbation du service de relations ouvrières 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 griefs 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 griefs tel que prévu aux présentes.

(8) a) Les membres du comité de négociations qui assistent à une assemblée au troisième stade durant un jour de travail régulier mais en dehors des heures de leur équipe régulière seront rémunérés pour le temps consacré à de telles assemblées sans toutefois que le nombre total de leurs heures rémunérées pour la journée en question n'excède le nombre d'heures régulières de son équipe et sans occasionner par là le paiement du taux des heures supplémentaires. Il est de plus convenu que les dispositions qui précèdent n'entraîneront aucune augmentation de représentation en raison du fait que le membre du comité de négociations n'aura pas travaillé pendant toute son équipe régulière.

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

(10) Advenant une réduction d'effectifs, les délégués seront libérés et retourneront au travail conformément aux dispositions du paragraphe 69 des présentes.

(11) Un délégué n'aura pas le droit d'entrer ou de demeurer dans l'usine aux fins du règlement de griefs sauf durant son équipe régulière, à moins d'autorisation à l'effet contraire de la direction. La présente disposition n'empêchera cependant pas un délégué d'assister à une réunion avec la direction au troisième stade de la procédure de règlement des griefs.

LE MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

(12) Premier stade

Un employé ou un membre désigné d'un groupe

ayant un grief devrait d'abord le soumettre à son supérieur immédiat, qui s'efforcera de le régler.

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

(14) Seul les griefs concernant l'application d'une disposition de la présente convention, à l'exclusion de tout grief mettant en question l'application des politiques de la compagnie telles que définies aux paragraphes (44) à (48) des présentes, pourront être référés au délégué syndical, sous réserve des dispositions desdits paragraphes.

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

(16). Deuxième stade

Si le grief n'a pas été réglé au premier stade, le président ou un délégué pourra demander une réunion avec le chef ou un autre officier désigné afin d'en discuter davantage. Cette réunion sera tenue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant telle demande et une réponse écrite devra être fournie dans les cinq (5) jours suivant la réunion, à moins que ces délais ne soient prolongés par accord des parties.

(17) Troisième stade

(a) Si le cas n'est pas réglé au second 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 deux fois par mois, à une heure fixée par entente du comité et de la direction. Des réunions d'urgence pourront être convoquées par entente.

(18) Une décision finale quant aux griefs écrits sera donnée 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.

(19) Tout grief dont il n'est pas fait appel au prochain stade dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision au stade inférieur sera considéré comme réglé sur la base de cette dernière décision et ne sera plus sujet à appel.

(20) 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. Le directeur 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.

(21) Quatrième stade

Advenant le cas où un grief ne serait pas réglé au troisième stade et que le comité croie avoir des motifs justifiant un nouvel appel, le président du comité déposera un avis d'appel auprès du directeur 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.

(22) Au moins dix (10) jours avant la date de la réunion en appel ci-après décrite, les parties procéderont à échanger des "déclarations de griefs non-réglés". 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 du directeur du personnel de l'usine ou de son représentant désigné, fera état des faits pertinents et des motifs à l'appui de sa position.

(23) Sur réception de l'avis d'appel, le cas sera soumis à un comité d'appel composé de trois (3) représentants du syndicat,

dont l'un ne devra pas avoir participé antérieurement à l'affaire, et de trois 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.

(24) Au cas où un règlement du grief 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.

(25) L'arbitrage

Advenant le cas où un grief ne soit pas réglé de façon satisfaisante en vertu des dispositions précédentes de la présente section, il pourra être référé 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 (44) à (48) relatifs aux avantages et prestations.

La décision de l'arbitre sera finale et liera toutes les parties et tous les employés.

(26) Dans les cas où, en vertu des dispositions de la présente convention, un grief peut être référé 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 quatrième stade. Une copie dudit avis sera envoyée par le président de la section locale au syndicat international.

(27) Les parties conviennent que tout grief référé à l'arbitrage sera soumis 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.

(27) 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.

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

(29) 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.

(30) 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.

(30) 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.

(31) L'arbitre n'a aucune compétence sur les questions concernant la section des prestations et avantages, soit les paragraphes (44) à (48), (88) et (89) 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'un grief, seront arbitrables. Aucun autre différend ne sera arbitral. Toute affaire soumise à l'arbitre et sur laquelle ce dernier n'a pas juridiction devra être renvoyée aux parties sans décision.

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

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

(34) Lorsqu'un employé ou la section locale désire se prévaloir du mode de règlement des griefs établie 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 le grief sera considéré comme ayant été définitivement abandonné, pourvu toutefois qu'un grief puisse être retiré par entente mutuelle sans préjudice à l'une ou l'autre des parties.

(35) 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 du grief écrit, 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 du grief écrit, 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 du grief écrit.

- 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 du grief écrit.

(36) Toute limite de temps établie en vertu de cette section pour toute action relative à un grief particulier soumis par écrit pourra être prolongée par entente écrite entre la direction et le président du comité.

(37) 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 son grief comprendra également la détermination de la mesure, s'il y a lieu, dans laquelle il devra être remboursé pour perte de salaire.

(38) Toute plainte que puisse avoir la compagnie à l'endroit du syndicat doit être formulée par le directeur 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 quatrième stade du mode de règlement des griefs par avis écrit adressé au président du syndicat. La plainte sera traitée conformément à la procédure au quatrième 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 (26), pourvu toutefois qu'il s'agisse d'un cas relevant de sa compétence.

(39) Les cas de suspension et de congédiement

Il importe que les griefs relatifs aux suspensions ou aux congédiements injustes ou discriminatoires soient traités promptement, conformément au mode de règlement des griefs. Les griefs doivent être déposés 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 du grief. 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 quatrième 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.

(40) 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 de son délégué d'équipe, 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 (40) 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.

(41) 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.

(42) 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.

(43) Pour les fins de cette convention, les mots "jours ouvrables", lorsqu'utilisés pour définir une limite de temps pour répondre à un grief ou pour déposer un grief conformément au paragraphe (39), signifieront une journée normale de travail pour le personnel administratif de l'usine.

LES PRESTATIONS ET AVANTAGES

(44) 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.

(45) 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 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.

(46) 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.

(47) 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 General Motors du Canada Limitée.

(48) Les politiques de 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.

LES GRÈVES ET ARRÊTS DE TRAVAIL

(49) 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 SÉCURITÉ SYNDICALE ET
LA RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

(50) 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.

(51) 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.

(52) 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.

(53) 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.

(54) 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 (56), (59) et 61) ci-dessous.

(55) La compagnie ne sera pas responsable de la perception de

(55) 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.

(56) 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 (52) 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).

(57) 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 (56) ci-dessus.

(58) Les retenues ne seront effectuées qu'après que toutes et chacune de quelque autres réclamations sur la paie de l'employé auront été acquittées. Aucune retenue ne sera faite sur la paie due à un employé décédé ou dont l'emploi a pris fin. Si le revenu net de l'employé est insuffisant pour assurer la retenue, la compagnie n'encourra aucune responsabilité quant à la perception de la cotisation de ce mois sauf selon les paragraphes (56) ci-dessus et (59) ci-dessous.

(59) 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.

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.

(60) 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.

(61) 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.

(62) 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.

(63) 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.

(64) 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.

(65) 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

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

(67) 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.

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

LES RÉDUCTIONS D'EFFECTIFS

(69) 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.

(70) 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-emboucher 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.

(70) 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.

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

*Travailleur
par 7/1
et 1/2
7/1*

- 1) Un employé muté et/ou promu temporairement à une classification d'emploi non représentée, chez General Motors, usine de Ste-Thérèse, pendant des périodes temporaires ne devant pas excéder six (6) mois au cours d'une année civile, continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant ces mutations temporaires hors de l'unité de négociations. Dans l'éventualité où de telles périodes de mutation et/ou de promotion excéderaient six (6) mois, le paragraphe (2) ci-dessous trouvera application.

- 2) Un employé muté et/ou promu en permanence à une classification d'emploi non représentée, chez General Motors, usine de Ste-Thérèse, conservera et accumulera de l'ancienneté dans l'unité de négociations pour une période de six (6) mois suivant cette mutation, après quoi l'employé perdra une (1) journée d'ancienneté pour chaque jour qu'il demeure hors de l'unité de négociations.

- 3) Pour les fins de mise à pied et de rappel d'un employé muté hors de l'unité de négociations de toute autre manière que celles prévues au paragraphe 71, sous-paragraphe 1) et 2) ci-dessus, la durée de service prendra fin à la date de cette mutation.

(72) Les employés en provenance d'autres services ou d'une classification non représentée dans le service de sécurité de l'usine qui sont mutés dans l'unité de négociations du service de sécurité de l'usine seront considérés comme nouveaux employés, sous réserve des dispositions du paragraphe (71)

(73) 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

(74) 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.

(75) 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.

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

LE TABLEAU D'AFFICHAGE DU SYNDICAT

(77) 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 GÉNÉRALES

(78) 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.

(79) 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 grief.

(80) 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.

(81) 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.

(82) Chaque employé visé par la présente convention recevra une rémunération totale de vingt-quatre (24) minutes par jour, les jours qu'il est au travail, pour le temps consacré aux tâches précédant et suivant ses heures de travail.

(83) 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.

(84) Le travail additionnel, comme les heures supplémentaires, doit, dans la mesure du possible, être réparti également parmi les employés. Les règlements relatifs à l'imputation des heures doivent être conformes à la Convention supplémentaire du 13 novembre 1980.

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

(86) 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.

(87) 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.

(88) 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.

(89) 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.

(90) 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.

(91) 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 30 octobre 1984.

(92) La présente convention en date du 9 décembre 1982 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 SÉCURITÉ
D'USINE D'AMÉRIQUE
SECTION LOCALE 1980

GENERAL MOTORS DU CANADA
LIMITÉE

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

2. Les heures supplémentaires seront réparties aussi également que possible parmi les employés du groupe d'égalisation. En principe, dans les circonstances normales, on s'efforcera d'offrir les heures supplémentaires aux agents de sécurité comptant le moins d'heures à leur crédit.

1. Les Roosters d'égalisation seront maintenus par la direction de façon continue et seront affichés à l'intérieur

CONVENTION SUPPLÉMENTAIRE

En date du 13 novembre 1980

Convention intervenue ce 13e jour de novembre 1980, entre General Motors du Canada Limitée, Ste-Thérèse, (Boisbriand) Québec et le Syndicat international des agents de sécurité d'usine d'Amérique, section locale 1980, Ste-Thérèse, (Boisbriand) Québec.

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. Les heures supplémentaires seront réparties aussi également que possible parmi les employés du groupe d'égalisation. En principe, dans les circonstances normales, on s'efforcera d'offrir les heures supplémentaires aux agents de sécurité comptant le moins d'heures à leur crédit.
3. Des dossiers d'égalisation seront maintenus par la direction de façon continue et seront affichés à l'intérieur

du service.

4. 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.)
5. Toutes les heures supplémentaires travaillées, à l'exception des heures comprises dans l'horaire normal d'une équipe de douze (12) heures, devront être inscrites sur les dossiers d'égalisation.
6. Les heures refusées par un employé qui est en vacances ou en congé relié à ses vacances ne lui seront pas créditées sur les dossiers d'égalisation.
7. Lorsqu'un employé est en congé autorisé pour activités syndicales, les heures de travail qui lui auraient été disponibles durant cette période ne lui seront pas créditées sur les dossiers d'égalisation.
8. 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.

9. Les employés qui sont absents, pour quelque raison, pendant une période de plus de trente (30) jours consécutifs ne se verront pas crédités pour du temps supplémentaire mais seront réintégrés dans le groupe avec le nombre moyen d'heures de ce groupe.
10. 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 fournies.
11. Les agents de sécurité seront avisés des heures supplémentaires à fournir aussi longtemps à l'avance que possible.
12. Si un agent de sécurité revient à l'unité de négociations sans que sa durée de service ait été affectée après avoir rempli des fonctions hors de l'unité de négociations, son nom doit être inscrit immédiatement aux dossiers d'égalisation des heures supplémentaires et il recevra un crédit correspondant à la moyenne du groupe.
13. Lorsque tous les agents ont accumulé cent (100) heures supplémentaires de travail, la centaine sera éliminée des dossiers d'égalisation mais les unités et les dizaines y figurant seront conservées.

14. 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.

15. Lorsqu'il est nécessaire d'obliger des employés à des heures supplémentaires, l'ordre établi ci-dessus sera inversé (4-3-2-1). Le numéro 2 inclura les employés à l'essai possédant moins de quatre-vingt (90) jours de service, pourvu toutefois que ces derniers soient capables de remplir les tâches disponibles.

16. Administration

- 1- Lorsqu'une équipe complète en temps supplémentaire est disponible, les heures seront offertes en premier lieu aux employés permanents en jour de congé régulier.
- 2- Si les employés permanents décrits ci-dessus ne sont pas disponibles ou refusent, les heures supplémentaires seront offertes sur une base 4 & 4.

3- Une fois la procédure décrite ci-dessus suivie, la compagnie affectera l'employé qui comptera le moins d'heures supplémentaires selon le paragraphe 15 ci-dessus.

4- Un agent de sécurité aura le droit de demander par lettre à la direction de ne pas être appelé à faire d'heures supplémentaires volontaires. Les heures concernées lui seront créditées comme s'il les avait fournies; cependant, un tel agent pourra être rappelé au travail.

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.)

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

Lettre no. 1

Date: Le 9 décembre 1982

Sujet: Procédure spéciale -- Travail par les superviseurs
plaintes injustifiées

A: Monsieur T. Charbonneau

Pendant les négociations en cours, les parties ont discuté de l'accusation du syndicat à l'effet que trop souvent les superviseurs ont assumé les tâches des agents de sécurité, ces discussions ont également eu pour objet l'accusation de la compagnie à l'effet que le syndicat a soumis plusieurs griefs injustifiés à ce sujet.

Les parties conviennent que de telles situations sont de nature à entraîner des problèmes pour les deux parties si elles persistent.

La disposition relative à cette question, dans la convention en date du 9 décembre 1982, se lit comme suit: .

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.

Cette disposition relative à l'exécution par les superviseurs de tâches des agents de sécurité est suffisamment flexible pour assurer pleinement l'efficacité des opérations de sécurité de l'usine. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme signifiant que les superviseurs peuvent, de fait, prendre la place d'agents de sécurité.

Nous suggérons que les deux parties veillent très attentivement à l'application de cette disposition de notre convention, de manière à ne pas compromettre la marge de manoeuvre actuelle.

Pour mieux donner suite à leur détermination de régler les problèmes de cette nature, les parties ont adopté la procédure officieuse ci-après décrite.

S'il se développe à l'usine un mode de conduite qui déroge à l'intention de cette lettre, la question sera débattue par le

directeur du personnel de l'usine et le président du comité d'usine. En l'absence d'un règlement, elle pourra être portée à l'attention du personnel des relations de travail de la division. Par la suite, à défaut de règlement dans un délai raisonnable, elle pourra être soumise au personnel des relations de travail de la compagnie-mère ou au syndicat international, pour fins d'étude.

La présente lettre n'aura pas pour effet de nuire à la position contractuelle que General Motors ou le SIASUA pourrait prendre dans tout cas relevant de cette convention.

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 2

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président :
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, 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'embauchage.

" 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 ou l'origine ethnique.

Les pratiques et procédures d'embauchage 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,

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Local 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle:

Au cours des dernières négociations, le syndicat a soulevé la question de la surveillance des locaux et des terrains de stationnement de la compagnie à l'aide d'une télévision à circuit fermé.

A ce sujet, la compagnie a répliqué que lorsque les télévisions à circuit fermé ou tout autre appareil technologique seraient utilisés en vue d'assurer la sécurité des locaux et des terrains de stationnement de la compagnie, c'est des membres de l'unité de négociation que relèverait cette fonction. Toutefois, en aucun temps ceci empêchera-t-il au personnel de direction du département ou à tout autre employé non syndiqué de surveiller simultanément les écrans et les appareils technologiques, advenant une urgence ou une situation extraordinaire, ou seulement les écrans ou les appareils technologiques.

Par appareil technologique, on sous-entend tout appareil qui modifie ou change les tâches d'un employé syndiqué.

Advenant le cas où le syndicat international croirait que la direction est en violation des dispositions de cette lettre, il pourra porter cette question à l'attention du service des relations de travail de l'usine.

Harvey M. Peddle
Directeur du Personnel

Lettre no. 4

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Au cours des récentes négociations, les parties ont discuté des horaires de travail, lesquels peuvent, à l'occasion, entraîner l'attribution d'un nombre excessif d'heures supplémentaires à certains agents de sécurité. Dans les discussions à ce sujet, les deux parties ont reconnu que les besoins de la compagnie, quant aux heures supplémentaires des agents de sécurité d'usine varient et sont susceptibles de fluctuations en raison de changements des conditions d'exploitation et de cas d'urgence. De plus, comme le besoin d'heures supplémentaires est relié aux calendriers des diverses opérations de fabrication, les parties ne peuvent raisonnablement prévoir, en ce moment, de quelle manière et dans quelle mesure les heures supplémentaires des agents de sécurité seront affectées par l'entente de la compagnie relative aux heures supplémentaires de ses employés

affectés à la fabrication et à l'entretien.

Néanmoins, la compagnie assure par les présentes le syndicat que s'il lui représente qu'un trop grand nombre d'heures supplémentaires dans un cas particulier impose des difficultés injustifiées à un certain groupe d'employés, elle rencontrera sur demande le syndicat pour discuter de la situation.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle

Directeur du Personnel

Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 5

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Formation des agents de sécurité d'usine

Au cours des récentes négociations, la compagnie et le syndicat (SIASUA), section locale 1980, ont discuté de la formation des agents de sécurité d'usine chez General Motors. Le syndicat a insisté à nouveau sur le besoin de formation d'agents de protection dans un certain nombre de domaines, comme les relations humaines, 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 chez General Motors. A cet égard, la compagnie a déclaré, au cours de ces négociations, qu'un nouveau programme de formation à la sécurité dans les usines à l'intention des agents de patrouille est en voie de préparation; ce dernier est conçu de façon à permettre la formation continue en cours de travail sur tous les aspects de la sécurité à l'usine. Ce programme sera d'une durée suffisante pour permettre de suffire aux besoins de notre usine. La compagnie croit qu'il permettra à nos employés préposés à la protection de l'usine de s'acquitter de leurs fonctions avec plus d'efficacité. On prévoit que ce programme entrera en vigueur en 1981.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle

Directeur du Personnel

Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 6

Le 9 décembre 1982

Sujet: Employés à salaire affectés à des opérations nécessairement continues de sept jours -- Jours de congé coïncidant avec une journée de congé prévue.

A: Monsieur T. Charbonneau

A compter de maintenant, lorsqu'un jour de congé officiel coïncidera avec une journée de congé prévue pour un employé à salaire affecté à une opération nécessairement continue de sept jours, l'employé concerné pourra de la façon convenue par lui et la direction, choisir:

- a) de s'absenter pendant sa semaine normale de travail pendant une période équivalente à ce jour de congé ou
- b) de recevoir son taux normal de paie pour le jour

de congé (y compris l'allocation du coût de la vie et la prime d'équipe, s'il y a lieu) plutôt que de s'absenter du travail.

- Si l'employé doit travailler lors d'un tel jour de congé et reçoit une prime de salaire pour cette raison, il n'aura droit ni à un congé ni à un paiement pour en tenir lieu.

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 7

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Cette lettre a pour but d'exprimer notre souci commun et notre détermination d'agir en collaboration afin d'adopter des mesures constructives au sujet des problèmes d'abus de substances toxiques chez les employés de General Motors représentés par le syndicat international (SIASUA) par l'établissement d'un programme de traitement de l'abus des substances toxiques.

L'objectif de ce programme est d'aider les employés qui sont victimes d'alcoolisme et de dépendance envers les drogues. Il crée un système permettant de diagnostiquer promptement ces problèmes chez un employé, de le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et de suivre son cas par la suite. En fonction de cet objectif, les principes suivants sont adoptés:

1. Il est reconnu que l'alcoolisme et la narcomanie sont des maladies extrêmement complexes mais qui peuvent être traitées.

Aux fins de ce programme, l'alcoolisme et la narcomanie sont définis comme étant des maladies par lesquelles la consommation que fait un employé de toute boisson alcoolique ou de toute drogue nuit de façon incontestable et répétée à l'exécution de ses fonctions et/ou à sa santé.

2. L'alcoolisme ou la narcomanie d'un employé constitue un problème lorsqu'il(elle) entrave son rendement au travail. Le fait de boire socialement ou de s'en abstenir est une question de choix personnelle à l'employé. La stigmatisation sociale fréquemment reliée à l'alcoolisme n'a aucun fondement factuel.

La prise de conscience réaliste de cette maladie incitera les employés à se prévaloir du traitement mis à leur disposition. Les employés souffrant de cette maladie seront traités avec la même considération et se verront offrir les mêmes que ceux dont bénéficient les soins que ceux dont bénéficient les employés atteints d'autres maladies.

3. Nous devons faire de notre mieux pour déceler tôt les cas d'alcoolisme ou de narcomanie et de motiver l'employé à se soumettre immédiatement à un traitement. Dans le cas d'un employé syndiqué, les parties reconnaissent que la meilleure façon de s'attaquer au problème est de collaborer entre elles.
4. L'identification à ses débuts de l'alcoolisme ou de la narcomanie d'un employé devrait se faire en fonction d'un mauvais rendement au travail ou d'autres facteurs connexes. Le superviseur immédiat de l'employé concerné devrait référer celui-ci, pour consultation, au directeur médical de l'usine ou à son représentant désigné pour une étude plus approfondie. A cette fin, il n'est pas indispensable que les superviseurs connaissent les symptômes médicaux de l'alcoolisme ou de la narcomanie. Dans le cas d'un employé syndiqué, le représentant concerné de la section locale pourrait être en mesure de le convaincre de se faire traiter. Il incombe à tous les superviseurs de veiller à l'application de ce programme et d'en respecter les modalités de manière à ne pas compromettre la sécurité d'emploi d'un employé

alcoolique ou narcomane uniquement en raison de sa demande de diagnostic et de traitement.

5. Le directeur médical de l'usine ou son représentant désigné peut se voir consulter par un employé quant à la nature de l'alcoolisme ou de la narcomanie et quant à la nécessité d'un traitement, mais il n'en dispense pas le traitement. Le dossier médical de l'employé alcoolique ou narcomane demeure confidentiel au même titre que tous autres dossiers médicaux.

6. La décision de subir un traitement auprès d'organismes qualifiés pour lui prodiguer des soins et un traitement appropriés demeure l'entière responsabilité de l'employé. Il peut demander au service médical de le référer à un organisme qualifié pour ce genre de traitement ou s'y adresser de lui-même.

Si l'employé a besoin d'un permis d'absence pour subir un traitement médical relatif à son état, dans une institution appropriée reconnue en vertu de ce programme

et si l'employé se fait admettre volontairement pour traitement et que sa durée de service n'a pas encore été interrompue, il pourra obtenir un congé autorisé et devenir admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurances GM.

7. . L'employé doit avoir l'assurance que sa sécurité d'emploi ne sera pas compromise du seul fait qu'il ait décidé de se faire traiter s'il réussit à contrôler sa condition et que son rendement au travail devient satisfaisant. Par contre, l'employé devra également être avisé qu'aucun privilège ou exemption relativement aux exigences normales requises du personnel ne lui sera accordé.

Si l'employé ne coopère pas en vue de se faire traiter et que son rendement demeure insatisfaisant ou encore si le traitement n'entraîne pas une amélioration marquée de son rendement au travail dans un délai raisonnable, la direction révisera son cas et prendra une décision quant à son statut futur d'employé, conformément aux politiques et procédures relatives aux employés salariés de GM.

Rien dans ce programme ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle

Directeur du Personnel

Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 8

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Au cours des récentes négociations, le syndicat a fait état de certains problèmes relativement à la relève des agents de sécurité souhaitant discuter d'un grief avec leur délégué syndical.

A cet égard, la compagnie a déclaré qu'en conformité avec l'objectif du mode de règlement de griefs, il faut, pour décider si un agent de sécurité affecté à un poste très occupé devrait en être relevé pour conférer avec le délégué syndical chargé d'étudier son grief, appliquer un critère de raison. Ce même critère doit s'appliquer lorsque par suite de problèmes de sécurité, d'un taux élevé d'absentéisme ou d'autres cas d'urgence, il n'est pas possible d'assurer promptement la relève d'un agent de sécurité. Dans plusieurs cas, la discussion entre l'agent de sécurité et son délégué peut facilement avoir

lieu au poste de travail de l'agent sans nécessité de relève.
Ceci n'aura pas pour effet ni de modifier, ni de limiter toute
pratique locale mutuellement satisfaisante.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle

Directeur du Personnel

Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 9

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Au cours des récentes négociations, le syndicat a signalé certains problèmes éprouvés par le président du comité local pour garder les dossiers nécessaires et préparer les documents requis.

Pour résoudre ce problème, chaque usine doit fournir un classeur ou un bureau offrant au président du comité local l'espace nécessaire pour classer ses dossiers et rédiger les documents requis. Ce classeur ou ce bureau doit être placé dans un endroit approprié.

Le syndicat est informé que ceci n'aura pour effet ni de modifier, ni de limiter toute pratique locale mutuellement satisfaisante.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Sujet: Embauche d'agents temporaires
de sécurité d'usine

A: Monsieur T. Charbonneau

Au cours des récentes négociations avec le Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique, le syndicat a fait état de nombreux problèmes reliés à l'embauche d'agents temporaires de sécurité d'usine et plus particulièrement à l'embauche de ces personnes sur une base journalière.

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 d'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 à l'endroit 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 a lieu de la 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 trouveraient dans cette situation, l'employé ayant détenu le plus longtemps un poste temporaire 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 70 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.

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Lettre no. 11

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, 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 des agents de sécurité d'usine ayant une durée de service établie, à l'usine de Ste-Thérèse (unité de négociations), 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 négociations) sise dans les environs et dont le SIASUA est l'agent de négociations accrédité, auront priorité pendant leur 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 semblable demande 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,

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Lettre No. 12

Le 9 décembre 1982

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Le but de cette lettre est de préciser les dispositions de la politique relative aux employés salariés aux termes de laquelle la durée de service dans l'unité de négociations, telle que prévue au Paragraphe 70 de cette convention, est interrompue par une mise à pied. En vertu de la politique relative aux employés salariés de General Motors, la durée de service d'un employé est interrompue par une mise à pied de plus de cinq (5) ans ou qui excède la durée de service de l'employé au moment de sa mise à pied, selon la moindre de ces deux périodes, ou encore, lorsque l'employé refuse une offre d'embauchage ou de réembauchage dans l'usine qui l'a mis à pied.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre No. 13

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Au cours des négociations de 1982 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 1980, les mises à pied disciplinaires ne comporteront pas de perte de paie d'un jour de congé.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle

Directeur du Personnel

Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre n^o 14

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Pendant les négociations en cours, le syndicat a soulevé certains problèmes relativement aux demandes ayant trait aux périodes de vacances. A cet égard, la direction continuera de faire tout effort raisonnable pour déterminer les vacances d'une façon équitable vis-à-vis de l'employé tout en tenant compte de la nécessité de garder au travail des officiers de sécurité et d'usine compétents et expérimentés afin d'assurer des services de sécurité adéquats.

Dans le but de réaliser ces objectifs, les procédures suivantes ont été établies: les officiers de sécurité d'usine désirant prendre leurs vacances pendant une période donnée indiqueront leur choix sur le calendrier de vacances affiché entre le 1er janvier et le 31 mars de chaque année civile. Les employés pourront indiquer deux (2) choix de vacances. Dans l'éventualité où plusieurs employés demanderaient de prendre leurs vacances à un moment où il n'est pas possible d'accéder à toutes leurs demandes, le choix pour 1981 sera fonction de la durée de service, par groupes ou équipes. Dans les années suivant 1981, les employés qui auront été incapables d'obtenir leur choix au cours de l'année précédente auront priorité sur les autres, par groupes et par durée de service, au cours de l'année concernée. La pratique actuelle permettant à deux employés par groupe de s'absenter au même moment continuera d'être appliquée.

Tout employé qui n'indique pas ses préférences avant le 31 mars d'une année donnée ne pourra choisir ses vacances que pendant les périodes non déjà choisies par d'autres.

Sincèrement vôtre,

H.M. Peddle
Directeur du personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre No. 15

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Pendant les négociations en cours, le syndicat a soulevé certains problèmes reliés à l'affectation aux emplois dits d'opérations de cinq jours.

En reconnaissance du fait que les officiers de sécurité d'usine qui ont par le passé refusé d'être affectés à de tels emplois peuvent vouloir l'être à l'avenir, tous les officiers réguliers de sécurité d'usine auront le droit de demander d'être affectés à ces emplois une fois l'an pendant le mois de janvier de chaque année. Ces demandes seront adressées à leur superviseur.

En février de chaque année, la compagnie affectera des officiers de sécurité à ces emplois parmi ceux qui l'auront demandé en fonction de leur durée de service dans l'unité de négociations.

Si un nombre insuffisant d'officiers de sécurité font de telles demandes, la direction choisira les employés à être affectés.

Sincèrement vôtre

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre No. 16

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Pendant les négociations en cours, le syndicat a demandé de nommer quatre délégués réguliers en raison des circonstances uniques inhérentes aux opérations à quatre équipes présentement menées dans l'unité de négociations.

Dans les conditions d'exploitation actuelles, la direction a convenu que des substituts temporaires des délégués permanents seraient nommés par le syndicat mais seulement pendant les périodes d'absence prolongée du travail du délégué régulier de l'équipe concernée. A titre d'exemples, se qualifieraient les vacances annuelles, les congés pour maladie prolongée, les congés personnels prolongés, ainsi que d'autres absences pour des périodes prolongées conformément aux discussions que nous avons tenues.

Sincèrement vôtre

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre No. 17

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Pendant les négociations en cours, les parties ont convenu qu'en cas de suspension disciplinaire impliquant un membre des S.I.A. S.U.A., le délégué de l'équipe pourra demander l'aide du président. Si les services du président sont requis au deçà des heures de travail de son équipe, il lui sera permis d'entrer dans l'usine lorsque des arrangements auront été pris à cet effet avec le sergent d'équipe. Le président ne devra pas prolonger déraisonnablement son séjour dans de telles circonstances et le temps ainsi passé ne sera pas rémunéré par la compagnie.

Sincèrement vôtre

H.M. Peddle

Directeur du Personnel

Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre No. 18

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Pendant les négociations en cours, le syndicat a demandé que des étudiants soient embauchés pour remplacer les agents de sécurité d'usine qui désirent prendre des vacances à Noël.

La compagnie a informé le syndicat qu'en raison de la non-disponibilité d'individus qualifiés et adéquatement entraînés, il n'est pas en général possible d'accéder à de telles demandes.

Toutefois, la compagnie a indiqué qu'elle s'efforcera d'accommoder les membres lorsque la chose serait possible, pourvu qu'il n'en résulte aucun inconvénient pour la compagnie ni pour ses opérations de sécurité.

Sincèrement vôtre

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Le 9 décembre 1982

Lettre No. 19

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Section locale 1980
Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Pendant les négociations en cours, les parties ont discuté de la participation des officiers de sécurité d'usine à certaines enquêtes et inspections d'usine.

La compagnie a indiqué qu'elle s'efforcera d'améliorer les communications entre les officiers de sécurité de l'usine et la direction. Il a de plus été convenu que de temps à autre, les représentants de la sécurité de l'usine participeraient aux tournées d'inspection de sécurité d'usine de la compagnie.

Sincèrement vôtre

H.M. Peddle
Directeur du Personnel
Usine de Ste-Thérèse

Date: Le 9 décembre 1982

Objet:

Monsieur Ed Hurdle, président
Syndicat des agents de sécurité d'usine d'Amérique
Local 1980
À Ste-Thérèse, Québec

Cher Monsieur Hurdle,

Au cours des dernières négociations à l'usine de Ste-Thérèse, le SIASUA a soulevé plusieurs problèmes relatifs à l'affectation d'employés réguliers à un poste temporaire d'agent de sécurité.

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 corporation et que celle-ci avait réaffirmé sa position.

La corporation a avisé le syndicat qu'advenant le cas où celui-ci croirait qu'on a abusé de cette politique, la corporation rencontrera le syndicat international, à la demande de ce dernier, afin d'étudier la situation. Elle a de plus informé le syndicat qu'on était présentement à l'étude de méthodes plus efficaces pour déterminer le statut ainsi que le lieu d'affectation d'un agent de sécurité mis à pied puis affecté à un poste temporaire d'agent de sécurité. On fera part au syndicat international des détails entourant ces méthodes nouvelles et du plan d'attaque que la compagnie adoptera pour les mettre en oeuvre.

Harvey M. Peddle
Directeur du Personnel

CONGES

En conformité avec la politique de la compagnie sur les employés salariées et tel que stipulé aux paragraphes 45 à 49 de la convention entre la compagnie et le Syndicat international des agents de sécurité d'usine d'Amérique, voici l'horaire des congés pour les années modèles 1983 et 1984.

ANNEE MODELE 1983

Le 24 décembre 1982)	
Le 27 décembre 1982)	
Le 28 décembre 1982)	
Le 29 décembre 1982)	Période des Fêtes
Le 30 décembre 1982)	
Le 31 décembre 1982)	
Le 1er avril 1983	Vendredi Saint
Le 23 mai 1983	Fête de la Reine
Le 24 juin 1983	St-Jean Baptiste
Le 1er juillet 1983	Jour du Canada
Le 5 septembre 1983	Fête du travail

ANNEE MODELE 1984

Le 10 octobre 1983	Action de grâces
Le 26 décembre 1983)	
Le 27 décembre 1983)	
Le 28 décembre 1983)	
Le 29 décembre 1983)	Période des Fêtes
Le 30 décembre 1983)	
Le 2 janvier 1984)	
Le 20 avril 1984	Vendredi Saint
Le 21 mai 1984	Fête de la Reine
Le 24 juin 1984	St-Jean Baptiste
Le 2 juillet 1984	Jour du Canada
Le 3 septembre 1984	Fête du travail
Le 8 octobre 1984	Action de grâces

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 1980

GENERAL MOTORS DU CANADA
LIMITEE

Donald D. Roehl

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
