

NO

2583-02

NOM

General Motors du Canada Ltée.

2583-02

CONVENTION

Entre

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITEE

Centre de camions GMC

5825 Côte de Liesse

Montréal, Québec

ET LE

Syndicat international des Travailleurs unis de

~~l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique~~

~~et des Instruments aratoires d'Amérique~~

section locale 698

Montréal, Québec

ENTRE PRE-ARCHIVAGE
1983 0111
M.T.M.S.R.

DE L'AÉROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE
D'AMÉRIQUE. (TUA)

[Handwritten signatures]
12/11/82
NOV 12 1982

COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À L'ORIGINAL

Signature: Clare Pronovost

Date: 23-11-82

PAR MESSAGEUR

NOV 23 1982

CETTE CONVENTION

est intervenue ce ~~sois~~ 12 novembre 1979

ENTRE:

GENERAL MOTORS OF CANADA LIMITED,

Centre de camions GMC,

5825, Côte de Liesse,

Montreal, Québec,

Appelée dans cette convention "la compagnie"

ET :

le Syndicat international des Travailleurs

unis de l'Automobile, de ~~l'Aéronautique, de~~

~~l'Aéronautique et des Instruments aérospaciaux~~

~~d'Amérique~~

section locale 698,

Montreal, Québec,

appelée dans cette convention "le syndicat".

DE L'AÉROSPATIALE ET DE
L'OUTILLAGE AGRICOLE
D'AMÉRIQUE. (TUA)

Bl
12/11/82
[Signature]

NOV 1 - 1982
NOV 12 1982

LE

tout employé de la compagnie payé à l'heure qui est employé par son centre de camions GMC, 5825, Côte de Liesse, Montréal 378, P.Q., à l'exception:

- (a) des contremaîtres et des personnes d'un rang supérieur à celui de contremaître;
- (b) du personnel de bureau;
- ~~(c) des gardiens, employés exclusivement comme tels;~~
- ~~(d) des employés de l'Institut General Motors.~~

A moins d'entente mutuelle entre les parties, le syndicat continuera de représenter les employés dans l'unité de négociation indépendamment de tout changement dans la méthode de paie.

ARTICLE III

LES DROITS DE LA DIRECTION

- (4) Le syndicat convient que la compagnie a le droit exclusif de gérer et de diriger son usine, d'utiliser son équipement et de poursuivre ses activités comme elle le juge à propos de le faire, sous réserve uniquement des restrictions imposées par la loi. Le syndicat convient aussi que la compagnie a le droit de prendre des décisions, de temps à autre, sur tout ce

NOV 12 1982

ARTICLE I

LE BUT DE LA CONVENTION

- (1) Le but de cette convention est d'établir un mode ordonné de négociations collectives entre la compagnie et le syndicat, de s'assurer que les griefs seront réglés promptement et de façon équitable et de prévenir les interruptions de travail et toute ingérence dans l'exploitation efficace des affaires de la compagnie.

ARTICLE II

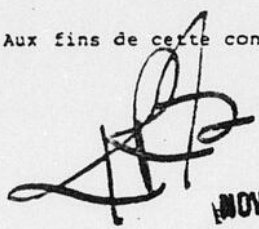
LA RECONNAISSANCE

- (2) La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés, tels que définis aux présentes, en ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail.

(a) La compagnie et les T.U.A. conviennent que les dispositions de cette convention s'appliquent à tous les employés régis par cette convention, sans distinction de race, couleur, croyance, âge ou origine ethnique.

- (3) Aux fins de cette convention, le mot "employé" signifie

Sh 42/11/8



NOV 12 1982

qui a trait aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, sur toute matière relative à l'embauchage, la direction, la promotion, la rétrogradation, la mutation et la mise à pied des employés, la rémunération qui doit leur être payés et les obligations et la conduite exigés d'eux, ce droit étant uniquement soumis aux restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de cette convention. La compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures disciplinaires contre aucun employé, ni à la suspendre ou congédier (distinct d'une mise à pied) sans raison valable, sous réserve du droit de l'employé de soumettre un grief tel que prévu ci-après.

ARTICLE IV

LES GREVES, ARRETS DE TRAVAIL

ET LOCK-OUT

- (5) Attendu que cette convention établit des procédures ordonnées en vue du règlement des griefs des employés et d'autres questions, les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura ni grève ni lock-out pendant

Ch

AS

NOV 12 1992

la durée de cette convention. Les expressions "grève" et "lock-out" utilisées aux présentes auront le sens que leur donne le Code du travail du Québec actuel.

ARTICLE V

LA SECURITE SYNDICALE ET LA RETENUE

DE LA COTISATION SYNDICALE

ET DU DROIT D'ADHESION

- (6) (a) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, est membre du syndicat continuera de l'être pendant la durée de cette convention dans la mesure où est concerné le paiement de la cotisation mensuelle requise uniformément de tous les membres du syndicat comme condition pour en rester membre.
- ~~(b) Aux fins de cet article, un "membre du syndicat" ou un "syndiqué" est un employé qui, en tant que membre du syndicat, n'a pas plus de trente (30) jours de retard dans le paiement de sa cotisation syndicale.~~
- (B) ~~(a)~~ Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, n'est pas membre du syndicat et


NOV 12 1962

tout employé embauché par la suite deviendront membres du syndicat dans les quarante (40) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention ou dans les quarante (40) jours suivant 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'entrée et de la cotisation mensuelle requis uniformément de tous les membres du syndicat sans distinction comme condition pour devenir membre du syndicat et pour le demeurer.

(c) ~~+~~ Pendant la durée de cette convention, la compagnie convient de retenir, tels que prévus 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.

(d) ~~+~~ La cotisation syndicale retenue chaque mois sera la cotisation pour le mois au cours duquel la retenue sera faite, exception faite des retenues faites conformément aux sous-paragraphes (g), (h) et (k) ci-dessous.

(e) ~~+~~ Aux fins du présent article, la cotisation syndi-



NOV 12 1992

cale sera le montant de la cotisation mensuelle requise uniformément par le syndicat de tous ses membres en conformité avec ses statuts et ses 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.

(F)

~~197~~ Dans le cas de nouveaux employés embauchés à la date d'entrée en vigueur de cette convention ou par la suite et dans le cas des employés en période d'essai, la première retenue de la cotisation syndicale et du droit d'adhésion sera faite au cours du mois durant lequel l'employé ~~deviendra membre du syndicat ainsi que prévu au paragraphe (c) ci-dessus.~~ Cette retenue s'appliquera à la cotisation syndicale pour le mois au cours duquel la retenue sera faite. Par la suite, la cotisation syndicale pour chaque mois suivant sera retenue sur la première paie reçue par l'employé au cours du mois où son revenu net sera suffisant pour couvrir le montant de la cotisation syndicale, ou d'une manière convenue avec le syndicat. Si, durant n'importe quel mois,

LORS DE
LA PREMIERE
PERIODE DE
PAIE SUIVANT LA QUARANTIEME
HEURE DE TRAVAIL DE
L'EMPLOYÉ DEPUIS SON
EMBAUCHAGE.

Ch

AT

NOV 12 1982

l'entière cotisation n'a pas été pleinement retenue, la direction et le syndicat pourront convenir d'une manière méthodique de perception au cours du ou des mois qui suivront.

(G)

La compagnie ne sera pas responsable de la perception 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 (g) ci-dessus.

(H)


Les retenues ne seront faites qu'après que toutes et chacune des réclamations sur la paie de l'employé auront été acquittées. Aucune retenue ne sera faite sur la paie d'un employé décédé ou dont l'emploi est terminé. Si, au cours d'un mois, le revenu net d'un employé sur n'importe quelle paie est insuffisant pour assurer la retenue, la compagnie ne sera pas responsable de la perception pour ce mois-là, sauf telle que prévue au paragraphe (g) ci-dessus ou au paragraphe (j) ci-dessous.

Sh
KS
(i)

(j) Lorsqu'un employé ayant de l'ancienneté retourne au travail dans l'unité de négociation le ou avant

le cinquième jour ouvrable de la fin du mois inclusivement et qu'aucune retenue de cotisation syndicale n'a été faite sur n'importe quelle paie reçue par lui au cours de ce mois ou qu'aucun chèque de paie ne lui est payable au cours de ce mois, la cotisation syndicale pour ce mois sera retenue sur la paie reçue par l'employé au cours du mois civil suivant ou venant immédiatement après, pourvu que le revenu net restant à l'employé soit suffisant pour couvrir cette cotisation syndicale après qu'on aura fait la retenue régulière de la cotisation syndicale quant au mois civil au cours duquel la retenue est faite et quant au mois civil précédent.

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 courant sera retenue sur la paie suivante de l'employé, s'il y a lieu, au cours de ce mois, si le revenu net de cette paie est suffisant pour couvrir cette cotisation syndicale.



NOV 12 1932

Dans le cas d'un employé qui reçoit une paie rétroactive par suite d'un règlement ou d'une sentence arbitrale, pour n'importe quel mois civil pour lequel aucune retenue n'a été faite, la retenue pour chacun de ces mois sera prélevée sur la paie rétroactive prévue par le règlement ou la sentence arbitrale.

(J)

Le secrétaire financier ou, selon le cas, le secrétaire-trésorier de la section locale notifiera par lettre la direction, par l'entremise de son représentant désigné, au plus tard le cinquième (5e) jour du mois suivant la date d'entrée

ET DU MONTANT DES DROITS D'ADHÉSION POUR LES NOUVEAUX MEMBRES.

en vigueur de cette convention, du montant de la cotisation mensuelle requise uniformément de chacun de ses membres pour le mois. Par la suite, en cas de changement dans le montant de la cotisation, le secrétaire financier ou, selon le cas, le secrétaire-trésorier notifiera de la même façon la direction du changement, au plus tard le ~~vingtième~~

QUINZIÈME (15e)

~~(20e)~~ jour du mois précédant le mois au cours duquel le changement doit entrer en vigueur.

(K)


La retenue pour un employé mis à pied, en permis d'absence ou transféré hors de l'unité de négociation recommencera automatiquement au retour de

NOV 12 1982

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

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

(M) → Le syndicat fournira à la compagnie la signature attestée de son secrétaire financier ou, selon le cas, de son secrétaire-trésorier et d'une ou de plusieurs personnes autorisées à négocier les chèques mensuels pour le syndicat. Les retenues de cotisation seront remises à la personne désignée à cette fin par la section locale une fois par mois dans les vingt (20) jours suivant le premier jour de paie régulier dans le mois. Toute retenue faite sur des paies subséquentes au cours de ce mois sera incluse dans la remise du mois


NOV 12 1932

suisant. La direction fournira chaque mois à la personne désignée à cette fin par la section locale une liste de ceux pour qui des retenues auront été faites et le montant de ces retenues. Cette liste sera fournie en même temps que la remise des retenues. La personne désignée à cette fins sera avisée de l'ordre dans lequel les noms auront été inscrits, et aussitôt que possible, de tout éventuel changement dans l'ordre d'inscription sur la liste.

(N)

→ Tout différend découlant des retenues requises dans cet article et concernant un employé sera discuté avec l'employé par un représentant du syndicat et par un représentant de la compagnie.

Si la question n'est pas réglée à la suite de cette discussion, elle pourra être soumise à l'arbitre dont la décision sera finale et liera l'employé, le syndicat et la compagnie.

Sh
A

→ Lorsqu'une retenue fait double emploi avec un paiement déjà fait au syndicat par un employé ou lorsqu'une retenue n'est pas conforme aux dispositions des statuts et des règlements du syndicat, le

NOV 12 1932

remboursement en sera fait à l'employé par le syndicat.

(P) → Une fois par mois, la personne autorisée à cette fin par la section locale fournira à la direction locale une liste indiquant le nom de l'employé, son numéro de série et le mois pour lequel il est attesté que (1) l'employé n'a pas gagné une paie de quarante (40) heures mais a reçu des prestations supplémentaires de chômage équivalentes à une paie de quarante (40) heures et (2) que la cotisation syndicale mensuelle régulière est due pour ce mois mais n'a pas été payée.

(1) → Cette liste sera datée et soumise au plus tard le premier mardi suivant le premier jour de paie du mois au cours duquel la retenue doit être faite.

(2) → Une cotisation syndicale d'un montant ~~de cinq dollars (5.00)~~ sera retenue sur la paie de chaque employé de l'unité de négociation dont le nom apparaît sur la liste. ~~Cette retenue sera faite sur la deuxième paie que recevra l'employé après le premier mardi suivant le premier jour de paie du mois si le revenu de l'employé est suffisant pour couvrir la cotisation syndicale et s'il n'y a~~

NOV 16 1982

D'UNE HEURE DE PAIE AU TAUX DES HEURES RÉGULIÈRES, INCLUANT L'ALLOCATION DU COUT DE LA VIE, CALCULÉE SELON LE MÊME TAUX DES HEURES RÉGULIÈRES QUE CEUI UTILISÉ POUR LE CALCUL DES PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE...

~~pas d'autres cotisations syndicales, droit d'adhésion ou droit de réintégration qui sont retenus sur sa paie.~~

- (3) ~~Les~~ Les retenues faites en vertu du paragraphe ~~1st~~ (2) ci-dessus seront remises au syndicat dans les vingt (20) jours suivant la date des retenues faites en vertu de cette convention. La direction fournira à la personne désignée à cette fin par la section locale une liste indiquant le nom et le numéro de série des employés pour lesquels la cotisation syndicale de cinq dollars (~~\$5.00~~) aura été retenue. Cette liste sera fournie en même temps que la remise des retenues.

ARTICLE VI

LA REPRESENTATION

Les membres du comité syndical d'usine ci-après mentionnés devront être des employés de la compagnie n'ayant pas moins d'un an de service. La compagnie reconnaîtra au plus trois des membres du comité syndical d'usine; au moins deux de ces membres, dont le président, devront être assignés à l'équipe de jour. De temps à autre, le syndicat avisera la compagnie du nom de ces membres de comité. La compagnie ne re-

CS
AS
(7)
NOV 12 1982

connaîtra aucun employé à titre de membre du comité avant d'en être avisé par écrit par le syndicat.

(8) Sur chacune des deux (2) principales équipes de travail, il y aura un (1) substitut qui aura le droit d'agir comme membre du comité syndical d'usine lorsqu'un membre du comité est absent de l'établissement. Tous les substituts devront être des employés de la compagnie ayant au moins un (1) an de service.

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



NOV 12 1962

Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical d'usine, aussi bien que les autres employés, ont des tâches régulières à accomplir en relation avec leur emploi. Un membre du comité syndical d'usine, avec le consentement du contremaître du département auquel il est assigné, aura la permission, durant ses heures de travail régulières, sans perte de temps ou de paie, de quitter son occupation régulière pour un temps raisonnable pour s'occuper de griefs tel qu'il est prévu ci-après, cette permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. Le ~~privilège~~ accordé aux membres du comité syndical d'usine de quitter leur travail durant les heures de travail sans perte de salaire est accordé à la condition que ce temps soit dévolu pour s'occuper promptement des griefs légitimes

et qu'on n'en abuse pas, et que le membre du comité syndical continuera de travailler en tout temps excepté lorsqu'il aura la permission de quitter son travail pour s'occuper de griefs ~~tel que prévu ci-après.~~ Lorsque, ~~de l'avis du contremaître, un membre du comité syndical d'usine prend plus qu'une période de temps raisonnable pour s'occuper des griefs, le contremaître du département dans lequel le membre du comité syndical d'usine est employé peut refuser d'approuver le paiement de toute période de temps qu'il juge excessive.~~

PERMISSION

NOV 12 1982

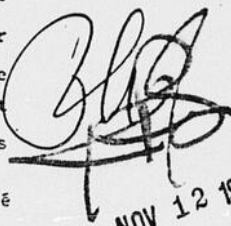
MEMBRES DU
DE PLUS, LE COMITÉ SYNDICAL
SONT AUTORISÉS À QUITTER LEUR
TRAVAIL POUR ASSISTER AUX
RÉUNIONS PRÉVUES À L'HORAIRE
ENTRE LE COMITÉ SYNDICAL
ET LA DIRECTION,

(9)

Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical d'usine, aussi bien que les autres employés, ont des tâches régulières à accomplir en relation avec leur emploi. Un membre du comité syndical d'usine, avec le consentement du contremaître du département auquel il est assigné, aura la permission, durant ses heures de travail régulières, sans perte de temps ou de paie, de quitter son occupation régulière pour un temps raisonnable pour s'occuper de griefs tel qu'il est prévu ci-après, cette permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable. Le ~~privilege~~ accordé aux membres du comité syndical d'usine de quitter leur travail durant les heures de travail sans perte de salaire est accordé à la condition que ce temps soit dévolu pour s'occuper promptement des griefs légitimes

et qu'on n'en abuse pas, et que le membre du comité syndical continuera de travailler en tout temps excepté lorsqu'il aura la permission de quitter son travail pour s'occuper de griefs ~~tel que prévu ci-après~~. ~~Lorsque, de l'avis du contremaître, un membre du comité syndical d'usine prend plus qu'une période de temps raisonnable pour s'occuper des griefs, le contremaître du département dans lequel le membre du comité syndical d'usine est employé peut refuser d'approuver le paiement de toute période de temps qu'il juge excessive.~~

PERMISSION



NOV 12 1982

MEMBRES DU
 DE PLUS, LE COMITÉ SYNDICAL
 SONT AUTORISÉS À QUITTER LEUR
 TRAVAIL POUR ASSISTER AUX
 RÉUNIONS PRÉVUES À L'HORAIRE
 ENTRE LE COMITÉ SYNDICAL
 ET LA DIRECTION,

~~et qu'on n'en abuse pas, et que le membre du comité syndical continuera de travailler en tout temps excepté lorsqu'il aura la permission de quitter son travail pour s'occuper de griefs, tel que prévu ci-après. Lorsque, de l'avis du contremaître, un membre du comité syndical d'usine prend plus qu'une période de temps raisonnable pour s'occuper des griefs, le contremaître du département dans lequel le membre du comité syndical d'usine est employé peut refuser d'approuver le paiement de toute période de temps qu'il juge excessive.~~



NOV 12 1982

ARTICLE VII


LE MODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

Le stade no. 1

- (a) un employé ayant un grief ou un membre désigné d'un groupe ayant un grief devrait d'abord soumettre à son contremaître, qui s'efforcera de le régler.

- (b) Tout employé peut demander à son contremaître de faire venir un membre du comité syndical d'usine pour s'occuper d'un grief déterminé avec le contremaître. Le mot "déterminé" employé dans ce paragraphe est interprété par les parties aux présentes comme signifiant qu'un employé est requis d'"exposer la nature de son grief". Le contremaître fera venir le membre du comité syndical d'usine sans délai indu et avant de poursuivre la discussion du grief.
- (c) Le membre du comité syndical d'usine, en présence ou non de l'employé concerné, s'efforcera de régler la grief déterminé avec le contremaître avant qu'il ne soit présenté au contremaître pour qu'il y réponde par écrit.
- (d) Si le grief n'est pas réglé par le contremaître, il sera consigné par écrit sur un formulaire de grief d'employé fourni par la compagnie et signé par l'employé concerné, dont un exemplaire sera remis au contremaître. Le contremaître donnera au membre du comité syndical d'usine sa réponse par écrit sur le formulaire de grief d'employé sans délai indu mais, en tout cas, pas plus tard qu'à



NOV 12 1982

La fin de l'équipe de travail de l'employé suivant immédiatement celle au cours de laquelle le grief écrit aura été reçu par le contremaître de l'employé.

Le stade no. 2

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

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

Le stade no. 3

NOV 12 1962


- (a) Si la décision écrite du gérant de service n'est pas satisfaisante, le président du comité syndical d'usine pourra alors faire enquête sur le grief afin d'être en mesure d'en discuter en connaissance de cause au cas où le grief serait soulevé

par le comité syndical d'usine lors d'une réunion avec la direction.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite du gérant de service, le comité syndical d'usine pourra en appeler par écrit à la direction.

- (b) La direction étudiera le grief écrit au cours d'une réunion avec le comité syndical d'usine. La décision de la direction sera donnée par écrit au comité syndical d'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion. Un ordre du jour indiquant les griefs écrits devant être étudiés durant une de ces réunions sera soumis à la direction par le comité syndical d'usine au moins trois (3) jours ouvrables avant cette réunion.

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



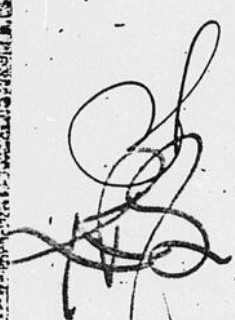
NOV 12 1982

griefs en raison de la nature ou de la portée du sujet du grief.

Cas de suspension et de congédiement

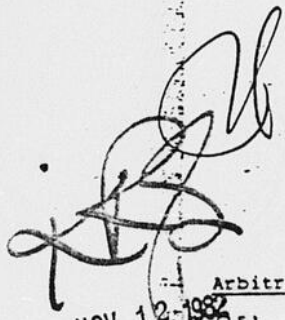
(14) Tout employé qui est relevé de son travail parce qu'appelé au bureau du contremaître ou à un bureau quelconque pour une entrevue relative à la discipline peut, s'il le désire, requérir la présence d'un membre du comité syndical d'usine pour le représenter durant cette entrevue. Le contremaître fera venir le membre du comité syndical d'usine sans délai indu et avant de poursuivre la discussion du sujet.

(a) On remettra à l'employé un exemplaire de tout avertissement, réprimande, suspension ou mise à pied disciplinaire inscrit à son dossier personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'adoption d'une telle mesure. Lorsqu'elle imposera des mesures disciplinaires pour une infraction courante, la direction ne tiendra pas compte de toute infraction antérieure survenue plus de trois ans auparavant et, après qu'une période de dix-huit (18) mois se sera écoulée depuis son embauchage, elle ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé pour falsification de sa demande d'emploi.



NOV 12 1982

- (b) Tout grief découlant d'une suspension ou d'un congédiement dans les trois (3) jours ouvrables après la suspension ou le congédiement, soumis à la direction par l'entremise du comité syndical d'usine, sur un formulaire de grief d'employé signé par l'employé concerné.
- (c) A moins d'entente mutuelle au contraire, le comité syndical d'usine se réunira avec des représentants de la direction lors d'une réunion spéciale devant être tenue dans les deux (2) jours ouvrables après la présentation de ce grief. La décision de la direction quant au grief sera donnée par écrit au président du comité syndical d'usine dans les deux (2) jours ouvrables suivant cette réunion; toutefois, si une suspension ne dépasse pas deux (2) jours ou si l'employé concerné est avisé de retourner au travail avant que la réunion spéciale prévue ci-dessus puisse avoir lieu, le grief sera automatiquement renvoyé au stade no. 1.



NOV 12 1982 (15)

Arbitrage

Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante en vertu des dispositions précédentes de cet article, ledit grief peut être soumis à l'arbitrage, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision écrite de la


du

direction au stade no. 3, de la façon et selon les conditions et dispositions énoncées ci-après, et la décision de l'arbitre est finale et lie les parties ainsi que tous les employés.

(16) Dans le cas où une question quelconque est soumise à l'arbitrage, le syndicat et la compagnie pourront convenir d'un arbitre pour entendre la question et à l'arbitrage, le syndicat et la compagnie pourront convenir d'un arbitre pour entendre la question et à cet effet échangeront des propositions de nomination. Les parties conviennent que tout grief soumis à l'arbitrage devra être décidé par un arbitre unique. A défaut d'entente entre les parties dans les six (6) jours quant au choix d'un arbitre, le question sera soumise au Ministre du travail du Québec pour qu'il nomme un arbitre.

(a) La décision de l'arbitre dans un cas devra être rendue dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle le cas lui aura été soumis.

(b) Lors de n'importe quel arbitrage, le grief écrit de l'employé ou des employés soumis en premier lieu sur le formulaire de grief d'employé, ou tel qu'amendé au stade no. 3, et les décisions écrites



NOV 12 1982

à chaque stade du mode de règlement des griefs relatives à ce grief seront soumis à l'arbitre et sa décision devra se limiter à trancher les questions qui y auront été exposées.

- (c) Un arbitre ne pourra changer, modifier ou amender une partie quelconque de cette convention, ni y ajouter ni en retrancher quoi que ce soit. Toutefois, en ce qui a trait à un grief relatif à la suspension ou au congédiement il aura le droit de modifier ou d'annuler une telle mesure disciplinaire si, dans son opinion, il est juste et équitable de le faire; dans les cas relatifs aux paragraphes (25)(c), (d) et (e), il aura le pouvoir d'user de sa discrétion pour déterminer si une raison satisfaisante a été donnée.
- (d) Tout différend entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une présumée violation de cette convention, y compris de toute question quant au caractère arbitral d'un problème, sera arbitral. Aucun autre différend ne sera arbitral.
- (e) Les frais d'un arbitrage ne pourront en aucun cas



NOV 12 1982

être adjugés à l'une ou l'autre des parties ou contre l'une ou l'autre des parties.

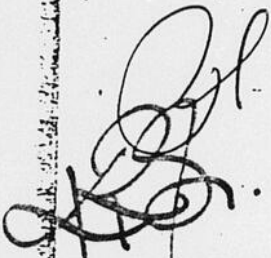
(f) Le syndicat et la direction assumeront chacun la responsabilité de la moitié des dépenses et des honoraires de l'arbitre; le syndicat et la direction conviennent que, nonobstant toute disposition de toute loi fédérale ou provinciale applicable, les dépenses et les honoraires payables à l'arbitre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

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

Divers

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

(a) Les samedis, dimanches et les jours de fêtes ne pourront pas être comptés pour déterminer le temps



NOV 12 1982

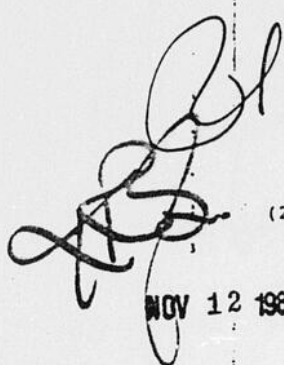
pendant lequel une action quelconque peut être prise selon le mode de règlement des griefs prévu aux présentes ou en rapport avec tout arbitrage.

(19) Aucune réclamation, y compris toute réclamation pour arrérages de salaire, par un employé régi par cette convention ou par le syndicat contre la compagnie ne sera valable pour une période antérieure à la date à laquelle le grief aura été soumis en premier lieu par écrit, à moins que les circonstances du cas n'aient été telles qu'il était impossible à l'employé ou, selon le cas, au syndicat de savoir qu'une telle réclamation était fondée avant telle date, auquel cas la réclamation sera limitée, pour fins de rétroactivité, à une période de quinze (15) jours avant la date à laquelle la réclamation aura été soumise en premier lieu par écrit.

DE SOIXANTE (60)

(20) Toute limite de temps établie en vertu de cet article pour toute action relative à un grief particulier soumis par écrit peut être prolongée par entente écrite entre la direction et le président du comité syndical d'usine.

(21) Si, en vertu des dispositions de cet article, il est définitivement établi qu'un employé a été improprement mis à pied, suspendu ou renvoyé, il sera réintégré dans



NOV 12 1982

ses fonctions sans perte d'ancienneté et la décision relative à son grief comprendra également la détermination de la mesure, s'il y a lieu, dans laquelle il devra être remboursé pour perte de salaire.


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

ARTICLE VIII

L'ANCIENNETE

- (23) Essentiellement, les règles concernant les droits d'ancienneté contenues dans cette convention sont destinées à assurer aux employés une mesure équitable de sécurité basée sur la durée de leur période de service continue à l'emploi de la compagnie.


(a) Le mot "ancienneté", tel qu'utilisé dans cette convention, signifie la durée de la période de service continu d'un employé dans l'unité de



NOV 12 1982

négociation déterminée à compter de sa date d'ancienneté conformément aux dispositions de cette convention. Il est cependant entendu et convenu que l'ancienneté de tout employé ayant une date d'ancienneté établie à la date d'entrée en vigueur de cette convention sera la durée de son service à l'emploi de la compagnie déterminée à compter de ladite date d'ancienneté, à moins que son ancienneté ne soit ultérieurement interrompue en vertu des dispositions de cette convention.

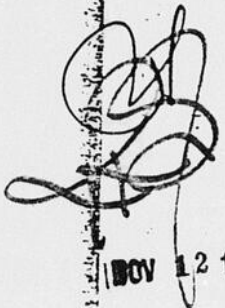
- (b) Un employé acquiert des droits d'ancienneté après avoir travaillé quatre-vingt-dix (90) jours durant n'importe quelle période de six (6) mois consécutifs se terminant pendant la durée de cette convention, et sa date d'ancienneté en ce cas est une date précédant de quatre-vingt-dix (90) jours la date à laquelle il acquiert ses droit d'ancienneté.



NOV 12 1982

Les absences occasionnées par la maladie des employés en période d'essai seront exclues du calcul des quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi requis pour acquérir de l'ancienneté, sauf tel que prévu ci-après, et en aucun cas le nom d'un employé en période d'essai ne sera inscrit au tableau d'ancienneté pendant qu'il est en permis d'absence pour maladie. Les employés en période d'essai invalides en raison d'une blessure ou d'une maladie professionnelles relevant de la Loi des accidents du travail recevront, à leur retour au travail, pour une telle période d'invalidité, une équivalence applicable à l'acquisition de leur ancienneté.

Lorsqu'un employé en période d'essai est assigné à agir comme juré et se présente pour agir en cette qualité tel que stipulé par la législation applicable durant la période de six (6) mois consécutifs précédant la date à laquelle il acquiert de l'ancienneté, l'ancienneté du dit employé, une



NOV 12 1982

fois acquise, sera ajustée en reconnaissant à l'employé une équivalence de sept (7) jours supplémentaires pour chaque semaine durant la période pendant laquelle il n'a pas travaillé et a agi en qualité de juré. L'employé doit fournir la preuve qu'il a agi en qualité de juré pour obtenir une équivalence aux fins d'ancienneté en vertu de la présente disposition.

- (c) Lorsqu'un employé acquiert des droits d'ancienneté, son nom doit être inscrit sur la liste d'ancienneté de son groupe d'ancienneté dans son ordre d'ancienneté, TEL QUE PRÉVUE DU PARAGRAPHE (32)(A)
- (d) Des listes d'ancienneté à jour seront mises à la DE LA PRÉSENTE disposition de tous les employés dans l'usine pour CONVENTION. qu'ils les consultent, soit en les affichant si c'est pratique, soit par une méthode équivalente satisfaisante. La liste d'ancienneté comportera le nom de chaque employé, son groupe professionnel et sa date d'ancienneté.

Un employé sera un "employé en période d'essai" jusqu'à ce qu'il ait acquis des droits d'ancienneté, alors qu'il deviendra un "employé ayant de l'ancienneté". Le maintien au travail d'un employé en période d'essai se




NOV 12 1982

fera uniquement à la discrétion de la direction et celle-ci n'assumera aucune responsabilité quant au réembauchage d'employés en période d'essai qui auront été mis à pied ou renvoyés. Toutefois, toute plainte d'un employé en période d'essai faite après trente (30) jours d'emploi à l'effet que sa mise à pied ou son renvoi est sans juste motif peut faire l'objet d'un grief.


(25) L'ancienneté d'un employé sera interrompue:

- (a) Si l'employé quitte son emploi;
- (b) Si l'employé est congédié (si le congédiement est annulé en vertu du mode de règlement des griefs, il sera réintégré dans son emploi sans perte d'ancienneté);
- (c) Si l'employé s'absente pendant trois jours ouvrables and aviser la direction de façon appropriée, à moins qu'une raison satisfaisante ne soit donnée. Après toute absence de trois jours ouvrables non signalée, la direction enverra à l'employé, à sa dernière adresse connue telle qu'elle apparaît aux dossiers de la compagnie, un avis écrit de l'interruption de son ancienneté et l'informer que son ancienneté peut être rétablie



NOV 12 1982

si, dans les trois jours ouvrables spécifiés, il se présente au travail ou avise de façon appropriée la direction de son absence. Une copie de cet avis de la direction sera fournie promptement au président du comité syndical d'usine. Si l'employé se conforme aux conditions énoncées dans l'avis, son ancienneté sera rétablie si elle n'a pas été interrompue d'une autre façon; cependant, un tel rétablissement ne devra pas être interprété comme limitant l'application à son cas du règlement d'usine concernant les absences sans motif raisonnable;

- 
- (d) Si l'employé omet de se présenter au travail conformément à un avis de rappel ou dans les cinq (5) jours ouvrables après qu'un tel avis aura été envoyé par la poste, si cette éventualité est postérieure à la première, à moins qu'une raison satisfaisante ne soit donnée;
- (e) Si l'employé omet de se présenter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration de tout permis d'absence qui lui aura été accordé, à moins qu'une raison satisfaisante ne soit donnée. Toutefois, dans le cas d'un permis d'absence

NOV 12 1962

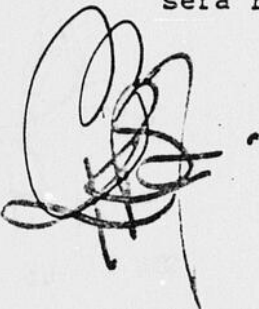
accordé en vertu du paragraphe (28), la direction enverra à l'employé à sa dernière adresse connue, telle qu'elle apparaît aux dossiers de la compagnie, un avis écrit de l'interruption de son ancienneté et l'informant que son ancienneté peut être rétablie si, dans les trois (3) jours ouvrables spécifiés, il se présente au travail ou avise de façon appropriée la direction de son absence. Une copie de cet avis de la direction sera fournie promptement au président du comité syndical d'usine. Si l'employé se conforme aux conditions énoncées dans l'avis, son ancienneté sera rétablie si elle n'a pas été interrompue d'une autre façon; cependant, un tel rétablissement ne devra pas être interprété comme limitant l'application à son cas du règlement d'usine concernant les absences sans motif raisonnable;

~~(f) Si l'employé a été mis à pied pendant une période continue égale à l'ancienneté qu'il avait acquise au moment de la mise à pied; cependant, un employé qui acquiert à nouveau de l'ancienneté conformément au paragraphe (23)(b), dans les dix-huit (18) mois suivant immédiatement le dernier jour pendant lequel il aura travaillé avant la mise à pied de laquelle son ancienneté aura été interrompue~~

Voir
NOUVEAU
PAR (25) (F)
ET 25 (J)

NOV 12 1952

durant laquelle son ancienneté aura été interrompue en vertu du
présent paragraphe ⁽²⁵⁾ ~~(45)~~ (f) ou en vertu du paracraphe ^{(25) + (6)} ~~(45)~~ (f) de
la convention ^{COLLECTIVE} ~~générale~~ de 1979, verra sa nouvelle date
d'ancienneté ajustée en y ajoutant une période égale à
l'ancienneté qu'il avait acquise ~~à l'issue~~ lors de la dernière
journée au cours de laquelle il aura travaillé. Aux seules fins
de déterminer la période de bris d'ancienneté, la première
journée de cette période sera le jour de travail normal prévu
qui aurait autrement suivi le jour de la mise à pied. Si ce jour
de travail normal autrement prévu est un lundi de congé selon le
paragraphe (90) ou un jour de congé personnel payé, tel lundi
sera réputé être le premier jour de cette période.



NOV 12 1982

~~en vertu de ce paragraphe (25), verra sa nouvelle date d'ancienneté ajustée en ajoutant une période égale à l'ancienneté qu'il avait acquise à l'usine lors de la dernière journée au cours de laquelle il aura travaillé;~~

~~(g) Si l'employé a été en permis d'absence pour maladie pendant une période comprise égale à l'ancienneté qu'il avait acquise au début de ce permis d'absence;~~

(h) Si l'employé prend sa retraite ou est mis à la retraite en vertu du régime de rentes, les dispositions suivantes s'appliqueront:


(1) En prenant sa retraite, il cessera d'être un employé

(2) S'il a été mis à sa retraite avec une rente d'invalidité totale et permanente et que son ancienneté ait ainsi été interrompue conformément au présent paragraphe (25)(h) et qu'il se rétablisse et que sa rente soit discontinuée, son ancienneté sera rétablie comme s'il avait été mis en permis d'absence pour maladie durant cette période de retraite pour invalidité; toutefois, si la période de re-

NOV 12 1962

~~(g) Si l'employé a été en permis d'absence pour maladie pendant une période continue égale à l'ancienneté qu'il avait acquise au début de ce permis d'absence;~~


(g) Si, pendant la période où un employé a été absent avec permis d'absence pour maladie ou pour fins éducatives, il aurait par ailleurs été en mise à pied et que ce permis d'absence prenne fin, la période entraînant l'interruption de son ancienneté commencera à la date où l'employé aurait été mis à pied n'eût-il été absent avec permis d'absence.



NOV 12 1982

traite pour invalidité dépasse la durée de l'ancienneté qu'il avait à la date de sa retraite, il bénéficiera, lors de la discontinuation de sa rente d'invalidité, d'une ancienneté égale à la période d'ancienneté qu'il avait à la date de sa mise à la retraite;

- (3) S'il prend sa retraite ou est mis à la retraite sans toucher une rente d'invalidité totale et permanente et qu'il soit subsequmment réembauché, il sera considéré comme un nouvel employé sans ancienneté et ne pourra par la suite acquérir ni accumuler de l'ancienneté, sauf aux fins d'application des dispositions régissant la paie des jours de congé et de vacances;

 Si l'employé reçoit de la compagnie un chèque en paiement de l'indemnité de départ conformément à la convention supplémentaire jointe aux présentes comme Document "C", son ancienneté sera interrompue à compter de la date à laquelle sa demande de paiement de l'indemnité de départ aura été reçue par la compagnie; toutefois, si l'employé:

NOV 12 1982

(1) Rembourse à la compagnie le montant du paiement de l'indemnité de départ dans les trente (30) jours de la date du chèque en paiement de l'indemnité de départ, son ancienneté sera rétablie à compter du quatrième jour ouvrable suivant la réception du remboursement;

(2) A reçu cette indemnité de départ en raison d'une invalidité totale et permanente et si, par la suite, il se rétablit et revient au travail, son ancienneté sera rétablie comme s'il avait été en permis d'absence pour maladie durant la période de son invalidité, pourvu cependant que, si la période commençant à la date à laquelle son ancienneté a été interrompue en raison du paiement de l'indemnité de départ et se terminant à la date de son retour au travail dépasse la période d'ancienneté qu'il avait acquise à la date à laquelle son ancienneté a été interrompue en raison du paiement de l'indemnité de départ, on lui reconnaisse une ancienneté égale à celle qu'il avait à la date de sa



NOV 12 1982

perte d'ancienneté;

(K)

Un employé dont l'ancienneté est interrompue en vertu des paragraphes (25)(a), (25)(b), (25)(c), (25)(d) ou (25)(e) sera, si son ancienneté est rétablie, remboursé pour toutes les cotisations qu'il aura versées en vertu de l'article 6 de la convention supplémentaire (Régime d'assurances) (Document B) et que la compagnie aurait versées s'il n'avait perdu son ancienneté.

Voir NOUVEAU
PAR. (25) (J)

(26)

Si l'ancienneté d'un employé est interrompue et qu'il soit réembauché par la suite, il sera, à son réembauchage, un employé en période d'essai.

(27)

(a) Les employés ayant de l'ancienneté qui sont rappelés seront réembauchés à mesure qu'ils se présenteront au travail. La direction aura le droit de remplir, sur une base temporaire, tout emploi disponible en attendant le retour de ceux ayant des droits préférentiels au rappel en vertu de cette convention.

Lorsque la direction enverra un avis de rappel à un employé, elle enverra cet avis, suivant ses droits d'ancienneté en vertu de cette convention, par courrier recommandé à la dernière adresse communiquée par l'employé à la compagnie.

NOV 12 1982

(25) (J)

1979 FR MASTER

TXT

Si un chèque d'indemnité de licenciement est émis à un
employé par la compagnie en vertu des dispositions de la
convention supplémentaire ci-jointe comme Document "D", son
ancienneté sera interrompue dans la totalité des établissements
de la compagnie, à compter de la date de réception par la
compagnie de sa demande de telle indemnité de licenciement.



NOV 12 1982

Afin d'éviter la perte de son ancienneté en vertu du paragraphe (25), chaque employé assumera la responsabilité de tenir la direction au courant de son adresse postale exacte.

Cette notification sera donnée par écrit à son contremaître, sur des formulaires fournis par la compagnie. Une copie signée en sera retournée à l'employé. De plus, les employés pourront notifier la compagnie de tout changement d'adresse par courrier recommandé dont récépissé sera requis.


~~La direction pourra mettre fins à l'emploi de tout employé ou après le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet employé atteindra son soixante-dixième (70e) anniversaire. Une telle cessation d'emploi fera interrompre l'ancienneté de cet employé.~~

NOV 12 1932

(28) ~~Tout employé fournissant une preuve satisfaisante de maladie bénéficiera automatiquement d'un permis d'absence pour maladie pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours. Si sa maladie se prolonge au delà des quatre-vingt-dix (90) jours, le permis d'absence pour maladie devra être prolongé par la direction sur présentation d'une preuve satisfaisante de la continuation de la maladie. L'ancienneté de cet~~

PARAGRAPHE 27 (B)

~~(b) la direction pourra mettre fin à l'emploi de tout employé le ou après le premier jour du mois suivant celui au cours duquel cet employé atteindra son soixanté-dixième (70e) anniversaire. Une telle cessation d'emploi fera interrompre l'ancienneté de cet employé.~~



NOV 12 1982

PARAGRAPHE (28) + (28)(a)

(28)

~~Tout employé fournissant une preuve satisfaisante de maladie bénéficiera automatiquement d'un permis d'absence pour maladie pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours. Si sa maladie se prolonge au delà des quatre-vingt-dix (90) jours, le permis d'absence pour maladie devra être prolongé par la direction sur présentation d'une preuve satisfaisante de la continuation de la maladie. L'ancienneté de cet~~

~~employé continuera de s'accumuler durant le permis d'absence pour maladie mais l'ancienneté de cet employé sera interrompue après une période de temps calculée de la date du début du permis d'absence pour maladie, tel que prévu au paragraphe (25) ci-dessus.~~

~~(a) Un employé qui deviendra totalement invalide par suite de blessure ou de maladie professionnelles régies par la Loi des accidents du travail devra bénéficier d'un permis d'absence pour invalidité qui continuera pendant la durée de cette invalidité totale.~~

NOV 12 1982

(28) ~~■~~ Tout employé que l'on sait être malade et dont la maladie est attestée par une preuve suffisante bénéficiera automatiquement d'un permis d'absence pour maladie pour la durée de cette dernière. Sous réserve des dispositions du paragraphe (54)(g), l'ancienneté de tels employés s'accumulera pendant leur permis d'absence

(25)(G)

pour maladie et sera interrompue à compter de la date où le permis d'absence aura commencé, de la même manière que prévue au paragraphe (54)(f) pour les employés mis à pied qui interrompent leur ancienneté. Au plus tard dix (10) jours avant telle perte d'ancienneté, la direction enverra une lettre à la dernière adresse connue de l'employé apparaissant dans les registres de la compagnie lui rappelant le fait que son ancienneté est sujette à interruption telle que prévue ci-dessus. Une copie de telle lettre sera fournie promptement au président (Chairman) du comité syndical d'usine. Toutefois, le défaut d'envoyer une lettre à l'employé ou d'en fournir une copie au président (Chairman) du comité syndical d'usine ne pourra donner lieu à aucune réclamation s'il résulte d'une inadvertance.

(25)(F)

(A) ~~■~~ Dans les cas de blessures ou de maladies professionnelles régies par la Loi des accidents du travail, l'employé bénéficiera automatiquement d'un permis d'absence pour maladie et son ancienneté s'accumulera pendant toute la durée de son invalidité temporaire légale.

~~employé continuera de s'accumuler durant le permis
d'absence pour maladie mais l'ancienneté de cet employé
sera interrompue après une période de temps calculée de
la date du début du permis d'absence pour maladie, tel
que prévu au paragraphe (25) ci-dessus.~~

~~(a) Un employé qui devient totalement invalide par
suite de blessure ou de maladie professionnelles
régies par la Loi des accidents du travail devra
bénéficier d'un permis d'absence pour invalidité
qui se continuera pendant la durée de cette
invalidité totale.~~

(29) Tout employé élu à une fonction syndicale permanente ou
en tant que délégué à une activité syndicale nécessitant
un permis d'absence bénéficiera d'un tel permis d'ab-
sence pendant au moins la première ou la seconde moitié
de son équipe de travail et au plus une période d'un an
et devra, dans les deux cas, être réintégré, à la fin de
la période d'absence, dans son emploi ou dans un emploi
analogue suivant son ancienneté. Avis écrit de telles
absences, précisant la durée de l'absence, sera donnée à
la compagnie aussi longtemps d'avance que possible mais,
en tout cas, au plus tard le jour précédant celui du
début effectif d'une telle absence.

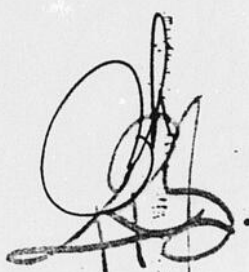


NOV 12 1982

(a) Tout employé ayant de l'ancienneté élu à une fonction publique (aux niveaux municipal, provincial ou fédéral) devra recevoir, sur demande faite par écrit à la compagnie, un permis d'absence pour la période de temps requise pour qu'il s'acquitte des devoirs de sa charge durant son premier terme en service actif dans une telle fonction élective, pourvu que son ancienneté soit égale ou supérieure à la période de temps requise. Des permis d'absence additionnels pour service dans une fonction publique élective pourront être accordés à la discrétion de la compagnie, sur demande écrite faite par l'employé.

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

(a) Des permis d'absence fortuits peuvent être accordés pour des raisons personnelles, pour une période ne dépassant pas trente (30) jours, sur requête de l'employé au contremaître et approuvée par ce dernier.



NOV 12 1982

(b) Les employés demandant un permis d'absence formel dépassant trente (30) jours devront en faire la demande par écrit à la direction. Ces permis d'absence pourront être accordés à un employé pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours. Ces permis d'absence pourront, à la discrétion de la direction, être prolongés pour une période ne dépassant pas quatre-vingt-dix (90) jours, sur demande faite par l'employé à la direction avant l'expiration du premier permis d'absence.

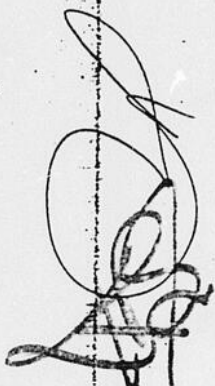
Nonobstant ce qui précède, les employés ayant au moins un (1) an d'ancienneté qui désirent poursuivre leurs études pourront demander à ces fins un permis d'absence.

Un permis d'absence pour de telles études sera accordé aux employés y ayant droit pour une période continue ne dépassant pas douze (12) mois, sous réserve des dispositions du paragraphe (25) de cette convention. Des permis d'absence supplémentaires pourront être accordés à la discrétion de la direction. L'ancienneté s'accumulera pendant de tels permis d'absence.

NOV 12 1982

(11) Les employés ayant de l'ancienneté accumuleront de l'ancienneté durant les périodes de permis d'absence, sous réserve des dispositions du paragraphe (25). Un tel employé devra, à son retour à l'expiration de tout permis d'absence qui lui aura été accordé, être réintégré dans son emploi ou dans un emploi analogue suivant son ancienneté.

- (12) (a) Il est convenu que lorsque la compagnie met à pied des employés d'une classification, elle a le droit de garder les employés qui pourront exécuter le mieux les tâches qui restent à faire. La compagnie convient cependant que lorsqu'il y aura deux employés ou plus d'une même classification pouvant en fait également exécuter telles tâches, l'employé ayant le moins d'ancienneté sera mis à pied d'abord.
- (b) Nonobstant le paragraphe (32)(a) ci-dessus, advenant qu'un employé est mis à pied pour une période n'excédant pas le reste d'une équipe de travail plus un (1) jour ouvrable, ou un (1) jour ouvrable plus la première moitié de l'équipe de travail suivante, selon le cas, il ne pourra pas exiger d'exercer ses droits d'ancienneté.



2001 GT AC

du

(34)

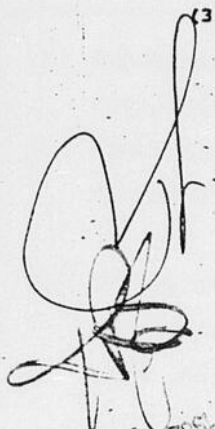
Un employé dont l'ancienneté n'a pas été interrompue et ayant été mis à pied par la compagnie aura un droit prioritaire de rappel, tel que prévu ci-après, avant que de nouveaux employés soient embauchés pourvu que l'employé ait tenu la compagnie au courant de sa dernière adresse.

~~Il est convenu que la compagnie a le droit, lors du rappel à leur classification des employés mis à pied, de rappeler d'abord celui qui pourra le mieux exécuter les tâches requises. La compagnie convient cependant que lorsqu'il y aura deux (2) employés ou plus mis à pied d'une même classification pouvant, en fait, exécuter également telles tâches, celui ayant la plus d'ancienneté sera rappelé d'abord.~~

(35)

Tout employé transféré d'un poste de surveillant à une classification d'emploi faisant partie de l'unité de négociation recevra une équivalence pour l'ancienneté qu'il avait acquise antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de 1979, ainsi que pour toute la période de temps au cours de laquelle il aura travaillé dans l'unité de négociation après la date d'entrée en vigueur de la convention de 1979 pourvu que:

(1) Il ait précédemment travaillé dans une classifi-




NOV 12 1983

- (32) (a) Aux fins d'établir les listes d'ancienneté tel que prévu au paragraphe (23) (c) et (d), pour chacun des groupes d'ancienneté, il est convenu que les groupes d'ancienneté et les classifications à l'intérieur de chaque groupe d'ancienneté seront comme suit:

Groupe #	Groupe d'ancienneté	Classifications
1	Mécaniciens-Soudeurs	Mécanicien Soudeur
2	Carrossiers-Peintres	Carrossier Peintre
3	Préposé à l'entretien	Préposé à l'entretien
4	Chauffeurs de camions- Hommes à tout faire	Chauffeur de camions Homme à tout faire

- (b) (1) Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté seront, en premier lieu, mis à pied de leur classification et de leur groupe d'ancienneté.

- 
- (2) Si la réduction de main d'oeuvre s'étend d'avantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté sont alors mis à pied de leur classification et leur groupe d'ancienneté affecté par la réduction, dans l'ordre inverse à leurs droits acquis d'ancienneté, l'employé ayant le moins d'ancienneté étant mis à pied en premier lieu, à moins que les employés demeurant au travail n'aient pas les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable.

100 12 100

(3) Un employé mis à pied de son groupe d'ancienneté en vertu du paragraphe (32) (b) (2), pourra, si son ancienneté le lui permet, et s'il a les capacités pour satisfaire aux exigences normales du travail à accomplir dans un délai raisonnable exercer ses droits acquis d'ancienneté conformément à ce qui suit:

(i) les employés dans le groupe d'ancienneté #1 pourront exercer leurs droits acquis d'ancienneté dans les groupes d'ancienneté #3 et #4


(ii) les employés dans le groupe d'ancienneté #2 et #3 pourront exercer leurs droits acquis d'ancienneté dans le groupe d'ancienneté #4

(c) Nonobstant le paragraphe (32) (a) et (b) ci-dessus, advenant qu'un employé est mis à pied pour une période n'excédant pas le reste d'une équipe de travail plus un (1) jour ouvrable, ou un (1) jour ouvrable plus la première moitié de l'équipe de travail suivante, selon le cas, il ne pourra pas exiger d'exercer ses droits d'ancienneté.

JAN 12 1951

REC-1

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



NOV 12 1982

cation d'emploi faisant partie de l'unité de négociation. Cette disposition s'appliquera également à des employés promus avant l'accréditation du syndicat.

- (2) Son emploi auprès de la compagnie ait été interrompu.

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

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




NOV 12 1982

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

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

(36) Nonobstant les dispositions des paragraphes (32) et (34) ci-dessus, les membres du comité syndical d'usine seront, pour fins de représentation, gardés au travail à des tâches qui sont effectuées dans leur propre classification, en autant que d'autres employés seront gardés au travail.

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



NOV 12 1982

convention.

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

ARTICLE IX

SALAIRES

- (39) ~~Annexe "A" jointe aux présentes stipule les taux de salaire par classification tels que convenus par les deux parties et ces taux comprennent les augmentations générales prévues au paragraphe (41)(a), (b) et (c) de cette convention et l'allocation du coût de la vie d'un dollar et trente-deux cents (1.32) telle qu'énoncée au paragraphe (44) de cette convention.~~

- (40) Les taux de salaire ainsi établis demeurent en vigueur sans changement pendant la durée de cette convention.



NOV 12 1982

~~Les employés nouvellement embauchés recevront dix (10) cents l'heure de moins que le taux de salaire établi pour la classification à laquelle ils sont affectés. Ces employés recevront une augmentation de cinq (5) cents l'heure le trente et unième (31e) jour de leur emploi au service de la compagnie et ils recevront le taux de salaire établi de leur classification le trentième (30e) jour (période de mise à pied non comprise) suivant la date de leur première augmentation ou quand ils accompliront les exigences normales de leur tâche si cette éventualité survient la première.~~

- (41) (a) A compter - du 17 septembre 1979
- chaque employé régi par cette convention recevra une augmentation de son taux de salaire (à l'exclusion de l'allocation du coût de la vie, des heures supplémentaires et de la prime d'équipe à nuit) conformément au tableau ci-dessous:

TABLEAU I

<u>Taux de salaire</u>	<u>Augmentation de salaire</u>
inférieur à \$4.50	33 cents l'heure
\$4.50 - 4.83	34 cents l'heure
4.84 - 5.16	35 cents l'heure
5.17 - 5.49	36 cents l'heure
5.50 - 5.83	37 cents l'heure



NOV 12 1982

~~L'augmentation de salaire prévue au présent paragraphe (41)(a) entrera en vigueur rétroactivement à l'endroit de toutes heures travaillées à compter du 17 septembre 1979; toutefois, pour les fins de l'application des Documents A, B et C joints aux présentes, le taux de salaire d'un employé ne fera pas l'objet de la dite augmentation avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.~~

(b) Le coefficient annuel de croissance économique prévu aux présentes reconnaît que l'amélioration continue du niveau de vie des employés dépend des progrès d'ordre technologique, du perfectionnement de l'outillage, des méthodes, des procédés et de l'équipement, et de la coopération de toutes les parties à de tels progrès. Il reconnaît de plus le principe selon lequel produire davantage avec le même degré d'effort humain est un objectif économique et social valable. En conséquence, à compter du 20 octobre 1980 et à compter du 19 octobre 1981, chaque employé régi par cette convention devra recevoir une augmentation de coefficient annuel de croissance économique dans son



NOV 12 1982

Taux de salaire (à l'exclusion de l'allocation du coût de la vie, de la rémunération des heures supplémentaires et de la prime d'équipe de nuit), conformément au tableau II suivant:

TABLEAU II

<u>Taux de salaire</u>	<u>Augmentation de salaire</u>
inférieur à \$8.50	25 cents l'heure
\$8.50 - \$8.83	26 cents l'heure
\$8.84 - \$9.16	27 cents l'heure
\$9.17 - \$9.49	28 cents l'heure
\$9.50 - \$9.83	29 cents l'heure
\$9.84 - \$10.16	30 cents l'heure

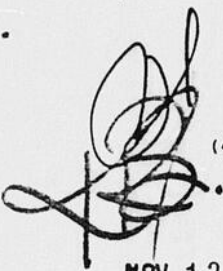
(42) Le niveau de vie des employés a été protégé contre les fluctuations du coût de la vie pendant la durée des conventions précédentes régissant ces employés. Cette protection sera maintenue durant la présente convention par allocation du coût de la vie déterminée de la façon et dans la mesure énoncées ci-après conformément aux changements qui se produiront dans l'indice pondéré des prix à la consommation (1967 - 100).

NDV 12 1982

(43) L'allocation du coût de la vie prévue aux présentes devra être payée à chaque employé pour chaque heure durant laquelle il aura travaillé. Le montant de l'allocation du coût de la vie en vigueur à un moment donné sera compris dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires, de la paie de vacances, de la paie des jours de congé, de l'indemnité garantie à un employé appelé au travail, de la paie en cas de deuil et de la paie de juré.

(44) A compter du 3 décembre 1979, un montant d'un dollar et trente-deux cents (\$1.32) sera ajouté et incorporé aux taux réguliers de salaire (minimal, intermédiaire et maximal) de chaque classification en vigueur à cette date-là. Par la même occasion, un montant égal d'un dollar et trente-deux cents (\$1.32) sera déduit de l'allocation du coût de la vie en vigueur et, par la suite, l'allocation du coût de la vie sera ajustée conformément aux paragraphes (45) et (46) ci-dessous.

(45) Pendant la durée de cette convention, les ajustements de l'allocation du coût de la vie devront être faits aux dates suivantes:



NOV 12 1982

A compter des équipes commençant:

le 3 décembre 1979...

la première période de paie commençant le ou après le 1er mars 1980 et, par la suite, par intervalles de trois mois civils jusqu'au 1er juin 1982.

Pour déterminer la moyenne trimestrielle de l'Indice pour une période donnée, la moyenne calculée sera arrondie au dixième de point (0.1) d'indice le plus rapproché.

(46)

A compter de la date d'entrée en vigueur de cette convention jusqu'au 3 décembre 1979, l'allocation du coût de la vie sera de quatre (4) cents l'heure. A compter du 3 décembre 1979 et par la suite pendant

Basés sur la moyenne trimestrielle de l'Indice pondéré des prix à la consommation: en août, septembre et octobre 1979

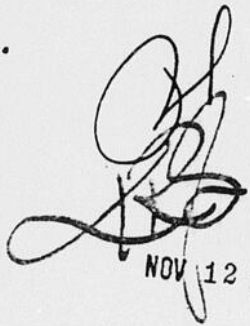
en novembre et décembre 1979 et janvier 1980 et, par la suite, par intervalles trimestriels jusqu'à février, mars et avril 1982.


NOV 12 1982

n'importe quelle période, telle que prévue aux paragraphes (43) et (45), l'allocation du coût de la vie sera conforme au tableau suivant.

Moyenne trimestrielle de l'Indice pondéré des prix à la consommation	Allocation du coût de la vie
216.1 ou moins	aucune
216.2 - 216.4	1 cent l'heure
216.5 - 216.7	2 cents l'heure
216.8 - 217.0	3 cents l'heure
217.1 - 217.3	4 cents l'heure
217.4 - 217.6	5 cents l'heure
217.7 - 217.9	6 cents l'heure
218.0 - 218.2	7 cents l'heure
218.3 - 218.5	8 cents l'heure
218.6 - 218.8	9 cents l'heure
218.9 - 219.1	10 cents l'heure


et ainsi de suite, avec un ajustement d'un (5) cent pour chaque variation de trois dixièmes de point de la moyenne de l'Indice pondéré pour le trimestre approprié tel que prévu au paragraphe (45), jusqu'à l'ajustement


NOV 12 1982

(45)

du 7 septembre 1981 inclusivement. Par la suite, à compter de l'ajustement du 7 décembre 1981 et du prochain cent (\$0.01) pouvant devenir payable le 7 décembre 1981, le tableau précédent sera modifié de façon que les ajustements d'un cent (\$0.01) de l'allocation du coût de la vie soient fonction de chaque variation de 0.26 de l'Indice pondéré.

Pour chaque période d'ajustement au cours des huit périodes trimestrielles débutant le 3 décembre 1979 et prenant fin le 6 décembre 1981, le montant d'augmentation d'allocation du coût de la vie dû pendant chaque période trimestrielle selon le tableau précédent sera réduit d'un cent (\$0.01). Pour chaque période d'ajustement au cours des périodes trimestrielles débutant les 7 décembre 1981, 7 mars 1982 et 7 juin 1982, le montant d'augmentation de l'allocation du coût de la vie dû selon le tableau ci-dessus pendant chaque période trimestrielle sera réduit de deux cents (\$0.02) ou du montant de l'augmentation, s'il est inférieur à deux cents (\$0.02). Toutefois, il n'y aura aucune réduction conformément aux présentes dispositions pendant toute période trimestrielle au cours de laquelle l'allocation



NOV 12 1982

Le coût de la vie prévu au tableau est égale à ou inférieure au montant d'allocation du coût de la vie prévu au tableau pour les périodes trimestrielles précédentes. Après l'ajustement de la période trimestrielle commençant le 7 juin 1982, le montant total réduit au cours des onze périodes sera soustrait de l'allocation du coût de la vie et le tableau sera ajusté pour que la moyenne trimestrielle de l'Indice pondéré des prix à la consommation égale l'allocation effectivement versée pendant la période débutant le 7 juin 1982.

En ce qui concerne les ajustements effectués le ou après le 5 décembre 1978, le montant de l'allocation du coût de la vie serait calculé conformément au présent paragraphe (46) sans égard aux réductions qui y sont prévues.

Si les Indices officiels appropriés n'ont pas été publiés au début ou avant le début d'une des périodes de paie mentionnées aux paragraphes (45) et (46), tout ajustement de l'allocation du coût de la vie requis par ces indices appropriés devra entrer en vigueur au


NOV 12 1982

commencement de la première période de paie après que les indices auront été officiellement publiés.

(48) Aucun ajustement, rétroactif au autre, ne sera fait par suite de toute révision subséquente des chiffres publiés utilisés pour le calcul de l'Indice pondéré des prix à la consommation pour tout (tous) mois en fonction duquel (desquels) l'allocation du coût de la vie aura été déterminée.

(49) A moins d'entente contraire entre les parties, la continuation de l'allocation du coût de la vie sera subordonnée à la disponibilité des Indices mensuels officiels des prix à la consommation sous leur forme actuelle et calculés sur la même base que les Indices publiés pour juillet 1979. Si l'une ou l'autre des agences gouvernementales change la forme ou la base du calcul de son Indice des prix à la consommation, les parties s'engagent à demander à telle agence de mettre à leur disposition, pour la durée de la présente convention, un Indice mensuel des prix à la consommation dans sa forme actuelle et calculé sur la même base que l'Indice de juillet 1979.


NOV 12 1982


ARTICLE IX

SALAIRES

(39) L'Annexe "A" jointe aux présentes stipule les taux de salaire par classification tels que convenus par les deux parties. *et ces taux comprennent les augmentations générales prévues au paragraphe (4) (a) (b) et (c) de cette convention et les allocations du coût de vie d'un dollar et trente-deux cents (1\$ / 32¢) le jour au quinquiesme au paragraphe (44) de cette convention.*

(40) Les taux de salaire ainsi établis demeureront en vigueur sans changement pendant la durée de cette convention.

Les employés nouvellement embauchés dans la classification de mécanicien, carrossier, ^{ET SOUDEUR} et peintre recevront dix (10) cents l'heure de moins que le taux de salaire établi pour la classification à laquelle ils sont affectés. Ces employés recevront une augmentation de cinq (5) cents l'heure le trente et unième (31e) jour de leur emploi au service de la compagnie et ils recevront le taux de salaire établi de leur classification le trentième (30e) jour (période de mise à pied non comprise) suivant la date de leur première augmentation ou quand ils accompliront les exigences normales de leur tâche, si cette éventualité survient la première.

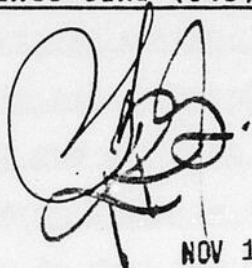


NOV 12 1982

PARAGRAPHE (41)

(41) Les employés embauchés le ou après la date d'entrée en vigueur de cette convention, DANS UNE CLASSIFICATION DE CHAUFFEURS DE CAMIONS, D'HOMME À TOUT FAIRE, OU PRÉPOSÉS AU SERVICE DE L'ENTRETIEN, et n'ayant acquis d'ancienneté dans aucune usine de la General Motors avant cette date d'entrée en vigueur, seront embauchés à un taux égal à quatre-vingt-cinq pourcent (85%) du taux de base maximal de la classification d'emploi. Ces employés recevront automatiquement une augmentation amenant leur taux jusqu'à:


- (1) quatre-vingt-dix pourcent (90%) du taux de base maximal de la classification d'emploi après cent-quatre-vingt (180) jours.
- (2) quatre-vingt-quinze pourcent (95%) du taux de base maximal de la classification d'emploi après trois-cent-soixante-cinq (365) jours.
- (3) taux de base maximal de la classification d'emploi après cinq-cent-quarante-cinq (545) jours.



NOV 12 1982

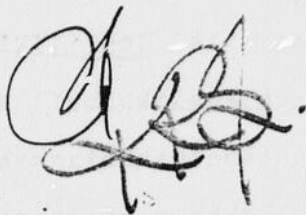
YN2

Si un tel employé mis à pied avant d'avoir atteint le taux de base maximal de la classification d'emploi est réembauché ~~à la même usine~~ dans un délai d'un an à compter de son dernier jour de travail avant sa mise à pied dans le cas d'un employé qui n'avait pas acquis d'ancienneté précédemment ou dans un délai d'un an suivant la date où son ancienneté est interrompue conformément aux dispositions du paragraphe ^{(25)(F)} ~~(25)(F)~~, il recevra à son réembauchage un taux qui, proportionnellement au taux de base maximal de la classification d'emploi que l'employé avait atteint avant sa mise à pied, sera le même. Lors d'un tel réembauchage, la période reconnue d'emploi antérieur de l'employé à un taux progressif ~~à cette usine~~ sera appliquée pour les fins de son taux progressif vers le taux de base maximal de la classification d'emploi. Pour l'application des seules dispositions du paragraphe ⁽⁴⁾ ~~(27)~~ (a), la période reconnue d'ancienneté d'un employé pour les fins de sa progression vers le taux de base maximal de la classification d'emploi, commencera le premier jour de travail et comprendra les jours subséquents de cette période de paie. Par la suite, tel employé recevra un crédit de sept jours pour chaque période de paie pendant laquelle l'employé travaille, sauf qu'aucun crédit ne sera accordé pour les jours où l'employé est en mise à pied. Peu importe la raison, aucun crédit ne sera accordé pour une période de paie pendant laquelle l'employé ne travaille pas sauf, tel que prévu au paragraphe ^{(28)(A)} ~~(28)~~ et sauf la période de paie pendant laquelle tombe la semaine complète de la période des fêtes de Noël pourvu que par ailleurs l'employé aurait été requis de travailler. Chaque augmentation du taux entrera en vigueur au début de la première période de paie suivant le



NOV 12 1982

dernier jour de la période de qualification au taux.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'A.S.' with a flourish underneath.

NOV 12 1982

HDL

ΕΥΧΥΘΕΤΑΙΟΝ/ΔΥ/ΣΟΥΤ/ΔΕ/ΥΑ/ΥΙΕ/L'ALLOCATION DU COUT DE LA VIE

TXE

ΛΥΛΥΛΥ (99) ΔΕ/ΝΥΕΔΥ/ΔΕ/ΥΙΕ/ΔΕΣ/ΕΜΠΛΟΥΕΣ/Α/ΕΥΑ/ΠΡΟΤΕΓΕ/ΣΟΝΥΕ

ΥΕΣ/ΕΥΕΤΥΑΙΟΝΣ/ΔΥ/ΣΟΥΤ/ΔΕ/ΥΑ/ΥΙΕ/ΠΕΝΔΑΥ/ΥΑ/ΔΥΤΕΕ/ΔΕΣ

ΣΟΝΥΕΝΥΙΟΝΣ/ΠΡΕΣΕΔΕΝΥΕΣ/ΥΕΓΙΣΣΑΥ/ΣΕΣ/ΕΜΠΛΟΥΕΣ//ΣΕΥΥΕ

ΠΡΟΤΕΣΥΙΟΝ/ΣΕΥΑ/ΜΑΙΝΥΕΝΥΕ/ΔΥΡΑΥ/ΥΑ/ΠΡΕΣΕΝΥΕ/ΣΟΝΥΕΝΥΙΟΝ//ΕΝ/

ΕΥΕΠΥΙΣΣΑΥ/ΥΝ/ΙΝΔΙΣΕ/ΠΟΝΔΕΥΕ/ΣΑΝΑΔΟ/ΑΜΕΥΙΣΑΙΝ/ΔΕΣ/ΠΥΙΧ/Α/ΥΑ

ΣΟΝΣΟΜΜΑΥΙΟΝ/ΛΣΙΤΑΠΥΕΣ/ΑΠΠΕΥΕ/ΥΥΙΝΔΙΣΕ/ΠΟΝΔΕΥΕ/ΔΕΣ/ΠΥΙΧ/Α/ΥΑ

ΣΟΝΣΟΜΜΑΥΙΟΝ/ΔΥΧ/ΥΙΝΣ/ΔΕ/ΔΕΥΕΥΑΙΝΕΥ/ΥΝΕ/ΑΥΥΘΣΑΥΙΟΝ/ΔΥ/ΣΟΥΤ/ΔΕ

ΥΑ/ΥΙΕ/ΥΝΙΥΙΟΥΝΕ/ΥΕΥΥΕ/ΔΥΕ/ΣΙΤΑΠΥΕΣ/ΠΡΕΥΥΕ//ΥΕΣ/ΠΑΥΥΥΕΣ

ΥΕΣΟΝΝΑΙΣΣΕΝΥ/ΥΑ/ΠΟΣΣΙΠΙΛΙΥΕ/ΔΥΕ/ΥΥΙΝΔΙΣΕ/ΟΥΕΥΙΣΙΕΥ/ΔΕΣ/ΠΥΙΧ/ΔΥΑΝ

ΠΕΥΥΕ/ΟΥ/ΔΕ/ΥΥΑΥΥΕ/ΠΥΙΣΣΕ/ΑΥΥΠΕΥΕΥ/ΔΕ/ΥΥΙΝΔΙΣΕ/ΠΟΝΔΕΥΕ/ΔΕΣ/ΠΥΙΧ

Α/ΥΑ/ΣΟΝΣΟΜΜΑΥΙΟΝ/ΠΕΝΔΑΥ/ΥΑ/ΔΥΤΕΕ/ΔΕ/ΥΑ/ΠΡΕΣΕΝΥΕ/ΣΟΝΥΕΝΥΙΟΝ/ΕΥ

ΔΕΣ/ΣΟΝΥΕΝΥΙΟΝΣ/ΣΥΠΣΕΔΥΕΝΥΕΣ/ΕΥ//ΕΝ/ΣΟΝΣΕΔΥΕΝΥΕ/ΔΕ

ΥΥΕΥΑΠΥΙΣΣΕΜΕΝΥ/ΔΕ/ΥΥΙΝΔΙΣΕ/ΠΟΝΔΕΥΕ/ΔΕΣ/ΠΥΙΧ/Α/ΥΑ/ΣΟΝΣΟΜΜΑΥΙΟΝ/

ΥΕΣ/ΠΑΥΥΥΕΣ/ΣΟΝΥΕΝΥΕΝΥ/ΔΥΕΥΥΕΣ/ΝΕ/ΥΕΣΥΕΥΣΥΕΥΟΝΥ/ΔΥΣΥΝΕ

ΜΟΔΙΥΙΣΑΥΙΟΝ/ΔΕΣ/ΣΑΥΑΥΥΕΣ/ΠΡΕΣΥΑΥΙΟΝΣ/ΟΥ/ΔΕ/ΥΟΥΥΕΣ/ΔΥΥΥΕΣ

ΣΟΝΔΙΥΙΟΝΣ/ΔΥΕΜΠΛΟΛ/Α/ΣΑΥΣΕ/ΔΕ/ΔΙΥΥΙΕΥΕΝΥΕΣ/ΔΑΝΣ/ΥΕ/ΜΟΥΥΕΜΕΝΥ/ΔΕ

ΥΥΙΝΔΙΣΕ/ΟΥΕΥΙΣΙΕΥ/ΔΕΣ/ΕΥΑΥΣ/ΠΥΙΣ/ΟΥ/ΔΥ/ΣΑΝΑΔΑ/ΣΟΜΠΑΥΑΥΙΥΕΜΕΝΥ/Α

ΣΕΥΑΥ/ΔΕ/ΥΥΙΝΔΙΣΕ/ΠΟΝΔΕΥΕ/ΔΕΣ/ΠΥΙΧ/Α/ΥΑ/ΣΟΝΣΟΜΜΑΥΙΟΝ/ΕΥΑΥΥΙ/ΕΝ

ΥΕΥΥΕ/ΔΕΣ/ΠΡΕΣΕΝΥΕΣ/ A compter de l'ajustement pour

le trimestre commençant le 6 décembre 1982 et pour les quatre

(4) trimestres suivants tels qu'indiqués au paragraphe

l'allocation du coût de la vie sera déterminée en fonction des

changements de l'indice pondéré des prix à la consommation

(1967=100). L'indice pondéré des prix à la consommation sera

calculé par les parties en utilisant l'indice des prix à la

consommation pour les salariés urbains et employés de bureau

(révisé CPI-W) (moyenne urbaine des Etats-Unis) publié par le

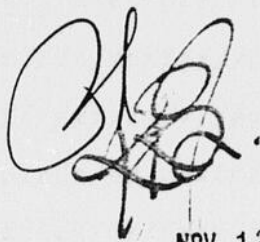
"Bureau of Labour Statistics" (1967=100) des Etats-Unis et

(42)

(44)

NOV 12 1982

l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (1971=100) pour le Canada et sera calculé conformément à la lettre d'entente signée par les parties. A compter de l'ajustement prévu pour le 5 mars 1984, l'allocation du coût de la vie sera basée exclusivement sur l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (1971=100) ajusté sur une base de 1969=100 conformément à la lettre d'entente signée par les parties.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above the date stamp.

NOV 12 1982

(43)

1979 FR MASTER

TXT

L'allocation du coût de la vie prévue aux présentes
 devra être payée à chaque employé pour chaque heure durant
 laquelle il aura travaillé. Le montant de l'allocation du coût
 de la vie en vigueur à un moment donné sera compris dans le
 calcul de la paie de vacances, de la paie des jours de congé, de
 l'indemnité garantie à un employé appelé au travail, de la paie
 en cas de deuil, ~~et~~ de la paie de juré et de l'allocation de
 congé payé. ~~À/compensé/de/la/dépendance/en/viguer/de/celle
 d'indemnité/du/monnaie/du/dollar/et/pendant/ces/les/les
 sera/ajouté/aux/autres/éléments/de/salaire/autres/à
 l'indemnité/et/autres/et/à/la/indemnité/pour/chaque
 classification/de/travail/à/la/journée/en/viguer/à/celle/dépend
 en/à/la/monnaie/égal/à/du/dollar/et/pendant/ces/les
 les/les/sera/déduit/de/l'alloation/du/coût/de/la/vie/et/par/la
 suite//L'allocation du coût de la vie sera ajustée conformément
 aux paragraphes 101 et 102 ci-dessous.~~

(44)

(45)



NOV 12 1982

(44)

TXT ~~XXXXXX(101)~~ Pendant la durée de cette convention, les ajustements de l'allocation du coût de la vie devront être faits aux dates suivantes:

T# Basés sur la moyenne

T# trimestrielle de

T# A compter des équipes l'Indice pondéré des prix

T# commençant le: à la consommation pour:

T ~~7/décembre/1979~~ août, septembre et

T 6 décembre 1982 octobre 1979/1982;

T novembre, décembre 1979/1982

T et janvier 1980/1983;

T A la première période de paie par la suite, par inter-

T commençant le ou après le valles trimestriels

T ler mars 1980/1983 et, par la jusqu'à février,

T suite, par intervalles mars et avril 1982/1984.

T trimestriels jusqu'au

T ler juin 1982/1984.

TXT Pour déterminer la moyenne trimestrielle des 1/indices pour une période donnée, la moyenne calculée sera arrondie au dixième de point (0,1) d'indice le plus rapproché.

NOV 12 1982

(45)

A COMPTER DU 20 1979 FR MASTER

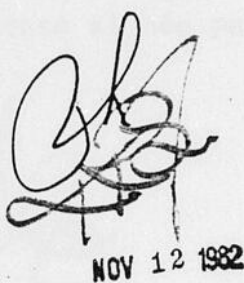
TXT

~~ΛΛΧΘΑΥΥ (102)~~ A compter de la date d'entrée en vigueur de la
SEPTEMBRE 1982
~~présente convention~~ jusqu'au 36 décembre 1979/1982 l'allocation
 du coût de la vie sera de δύναμις/τέρας/λαδύ deux dollars et
 quarante-cinq cents (2,45 \$) l'heure. A compter du 36 décembre
 1979/1982 et pour les quatre (4) trimestres ⁽⁴³⁾ ⁽⁴⁴⁾
 suivants tels que prévus aux paragraphes ~~(100)~~ et ~~(101)~~,

l'allocation du coût de la vie sera conforme au tableau suivant:

ελ/εθμλ/λθμλε/λα/περλθδε/εαβεεθμλε//δε/λα/εαεθθ/ερεθυε/εμχ
 ερεεεεε/λλθζγ/ελ/λλθζγ//λγελθεεελθθ/εμ/εθμλ/δε/λα/υλε/εεεε
 εθθθθθ/εμ/εαβλεεμ/εμλγελεε

T#	Moyenne trimestrielle de l'indice pondéré des prix à la consommation	Allocation du coût de la vie
T	<u>290,2 - 290,4</u>	<u>2,43 \$ l'heure</u>
T	<u>290,5 - 290,6</u>	<u>2,44 \$ l'heure</u>
T	<u>290,7 - 290,9</u>	<u>2,45 \$ l'heure</u>
T	<u>291,0 - 291,1</u>	<u>2,46 \$ l'heure</u>
T	<u>291,2 - 291,4</u>	<u>2,47 \$ l'heure</u>
T	<u>291,5 - 291,7</u>	<u>2,48 \$ l'heure</u>
T	<u>201,8 - 291,9</u>	<u>2,49 \$ l'heure</u>
T	<u>292,0 - 292,2</u>	<u>2,50 \$ l'heure</u>
T	<u>292,3 - 292,4</u>	<u>2,51 \$ l'heure</u>
T	<u>292,5 - 292,7</u>	<u>2,52 \$ l'heure</u>
T	<u>292,8 - 293,0</u>	<u>2,53 \$ l'heure</u>
T	<u>ΖΥΒ/Υ/ΘΑ/ΘΘΥΑΣ</u>	<u>Αυθμλε</u>
T	<u>δε/ΖΥΒ/Ζ/ε/ΖΥΒ/Α</u>	<u>λε/ΥΥθεμλε</u>
T	<u>δε/ΖΥΒ/Β/ε/ΖΥΒ/Γ</u>	<u>ζε/ΥΥθεμλε</u>
T	<u>δε/ΖΥΒ/Β/ε/ΖΥ7/Θ</u>	<u>ζε/ΥΥθεμλε</u>
T	<u>δε/ΖΥ7/Υ/ε/ΖΥ7/Β</u>	<u>δε/ΥΥθεμλε</u>
T	<u>δε/ΖΥ7/Α/ε/ΖΥ7/Β</u>	<u>σε/ΥΥθεμλε</u>



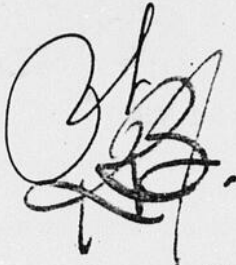
NOV 12 1982

(46) (A).

1979 FR MASTER

TXT

~~(103)~~ A compter de l'ajustement du 5 mars 1984 et pour toute période par la suite telle que prévue aux paragraphes ~~(100)~~ ⁽⁴³⁾ et ⁽⁴⁴⁾ ~~(101)~~, l'allocation du coût de la vie sera basée sur l'indice des prix à la consommation (1969=100) avec un ajustement d'un cent (1%) l'heure pour chaque variation de vingt-six centièmes (0,26) de point de la moyenne de l'indice, lesquels ajustements seront calculés conjointement à la lettre d'entente signée par les parties.



NOV 12 1982

TXT

1979 FR MASTER

(46)(B)
(104) En plus de l'allocation du coût de la vie telle que prévue
au paragraphe ~~(45)~~ (45), une augmentation spéciale de vingt-huit
cents (0,28\$) l'heure sera ajoutée à l'allocation du coût de la
vie du 5 mars 1984 en même temps que l'ajustement prévu pour
cette date.



NOV 12 1982

TXT

(47)
 [(105)] Si Statistique Canada ou le "Bureau of Labour Statistics" ne publie pas les indices des prix à la consommation appropriés au début ou avant le début d'une des périodes de paie mentionnées au paragraphe ~~(103)~~ ⁽⁴⁴⁾ ~~(101)~~, tout ajustement de l'allocation du coût de la vie requis par ces indices appropriés devra entrer en vigueur au commencement de la première période de paie après que les indices auront été officiellement publiés.

TXT

(48)
 [(106)] Aucun ajustement, rétroactif ou autre, ne sera fait par suite de toute révision subséquente des chiffres publiés utilisés pour le calcul de l'indice pondéré des prix à la consommation ou de l'indice canadien des prix à la consommation, selon le cas, pour tout (tous) mois sur la base duquel (desquels) l'allocation du coût de la vie aura été déterminée.

TXT

(49)
 [(107)] A moins d'entente contraire entre les parties, la continuation de l'allocation du coût de la vie sera subordonnée à la disponibilité d'indices officiels mensuels publiés par Statistique Canada et le "Bureau of Labour Statistics" dans leur forme actuelle et calculés sur la même base que les indices de juillet 1979-1982. Si l'une ou l'autre des agences susnommées change la forme ou la base du calcul de son indice des prix à la consommation, et que tel indice soit nécessaire aux fins du calcul de l'allocation du coût de la vie conformément aux dispositions de la présente convention, les parties s'engagent à demander à telle agence de mettre à leur disposition, pour la durée de la présente convention, un indice mensuel des prix à la consommation dans sa forme actuelle et calculé sur la même base que l'indice de juillet 1979-1982.


NOV 12 1982

(50) Prime d'équipe de nuit

Une prime d'équipe de nuit de cinq pour cent (5%) du taux des heures régulières d'un employé sera payée pour toutes les heures durant lesquelles il aura travaillé sur des équipes dont au moins la moitié des heures se situe entre 18 heures et 6 heures le lendemain sauf qu'un employé travaillant sur une équipe devant régulièrement débiter entre 22 heures et 2 heures le lendemain recevra une prime d'équipe de nuit de dix pour cent (10%) de son taux des heures régulières pour toutes les heures durant lesquelles il aura travaillé. Cette prime sera payée uniquement pour les heures travaillées, et aucun boni ni prime ne pourront y être ajoutés.

(51)

Les expressions "travail de nuit" et "travail de jour" employées aux présentes seront interprétées telles que définies dans l'Arrêté en conseil No. 184 du 8 février 1950 tel qu'amendé, cet arrêté étant un décret relatif aux employés de garage de l'île de Montréal. Nonobstant tout autre disposition de cette convention, aucun différend sur l'interprétation ou la violation de ce paragraphe ou sur l'interprétation du décret mentionné

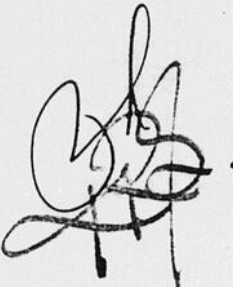


NOV 12 1982

ci-dessus ne sera soumis à l'arbitrage, mais un tel différend, après avoir été soumis au troisième stade du mode de règlement des griefs sera, au lieu de toute autre mesure, soumis au comité paritaire établi en vertu de la Loi des conventions collectives concernant ledit décret et la décision du comité paritaire sera finale et liera la compagnie, le syndicat et les employés.

(52) Paie de juré

- (a) Un employé ayant un an ou plus d'ancienneté qui est assigné comme juré et se présente en cour (y compris à la cour du coroner) à cette fin conformément aux exigences de la législation applicable, devra recevoir de la compagnie un montant égal à la différence entre le montant de salaire (à l'exclusion de la prime d'équipe) qu'il aurait normalement gagné en travaillant pour la compagnie ce jour-là durant les heures rémunérées au taux régulier et le montant quotidien d'honoraires payé par la cour aux jurés (à l'exclusion des allocations de voyage et du remboursement des dépenses), pour chaque jour durant lequel il se



NOV 12 1982

présentera à la cour comme juré ou agira à titre de juré et durant lequel il aurait été censé travailler pour la compagnie.

Pour recevoir ce paiement, un employé devra donner à la direction locale un avis préalable à l'effet qu'il a été assigné comme juré et il devra fournir une preuve satisfaisante de sa présence en cour comme juré ou du fait qu'il a agi comme juré durant les jours pour lesquels il réclamera un tel paiement. Les dispositions du présent paragraphe ne sont pas applicables à un employé qui s'offre comme juré sans avoir été assigné à cette fin.

(b) Paie en cas de deuil

Lorsqu'un décès surviendra parmi les proches parents, tels que définis ci-après, d'un employé ayant de l'ancienneté, l'employé sera autorisé sur demande à s'absenter durant les trois (3) premiers jours ouvrables réguliers (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours de congé) suivant immédiatement la date du décès pourvu qu'il assiste aux funérailles. Pour les fins du présent

NOV 12 1962

paragraphe (52)(b) les proches parents seront les suivants:

- le conjoint,
- le père ou la mère
- la belle-mère ou le beau-père par remariage
- un grand-père
- une grand-mère
- un enfant
- un enfant d'un autre lit du conjoint
- un petit-fils,
- une petite-fille
- un frère
- un frère consanguin ou utérin
- un demi-frère
- une soeur
- une soeur consanguine ou utérine
- une demi-soeur
- le père et la mère du conjoint actuel
- la belle-mère ou le beau-père par remariage
du conjoint actuel
- un grand-père ou une grand-mère du conjoint
actuel

Au cas où le décès d'un proche parent de l'employé



NOV 12 1982

tel que défini ci-haut surviendrait alors que le défunt était en service actif dans les forces armées canadiennes, l'employé pourra, si les funérailles sont retardées, obtenir que l'autorisation de s'absenter soit retardée jusqu'à la période de trois (3) jours ouvrables réguliers au cours de laquelle auront lieu les funérailles. Au cas où le corps du proche parent de l'employé tel que défini ci-haut ne serait pas enterré sur le continent nord américain uniquement en raison du fait que la cause du décès a physiquement détruit le corps ou à cause du fait que le corps a été remis à un hôpital ou à un centre médical nord-américain reconnu pour des fins de recherche, l'exigence relative à l'assistance de l'employé aux funérailles ne s'appliquera pas. Si un employé obtient un permis d'absence à cause de la maladie d'un proche parent, tel que défini ci-dessus, et que ce proche parent meure au cours des sept (7) premiers jours civils de son absence, l'exigence relative aux jours de travail réguliers de l'employé ne s'appliquera pas.



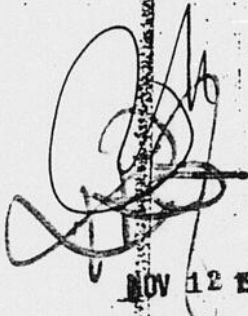
NOV 12 1982

Un employé autorisé à s'absenter de son travail en vertu du présent paragraphe recevra, sur demande écrite de sa part, le montant de salaire qu'il aurait gagné (exception faite de la prime d'équipe de nuit) en travaillant durant les heures rémunérées au taux régulier pendant les jours de travail réguliers durant lesquels il se sera absenté (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours de congé).

ARTICLE X

LES HEURES DE TRAVAIL REGULIERES ET SUPPLEMENTAIRES

- (53) L'expression "Taux des heures régulières" utilisée dans cette convention signifie le taux horaire régulier d'un employé plus l'allocation du coût de la vie, mais à l'exclusion des primes d'équipe de nuit, de la rémunération des heures supplémentaires ou de la paie des jours de congé.
- (54) L'expression "taux majoré de moitié" utilisée dans cette convention signifie une fois et demie (1 1/2) le



NOV 12 1962

taux des heures régulières.

(55) L'expression "double taux" utilisée dans cette convention signifie deux (2) fois le taux des heures régulières.

(56) La semaine de travail d'un employé commencera au début de sa journée le lundi.

(57) Pour calculer la paie à laquelle un employé a droit en vertu de cet article, la "journée" d'un employé comprendra les vingt-quatre heures consécutives à partir:

(1) du début de l'horaire de travail de l'employé le jour civil en question ou, selon le cas,


(2) du moment où un employé a commencé à travailler le jour civil en question si c'est avant le début de son horaire de travail pour ce jour-là.

Tout travail exécuté par l'employé durant sa "journée" sera considéré comme ayant été exécuté durant le jour civil où une telle "journée" aura commencé. Si une

NOV 12 1982

équipe de travail commence à minuit, elle sera considérée comme ayant commencé immédiatement avant minuit.

- (58)
- (a) Le taux majoré de moitié pour les heures de travail accomplies au delà de 8 heures au taux des heures régulières durant une journée.
 - (b) Le taux majoré de moitié pour toutes les heures travaillées le samedi dans la mesure où ces heures ne font pas partie de son équipe de travail du vendredi.
 - (c) Le double taux pour toutes les heures travaillées le dimanche dans la mesure où ces heures ne font pas partie de son équipe de travail du samedi.
 - (d) Le double taux pour toutes les heures pendant lesquelles il aura travaillé au cours des jours de congé établis au paragraphe (60) et pour les heures pendant lesquelles il aura travaillé un jour de congé spécifié en excès de 8 heures pendant une équipe commençant le jour précédent et



NOV 12 1962

se prolongeant pendant un des jours de congé spécifiés.

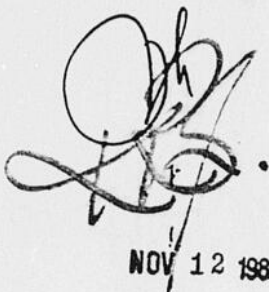
(59) La prime d'équipe de nuit, la paie de jour de congé et la rémunération des heures supplémentaires, ou l'un quelconque de ces paiements, ne pourront ni être ajoutés les uns aux autres ni faire double emploi pour les mêmes heures en vertu de n'importe laquelle des dispositions de cette convention. Les heures pendant lesquelles l'employé a travaillé et pour lesquelles il est rémunéré au taux des heures supplémentaires en vertu de n'importe quelle disposition de cette convention ne seront pas comptées plus d'une fois aux fins de déterminer si un employé a droit à des heures supplémentaires en vertu de la même disposition ou de toute autre disposition de cette convention.

(60) Pour les fins de cette convention, les jours suivants sont des jours de congés.

1re année

16 décembre 1979

dimanche



NOV 12 1982

24 décembre 1979)

25 décembre 1979)

26 décembre 1979)

Période de Noël

27 décembre 1979)

28 décembre 1979)

31 décembre 1979)

1er janvier 1980)

4 avril 1980

Vendredi saint

19 mai 1980

Fête de la Reine

24 juin 1980

St-Jean-Baptiste

30 juin 1980

Jour du Canada

1er septembre 1980

Fête du Travail

13 octobre 1980

Action de Grâce

2e année

21 décembre 1980

Dimanche

24 décembre 1980)

25 décembre 1980)

26 décembre 1980)

Période de Noël

29 décembre 1980)

30 décembre 1980)

31 décembre 1980)

1er janvier 1981)

2 janvier 1981)

Moey

L. J. P. M.

[Handwritten scribble]

NOV 12 1982

cl.

Période de Noel

17 avril 1981

Vendredi saint

18 mai 1981

Fête de la Reine

24 juin 1981

St-Jean-Baptiste

3 juillet 1981

Fête du Canada

7 septembre 1981

Fête du travail

12 octobre 1981

Action de Grâces

Vendredi saint

Fête de la Reine

St-Jean-Baptiste

Jour du Canada

Fête du Travail

Action de Grâces

3e année

20 décembre 1981

Dimanche

24 décembre 1981)

25 décembre 1981)

28 décembre 1981)

29 décembre 1981)

Période de Noel

30 décembre 1981)

31 décembre 1981)

Dimanche

1er janvier 1982)

Période de Noel

9 avril 1982

Vendredi saint

21 mai 1982

Fête de la Reine

24 juin 1982

St-Jean-Baptiste

2 juillet 1982

Fête du Canada

6 septembre 1982

Fête du travail

11 octobre 1982

Action de Grâces

Handwritten initials

Large handwritten signature

NOV 12 1982

Vertical text on the right edge of the page, possibly from a binder or folder.

(60) Pour les fins de cette convention, les jours suivants sont des jours de congés.

1ère année

~~11 octobre 1982~~

~~Action de Grâces~~

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

La Fête Nationale du Québec

1 juillet 1983

Fête du Canada

5 septembre 1983

Fête du Travail

10 octobre 1983

Action de Grâces

2e année

26 décembre 1983

* 27 décembre 1983

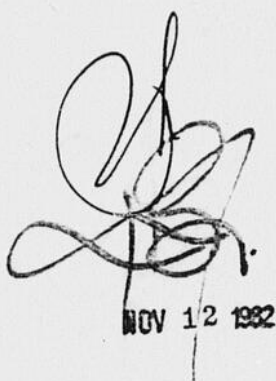
* 28 décembre 1983

Période des Fêtes

* 29 décembre 1983

30 décembre 1983

2 janvier 1984



NOV 12 1982

20 avril 1984	Vendredi Saint
21 mai 1984	Fête de la Reine
24 juin 1984	Fête Nationale du Québec
2 juillet 1984	Fête du Canada
3 septembre 1984	Fête du Travail
8 octobre 1984	Action de Graces

* Ces jours peuvent servir comme jours de congés flexibles

~~(Voir document No.)~~

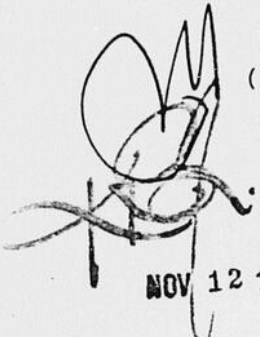
VOIR NOUVEAU PARAGRAPHE (60)(A)



NOV 12 1982

Nouveau Paragraphe (60) (A)

- (A) (1) Les parties conviennent que les jours non-identifiés d'un astérisque au paragraphe (60) seront chômés par les employés faisant partie de l'unité de négociation.
- (2) Les jours identifiés d'un astérisque au paragraphe (60) seront travaillés sur une base volontaire en tenant compte de l'ancienneté et des exigences du département de service à la clientèle.
- (3) S'il n'y a pas un nombre suffisant d'employés qui veulent travailler durant la période mentionnée ci-haut la compagnie pourra combler les occupations concernées par ordre inverse des droits acquis d'ancienneté avec un maximum de 15 employés faisant partie de l'unité de négociation.
- (4) Les jours travaillés par les employés travaillant pendant cette période des fêtes seront remplacés entre le premier jour suivant la période des fêtes et le 1er décembre, excluant la période estivale (15 juin au 15 septembre) et le mois d'octobre. Ces jours seront chômés et payés au taux des heures régulières, nonobstant les dispositions de l'article X.



NOV 12 1982

(60) (B) ~~←~~ Si un jour de congé additionnel, fédéral ou provincial, est proclamé pendant la durée de cette convention, il remplacera le jour de congé désigné dans cette convention comme la Fête de la Reine.

(61) Pour les jours de congés spécifiés au paragraphe (60), un employé admissible recevra huit heures de paie à son taux régulier plus la prime d'équipe de nuit applicable à son équipe régulière n'eut été le congé.

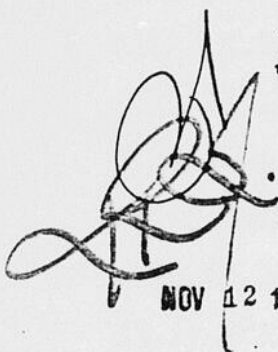


NOV 12 1982

(62)(1) POUR LES JOURS DE CONGÉS SPÉCIFIÉS AU PARAGRAPHE (60), SAUF POUR LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC, UN EMPLOYÉ DEURA SATISFAIRE AUX RÈGLES D'ADMISSIBILITÉ SUIVANTES :

- (a) L'employé devra avoir de l'ancienneté à la date où le jour de congé sera observé.
- (b) L'employé devra avoir travaillé pendant le dernier jour ouvrable avant et pendant le premier jour ouvrable après le jour d'observance du congé, à moins qu'il n'ait été autorisé à s'absenter par son superviseur.

(2) UN EMPLOYÉ SERA ADMISSIBLE AU CONGÉ DE LA FÊTE NATIONALE DU QUÉBEC S'IL A TRAVAILLÉ AU MOINS DIX⁽²⁾ JOURS OUVRABLES ENTRE LE 1^{ER} ET LE 23 JUIN.



NOV 12 1982

(63) L'employé n'aura pas à satisfaire aux règles d'admissibilité du paragraphe (62)(a) et (b) ci-dessus s'il n'a pu y satisfaire dû à une mise à pied pour manque de travail ou un permis d'absence pour maladie, pourvu que cette mise à pied ou ce permis d'absence pour maladie n'ait pas débuté plus de huit (8) jours avant le jour d'observance du congé.

VOIR NOUVEAU PAR (63)(a) >

(B) Lorsque le jour d'observance d'un congé établi surviendra pendant la période approuvée des vacances d'un employé admissible, ou pendant une période au cours de laquelle il sera payé comme juré conformément au paragraphe (52)(a) de la présente convention, et que l'employé sera absent de son travail durant sa semaine de travail régulière en raison de ces vacances ou de son assignation comme juré, il sera payé pour ledit jour de congé.

PAR. (63)

(A)

NONOBTANT LES DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE (63)

LES employés admissibles qui travaillent pendant la deuxième ~~quatrième~~ semaine de travail précédant la semaine au cours de laquelle la période de congé des fêtes commence et qui sont mis à pied à la suite d'une réduction de la main-d'oeuvre pendant cette semaine, ou les employés admissibles qui sont mis à pied à la suite d'une réduction de la main-d'oeuvre au cours de la première, deuxième ou troisième semaine précédant ou au cours de la semaine pendant laquelle la période de congé des fêtes commence, recevront, s'ils y sont autrement admissibles, une paie de congé pour chacun des jours de congé faisant partie de la période de congé des fêtes, pourvu que l'employé ait travaillé le dernier jour de travail normal avant sa mise à pied.

Un employé admissible qui travaille pendant la cinquième, sixième ou septième semaine précédant la semaine au cours de laquelle la période de congé des fêtes commence et qui est mis à pied à la suite d'une réduction de la main-d'oeuvre pendant cette semaine, recevra, s'il y est autrement admissible, une paie de congé pour la moitié des jours de congé faisant partie de la période de congé des fêtes, pourvu qu'il ait travaillé le dernier jour de travail normal avant la mise à pied.

(64) Tout employé qui se présente au travail avec plus d'une (1) heure de retard ou qui ne complète pas la pleine période de travail au dernier jour de travail à son horaire ou au premier jour de travail à son horaire après le jour d'observance d'un congé n'est pas admissible à moins d'être excusé par la direction.

(65) Un employé qui accepte de travailler durant un jour de congé et qui, sans motif raisonnable, ne se présente pas au travail et n'accomplit pas ledit travail sera inadmissible à la paie de ce jour de congé.

[Handwritten signature]
12 1932

ARTICLE XII

1979 FR MASTER

~~HD2~~ ~~ARTICLE XIV~~

HD2 ~~LES/XXXXXXXX~~ ALLOCATIONS DE PAIE DE VACANCES

TXT (66) ^(A) ~~(110)~~ Chaque employé ayant un an ou plus d'ancienneté à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée deviendra à cette date-là admissible à une semaine ~~de~~ vacances durant cette année-là ou à toute autre période de vacances à laquelle il pourrait avoir droit en vertu de la législation existante. Aux fins d'assurer la conformité avec telle législation, les heures d'absence découlant de l'allocation d'absence payée sont réputées être des heures de vacances.

TXT (B) ~~(111)~~ La date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée ~~dans chaque usine~~ sera le ~~30 juin~~ ^{1ER Mai.}

NOV 12 1982

TXT (C) ~~(112)~~ Aucun employé ne recevra une paie de vacances inférieure à celle à laquelle il aurait droit en vertu de la législation existante au moment où cette paie de vacances et d'allocation d'absence payée sera due. Aux fins d'assurer la conformité avec telle législation, la paie d'allocation d'absence payée est réputée être une paie de vacances.

TXT (D) ~~(1137)~~ Les mots "nombre minimal d'heures", tels qu'utilisés dans cet article, signifient un total de 1,000 heures au cours de l'année d'admissibilité aux vacances, laquelle comprend les cinquante-deux (52) périodes de paie précédant immédiatement la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée de cette année-là. Aux seules fins de calculer le nombre minimal d'heures durant lesquelles l'employé aura travaillé, les heures payées pour des jours de congé durant lesquels l'employé n'aura pas travaillé et des jours d'absence pour service de juré et pour deuil seront considérées comme des heures durant lesquelles il aura travaillé.

TXT (E)(1) ~~(1137)~~ Le 31 décembre 1982, chaque employé ayant au moins un an d'ancienneté à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée et qui aura travaillé pendant le nombre minimal d'heures au cours de l'année d'admissibilité aux vacances se verra attribuer vingt (20) heures d'allocation d'absence payée. Par la suite, chaque employé ayant au moins un an d'ancienneté à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée et qui aura travaillé pendant le nombre minimal d'heures au cours de l'année d'admissibilité aura droit à cette date-là à la paie de vacances et à un crédit d'allocation d'absence payée conformément à ce qui suit:



NOV 12 1982

- IN3 ΛΛΥΥ/ΥΗ/ΛΥ/ΑΗ/ΠΑΙΣ/ΠΟΙΗΣ/ΔΕ/ΥΙΦΙΣ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΔΥΑΝΟΙΕΝΝΕΥΕ/
- ΔΕΥΥΕ/ΥΙΝΓΥ/ΛΥ/ΚΕΥΕΣ/ΔΕ/ΠΑΙΕ/
- IN3 ΛΛΥΥ/ΥΙΦΙΣ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΠΑΙΣ/ΠΟΙΗΣ/ΔΕ/ΕΙΝΩ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΔΥΑΝΟΙΕΝΝΕΥΕ/
- ΔΕΥΥ/ΛΥΠΥ/ΚΕΥΕΣ/ΔΕ/ΠΑΙΕ/
- IN3 ΛΛΥΥ/ΕΙΝΩ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΠΑΙΣ/ΠΟΙΗΣ/ΔΕ/ΔΙΧ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΔΥΑΝΟΙΕΝΝΕΥΕ/
- ΔΕΥΥ/ΥΙΝΓΥ/ΛΥ/ΚΕΥΕΣ/ΔΕ/ΠΑΙΕ/
- IN3 ΛΛΥΥ/ΠΧ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΠΑΙΣ/ΠΟΙΗΣ/ΔΕ/ΔΥΙΝΖΕ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΔΥΑΝΟΙΕΝΝΕΥΕ/
- ΔΕΥΥ/ΔΥΑΧΑΝΕ/ΛΥ/ΚΕΥΕΣ/ΔΕ/ΠΑΙΕ/
- IN3 ΛΛΥΥ/ΔΥΙΝΖΕ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΠΑΙΣ/ΠΟΙΗΣ/ΔΕ/ΥΙΝΓΥ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΔΥΑΝΟΙΕΝΝΕΥΕ/
- ΔΕΥΥ/ΣΟΙΧΑΝΕ/ΛΥ/ΚΕΥΕΣ/ΔΕ/ΠΑΙΕ/
- IN3 ΛΛΥΥ/ΥΙΝΓΥ/ΛΥ/ΑΗΣ/ΟΜ/ΠΛΥΣ/ΔΥΑΝΟΙΕΝΝΕΥΕ/ΔΕΥΥ/ΔΕΥΥ/ΛΥ/ΚΕΥΕΣ/
- ΔΕ/ΠΑΙΕ/

NOV 12 1982

TXT

	<u>Total des</u> <u>heures d'allo-</u> <u>cation de paie</u> <u>de vacances</u>	<u>heures de crédit</u> <u>d'allocation</u> <u>d'absence</u> <u>payée</u>
<u>Pour un employé admissible</u> <u>ayant une ancienneté de:</u>		
<u>Un an, mais moins de</u> <u>trois ans</u>	<u>40</u>	<u>40</u>
<u>Trois ans, mais moins de</u> <u>cing ans</u>	<u>60</u>	<u>40</u>
<u>Cinq ans, mais moins de</u> <u>dix ans</u>	<u>80</u>	<u>40</u>
<u>Dix ans, mais moins de</u> <u>quinze ans</u>	<u>100</u>	<u>40</u>
<u>Quinze ans, mais moins de</u> <u>vingt ans</u>	<u>120</u>	<u>40</u>
<u>Vingt ans ou plus</u>	<u>160</u>	<u>40</u>



NOV 12 1982

IN2 ~~(b)~~ (b), L'allocation de paie de vacances et d'absence payée d'un employé qui a de l'ancienneté dans deux (2) usines de la compagnie ou plus en vertu de la convention générale sera calculée sur la base de son ancienneté la plus longue à la date ~~de son~~ d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée.

IN2 Un employé qui a de l'ancienneté dans deux (2) usines de la compagnie ou plus en vertu de la convention générale et dont l'ancienneté est interrompue par la suite à son usine de base pour les raisons suivantes:

IN3 [(1)] Aux termes du paragraphe (54) (d), parce qu'il a choisi de demeurer à l'usine où il travaille alors ou,

IN3 [(2)] En vertu du paragraphe (54) (f), conservera son ancienneté la plus longue pour les fins seulement du calcul de sa paie de vacances et d'allocation d'absence payée à l'usine où il travaillera alors, à moins que son ancienneté ne soit annulée pour une raison quelconque.

IN2 (2) ~~(c)~~ Sans rien modifier ni ajouter à toute autre disposition de l'article ~~XIV~~ ^{XII} relatif aux ~~vacances~~ allocations de paie de vacances, un employé qui n'aura pas acquis un an d'ancienneté à une date d'admissibilité à une paie de vacances et d'allocation d'absence payée survenant après la date d'entrée en vigueur de ~~cette~~ la présente convention deviendra néanmoins admissible à une ~~paie/de/vacances~~ allocation de paie de vacances pourvu:

NOV 12 1982

- IN3 (i) ~~1979~~ Que l'employé ait de l'ancienneté au ~~30 juin~~ ^{1er Mai} et
- IN3 (ii) ~~1979~~ Que l'employé ait travaillé durant au moins 13 périodes de paie à la date d'admissibilité à la paie de vacances.

IN3 Un employé admissible qui remplit les conditions susdites recevra un pourcentage de la paie de vacances de 40 heures après le ~~30 juin~~ ^{1er Mai} basé sur le nombre de périodes de paie durant lesquelles il aura travaillé pendant son année d'admissibilité, conformément au tableau suivant, ou tel que prévu par la législation applicable, selon ce qui sera le plus avantageux pour l'employé.

T#	Périodes de paie durant lesquelles il a travaillé	Pourcentage de paie de vacances de 40 heures
T	26	100%
T	25	96
T	24	92
T	23	88
T	22	84
T	21	80
T	20	76
T	19	73
T	18	69
T	17	65
T	16	61
T	15	57
T	14	53
T	13	50

[Handwritten signature]
NOV 13 1982

TXT (3) ~~((a))~~ Lorsque l'allocation d'absence payée doit être utilisée
afin d'assurer la conformité avec une législation existante
relative aux vacances, l'allocation d'absence payée sera prise ✓
par l'employé et payée par la compagnie au moment et de la façon
requise pour assurer cette conformité. La direction locale
pourra établir une procédure à cet effet.



NOV 12 1982

- (4) A moins d'entente au contraire, ~~la paie de~~
~~vacances~~ les allocations de paie de vacances,
durant chaque année, ~~deux~~ devront être calculées
sur la base du taux moyen de l'employé à son
taux des heures régulières pendant la dernière
période de paie durant laquelle il aura travaillé
et se terminant avant le 1er mars ou avant le
~~15 juin~~ la date d'admissibilité, selon le calcul
qui produira le taux le plus élevé. De plus,
la prime d'équipe de nuit sera appliquée à la
paie de vacances et aux crédits inutilisés
d'allocation d'absence payée.



NOV 12 1982

TXF (5) ~~(10)~~ Un employé admissible peut utiliser son crédit

d'allocation d'absence payée pendant l'année d'admissibilité
après la date à laquelle l'allocation d'absence payée lui est
créditée, pourvu que son absence du travail ne soit pas d'une
durée moindre que quatre (4) heures consécutives et qu'il soit
excusé pour cause de maladie (lorsqu'il ne reçoit pas de
prestations d'assurance maladie et accident), affaire
personnelle ou permission d'absence pour fins de vacances.



NOV 12 1982

(6) L'allocation d'absence payée autre que le crédit inutilisé d'allocation d'absence payée, devra être calculée sur la base du taux de rémunération ~~de~~ de l'employé incluant la prime d'équipe de nuit qui serait reliée à son taux des heures régulières si l'employé avait travaillé son quart de travail prévu si la journée concernée n'avait pas été une absence payée, mais n'incluant pas la prime de travail supplémentaire. Le crédit inutilisé d'allocation d'absence payée devra être calculé et payé selon la formule spécifiée au paragraphe (66) (e) (4) pour le calcul des allocations de paie de vacances.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

NOV 12 1982

TXT (7) ~~(c)~~ Un employé admissible qui, au moment de sa prochaine date d'admissibilité, n'a pas utilisé complètement son crédit d'allocation d'absence payée sera rémunéré pour la portion inutilisée selon le taux établi au paragraphe ~~(115)(b)~~ ^{(66)(e)(6)}, au lieu de jouir d'une absence excusée.



NOV 12 1982

TXT

(8) ~~(1167)~~ Si un employé n'a pas travaillé pendant le nombre minimal d'heures au cours ~~δ/ύλη~~ de l'année d'admissibilité aux vacances, il aura droit pour cette année-là à la paie de vacances et au crédit d'allocation d'absence payée décrits au paragraphe ^{(66)(E)(1)} ~~(114)(a)~~ δ/λαφύελλε auxquels il aurait eu droit s'il avait travaillé pendant le nombre minimal d'heures pour l'année en question, moins cinq pour cent (5 p. 100) pour chaque période de cinquante (50) heures ou fraction de telle période lui manquant pour atteindre le nombre minimal d'heures durant lesquelles il aurait dû travailler pendant l'année en question.

TXT (67)

~~(1177)~~ Chaque employé qui est congédié et qui, à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée précédant immédiatement son congédiement, avait un an ou plus d'ancienneté ~~δέρια/ρεφύοι~~ recevra, au lieu de la paie de vacances et de l'allocation d'absence payée δ/λαφύελλε auxquelles il aurait autrement eu droit en vertu de cet article, ce qui suit:

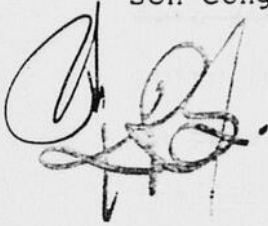
[(a)] la paie de vacances et le crédit inutilisé d'allocation d'absence payée, s'il y a lieu, à laquelle il aurait pu avoir droit en vertu ~~δ/έξ~~ du présent article à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée précédant immédiatement la date de son congédiement et qui ne lui aura pas été payée avant la date de son congédiement et

IN2

[(b)] tout montant qu'il pourrait ~~δ/βίτ/λε~~ être en droit de recevoir de la compagnie en vertu de la législation existante à partir de la date d'admissibilité à la paie de vacances et à

NOV 12 1982

l'allocation d'absence payée précédant immédiatement la date de son congédiement jusqu'à la date de son ~~révoç~~ congédiement.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be a stylized name or set of initials, possibly 'D. S.' or similar, written in a cursive or semi-cursive style.

NOV 12 1982

TXT (68) (118) Chaque employé dont l'ancienneté aura été interrompue dans ~~XXX/XXX~~ un établissement de la compagnie (pour une raison autre que son congédiement) et qui, à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée précédant immédiatement la date de cette interruption, aura un an ou plus d'ancienneté recevra une paie de vacances et un crédit inutilisé d'allocation d'absence payée égale égaux à:

IN2 [(a)] toute la paie de vacances et tout le crédit inutilisé d'allocation d'absence payée à l'annulation auxquels il pourra être devenu admissible en vertu des dispositions ~~de/cet~~ du présent article à la date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée précédant immédiatement la date de cette cessation d'emploi et qui ne lui ~~aura~~ auront pas été payés avant ladite date de sa cessation d'emploi; et

IN2 [(b)] un montant égal à la paie de vacances et au crédit inutilisé d'allocation d'absence payée à l'annulation auxquels il serait devenu admissible en vertu des dispositions ~~de/cet~~ du présent article s'il était resté à l'emploi de ~~celle/ce~~ tel établissement de la compagnie jusqu'à la prochaine date d'admissibilité à la paie de vacances et à l'allocation d'absence payée survenant après la cessation de son emploi.

[(119)] Pour déterminer la longueur des vacances, une semaine signifiera sept (7) jours consécutifs, y compris le samedi, le dimanche et les jours de congé survenant au cours de cette période.

NOV 12 1982
TXT

ARTICLE XIII
LES REGIMES DE PRESTATIONS

(69) Les parties à cette convention ont pourvu à l'établissement d'un régime de rentes, d'un régime d'assurances, d'un régime de prestations supplémentaires de chômage, par des conventions supplémentaires que les parties ont signées en même temps qu'elle ont signé la présente convention, lesdites conventions supplémentaires étant jointes aux présentes comme "Document A", "Document B", et "Document C" respectivement et devant faire partie de cette convention comme si elle y étaient énoncées dans leur totalité, sous réserve de toutes les dispositions de la présente convention. Aucune question relative aux dispositions du régime de rentes, du régime d'assurances, du régime de prestations supplémentaires de chômage, ne devra être soumise au mode de règlement des griefs établi dans cette convention.

ET LE
DOCUMENT "D"

ARTICLE XIV
DIVERS

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

NOV 12 1982


ET D'UN RÉGIME D'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.

OU DU RÉGIME D'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.

(71)

Les membres du personnel de maîtrise n'auront pas le droit d'exécuter un travail quelconque dans un emploi payé à l'heure sauf dans le genre de situations suivantes: (1) dans les cas d'urgence découlant de circonstances imprévues exigeant qu'on prenne des mesures immédiates pour éviter que les opérations ne soient interrompues; (2) au cours de l'instruction ou entraînement des employés, y compris les cas où ils devront démontrer la façon appropriée d'exécuter une certaine tâche.

(3) AU COURS DE L'EXPÉRIMENTATION DE NOUVELLES MÉTHODES, DE NOUVEAUX PROCÉDÉS OU PRODUITS, ET DES MOYENS D'ACCOMPLIR LES TÂCHES.



(72) Le syndicat aura un tableau d'affichage à sa disposition et la compagnie y affichera, à la demande du syndicat, les avis concernant les affaires syndicales qui auront été approuvées par la compagnie. Le contenu de ces avis sera restreint aux activités éducatives, récréatives et sociales du syndicat ainsi que les avis des réunions et élections syndicales.

NOV 12 1932

(73) Un employé blessé à l'ouvrage et qui, à cause de cette blessure, est envoyé chez lui ou à l'hôpital sera payé pour le reste de son équipe de travail pourvu qu'il soit physiquement incapable de retourner au travail durant cette équipe.

(74) Un employé se présentant au travail à l'heure, de bonne foi, sans avoir été avisé qu'il n'y a pas de travail disponible dans sa classification régulière, se verra offrir, s'il n'y a pas de travail disponible, au moins quatre (4) heures d'emploi dans un autre travail au taux applicable de sa classification régulière ou, au choix de la direction, sera payé pour quatre (4) heures audit taux sans être tenu de travailler durant ces quatre (4) heures.

Toutefois, tout employé qui est appelé au travail par suite d'une situation d'urgence et qui ne travaille que durant quatre (4) heures ou moins devra recevoir un minimum de quatre (4) heures de paie au taux des heures régulières. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas lorsqu'un tel manque de travail sera dû à un conflit ouvrier ou à d'autres conditions échappant au contrôle de la direction.

Nouveau paragraphe

- (76) Dans l'éventualité d'un conflit entre les dispositions de la présente convention et une disposition d'une loi existante au moment de la signature de la présente convention, ce sera la disposition d'une telle loi et non celle de la convention qui s'appliquera à tous les employés affectés. En aucun cas un employé ne devra recevoir moins que ce que stipule la présente convention.



NOV 12 1982

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

Si un avis a été donné par l'une ou l'autre des parties conformément au premier paragraphe ci-dessus et afin de permettre après 23h.59 le 14 du mois de *octobre* 1984 la poursuite des négociations sans arrêt de travail et le maintien des termes et conditions prévus par cette convention et annexe, cette convention et annexe demeurera en vigueur après la date de terminaison mentionnée au paragraphe 78, et ce, jusqu'à 23h.59 du premier (1er) jour civil suivant la signification d'un avis écrit du syndicat ou de la compagnie à l'autre partie, de son intention de terminer la prolongation de cette convention. A l'expiration de ce délai, les parties ont le droit de grève et lock-out pourvu que les dispositions de l'article 52 du code du travail du Québec aient été respectées.



NOV 12 1982

(75) Pendant la durée de cette convention, le syndicat ne soumettra à la compagnie aucune revendication d'ordre économique.

VOIR
NOUVEAU
PARAGRAPHE (76)

ARTICLE XV
MODIFICATION OU TERMINAISON

(77) ~~(76)~~

~~La compagnie et le syndicat échangeront par écrit entre le 14 août ¹⁹⁸⁴ ~~1982~~ et le 14 septembre ¹⁹⁸⁴ ~~1982~~ leurs propositions et revendications respectives relativement à la modification de cette convention et leur propositions et revendications respectives relativement à~~

~~toute nouvelle convention proposée qui pourrait intervenir entre elle lorsque la présente convention prendra fin le 14 octobre ¹⁹⁸⁴ ~~1982~~. Il est convenu mutuellement que cet échange de propositions et de revendications n'empêchera pas les parties, à une date ultérieure, de modifier ces propositions et revendications ou d'y ajouter et que cet échange ne devra d'aucune façon affecter la date de terminaison de la présente convention 14 octobre ~~1982~~ ¹⁹⁸⁴.~~

VOIR
NOUVEAU
PARAGRAPHE (77)

(78) ~~(77)~~

La présente convention entrera en vigueur le ~~mois...~~ **NOVEMBRE 1982** ~~décembre 1980~~ et le restera jusqu'à minuit le 14 octobre ¹⁹⁸⁴ ~~1982~~, date à laquelle elle se terminera automatiquement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont fait apposer leur signature par leur officiers et représentants dûment autorisés.

NOV 12 1982

ANNEXE "A"

NOV 12 1982

Taux de salaires établis par classification (conformément aux paragraphes 39-41)

Classification	le 20 octobre 1980 - le 20 octobre 1981		
	9.80	10.09	
Mécanicien	9.80	10.09	\$10.39
Carrossier	9.80	10.09	10.39
Peintre	9.80	10.09	10.39
Chauffeur de camion	8.47	8.72	8.98
Homme à tout faire	8.47	8.72	8.98
Préposé au service de l'entretien	8.69	8.96	9.22
SOUDEUR	-	-	10.39

TAUX DE SALAIRES DES APPRENTIS

	10.00	10.20	10.40	10.60
1ère année	07.76	08.00		\$8.25
2ème année	08.00	08.24		8.79
3ème année	08.24	08.48		9.41

Son apprentissage terminé, un apprenti recevra une augmentation au taux de la classification à laquelle il est affecté.

ANNEXE "'B''

PROGRAMME DE CONGÉS PERSONNELS PAYÉS

Le novembre 1982

M. Jules Morin

Président, Comité syndical

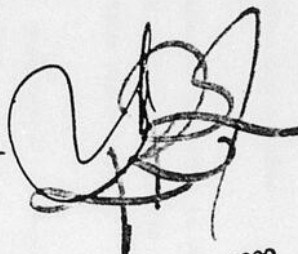
Cher monsieur Morin,

Au cours des négociations de 1982, les parties ont discuté du prolongement du programme de congés personnels payés en vertu de l'article F de l'annexe "'B'' de la convention collective de 1979.

La compagnie a assuré le syndicat que, nonobstant le paragraphe (77) de la convention collective de 1979, toutes les dispositions de l'annexe "'B'' et des tableaux de la convention collective de 1979 resteraient en vigueur jusqu'au 31 décembre, 1982.

Sincèrement vôtre,

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



NOV 12 1982

PROGRAMME DE CONGES PERSONNELS PAYES

le 3 décembre 1979

[Signature]
NOV 12 1979

Introduction

Ce programme a pour but de :

- 1) Fournir à chaque année aux employés admissibles des congés personnels payés sujets à un calendrier obligatoire.
- 2) Prévoir une répartition raisonnable de congés personnels payés au cours de l'année selon un calendrier qui permette une utilisation pleine et entière de l'équipement et des installations.
- 3) Fournir des possibilités additionnelles d'emploi.

L'intention mutuelle des parties est que l'application de ce programme n'ait aucunement pour effet de réduire le rendement de la main-d'oeuvre.

A) Définitions

Tels qu'utilisés aux présentes:

- 1) Un "congé personnel payé" signifie un jour attribué comme tel à un employé en vertu du présent programme.
- 2) La "première année de congés personnels" signifie la période du 1er janvier à décembre 1980 au cours de laquelle il y aura huit (8) périodes de répartition des congés.
- 3) La "deuxième année de congés personnels" signifie la période de janvier 1981 à décembre 1981 au cours de laquelle il y aura neuf (9) périodes de répartition des congés.
- 4) La "troisième année de congés personnels" signifie la période de janvier 1982 à décembre 1982 au cours de laquelle il y aura neuf (9) périodes de répartition des congés.
- 5) "Période prévue" signifie un groupe de journées de travail régulières utilisées pour répartir les congés personnels payés au cours duquel il y aura une journée de congé personnel payé par employé admissible.
- 6) "Groupe de répartition des congés" signifie le groupe d'employés auquel un employé admissible est assigné pour les fins de la répartition des journées de congé personnel payé.

7) "Numéro de congés personnels" signifie le numéro utilisé pour désigner, pour chaque employé admissible, chacun des jours qui sont ses jours de congé personnel payé.

B) Les règles générales d'admissibilité

1) Les employés figurant à la liste de paie des employés à taux horaire en service actif et possédant une année d'ancienneté ou plus à toute usine de la compagnie au début d'une période de répartition des congés ou qui possèdent au moins un an d'ancienneté à la date de ce début et sont réintégrés à la liste de paie des employés à taux horaire en service actif après telle date, mais au plus tard au dernier jour de la période de répartition des congés, seront admissibles à un jour de congé personnel payé pendant telle période de répartition des congés, sous réserve des règles et limites ci-après spécifiées.

2) Un employé par ailleurs admissible qui atteint une année d'ancienneté après la date du début de la période de répartition des congés ne sera pas admissible à une journée de congé personnel payé pendant telle période de répartition des congés mais pourra devenir admissible à telle journée de congé personnel payé au cours des périodes de répartition

des congés subséquentes.

3) Pour recevoir une paie en fonction d'un tel congé personnel payé, l'employé devra également satisfaire aux règles suivantes d'admissibilité:

a) L'employé aurait normalement été assigné à travailler au cours de cette journée si elle n'avait été prévue comme son jour de congé personnel payé;

L'employé doit avoir travaillé lors du dernier et lors du premier jours ouvrables prévus à l'horaire avant et après ce congé personnel payé, quelle que soit la semaine de travail au cours de laquelle surviennent les jours de travail ouvrables prévus. Les employés ayant des jours de congé personnel payé un vendredi ou un lundi que devraient autrement travailler le samedi ou le dimanche suivant un tel vendredi ou précédant un tel lundi seront sollicités par la direction. Tout employé ainsi sollicité peut choisir de ne pas travailler ce samedi ou ce dimanche en prévenant son surveillant. Si le vendredi ou le lundi est un jour de congé payé désigné en vertu du paragraphe (60) de la convention collective, cette disposition s'appliquera à un employé dont la journée de congé personnel payé survient le dernier jour ouvrable précédant le vendredi désigné comme jour de congé ou le prochain jour ouvrable

NOV 12 1982

suivant le lundi désigné comme jour de congé.

- c) L'employé qui n'est admissible à une paie en vertu d'aucune clause de cette convention et qui revient d'un congé d'absence sans être assigné à travailler uniquement parce que ce jour est son congé personnel payé pourra travailler pendant tel jour et sera rémunéré conformément à l'article X, les heures de travail régulières et supplémentaires, de la convention collective. De plus, s'il y est autrement admissible, l'employé recevra une journée payée au lieu de son congé personnel payé.

C) La responsabilité de la compagnie

1) La direction aura la responsabilité:

- a) D'assigner aux employés admissibles les jours de congé personnel payé auxquels ils ont droit au cours de chaque période de répartition des congés, sauf stipulation contraire au programme.
- b) De répartir les jours de congés personnel payé aussi uniformément que possible au cours des jours ouvrables

réguliers disponibles à l'intérieur de chaque période de répartition des congés, à l'exclusion des samedis et dimanches et des jours désignés comme jours de congé payé en vertu du paragraphe (60) de la convention collective à laquelle ce programme est incorporé par renvoi.

De mettre en application une méthode impartiale de sélection des employés à qui on assigne des congés personnel payés au cours des jours ouvrables réguliers disponibles pendant chaque période de répartition des congés. Cette méthode devra être conçue de façon à éviter toute préférence vis-à-vis un employé au détriment d'un autre pour toute journée particulière de congé personnel payé.

- d) S'assurer que les employés admissibles reçoivent leur juste part de congés personnels payés pendant les jours préférentiels disponibles (les lundis et vendredis et les derniers jours ouvrables réguliers précédant les vendredis ou suivant les lundis qui sont désignés comme jours de congé payé en vertu du paragraphe (60) de la convention collective) au cours des périodes de répartition des congés pendant chaque année de congés personnels.

NOV 12 1982

e) D'aviser l'avance le représentant désigné de la section locale, avant le début de chaque année de congés personnels, des dispositions que la direction entend prendre pour se conformer aux exigences du programme et permettre à ce représentant de discuter des projets de la direction et d'offrir ses commentaires et y prêter à ces commentaires. L'importance qu'ils méritent à la lumière de toutes circonstances pertinentes. Par après, la méthode impartiale de sélection utilisée au Centre de Camions et l'importance et la composition des groupes de répartition auxquels les employés admissibles seront assignés pour les fins du programme relèveront uniquement de la compagnie.

2) Au moins une semaine avant le début de chaque année de congés personnels, la direction du Centre de Camions informera chaque employé admissible (d'après la liste de paie des employés à taux horaire en service actif en vigueur pas plus de trente (30) jours avant tel début) de son numéro de congés personnels. A chaque fois, par la suite, qu'un employé deviendra admissible pour la première fois ou que cela sera rendu nécessaire par la mutation d'un employé à un nouveau groupe de répartition, la direction informera cet employé de son numéro de congés personnels au moins une

semaine avant le début de la période de répartition suivante, à moins qu'il ne reste moins d'une semaine à s'écouler avant ce début, auquel cas la direction l'informerá dès que possible. Une fois qu'un employé aura reçu un numéro de congés personnels, ce numéro ne pourra être changé pour la durée de l'année de congés personnels à moins que la mutation d'un employé à un nouveau groupe de répartition ne requière un changement ou qu'une autre mutation de main-d'oeuvre n'ait pour effet de nuire à l'efficacité de la main-d'oeuvre et à une utilisation pleine et entière des installations et de l'équipement. Dans ce dernier cas, la direction informera l'employé de son nouveau numéro de congés personnels au moins une semaine avant le début de la prochaine période de répartition des congés (à moins qu'il ne reste moins d'une semaine à s'écouler avant tel début, auquel cas la direction l'en informera dès que possible) et s'efforcera de s'en tenir aussi exactement que possible au même nombre de jours préférentiels restants. La direction donnera à la section locale un avis préalable de tout tel cas. Il ne pourra y avoir de modification du groupe de congés personnels payés désignés pour chaque numéro de congés personnels, mais un employé pourra être appelé au travail à son jour de congé personnel payé en cas d'urgence.

NOV 12 1982

D) La paie des jours de congé personnel payé.

1) Un employé qui satisfait à toutes les exigences d'admissibilité prévues par ce programme et qui ne travaille pas pendant son congé personnel payé recevra huit (8) heures de paie à son taux horaire régulier, à l'exclusion de toute prime de travail d'heures supplémentaires, à titre de paie de congé personnel. La paie des congés personnels reçue par un employé sera traitée de la même façon qu'une paie reçue en vertu de l'article relatif aux jours de congé dans la convention collective pour toutes fins relatives à telle convention.

2) Un employé appelé à travailler en raison d'une urgence au cours du congé personnel qui lui a été assigné et qui travaille effectivement ce jour recevra le salaire prévu par le paragraphe (58)(d) de la convention collective en sus de sa paie de congé personnel au montant établi par l'article (D)(1) ci-dessus. Cette disposition ne s'appliquera pas dans des circonstances en fonction desquelles une paie sera versée à la place du congé en vertu de l'article (E) ci-dessous.

a) Les taux d'heures supplémentaires de l'article D(2) ci-dessus seront aussi payés pour toutes les heures

travaillées durant une période consécutive de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'heure à laquelle l'équipe de l'employé aurait normalement débuté si cette journée n'avait pas été un congé personnel payé. Les heures payés en vertu de cette clause ne serviront pas de base à un changement du cycle de vingt-quatre (24) heures d'un employé pour les fins du calcul des heures supplémentaires suivant un congé personnel payé.

La compagnie n'autorisera pas le versement d'une paie pour remplacer le congé personnel prévu en vertu de ce programme sauf dans les circonstances spécifiées à l'article (E) du programme. Lorsque l'on autorisera le versement d'une paie à la place du congé, l'employé recevra une paie de congé personnel au montant établi à l'article (D)(1) ci-dessus et, de plus, recevra son taux horaire régulier pour les heures régulières au cours desquelles il aura travaillé ce jour de congé.

E) La répartition des congés personnels payés.

1) Les périodes prévues de répartition.

La compagnie a établi des périodes de répartition pour la première, la deuxième et la troisième années de congés personnels, lesquelles sont respectivement décrites aux tableaux A, B et C. Au cas où il deviendrait nécessaire d'apporter des modifications mineures à telles périodes de répartition, la compagnie en avisera le syndicat et accordera au syndicat l'occasion de soumettre ses commentaires et de discuter de telles modifications avant qu'elles ne soient instaurées par la compagnie.

NOV 12 1982

2) Groupes de répartition.

La direction du Centre de Camions établira des groupes de répartition au sein desquels on affectera chacun des employés admissibles et dont l'importance et la composition, selon l'opinion de la direction, réduiront au minimum les possibilités de réduction de l'efficacité de l'exploitation en raison de la répartition de congés personnels payés. Les facteurs à considérer lors de la formation des groupes de répartition comprennent l'organisation des opérations, l'équipe à laquelle les employés sont assignés, le regroupement approprié des classifications et des niveaux de compétence ainsi que la disponibilité de remplaçants qualifiés.

3) Le calendrier des congés personnels payés.

a) Au moins une semaine avant chaque année de congés personnels, la direction assignera chaque employé admissible à un groupe de répartition, suivant la liste de paie des employés à taux horaire en service actif en vigueur pas plus de trente (30) jours civils avant le début de telle année de congés personnels, et lui assignera un numéro de congés personnels.

b) A chaque fois, par la suite, qu'un employé deviendra admissible pour la première fois, la direction l'assignera à un groupe de répartition et lui donnera

un numéro de congés personnels au moins une semaine avant le début de la prochaine période de répartition, à moins qu'il ne reste moins d'une semaine à s'écouler avant tel début, auquel cas la direction l'en informera dès que possible. Si, à ce moment, le congé personnel payé est déjà survenu pour ce numéro de congé personnel dans la période de répartition en cours et que l'employé satisfasse à toutes les autres exigences lui donnant droit à un congé personnel payé pendant cette période de répartition, il recevra alors une paie à la place du congé personnel payé en fonction de cette période de répartition. Le versement de cette paie sera effectué après la période de répartition et exclu de l'application des dispositions du paragraphe 2(a)(2) de l'article II du régime canadien de prestations supplémentaires de chômage et du paragraphe 9(2) du régime canadien de prestations automatiques pour semaines réduites.

4) Employés absents du travail pour d'autres raisons.

Un employé autrement admissible qui n'est pas au travail lors de son congé personnel payé pour toute raison autre que le fait qu'il s'agit de son congé personnel payé n'obtiendra

NOV 12 1982

pas une nouvelle date de congé mais il recevra une paie à la place du congé personnel pendant la même période de paie conformément aux règles applicables à la paie des congés désignés au paragraphe (60) de la convention collective.

5) Mutations parmi les groupes de répartition.

Il est reconnu que la réaffectation d'employés en raison des mouvements de personnel comme les promotions, les changements d'équipe, les transferts et l'exercice des droits d'ancienneté pendant les périodes de mise à pied et de rappel auront pour résultat des mutations parmi les groupes de répartition. Dans le but d'éviter les effets défavorables que cela pourrait avoir sur le travail et sur les calendriers établis de congés personnels payés, lorsqu'un employé admissible sera muté d'un groupe de répartition à un autre pour quelque raison que ce soit, la direction tentera de lui permettre de conserver le même numéro de congés personnels. Si cela n'est pas réalisable, la direction lui assignera un nouveau numéro de congés personnels, en s'efforçant de s'en tenir aussi exactement que possible au même nombre de jours préférentiels restants, et l'informerá de son nouveau numéro de congés personnels au moins une semaine avant le début de la prochaine période de répartition, à moins qu'il ne reste moins d'une semaine à s'écouler avant

tel début, auquel cas la direction l'en informera dès que possible. Si l'employé a eu un congé personnel payé pendant la période de répartition en cours, l'assignation de son nouveau numéro de congés personnels entrera en vigueur au début de la prochaine période de répartition. Dans tous autres cas, l'assignation de son nouveau numéro de congés personnels entrera en vigueur immédiatement, mais si le congé personnel payé de son nouveau numéro de congés personnels est déjà survenu et qu'il soit autrement admissible à un congé personnel payé pendant cette période de répartition, il recevra, à la place du congé, la paie d'un congé personnel en fonction de cette période. Le versement de cette paie sera effectué au plus tard pendant la prochaine période de paie survenant après la période de répartition et sera exclu de l'application des dispositions du paragraphe 2(a)(2) de l'article II du Régime canadien de prestations supplémentaires de chômage et du paragraphe (9)(2) du Régime canadien de prestations automatiques pour semaines réduites.

6) Certains groupes particuliers de répartition.

Il est reconnu qu'il pourra être impossible de répartir uniformément les congés personnels payés dans certaines circonstances, par exemple, dans de petits établissements tels que des centres de pièces, sur des équipes réduites de travail, dans des opérations spécialisées telles que les opérations de la centrale et d'autres corps de métiers et classifica-

NOV 12 1982

limitées. Dans de telles circonstances, la direction établira une procédure de répartition répondant de façon générale aux objectifs fondamentaux du programme.

7) Les périodes d'exemption.

Dans les cas d'addition ou d'élimination d'une équipe ou d'un réaménagement important des opérations, la direction pourra suspendre, pendant une période maximale de six (6) mois, le calendrier de congés personnels payés des employés ou pour les opérations concernés.

Un avis préalable d'au moins soixante (60) jours sera donné à la section locale, lorsque possible, relativement à tout réaménagement majeur d'opérations envisagé. Les employés autrement admissibles à un ou plusieurs jours au cours des périodes de répartition affectées recevront une paie à la place des congés personnels payés auxquelles ils avaient droit ou auraient autrement eu droit n'ont été telle suspension. Cette paie sera versée lors de la prochaine période de paie après la fin de la période de répartition et sera exclue de l'application des dispositions du paragraphe 2(a)(2) de l'article II du régime canadien de prestations supplémentaires de chômage et du paragraphe 9(2) du régime canadien de prestations automatiques pour semaines réduites.

8) Les conventions locales relatives aux heures supplémentaires

Lorsque les dispositions de ce régime créent de nouveaux problèmes relativement à l'administration locale des heures supplémentaires, les parties s'efforceront en toute bonne foi, au niveau local, de s'entendre sur les changements à apporter à la convention locale relative aux heures supplémentaires pour résoudre de tels problèmes.

F) Date d'entrée en vigueur et durée.

Ce programme entrera en vigueur dès que la convention collective de 1979 sera en vigueur. Nonobstant le paragraphe (77) de la convention collective entre les parties, le programme des congés personnels payés adopté en vertu de cette entente demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

Soumis aux T.U.A. 5 mai 1979

Initialé par les parties J.F. G.M. R204

NOV 12 1982
[Handwritten signature]

Remarque: Une des date ci-dessus mentionnées sera assignée à chaque employé admissible et constituera le sixième jour de C.P.P. pour 1981

Les astérisques indiquent les jours préférentiels.

11/12/81	*V	19/11/81	J	28/10/81	M	05/10/81	L
10/12/81	J	18/11/81	M	27/10/81	MA	02/10/81	*L
09/12/81	M	17/11/81	MA	26/10/81	*L	01/10/81	J
08/12/81	MA	16/11/81	*L	23/10/81	*V	30/09/81	M
07/12/81	*L	13/11/81	*V	22/10/81	J	28/09/81	MA
04/12/81	*V	12/11/81	J	21/10/81	M	28/09/81	*L
03/12/81	J	11/11/81	M	20/10/81	MA	25/09/81	*V
02/12/81	M	10/11/81	MA	19/10/81	*L	24/09/81	J
01/12/81	MA	09/11/81	*L	16/10/81	*V	23/09/81	M
30/11/81	*L	06/11/81	*V	15/10/81	J	22/09/81	MA
27/11/81	*V	05/11/81	J	14/10/81	M	21/09/81	L
26/11/81	J	04/11/81	M	13/10/81	*MA	18/09/81	V
25/11/81	M	03/11/81	MA	09/10/81	*V	17/09/81	J
24/11/81	MA	02/11/81	*L	07/10/81	J	16/09/81	M
23/11/81	*L	31/10/81	*V	07/10/81	M	15/09/81	MA
20/11/81	*V	29/10/81	J	06/10/81	MA	14/09/81	L

Entre le 14 septembre 1981 et le 11 décembre 1981

Compté personnels payés

Centre de camions G.M.C.

Centre de camions G.M.C.

Périodes de répartition des congés personnels payés

Derniers quatre jours de 1982

NOV 12 1982

Numéro de congés

personnels payés	Première	Deuxième	Troisième	Quatrième
1	MA 14/09/82	J 07/10/82	M 03/11/82	*V 26/11/82
2	M 15/09/82	*V 08/10/82	MA 02/11/82	*L 29/11/82
3	J 16/09/82	*MA 12/10/82	J 01/11/82	MA 30/11/82
4	*V 17/09/82	M 13/10/82	*L 08/11/82	J 25/11/82
5	*L 20/09/82	J 14/10/82	*V 05/11/82	M 10/12/82
6	MA 21/09/82	*V 15/10/82	M 10/11/82	J 02/12/82
7	M 22/09/82	*L 18/10/82	J 11/11/82	*V 03/12/82
8	J 23/09/82	MA 19/10/82	MA 09/11/82	*L 06/12/82
9	*V 24/09/82	M 20/10/82	*V 12/11/82	MA 07/12/82
10	*L 27/09/82	J 21/10/82	MA 16/11/82	M 08/12/82
11	MA 28/09/82	*V 22/10/82	M 17/11/82	J 09/12/82
12	M 29/09/82	*L 25/10/82	*J 18/11/82	*V 11/12/82
13	J 30/09/82	MA 26/10/82	*L 15/11/82	*L 13/12/82
14	*V 01/10/82	M 27/10/82	*L 22/11/82	MA 14/12/82
15	*L 04/10/82	J 28/10/82	*V 19/11/82	M 15/12/82
16	MA 05/10/82	*V 29/10/82	M 24/11/82	J 16/12/82
17	M 06/10/82	*L 28/11/82	MA 23/11/82	*V 17/12/82

Les astérisques indiquent les jours préférentiels.



General Motors du Canada Limitee
Centre de camions GMC
5825 Chemin Côte de Liesse
Montreal Quebec H4T 1C4

Nouvelle lettre

Le novembre 1982

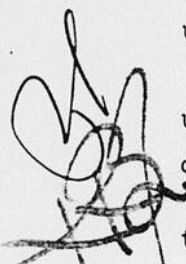
M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher monsieur Morin,

Cette lettre clarifiera l'application de la section sur l'allocation d'absence payée dans la convention pour la période intérimaire du 1er janvier 1983 au 1er mai 1983.

Tel que prévu au paragraphe (66) (e) (1), les employés admissibles se verront attribuer vingt (20) heures d'allocation d'absence payée conformément au tableau suivant:

Pour un employé admissible ayant une ancienneté de	Total des heures d'allocations de paie de vacances	Total des heures de crédit d'allocation d'absence payée
un an, mais moins de trois ans	60	20
trois ans, mais moins de cinq ans	80	20


NOV 12 1982



cinq ans, mais moins de dix ans	100	20
dix ans, mais moins de quinze ans	120	20
quinze ans, mais moins de vingt ans	140	20
vingt ans ou plus	180	20

Par la suite, à compter du 1er mai 1983, et pour les années d'admissibilité subséquentes de paie de vacance et d'allocation d'absence payée, les employés admissibles se verront attribuer quarante (40) heures d'allocation d'absence payée conformément au tableau prévu au paragraphe (66) (e) (1) de la convention générale de 1982.

Sincèrement vôtre

R.D. Guay, directeur
Centre de camions GMC

NOV 12 1982

Nouvelle Lettre



General Motors du Canada Limitee
Centre de camions GMC
5825 Chemin Côte de Liesse
Montreal Quebec H4T 1G4

1e novembre, 1982

M. Jules Morin
Président, Comité Syndical


Cher monsieur Morin,

Au cours des récentes négociations les parties ont discuté du programme d'achat de véhicules neufs (Maximum Product Discount Plan). La compagnie a assuré le syndicat que les mêmes dispositions du programme d'achat de véhicules neufs seraient accordées aux employés syndiqués du Centre de camions de Montréal que la General Motors accorde aux autres employés rémunérés à l'heure.

A titre d'information, le document ci-joint contient les détails du programme d'achat de véhicules neufs.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur
Centre de camions GMC


NOV 12 1982

PROGRAMME GENERAL MOTORS
D'ACHAT DE VÉHICULES NEUFS PAR LES EMPLOYÉS
- POUR EMPLOYÉS EN SERVICE ACTIF, RETRAITÉS ET
CONJOINTS SURVIVANTS ADMISSIBLES

Le Programme General Motors d'achat de véhicules neufs par les employés est entré en vigueur le 27 septembre 1982. Ce nouveau programme vient remplacer le programme actuel d'Achat à rabais maximum de véhicules, pour les employés à salaire mensuel, les retraités et conjoints survivants admissibles. Il remplace aussi le Programme de remboursement à l'achat de véhicules neufs, pour les employés rémunérés à l'heure, les retraités et conjoints survivants admissibles.

Si vous êtes un employé de General Motors ayant plus de six mois de service (d'ancienneté, dans le cas des employés rémunérés à l'heure), un retraité ou un conjoint survivant d'un employé admissible, ou encore, un employé à la retraite qui ne s'est pas remarié, vous avez droit à ce programme.

Le nouveau programme comporte deux options d'achat. L'option 1 exige que vous commandiez un véhicule par l'entremise d'un concessionnaire GM. Les véhicules achetés en vertu de cette option vous seront vendus au prix de rabais établi, et les frais de transport, taxes et immatriculation seront ajoutés, s'il y a lieu. Selon l'option 2, vous négociez le prix avec le concessionnaire et recevez ensuite un remboursement équivalant à 5 pour cent du prix de détail recommandé par le fabricant au moment de la fabrication du véhicule, moins les taxes et frais de transport. Le remboursement est fait à votre nom, ou encore, vous pouvez demander qu'on l'envoie au concessionnaire en compensation pour la réduction accordée.

Nous donnons ci-après les réponses aux questions possibles sur le Programme d'achat de véhicules neufs par les employés. Si vous ne trouvez pas la réponse à une question particulière ou que vous désirez recevoir le formulaire de demande/certification nécessaire, veuillez vous adresser au Coordonnateur des rabais sur véhicules, à l'établissement GM où vous travaillez ou avez pris votre retraite, ou encore, où votre conjoint décédé a travaillé pour la dernière fois. Si vous vous interrogez sur la façon de commander ou sur le prix, il serait bon de communiquer avec le concessionnaire chez qui vous désirez acheter un véhicule.

QUELLES SONT LES EXIGENCES GÉNÉRALES D'ADMISSIBILITÉ AU PROGRAMME D'ACHAT DE VÉHICULES NEUFS PAR LES EMPLOYÉS?

- Pour être admissible à l'achat d'un véhicule neuf GM, aux termes du Programme d'achat de véhicules neufs par les employés, vous devez, soit avoir 6 mois ou plus de service (d'ancienneté, dans le cas des employés rémunérés à l'heure), soit être un employé retraité qui touche des prestations en vertu des régimes de retraite GM, soit être le conjoint survivant d'un employé actif ou retraité admissibles, qui ne s'est pas remarié(e). Les employés séparés qui touchent des prestations acquises différées aux termes de régimes de retraite ne sont pas admissibles. Les conjoints survivants qui se sont remariés ne sont pas admissibles, non plus.

- . Un employé admissible qui a été mis à pied peut se prévaloir du programme pendant les 12 premiers mois de sa mise à pied. En règle générale, un employé admissible qui prend un congé autorisé peut participer pendant les 12 premiers mois de ce congé autorisé.
- . Les employés qui laissent volontairement la compagnie ou qui sont congédiés (ceci comprend les licenciements contractuels) ne peuvent se prévaloir du programme, même s'ils avaient commandé le véhicule avant la date effective de leur départ.
- . Tous les véhicules achetés en vertu du programme doivent être destinés à l'usage personnel de l'employé, du retraité ou du conjoint survivant, des enfants de l'employé, du retraité ou du conjoint survivant qui ont moins de 21 ans ou sont étudiants à temps plein, ou du conjoint de l'employé ou du retraité. Les enregistrements doivent être au nom de l'une ou de plusieurs de ces personnes.

À QUELS VEHICULES LE PROGRAMME S'APPLIQUE-T-IL?

- . Le programme s'applique exclusivement aux voitures de tourisme et camionnettes GM de modèle courant, neufs et non utilisés. Par véhicule de modèle courant, on entend le plus récent véhicule annoncé dans une gamme. Les véhicules de modèles passés ne sont pas compris dans le programme.
- . Les voitures de démonstration des concessionnaires, les véhicules d'éducation routière, les véhicules loués et les véhicules d'occasion de modèle courant ne sont pas compris dans le programme.
- . Un véhicule livré le jour de la présentation des nouveaux modèles comparables de l'année suivante, ou livré après cette date, n'est pas compris dans le programme.

COMBIEN DE TEMPS DOIS-JE GARDER LE VÉHICULE APRÈS L'ACHAT?

- . Tout véhicule acheté aux termes du programme doit être gardé jusqu'à la fin de l'année de fabrication de ce modèle (le 1er août de chaque année) mais, en aucun cas, jamais moins que six mois après la date de livraison.

COMBIEN DE VÉHICULES PUIS-JE ACHETER EN VERTU DU PROGRAMME?

- . Vous pouvez acheter au maximum deux véhicules GM par année de fabrication, en vertu du programme.

QUE DIRE DU FINANCEMENT?

- . Vous pouvez convenir de conditions de paiement avec le concessionnaire, au moment de donner votre commande. Si le véhicule doit être acheté avec financement, l'institution de financement est à votre choix.

EN QUOI CONSISTE L'OPTION 1?

- . L'option 1 est celle du rabais maximum sur le véhicule. En vertu de cette option, vous pouvez commander des véhicules de modèle courant et acheter le véhicule et les options posées en usine, au prix de rabais, auquel s'ajoutent les frais de transport, de taxes et d'immatriculation, s'il y a lieu.

Le Directeur de la distribution acheminera les commandes à la fabrication, pour les véhicules commandés en vertu de cette option, de manière à vous assurer un statut égal à celui des autres commandes que reçoit le concessionnaire de ses clients au détail. Pendant la période initiale d'accumulation de stock par le concessionnaire, lors de la présentation des nouveaux modèles, et de temps à autre par la suite, il sera nécessaire de restreindre, pour certains modèles, les commandes données en vertu de cette option. Les véhicules livrés en vertu de cette option ne donnent pas droit au remboursement de l'option 2.

- . Aucun véhicule acheté en vertu de cette option ne sera livré à même le stock du concessionnaire.
- . Vous devez commander votre véhicule neuf et en prendre livraison, par l'entremise d'un concessionnaire autorisé GM.
- . Vous êtes certifié admissible à l'option 1 du programme, par l'établissement GM où vous-même ou votre conjoint décédé avez travaillé pour la dernière fois. Vous pouvez obtenir le formulaire de demande/certification pour véhicules neufs, en vous adressant au Coordonnateur de rabais sur le produit, à l'établissement GM où vous travaillez ou avez pris votre retraite, ou encore, où votre conjoint décédé a travaillé pour la dernière fois.
- . Si vous annulez une commande après qu'elle est entrée dans le système de fabrication ou après sa fabrication, vous n'aurez plus le droit de commander aucun autre véhicule pendant une période de 90 jours, et des frais de \$100 pour annulation peuvent vous être imputés, à la discrétion du concessionnaire.
- . Les concessionnaires vous aviseront dès que la préparation à la route aura été effectuée sur le véhicule. Vous devrez en accepter la livraison et verser le règlement final dans les 14 jours civils suivant la date de l'avis de livraison.
- . Il est interdit de demander ou d'accepter d'un concessionnaire de l'argent ou des articles relativement à l'achat d'un véhicule aux termes de ce programme.

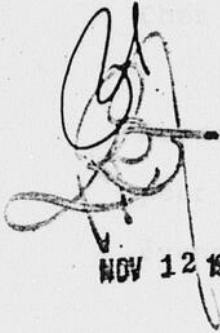
NOY 1 EN QUOI CONSISTE L'OPTION 2?

- . L'option 2 est celle du remboursement. Elle peut servir à l'achat de véhicules GM de modèle courant, neufs et non utilisés, chez un concessionnaire autorisé GM. En vertu de cette option, vous pouvez négocier le prix avec le concessionnaire et, soit acheter le véhicule à même son stock, soit lui demander de commander de l'usine. Des frais de \$100 peuvent vous être imputés pour annulation, à la discrétion du concessionnaire. Vous recevez ensuite un remboursement de 5 pour cent du prix de détail recommandé par le fabricant au moment où le véhicule était en fabrication, y compris les options posées en usine, mais déduction faite des frais de transport, taxes et immatriculation, s'il y a lieu. Le remboursement sera fait à votre nom, ou encore, vous pouvez demander qu'on l'envoie au concessionnaire, en compensation pour la réduction accordée.

- . Vous êtes certifié admissible à l'option 2 du programme par l'établissement GM où vous-même ou votre conjoint décédé avez travaillé pour la dernière fois. Vous pouvez obtenir le formulaire de demande/certification pour véhicules neufs, en vous adressant au Coordonnateur de rabais sur le produit, à l'établissement GM où vous travaillez ou avez pris votre retraite, ou encore, où votre conjoint décédé a travaillé pour la dernière fois. Vous-même ou le concessionnaire recevrez alors le remboursement applicable. Les véhicules livrés en vertu de cette option ne donnent pas droit au rabais de l'option 1.

QUELLES SONT LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES DE CES DEUX OPTIONS DU PROGRAMME?

- . Si vous contrevenez à l'une ou l'autre des dispositions de ce programme, vous pouvez perdre tous vos droits d'achat d'un véhicule aux termes de ce programme, pour une période de deux années de fabrication.
- . General Motors peut modifier, changer ou abandonner ce programme en tout temps, à son gré.



NOV 12 1982

NOUVELLE LETTRE

Centre de camions G.M.C.

Montréal, Québec

M. Jules Morin
Président, Comité syndical

Cher M . Morin,

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

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


R37 12 1982

De plus, les parties ont convenu de se rencontrer et de discuter de moyens équitables pour répondre aux intérêts des employés, y compris des besoins de conseils en matière d'emploi, de remboursement des frais de scolarité pour reclassement en raison de mise à pied, d'embauchage préférentielle à d'autres établissements de la General Motors,

de l'allocation de déplacement, d'avantages marginaux ou toutes autres questions appropriées afin d'en arriver à une solution équitable sur les questions telles qu'établies dans d'autres ententes écrites à ces sujets entre les T.U.A. et la General Motors du Canada Limitée.

Sincèrement vôtre,

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



NOV 12 1982



General Motors du Canada Limited
Centre de camions GMC
5505, Chemin Ouellet de Lussac
Montreal, Quebec H4T 1G4

NOUVELLE LETTRE

Le novembre 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher monsieur Morin,

Au cours des présentes négociations,
les parties ont discuté d'un problème de bruit
causé par la machine à vapeur.

La compagnie a convenu de faire appel
aux spécialistes de GM Canada, en matière de
réduction de bruit, afin d'étudier la question
pour arriver à réduire, si possible, le niveau
de bruit causé par cet équipement.



NOV 12 1982

Sincèrement vôtre.

R.D. Guay, directeur
Centre de camions GMC



General Motors du Canada Limitée
Centre de camions GMC
5825 Chemin Côte de Liesse
Montreal Quebec H4T 1G4

NOUVELLE LETTRE

Le novembre 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher monsieur Morin.

Au cours des présentes négociations, le syndicat a soulevé la question d'erreurs pouvant survenir dans la paie des employés.

La compagnie a convenu, qu'advenant une telle situation, on s'efforcera d'en faire la correction dans les vingt quatre (24) heures suivant l'avis d'une telle erreur par l'employé.

Sincèrement vôtre.

NOV 12 1982

R.D. Guay, directeur
Centre de camions GMC



General Motors du Canada Limited
Centre de camions GMC
5825 Chemin Côte de Liesse
Montreal, Quebec H4T 1C4

NOUVELLE LETTRE

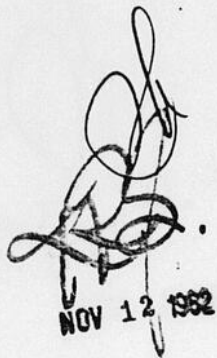
Le novembre 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher monsieur Morin,

Au cours des présentes négociations, les parties ont discuté des cours de formation offerts par la compagnie aux employés du centre de camions GMC.

A cet effet, la compagnie a convenu d'afficher un bulletin pour informer les employés des différentes disciplines de formation offertes par la compagnie. Par la suite, les employés pourront faire connaître leurs désirs quant aux genres de cours de formation dont ils aimeraient faire part. De plus, la direction a convenu d'utiliser cette liste dans sa décision du choix de candidats pour ces cours. Evidemment, on donnera considération aux employés que l'on juge le plus apte à entreprendre de tels cours, tout en s'efforçant de faire épanouir les attitudes d'un plus grand nombre d'employés.



NOV 12 1982

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, directeur
Centre de camions GMC



General Motors du Canada Limitée
Centre de camions GMC
5825 Chemin Côte de Liesse.
Montreal, Quebec H4T 1C4

Le novembre 1982

Jules Morin,
Président, Comité syndical


Cher monsieur Morin,

Au cours des présentes négociations, les parties ont convenu de certains versements, décrits ci-après, qui seront faits aux employés retraités et conjoints survivants admissibles. Cette entente est complètement distincte et indépendante du régime canadien de rentes pour les employés à taux horaire de la General Motors ("le Régime"). Deux versements seront faits, sur la base décrite ci-dessous par chèque de la compagnie, directement payable aux employés retraités et conjoints survivants admissibles.

1. Les personnes suivantes seront admissibles à ces versements:

a) Versement de janvier 1983

1) Les employés retraités en vertu des dispositions des paragraphes 1, 2, 3 ou 4 de l'article I du Régime, qui reçoivent, le 1er janvier 1983, des rentes en vertu du Régime, ou de tels employés qui sont



NOV 12 1982

admissibles mais qui ne reçoivent pas de rentes le 1er janvier 1983, parce qu'ils reçoivent des prestations d'invalidité prolongée en vertu du régime d'assurance groupe de la compagnie.

2) Les conjoints survivants admissibles à une rente en vertu des dispositions du paragraphe 8 de l'article I du Régime (sauf les conjoints survivants d'ex-employés dont l'ancienneté a été interrompue et qui étaient admissibles à des rentes différées) et qui reçoivent, le 1er janvier 1983, des rentes en vertu du Régime.

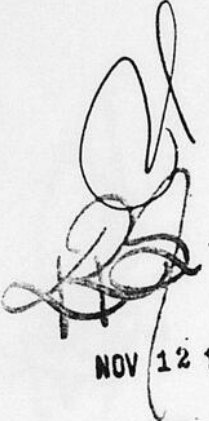
b) Versement de janvier 1984

1) Les employés retraités en vertu des dispositions des paragraphes 1, 2, 3 ou 4 de l'article I du Régime, qui reçoivent, le 1er janvier 1984, des rentes en vertu du Régime, ou de tels employés qui sont admissibles mais qui ne reçoivent pas de rentes le 1er janvier 1984 parce qu'ils reçoivent des prestations d'invalidité prolongée en vertu du régime d'assurance groupe de la compagnie.

2) Les conjoints survivants admissibles à une rente en vertu des dispositions du paragraphe 8 de l'article I du Régime (sauf les conjoints survivants d'ex-employés dont l'ancienneté a été interrompue et qui étaient admissibles à des rentes différées) et qui reçoivent le 1er janvier 1984, des rentes en vertu du Régime.

2. Montant des versements

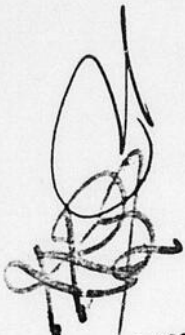
a) Deux versement distincts de 300 \$ seront faits aux employés retraités admissibles.



NOV 12 1982

b) Les conjoints survivants admissibles recevront deux versements distincts de 180 \$

3. Dates des versements: en janvier 1983 et en janvier 1984
Il est convenu que les mesures adoptées par la compagnie,
en acceptant de faire les versements ci-haut décrits, ne
constituent ni une renonciation ni une dérogation à quelque
disposition acceptée par le syndicat dans la convention
canadienne supplémentaire (régime de rentes) datée du 14
septembre 1982 et qu'elles ne constituent pas un précédent
ou qu'elles ne pourront pas être invoquées comme un
précédent par le syndicat de quelque façon que ce soit.
Cette lettre a pour but de confirmer l'accord des parties à
l'effet que la mise à exécution des mesures ci-haut
décrites (telles que décrites ou si nécessaire, d'une autre
façon arrêtée d'un commun accord par les parties) est
sujette à l'obtention de décisions, à la satisfaction de la
compagnie, du ministre du Revenu national et de "The
Pension Commission of Ontario", à l'effet que les mesures
de versements prévues par cette entente ne nuiront pas à
l'approbation et au maintien de l'enregistrement du Régime,
en vertu de la Loi de l'impôt sur le revenu et du "Pension
Benefits Act" de l'Ontario; et à l'effet que ces mesures ne
contreviennent pas à "The Pension Benefits Act of the
Province of Ontario". Il est convenu que la compagnie
demandera promptement et cherchera de bonne foi à obtenir
de telles décisions. Si ces décisions ne sont pas obtenues
avant le 1er décembre 1982, les dispositions de cette
entente ne seront pas mises en vigueur. Veuillez exprimer
votre accord aux mesures de versements proposées ainsi



NOV 12 1982

qu'aux autres dispositions de cette lettre.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, directeur
Centre de camions GMC



NOV 12 1962

PROPOSITION PATRONALE

ACV - INDICE PONDÉRÉ CANADO-AMÉRICAIN

DES PRIX À LA CONSOMMATION

GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE

M. Jules Morin

Président, Comité syndical

Cher monsieur Morin,

La présente lettre vient confirmer certaines ententes convenues
entre General Motors du Canada Limitée et le Syndicat, ayant
trait au calcul de l'indice pondéré canado-américain des prix à
la consommation (1967=100) ci-après appelé l'indice pondéré des
prix à la consommation et, à partir du 5 mars 1984, à la
conversion à l'indice des prix à la consommation publié par
Statistique Canada aux fins de l'application du paragraphe
de la nouvelle convention ~~générale~~. (42)




NOV 12 1982

Il fut convenu qu'à compter du mois d'août 1982, l'indice mensuel pondéré des prix à la consommation serait calculé en utilisant le "Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers" (révisé CPI-W) (la moyenne urbaine aux États-Unis) (1967=100) d'août 1982, publié par le "Bureau of Labor Statistics" pour les États-Unis et l'indice des prix à la consommation (1971=100) d'août 1982 publié (en septembre 1982) par Statistique Canada pour le Canada et ainsi de suite chaque mois pendant la durée de la présente convention jusqu'aux indices d'octobre 1983 inclusivement. Il fut convenu de plus que les indices respectifs seraient pondérés pour les États-Unis et le Canada pour le même mois analysé, sans égard à la date de publication, selon la procédure suivante:

[1.] L'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour le Canada sera converti d'une base de 1971 à une base de 1967 en multipliant l'indice publié à chaque mois sur la base de 1971 par le facteur de conversion de 1,15607 (100/86,5).

[2.] L'indice basé sur 1967 qui en résultera pour le Canada sera arrondi au 0,1 de point d'indice le plus rapproché en utilisant la méthode d'arrondissement décrite dans l'annexe.



NOV 14 1982

[3.] Pour établir l'indice mensuel pondéré des prix à la consommation (1967=100) pour chaque mois, l'indice des prix à la consommation (1967=100) du Canada, tel qu'établi à l'étape no 2, sera multiplié par 0,1 et l'indice des prix à la consommation correspondant (1967=100) pour les États-Unis sera multiplié par 0,9 et les deux (2) produits seront additionnés ensemble et arrondis au 0,1 de point d'indice le plus rapproché en utilisant la méthode d'arrondissement décrite dans l'annexe ci-jointe. L'indice mensuel qui en résultera sera utilisé pour calculer la moyenne trimestrielle de l'indice pondéré conformément au paragraphe ⁽⁴⁴⁾~~(101)~~ de la nouvelle convention générale.

⁽⁴⁵⁾
Le tableau reproduit au paragraphe ~~(101)~~ a été établi de façon qu'un ajustement d'un cent (1¢) de l'allocation du coût de la vie devienne payable selon la séquence suivante: pour chaque variation de trois dixièmes (0,3), de deux dixièmes (0,2), de trois dixièmes (0,3) de deux dixièmes (0,2) et de trois dixièmes (0,3) de la moyenne de l'Indice, et ainsi de suite, en reprenant à l'intérieur du tableau la même séquence de cinq variations de façon à produire un ajustement moyen, à la longue, d'un cent (1¢) pour chaque variation de 0,26 à la moyenne de l'Indice.


NOV 12 1982

Après l'ajustement de l'allocation du coût de la vie entrant en vigueur le 5 décembre 1983, le tableau exposé au paragraphe ⁽⁴⁵⁾ ~~(42)~~ de la convention ~~canadienne~~ GM-T.U.A. de 1982 sera converti à l'indice des prix à la consommation (1969=100) tel que décrit au paragraphe ⁽⁴⁵⁾ ~~(42)~~ de la présente convention conformément à la méthode suivante:

[1.] L'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada pour le Canada sera converti d'une base de 1971 à une base de 1969 en multipliant l'indice publié chaque mois sur la base de 1971 par le facteur de conversion de 1,06270 (100/94,1)

[2.] L'indice basé sur 1969 qui en résultera pour le Canada sera arrondi au 0,1 de point d'indice le plus rapproché en utilisant la méthode d'arrondissement décrite dans l'annexe.

[3.] Pour refaire le tableau, la moyenne trimestrielle de l'indice des prix à la consommation (1969=100) pour août, septembre et octobre 1983, telle que déterminée à l'étape no 2, sera substituée à l'indice pondéré des prix à la consommation pour la même période trimestrielle. Cette moyenne de l'indice des prix à la consommation pour le Canada sera placée au même intervalle entre la séquence établie de (0,3), (0,3), de (0,2) et de (0,3) et dans la même position à



NOV 14 1982

l'intérieur de cet intervalle spécifique que l'indice pondéré des prix à la consommation (1967=100) pour le même trimestre. L'intervalle ainsi établi sera équivalent à l'allocation du coût de la vie telle qu'entrée en vigueur le 5 décembre 1983 en vertu des dispositions du paragraphe ~~(44)~~ ⁽⁴⁵⁾.

[4.] Les ajustements de l'allocation du coût de la vie entreront en vigueur le 5 mars 1984 et par la suite conformément aux dispositions applicables de la convention ~~ci-dessus~~ conformément aux variations de l'indice des prix à la consommation par rapport au tableau refait en vertu de la présente lettre.

Pour appliquer les dispositions du paragraphe ~~(44)~~ ⁽⁴⁵⁾ de la

nouvelle convention ~~ci-dessus~~, la compagnie préparera une lettre d'avis au syndicat exposant les indices appropriés des prix à la consommation pour chacun des trois (3) mois trimestres calculés conformément aux dispositions de la présente lettre d'entente. Cet avis sera rédigé et envoyé au syndicat après publication des indices des prix à la consommation appropriés pour le troisième mois utilisés pour chaque période d'ajustement conformément au paragraphe ~~(44)~~ ⁽⁴⁵⁾ de la nouvelle convention ~~ci-dessus~~.

NOV 16 1982

Si le syndicat prétend que les calculs de la compagnie dans tout cas particulier n'ont pas été effectués conformément aux termes de la présente lettre d'entente, il pourra référer la question au stade ³, paragraphe ~~(12)~~ ⁽¹³⁾, du mode de règlement des griefs établi dans la nouvelle convention ~~générale~~.

Sincèrement vôtre,

R. D. Guay

Directeur, Centre de camions G.M.C.



NOV 12 1982

Annexe


MÉTHODE D'ARRONDISSEMENT

Les règles suivantes d'arrondissement seront appliquées:

[1.] Si le premier chiffre des décimales négligées est inférieur à 5, la décimale précédente n'est pas affectée. Par exemple, pour arrondir à quatre (4) chiffres, 130,646 devient 130,6.

[2.] Si le premier chiffre des décimales négligées est supérieur à 5, ou si c'est un 5 suivi de chiffres qui ne sont pas tous des zéros, la décimale précédente est augmentée de 1. Par exemple, pour arrondir à quatre (4) chiffres, 130,557 devient 130,6.

[3.] Si le premier chiffre des décimales négligées est un 5 suivi de zéros, la décimale précédente est augmentée de 1 s'il s'agit d'un chiffre impair et elle reste la même s'il s'agit d'un chiffre pair. De cette manière, le nombre est arrondi pour que la dernière décimale conservée soit un chiffre pair. Par exemple, pour arrondir à quatre (4) chiffres, 130,5500 devient 130,6 et 130,6500 devient 130,6.



NOV 12 1982


*collective recommendation que la participation à des activités
complètes ne pourrait être obligatoire. Il est fondé de la*

COMITÉS CONJOINTS POUR PROMOUVOIR
LA SÉCURITÉ D'EMPLOI
GENERAL MOTORS DU CANADA LIMITÉE

M. Jules Morin
Président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

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


NOV 12 1962 Le succès d'activités conjointes exige que les parties qui participent à de telles activités soient absolument convaincus de la valeur de ces activités et s'engagent à faire fonctionner le processus. Conséquemment, les parties à la convention collective reconnaissent que la participation à des activités conjointes ne pourrait être obligatoire. Il est donc de la

Signées et identifiées conjointement par les parties.

responsabilité des parties, de déterminer respectivement si elles désirent participer à des activités conjointes et, dans l'affirmative, de déterminer leurs objectifs.


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

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

[1.] On fournira aux parties, régulièrement et en temps opportun, des données pertinentes ayant trait aux affaires.

[2.] On fournira aux parties une formation et des expériences didactiques afin de leur permettre de participer activement et efficacement aux discussions des problèmes.

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

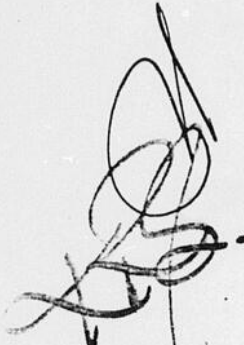


NOV 14 1982

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

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

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



NOV 12 1982

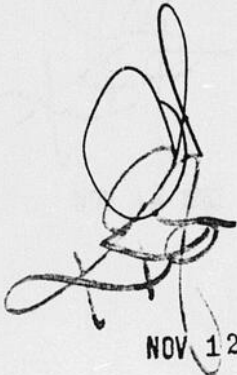
- 4 -

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

Sincèrement vôtre,

R. D. Guay,

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



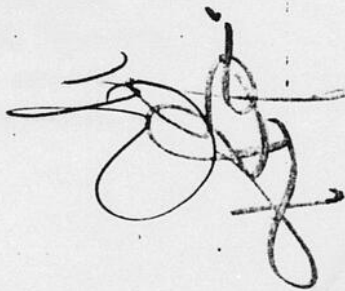
NOV 12 1982

DECLARATION DE POLITIQUE

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

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

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



NOV 12 1982

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

LE . NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

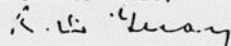
Cher Monsieur Morin,



NOV 12 1982

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

Sincèrement vôtre,



R. Guay, directeur
Centre de camions, G.M.C.

- 95 -

- 4 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, P.Q.

[Signature]
NOV 12 1982

LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Au cours des négociations, la compagnie a déclaré qu'elle continuerait d'utiliser les services des employés de l'unité de négociation pour réparer dans son établissement les véhicules usagés, à condition qu'il soit possible de le faire.

Cependant, il est entendu que, de temps à autre, il peut s'avérer nécessaire de confier ce travail à un sous-traitant.

Sincèrement vôtre,

R. W. Guay

R. Guay, directeur
Centre de camions, G.M.C.

- 96 -

- 5 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, P.Q.

[Signature]
le 12 décembre 1979
NOV 12 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Durant les négociations, la compagnie a convenu que les membres du personnel de maîtrise ne seront pas autorisés à accomplir du travail relevant d'un emploi rémunéré sur une base horaire, sauf dans les situations suivantes:

- (1) En cas de situations d'urgence résultant de circonstances imprévues qui nécessitent une action immédiate pour éviter l'arrêt des opérations;
- (2) Pendant l'instruction ou l'entraînement des employés, y compris une démonstration de la méthode appropriée pour accomplir la tâche assignée.

Sincèrement vôtre,

R. W. Guay

R. Guay, directeur
Centre de camions, G.M.C.

Centre de camions G.M.C.
Montréal, P.Q.

~~1 - 2 - 15 - 1982~~
LE NOVEMBRE 1982

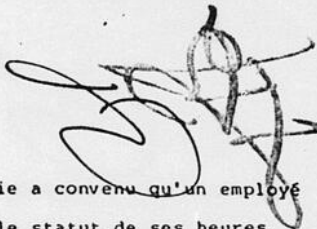
M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

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

Sincèrement vôtre,

R. W. Guay
R. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.



NOV 12 1982

Centre de camions G.M.C.
Montréal, P.Q.

~~1 - 2 - 15 - 1982~~
LE NOVEMBRE 1982

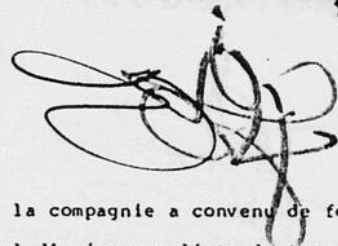
M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

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

Sincèrement vôtre,

R. W. Guay
R. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.



NOV 12 1982

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

~~LE 12 NOVEMBRE 1982~~
LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

En cas de congédiement d'un employé, le président (chairman) ou, en son absence, un autre membre du comité, sera immédiatement avisé et on accordera à l'employé congédié la permission de discuter de son congédiement avec un membre du comité syndical d'usine.

Sincèrement vôtre,

R. D. Guay

R. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

NOV 12 1982

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

~~LE 12 NOVEMBRE 1982~~
LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Chaque semaine, le président du comité syndical recevra une liste des employés qui auront reçu des chèques de P.S.C. pour les prestations normales, ainsi que des montant de ces prestations.

Sincèrement vôtre,

R. D. Guay

R. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

NOV 12 1982

- 101 -

- 10 -

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Au cours des négociations, le syndicat a soulevé la question des pouvoirs de l'arbitre dans le cas d'un employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir refusé d'exécuter un travail qu'il croyait dangereux.

La compagnie a assuré le syndicat que, dans le cas d'un employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire pour avoir refusé d'exécuter un travail qu'il croyait dangereux, la compagnie ne contestera pas le droit de l'arbitre de rendre une décision quant au caractère raisonnable des instructions données à l'employé pour accomplir le travail. Dans un tel cas, le fardeau incombera au syndicat de prouver que les instructions pour accomplir le travail étaient déraisonnables et que l'affectation au travail aurait, en fait, exposé l'employé de façon abusive à un danger physique.

Sincèrement vôtre,

R. Guay

R. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

~~Le 2 novembre 1979~~
LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

La compagnie offre et administre un programme de remboursement de frais de scolarité en vertu duquel les employés pourront, selon les termes et conditions que la compagnie pourra établir de temps à autre, recevoir un remboursement de frais de scolarité ne devant pas excéder \$500.00 par année civile (\$1,000.00 par année civile pour des cours approuvés suivis dans un collège reconnu) après avoir complété, en dehors de leurs heures de travail alors qu'ils se trouvent sur la liste des employés actifs de la compagnie, un cours approuvé connexe à leur emploi dans une institution d'éducation ou de formation reconnue. Tout remboursement fait à un employé admissible aura trait à l'année civile durant laquelle il termine le cours ou les cours approuvés.

Les programmes ci-après décrits sont considérés comme connexes à l'emploi et seront approuvés lorsqu'ils ne pourront pas être donnés au sein même de la compagnie:

- 102 -

- 11 -

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

~~Le 2 novembre 1979~~
LE NOVEMBRE 1982

.../2

NOV 14 1982

- (a) Les cours qui amélioreront la compétence de l'employé dans son emploi actuel. Ceci comprend les cours destinés à maintenir les employés au courant des derniers progrès de la technologie relative à leur métier ou occupation.
- (b) Les cours connexes au prochain emploi dans la progression logique de la carrière d'un employé.
- (c) Les cours qui prépareront un employé à combler les postes vacants susceptibles de se présenter dans l'avenir et pour lesquels un nombre suffisant d'employés qualifiés n'est pas disponible.
- (d) Les cours suivis pour compléter les exigences requises pour l'obtention d'un certificat d'études primaire ou d'un diplôme d'études secondaires.
- (e) Tout cours de base en lecture et en mathématiques normalement destiné à enseigner la lecture, l'écriture et le calcul au niveau d'une sixième année.
- (f) Tout cours obligatoire ou cours facultatif pertinent suivi en vue de l'obtention d'un diplôme dans un domaine connexe à l'emploi de l'employé ou approprié à sa carrière à General Motors.

Sincèrement vôtre,

R. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

Centre de camions G.M.C.
Montréal, P.Q.

LE 14 NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Avenant qu'un ou plusieurs employés doivent être mis à pied pour des périodes de temps n'excédant pas le reste d'une équipe à chaque occasion distincte, la politique de la direction est qu'aucun employé ne sera mis à pied, sans égard à l'ordre d'ancienneté, pour plus de quarante (40) heures de travail au taux régulier durant n'importe quelle année commençant à la date d'entrée en vigueur de cette convention.

Sincèrement vôtre,

R. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

NOV 12 1982

- 105 -

- 13 -

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

le 3 décembre 1979

M. Jules Morin

président, comité syndical

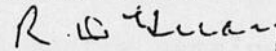
Cher monsieur Morin,

Lors des négociations, la compagnie a convenu d'affecter à l'équipe de jour, sur une base non rotative, dix-sept pour cent (17%) des employés au travail de l'unité de négociation qui possèdent le plus d'ancienneté, pourvu que ces employés puissent effectuer le travail requis. Dans l'éventualité d'une réduction permanente de la main-d'œuvre, il est convenu qu'un minimum de quatorze (14) employés sera régulièrement affecté au travail de jour.

Le pourcentage sera calculé et les assignations effectuées au moment des changements d'équipe. Un employé additionnel sera affecté lorsque l'application de la formule 17% excédera un demi-employé.


Il est entendu que tous les autres employés, exception faite de ceux qui désirent travailler de nuit de façon permanente, devront travailler de nuit par roulement.

Sincèrement vôtre,



R.D. Guay, directeur

Centre de Camions G.M.C.



NOV 12 1979

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

le 3 décembre 1979


M. Jules Morin
Président, Comité syndical

Cher monsieur Morin,

Au cours des récentes négociations, les vacances ont été discutées.

La direction reconnaît qu'il est souhaitable d'accorder aux employés des vacances d'une durée correspondant à l'allocation de paie de vacances à laquelle ils ont droit ~~à~~ à la date d'admissibilité du 1er mai de chaque année.

La direction reconnaît également qu'il est préférable que les employés prennent au moins deux semaines de vacances durant les mois estivaux, c'est-à-dire du 15 juin au 15 septembre.


NOV 14 1982
Pendant cette même période, les employés ayant quatre semaines de vacances et plus, excluant l'allocation d'absence payée, auront droit à trois semaines de vacances durant les mois estivaux. Cet engagement d'accorder trois (3) semaines de vacances durant les mois estivaux à certains employés, en raison de leur admissibilité aux vacances, sera limité en ce

- 109 -

- 16 -

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

~~LE NOVEMBRE 1982~~

M. Jules Morin
président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Au cours des négociations, la compagnie a déclaré qu'elle continuerait la pratique de prévoir des équipes de jours de 26 semaines et des équipes de nuit de 13 semaines sur base rotative.

Si la demande des consommateurs rend nécessaire des augmentation de l'équipe de nuit au point où il faut affecter un plus grand nombre d'employés à l'équipe de nuit, le sujet fera l'objet de discussions avec le comité syndical le plus longtemps à l'avance possible.

Sincèrement vôtre,

R. D. Guay

R.D. Guay, directeur

Centre de Camions G.M.C.

- 110 -

- 17 -

Centre de camions GMC

Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

M. Jules Morin,

Président, comité syndical

Cher monsieur Morin,

Conformément aux dispositions de l'article E(6) de la convention , ,
- Programme de congés personnels payés, les parties conviennent que la taille et le caractère de vente au détail du Centre de Camions G.M.C. créent certains problèmes dans l'application du programme de CPP. Il serait plus avantageux pour les deux parties d'adopter un mode différent d'établissement du calendrier.

Par conséquent, les parties ont convenu que:

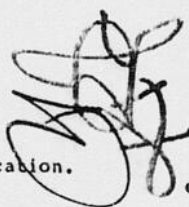
- 1) Durant l'année 1980, tous les employés admissibles prendront leur premier jour de CPP le 2 janvier 1980. Les cinq (5) prochains jours de CPP seront groupés en une semaine complète (du lundi au vendredi inclusivement) à partir du lundi, 7 janvier 1980 au vendredi, 14 mars 1980. Les employés admissibles doivent spécifier la semaine de leur choix avant vendredi le 7 décembre 1979. Si, le 7 décembre 1979, un employé n'a pas fait son choix ou s'il y a trop de demandes pour la même semaine par plusieurs employés d'une même spécialité ou classification, le choix sera alors établi par la direction. Les demandes pour une semaine précise seront accordées pour une semaine de CPP à l'endroit d'un nombre maximal et minimal de dix (10) employés par semaine, suivant

l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification.

De plus, les demandes pour une semaine précise, dans le cas des mécaniciens, seront accordées selon l'ordre d'ancienneté par spécialité (diesel, transmission et différentiel, train avant et mécanique générale). Aussi, à l'endroit des carrossiers, les demandes seront acceptées séparément par spécialité (soudeurs, carrossiers). Une semaine de vacances régulière peut précéder ou suivre la semaine de CPP à la condition que la demande en soit faite avant vendredi le 7 décembre 1979 et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) employés durant une semaine donnée, pourvu également que ces semaines de vacances soient aussi accordées par classification et par spécialisation afin de déterminer si les employés comptant moins d'ancienneté peuvent prendre une semaine de CPP.

Les deux (2) dernières journées de CPP pour les employés admissibles en 1980 seront les 22 et 23 décembre 1980.

- 2) Durant l'année civile 1981, tous les employés admissibles prendront leurs premiers cinq (5) jours de CPP en une semaine complète (du lundi au vendredi inclusivement) à partir du lundi 8 janvier 1981 au vendredi 13 mars 1981. Les employés admissibles doivent spécifier la semaine de leur choix avant vendredi le 28 novembre 1980. Si, le 28 novembre 1980, un


NOV 12 1982


NOV 12 1982

employé n'a pas fait son choix ou si trop d'employés d'une même classification ou spécialité demandent la même semaine, le choix alors sera établi par la direction. Les demandes pour une semaine précise seront accordées pour une semaine de CPP à l'endroit d'un nombre maximal et minimal de dix (10) employés par semaine suivant l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification.

La sixième journée de CPP pour l'année 1981 sera choisie par le directeur, tel que mentionné dans l'article "A" de la convention programme de Compensations Payées, entre le lundi 14 septembre 1981 et le vendredi 11 décembre 1981.

Les trois (3) dernières journées de CPP pour les employés admissibles en 1981 seront les 21, 22 et 23 décembre 1981.

- 3) Durant l'année 1982, tous les employés admissibles prendront leurs premiers cinq (5) jours de CPP en une semaine complète (du lundi au vendredi inclusivement) à partir du lundi 4 janvier 1982 au vendredi 12 mars 1982. Les employés admissibles doivent spécifier la semaine de leur choix avant le vendredi 27 novembre 1981. Si, le 27 novembre 1981, un employé n'a pas fait son choix ou si trop d'employés

d'une même spécialité ou classification demandent la même semaine, le choix sera alors établi par la direction. Les demandes pour une semaine précise seront accordées pour une semaine de CPP à l'endroit d'un nombre maximal et minimal de dix (10) employés par semaine suivant l'ordre d'ancienneté à l'intérieur de chaque classification.

De plus, les demandes pour une semaine précise dans le cas des mécaniciens seront accordées selon l'ordre d'ancienneté, par spécialité (diesel, transmission et différentiel, train avant et mécanique générale). Aussi, à l'endroit des carrossiers, les demandes seront acceptées séparément par spécialité (soudeurs, carrossiers). Une semaine de vacances régulière peut suivre la semaine de CPP à la condition que la demande en soit faite avant vendredi le 27 novembre 1981 et ce, jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) employés durant une semaine donnée, pourvu également que ces semaines de vacances soient aussi accordées par classification et par spécialité afin de déterminer si les employés comptant moins d'ancienneté peuvent prendre une semaine de CPP.

NOV 12 1982
113

Les quatre (4) dernières journées de CPP pour les employés admissibles en 1982 seront choisies par ordinateur, comme mentionné à l'article "B" de la convention de Congés Personnels Payés, entre le lundi 13 septembre 1982 et vendredi le 17 décembre 1982.

Pour l'écoulement des jours de CPP, toutes les exigences d'admissibilité mentionnées dans la convention - Programme de congés personnels payés s'appliqueront.

Les circonstances imprévues qui pourraient affecter l'efficacité du rendement du Centre de camions G.M.C. de Montréal et découlant des modifications apportées au Programme de CPP seront discutées et résolues par les parties.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay
R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

- 115 -

- 18 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

NOV 12 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

La présente confirme notre entente mutuelle à l'effet que dans l'éventualité d'un (des) congé(s) additionnel(s) proclamé(s) pendant la durée de cette convention, la compagnie et les représentants du Syndicat International discuteront des effets de ce(s) congé(s) sur le calendrier des congés personnels payés.

Si cela est jugé nécessaire, un nouveau calendrier sera préparé pour omettre ce (ces) nouveau(x) congé(s) fédéral ou provincial du calendrier des congés personnels payés, et le(s) remplacer par une nouvelle date, dans le but de maintenir le nombre convenu de congés pour la période indiquée.

Bien à vous,

R. D. Guay

R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

- 116 -

- 19 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

NOV 12 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

La présente confirme notre entente mutuelle à l'effet que lorsque le calendrier de congés personnels payés sera entré en vigueur, la compagnie rencontrera les représentants du syndicat international, trimestriellement, pour une révision de l'application de ce Programme. Si, après la première année de congés personnels, la compagnie et le syndicat international conviennent que le calendrier de congés personnels payés ne parvient pas à répondre aux objectifs du Programme sur une base annuelle, la compagnie et le syndicat se rencontreront pour discuter de changements possibles au calendrier de congés personnels payés qui seront les plus appropriés afin de mieux réaliser les objectifs du Programme.

Bien à vous,

R. D. Guay

R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

- 117 -

- 20 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

~~10 novembre 1979~~
LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

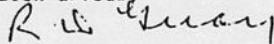
Cher M. Morin,

RÉCENTES

Lors des négociations ~~de 1979~~, les parties ont discuté des problèmes reliés à l'installation de radios par des fournisseurs de l'extérieur, à l'intérieur de l'atelier de réparation. Les parties reconnaissent que la concurrence en affaires exige que les demandes du client soient remplies dans le but de sauvegarder la satisfaction du client de même que la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation.

Toutefois, la compagnie a déclaré que dès que la convention collective entrera en vigueur, l'installation des radios par les employés de fournisseurs de l'extérieur cessera d'être faite dans les confins de l'atelier de réparation.

Bien à vous,



R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

- 118 -

- 21 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

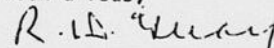
~~10 novembre 1979~~
LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

Lors des négociations de 1979, le syndicat s'est inquiété au sujet de l'insertion de notes écrites sur les avertissements verbaux dans les dossiers individuels des employés de l'unité de négociation. La compagnie a assuré le syndicat que si de tels notes d'avertissements verbaux étaient insérées et conservées dans le dossier personnel de l'employé, l'employé et le président du comité syndical en recevront une copie dans les trois (3) jours ouvrables.

Bien à vous,



R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

NOV 12 1982



General Motors du Canada Limitée
Centre de camions GMC
5825 Chemin Côte de Liesse
Montreal Quebec H4T 1C4

- 1 -
- 22 -

Le novembre 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

Lors des présentes négociations de 1979, les parties ont revu à fond la question du port de chaussures de sécurité pour les employés de l'unité de négociations. La compagnie a informé le syndicat qu'elle continuera à distribuer des chaussures de sécurité aux employés du Centre de camions dès que possible après les négociations et par la suite, et que celles-ci seraient remplacées par plus d'une fois par ~~par~~ cinquante-deux (52) semaines travaillées par employé, excluant toutes mises à pied ou permission d'absence (accordées en vertu de la convention) d'une durée de quatre semaines ou moins.

Il a été mutuellement convenu qu'à partir du moment où ces chaussures seront distribuées, le port en sera obligatoire. Les employés auront la responsabilité d'entretenir leurs chaussures en bon état et ne devront pas les modifier de façon à réduire leur efficacité.

Bien à vous.

P. D. Guay, Directeur

NOV 12 1982

- 119 -

- 22 -

Centre de camions G.M.C.

Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

~~Lors des négociations de 1979, les parties ont revu à fond la question du port de chaussures de sécurité pour les employés de l'unité de négociation. La compagnie a informé le syndicat qu'elle distribuera des chaussures de sécurité aux employés du Centre de camions dès que possible après les négociations et, par la suite, pas plus d'une fois par année.~~

~~Il a été mutuellement convenu qu'à partir du moment où ces chaussures seront distribuées, le port en sera obligatoire. Les employés auront la responsabilité d'entretenir leur chaussures en bon état et ne devront pas les modifier de façon à réduire leur efficacité.~~

**VOIR NOUVELLE
LETTRE AVEC
MODIFICATIONS**

Bien à vous,

R.D. Guay

R.D. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

- 120 -

- 23 -

Centre de camions G.M.C.

Montréal, Québec

~~le 3 décembre 1979~~

LE NOVEMBRE 1982

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical,

Cher M. Morin,

~~Lors des négociations en cours, les parties ont discuté des risques possibles à la sécurité créés par certains employés qui négligent de nettoyer leur secteur de travail lorsque leurs travaux sont terminés. De plus, un risque à la santé est créé lorsque les ventilateurs des tuyaux d'échappement ne sont pas employés adéquatement.~~

~~Les parties ont convenu qu'il est essentiel de coopérer sur ces sujets et de prendre les mesures nécessaires afin de s'assurer que ces conditions soient corrigées.~~

Bien à vous,

R.D. Guay

R.D. Guay, directeur

Centre de camions G.M.C.

- 121 -

- 24 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

Lors des négociations de 1979, les parties ont discuté des problèmes associés à la circulation de l'air dans la section mécanique de l'atelier. La compagnie a convenu qu'avant la terminaison de la convention collective 1979, des ventilateurs de circulation d'air seront installés aux emplacements déterminés par la direction afin de réduire ces problèmes.

Bien à vous,

R.D. Guay
R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

- 122 -

- 25 -

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

M. Jules Morin,
Président, Comité d'atelier

Cher M. Morin,

Lors des négociations de 1979, les sujets suivants, ayant trait aux conditions de travail, ont été révisés par les parties:-

- L'amélioration du système d'échappement dans la chambre de dynamètres sera achevée dans les vingt-quatre prochains mois.
- L'installation d'un système d'échappement dans l'atelier de carrosserie sera achevée dans les vingt-quatre prochains mois.
- Il y aura amélioration et modification du système de chauffage actuel dans l'atelier de carrosserie dans les douze prochains mois.

Si des circonstances imprévues survenaient empêchant la réalisation de ces travaux à l'intérieur des délais spécifiés, la compagnie en avisera le président du comité syndical et lui expliquera les circonstances en question.

Bien à vous,

R.D. Guay
R.D. Guay, directeur
Centre de camions G.M.C.

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

le 3 décembre 1979

M. Jules Morin,
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

Lors des négociations de 1979, les parties ont discuté des problèmes associés aux travaux assignés à l'opérateur du Contrôle et aux deux préposés à la fermeture des bords de réparation, présentement rémunérés à l'heure. Les parties ont convenu que les tâches effectuées par ces trois employés, lesquelles étaient préalablement assignées aux employés salariés, cesseront de faire partie de l'unité de négociation dès que la convention entrera en vigueur.

Bien à vous,

R.D. Guay

R.D. Guay, Directeur

Centre de camions G.M.C.

NOV 12 1982

Déclaration selon les discussions
tenues au cours des négociations

Pendant les négociations en cours, le syndicat a soulevé le cas, en vertu du paragraphe (52)(b) de la convention collective, d'un membre décédé de la proche famille d'un employé autrement admissible, tel que défini au paragraphe, dont la dépouille a été inhumée.

La compagnie a assuré le syndicat qu'en pareil cas, si un véritable service à la mort du défunt a lieu au salon funéraire ou à une autre dans la même région communautaire à l'occasion de l'incinération, l'assistance à ce service servirait d'assistance à des funérailles selon le paragraphe (52)(b).

VOIR MODIFICATIONS - NOUVELLE LETTRE

Centre de camions G.M.C.
Montréal, Québec

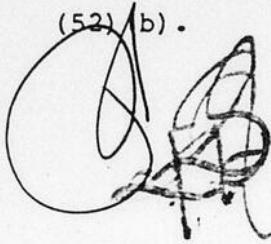
le 4 novembre 1982

M. Jules Morin
Président, Comité syndical

Cher M. Morin,

Pendant les négociations en cours, le syndicat a soulevé le cas, en vertu du paragraphe (52) (b) de la convention collective, d'un membre décédé de la proche famille d'un employé autrement admissible, tel que défini au paragraphe, dont la dépouille a été incinérée.

La compagnie a assuré le syndicat qu'en pareil cas, si un véritable service à la mémoire du défunt a lieu au salon funéraire ou à une église dans la même région communautaire à l'occasion de l'incinération, l'assistance à ce service servirait d'assistance à des funérailles selon le paragraphe (52) (b).



NOV 12 1982

De plus, le syndicat a soulevé le cas où un employé, d'autre part admissible, demande, pour des raisons légitimes ayant trait au décès d'un proche parent, un congé de deuil pour un jour autre que les trois (3) premiers jours ouvrables réguliers.

En réponse au problème soulevé par le syndicat, la compagnie a déclaré qu'un employé sera excusé de son travail et sera admissible à la paie pour trois (3) jours ouvrables réguliers à l'intérieur d'une période maximale de dix (10) jours civils suivant immédiatement le décès d'un proche parent de l'employé, tel que défini, pourvu que son absence soit reliée au décès du proche parent et qu'il assiste aux funérailles.

Sincèrement vôtre,

A handwritten signature in dark ink, consisting of several loops and flourishes, positioned to the left of the typed name and date.

NOV 12 1982

Section local 698 des T.U.A.

Jules Morin
Jules Morin

Gilles Raymond
Gilles Raymond

Charles Trépanier
Charles Trépanier

SYNDICAT INTERNATIONAL DES T.U.A.

Pierre Lepage
Pierre Lepage

General Motors du Canada Limitée

R.D. Guay
R.D. Guay

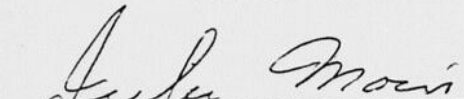
G. Thériault

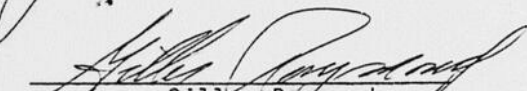
J.A. Shantz
J.A. Shantz

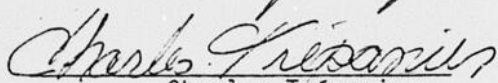
R.C. Towey
R.C. Towey

K.R. Gobeille
K.R. Gobeille

Section local 698 des T.U.A.


Jules Morin

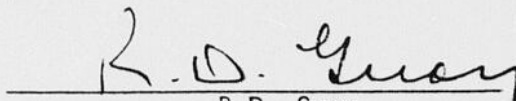

Gilles Raymond


Charles Trépanier

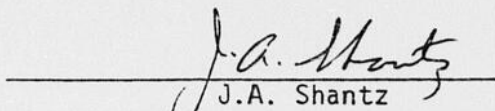
SYNDICAT INTERNATIONAL DES T.U.A.

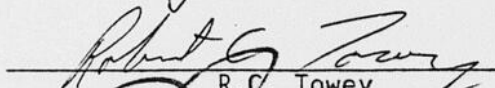

Pierre Lepège

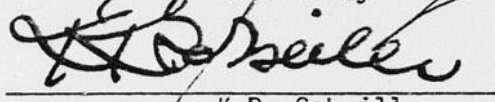
General Motors du Canada Limitée


R.D. Guay

G. Thériault


J.A. Shantz


R.C. Towey


K.R. Gobeille