

NO

2583-03

NOM

General Motors of Canada Ltd

---

2583-03 <sup>4</sup>

CONVENTION

ENTRE

General Motors of Canada Limited  
Centre de camions G.M.C., Service des pièces  
5825, chemin Côte de Liesse,  
Montréal 378, Québec

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
1983 05 05  
M.T.M.S.R.

ET I.E.

Syndicat international des Travailleurs  
unis de l'Automobile, ~~de l'Aéronautique,~~

**DE L'AEROSPATIALE  
ET DE L'OUTILLAGE  
AGRICOLE D'AMÉRIQUE  
(TUA),**

~~de l'Aéronautique et des Instruments aéronautiques d'Amérique,~~  
section locale 698,  
Montréal, Québec

'83 FEV - 9 9 55

JAN 25 1983

Cette Convention

intervenue ce ~~16ème jour de décembre 1972~~ par et

ENTRE

General Motors of Canada Limited,  
Centre de Camions G.M.C., (Service des pièces)  
5825, chemin Côte de Liesse,  
Montréal 378, Québec,  
ci-après appelée la "compagnie"

ET

Le Syndicat international des Travailleurs

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

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

~~de l'Aéronautique et des Instruments  
aérospaciaux d'Amérique,~~

section locale 698,

Montréal, Québec

ci-après appelé le "syndicat"

FAIT FOI QU'IL:

JAN 25 1983



ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

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

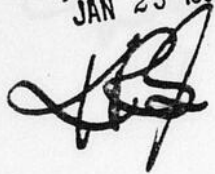
ARTICLE 11

RECONNAISSANCE

- VoIR  
NOUVEAU  
PAR (2)
- (2) ~~Conformément au certificat du Conseil des relations ouvrières de la province de Québec, en date du vingt-cinq juillet 1962, la compagnie reconnaît le syndicat comme le représentant collectif des employés tel que défini dans cette convention pour fins de négocier une convention collective de travail.~~

- (3) Pour les fins de cette convention, le mot "employé" signifiera tout employé du service des pièces ~~sauf ceux qui sont employés comme représentants des ventes, commis de facturation, chefs d'équipes, ceux qui ont le droit d'embaucher ou de congédier, ceux dont les fonctions comprennent des recommandations concernant l'embauche, ou le congédiement, ceux qui occupent un poste supérieur à celui de chef d'équipe et la direction.~~

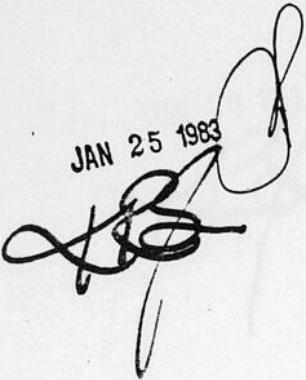
À L'EXCEPTION DES CONTREMAÎTRES, ET TOUS CEUX QUI TIENNENT UNE FONCTION AU-DESSUS DU POSTE DE CONTREMAÎTRE.

JAN 25 1983  
  
VoIR NOUVEAU

## PARAGRAPHE (2)

- (A) La compagnie reconnaît le syndicat comme représentant exclusif des employés, tel que défini aux présentes, en ce qui a trait aux salaires, aux heures et aux conditions de travail.
- (B) La compagnie et les TUA 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.

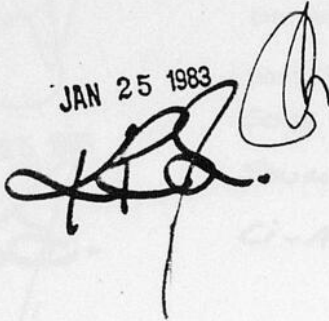
JAN 25 1983



# NOUVEAU PARAGRAPHE (3)(A)

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.

JAN 25 1983

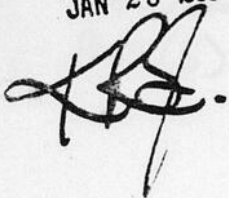
A large, stylized handwritten signature or set of initials is written over the date stamp. The signature is dark and appears to be a cursive or shorthand form of a name.

ARTICLE 111

DROITS DE LA DIRECTION

(4) Le syndicat convient que la compagnie a le droit exclusif de gérer et de diriger son usine, d'utiliser son équipement et d'exploiter son commerce comme elle le juge à propos de le faire sous réserve uniquement des restrictions imposées par la loi. Le syndicat convient aussi que la compagnie a le droit de prendre des décisions, de temps à autre sur tout ce qui a trait aux termes et conditions d'emploi des employés, y compris, sans restreindre la généralité de ce qui précède, sur toute matière relative à l'embauchage, la direction, la promotion, la démotion, le transfert et la mise à pied des employés, la rémunération qui doit leur être payée et les devoirs et la conduite exigés d'eux, ce droit étant uniquement soumis aux restrictions imposées par la loi ou par les dispositions de cette convention. La compagnie s'engage à ne pas prendre de mesures disciplinaires contre aucun employé, ni à le suspendre ou congédier (par opposition à une mise à pied) sans raison valable, **SOUS RÉSERVE DU DROIT DE L'EMPLOYÉ DE SOUMETTRE UN GRIEF TEL QUE PRÉVU CI-APRÈS.**

JAN 25 1983



ARTICLE IV

~~AUCIENS GRÈVES ET LOCK-OUT~~

LES GRÈVES, ARRETS DE TRAVAIL ET LOCK-OUT

- (5) ~~Si le syndicat ni aucun membre d'icelui ni aucun employé ne participera à, ne décrètera ou n'encouragera aucune grève, grève avec occupation de l'usine, aucun ralentissement, piquetage ou aucune suspension du travail contre la compagnie qui affecterait d'une façon quelconque les opérations de la compagnie, et la compagnie ne fera aucun lock-out à son usine au 5825, chemin Côte de Liesse, Montréal 378, Québec.~~

VOIR  
NOUVEAU  
PARAGRAPHE (5)

ARTICLE V

SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE

DES COTISATIONS SYNDICALES

ET DES DROITS D'ENTRÉE

- (6) (a) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, est membre du syndicat continuera de l'être pendant la durée de cette convention dans la mesure où est concerné le paiement de la cotisation mensuelle requise uniformément de tous les membres du syndicat comme condition pour en rester membre.

- (b) ~~Aux fins de cet article, un "membre du syndicat" ou un "syndiqué" est un employé qui, en tant que membre du syndicat, n'est pas en retard de plus de trente (30) jours dans le paiement de sa cotisation syndicale.~~

JAN 25 1983

VOIR  
NOUVEAU  
PAR (6) (B)

## NOUVEAU PARAGRAPHE (5)

(5)

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

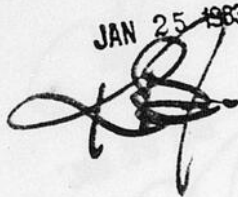
JAN 25 1983

# NOUVEAU PARAGRAPHE (6)(B)

(B) Un employé qui, à la date d'entrée en vigueur de cette convention n'est pas membre du syndicat, et tout employé embauché par la suite, deviendront membres du syndicat dans les 40 jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention ou dans les 40 jours suivant son embauche, si cette date est postérieure à la première, 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.



JAN 25 1983



REPLACÉ  
PAR LE  
NOUVEAU  
PARAGRAPHE (b)(B)

~~(a)~~ Chaque membre embauché après la date d'entrée en vigueur de cette convention deviendra membre du syndicat au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours suivant sa date d'embauche et il restera membre du syndicat dans la mesure où il paiera le droit d'entrée et les cotisations mensuelles exigées uniformément de tous les membres du syndicat pour devenir et rester membre du syndicat.

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

(D) ~~(a)~~ La cotisation syndicale retenue chaque mois sera la cotisation pour le mois au cours duquel la retenue sera faite, exception faite des retenues faites conformément au sous-paragraphes ~~(A)~~ (F) et (G)

(E) ~~(a)~~ Aux fins de cet article, la cotisation syndicale sera le montant de la cotisation mensuelle requise uniformément par la section locale de tous ses membres, en conformité avec sa constitution et ses règlements. Le droit d'entrée sera un montant ne dépassant pas le maximum prévu par la constitution du syndicat international au moment où l'employé deviendra un membre.

DU PRÉSENT

LE SYNDICAT

D'ADHÉSION

JAN 25 1983

VOIR  
NOUVEAU  
PARAGRAPHE  
(6)(F)

(F) ~~(H)~~

~~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'entrée sera faite au cours du mois suivant immédiatement le mois où l'employé aura été employé continuellement pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours. Cette retenue s'appliquera à la cotisation syndicale pour le mois durant lequel l'employé aura acquis de l'ancienneté. 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 ses revenus nets seront suffisants pour couvrir le montant de la cotisation syndicale.~~

(G) ~~(H)~~

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

(H) ~~(H)~~

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

JAN 25 1983

*[Signature]*

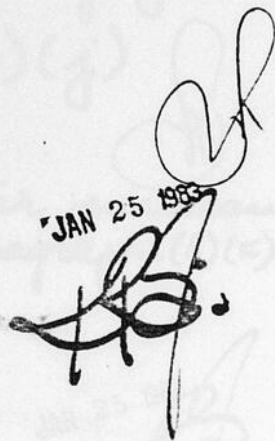
# NOUVEAU PARAGRAPHE (6)(F)

(F)

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

QUARANTIÈME

JAN 25 1983



compagnie ne sera pas responsable de la perception pour ce mois-là, SAUF TEL QUE PRÉVU AU PARAGRAPHE (F) CI-DESSUS OU AU PARAGRAPHE (i) CI-DESSOUS.

Voir  
NOUVEAU  
PARAGRAPHE  
(6)(i)

(i) Le secrétaire financier de la section locale notifiera par lettre la compagnie par l'entremise de son représentant désigné, au plus tard le cinquième (5e) jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention, du montant de la cotisation mensuelle requise uniformément de chacun de ses membres pour le mois. Par la suite, en cas de changement dans le montant de la cotisation, le secrétaire financier notifiera de la même façon la compagnie du changement, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois précédant le mois en cours duquel le changement doit entrer en vigueur.

(J) ~~(K)~~

Voir  
nouveau  
paragraphe  
(6)(j)

Le retenue pour un employé mis à pied, en permis d'absence ou transféré hors de l'unité de négociation recommencera automatiquement au retour de l'employé suivant sa mise à pied, son permis d'absence ou son transfert, sur la première paie reçue par l'employé dont les revenus nets seront suffisants 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.

Voir nouveau  
paragraphe (6)(K) (L)

**S'EMPLOIERA DE SON MEUX POUR**

La compagnie ~~s'efforcera le mieux possible~~ se conformer aux dispositions de cet article, mais **ELLE** est déga-

JAN 25 1983



## Nouveau paragraphe (b) (i)

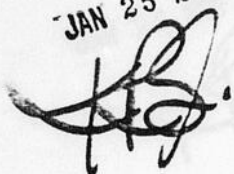
(i) Lorsqu'un employé ayant de l'ancienneté retourne au travail dans l'unité de négociation le ou avant le ~~5<sup>e</sup>~~ jour ouvrable de la fin du mois inclusivement et qu'aucune retenue de cotisation syndicale n'a été faite sur n'importe quelle paie reçue par lui au cours de ce mois, ou qu'aucun 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.

CINQUIÈME (5<sup>e</sup>)

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.

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.

JAN 25 1988



# Nouveaux paragraphes (6)(j) et (k)

(j)

CINQUIÈME

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 (5<sup>e</sup>) jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention, du montant de la cotisation mensuelle requise uniformément de chacun de ses membres pour le mois, ainsi que le droit d'adhésion. Par la suite, en cas de changement dans le montant de la cotisation,

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

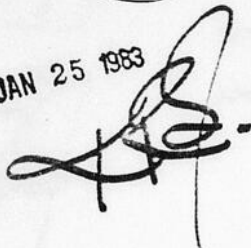
QUINZIÈME

le secrétaire-financier ou, selon le cas, le secrétaire-trésorier, notifiera de la même façon la direction du changement, au plus tard le (15<sup>e</sup>) jour du mois précédant le mois au cours duquel le changement doit entrer en vigueur.

(k)

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

JAN 25 1983



ELLE SERA

gée par le syndicat de toute responsabilité et ~~est~~ tenue indemne pour avoir ou ne pas avoir fait les retenues en vertu des présentes.

(m) ~~La section locale fournira à la compagnie la signature attestée de son secrétaire financier 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 dix (10) 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 suivant. La direction locale 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.~~

Voir nouveau  
paragraphe (6)  
(m)

Voir  
NOUVEAU  
paragraphe (6)(N)  
(O) (n)

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 ~~de la constitution~~

DES STATUTS ET

~~et des règlements du syndicat, le remboursement en sera fait à l'employé par la section locale.~~  
LE SYNDICAT.

~~(7) La compagnie peut, à sa discrétion, cesser en tout temps d'effectuer de telles retenues s'il y a infraction quelconque aux dispositions du paragraphe (3) de cette convention par les membres du syndicat.~~

JAN 25 1983

## Nouveaux paragraphes (b) (m) et (n)

(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 <sup>(20)</sup> jours suivant le premier jour de paie régulière dans le mois. Toute retenue faite sur des paies subséquentes au cours de ce mois sera incluse dans la remise du mois suivant. La direction fournira chaque mois à la personne désignée à cette fin par la section locale une liste de ceux pour qui des retenues auront été faites et le montant de ces retenues. Cette liste sera fournie en même temps que la remise des retenues. La personne désignée à cette fin sera avisée de l'ordre dans lequel les noms auront été inscrits, et aussitôt que possible, de tout éventuel changement dans l'ordre d'inscription sur la liste.

VINGT

(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.

JAN 25 1983

# NOUVEAU PARAGRAPHE (6) (P)

(P)

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

(1)

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

(2)

Une cotisation syndicale d'un montant **D'UNE HEURE** de paie au taux des heures régulières, incluant l'allocation du coût de la vie, **SERA RETENU SUR LA PAIE MENSUEL DE CHAQUE EMPLOYÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DONT LE NOM APPARAÎT SUR LA LISTE.**

(3)


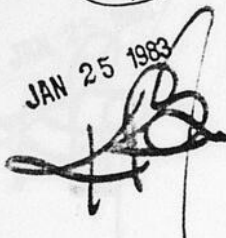
Les retenues faites en vertu du paragraphe précédent seront remises au syndicat dans les 20 jours suivant la date des retenues faites en vertu de cette convention. La direction fournira à la personne désignée à cette fin par la section locale une liste indiquant le nom et le numéro de série des employés pour lesquels la cotisation syndicale aura été retenue. Cette liste sera fournie en même temps que la remise des retenues.

JAN 25 1983



ARTICLE VI  
REPRÉSENTATION

- (8) ~~Aux fins du règlement des plaintes selon la procédure de règlement des plaintes, le syndicat sera représenté par deux délégués syndicaux.~~
- ~~Il y aura un délégué substitut qui aura droit d'agir en qualité de délégué syndical dans le cas où un des délégués syndicaux est absent. Le délégué substitut pourra aussi agir en qualité de délégué syndical si aucun délégué syndical ne travaille sur l'équipe à laquelle le délégué substitut a été assigné. Aucun employé en permission d'absence ou mis à pied n'aura le droit d'agir en qualité de délégué syndical ou de délégué substitut.~~
- (9) ~~Les noms des délégués syndicaux et du délégué substitut seront donnés par écrit à la direction. Aucun délégué syndical n'agira à ce titre avant que la direction n'ait été avisée de sa nomination, par écrit par un officier désigné du syndicat local. La direction sera promptement avisée de tout changement de délégué syndical par écrit, et tel changement entrera en vigueur au début de la première équipe de travail régulière suivant celle pendant laquelle la compagnie a reçu l'avis.~~

  
JAN 25 1983  


- (10) ~~Aux fins de représentation syndicale en ce qui a trait au règlement des griefs lorsque son travail régulier est interrompu, mais que 1/3 ou plus des employés régis par cette convention travaillent sur son équipe, on offrira du travail à un délégué syndical sans tenir compte de son ancienneté dans un emploi effectué qu'il peut remplir et il sera rémunéré à son taux de salaire régulier pour tel travail. Lorsqu'un délégué syndical travaillera en dehors des heures régulières de son emploi, il ne s'occupera que des griefs en cours survenant durant cette équipe de travail.~~
- (11) ~~La compagnie reconnaîtra le délégué substitut et les délégués syndicaux réguliers aux fins de négociation des contrats et du règlement des griefs à compter de la dernière réunion avec la direction précédant l'arbitrage.~~
- (12) ~~Aux fins surdites, un des délégués syndicaux sera le président (Chairman).~~
- (13) ~~Personne n'aura le droit d'agir en qualité de délégué syndical, ou de délégué substitut, à moins d'être un employé du service des pièces et d'avoir au moins un an d'ancienneté.~~
- (14) ~~Il est entendu et convenu que les délégués syndicaux, tout comme les autres employés, ont des fonctions~~

*[Handwritten signature]*  
JAN 25 1983  
*[Handwritten initials]*

(14) régulières à remplir relativement à leur emploi. Un délégué syndical sera autorisé, avec l'approbation de son contremaître laquelle ne devra pas être déraisonnablement refusée à quitter ses fonctions régulières pour une période de temps raisonnable en vue de régler les griefs durant ses heures régulières de travail, sans perte de temps ni de salaire, tel que stipulé ci-après. Lorsque, de l'avis de son contremaître, un délégué syndical prend plus qu'une période de temps raisonnable pour l'étude et le règlement d'un grief, le contremaître peut refuser d'approuver le paiement de toute période de temps qu'il peut juger excessive.

(15) Le privilège d'un délégué syndical de quitter son travail durant les heures de travail sans perte de salaire, est accordé avec l'entente que ce temps sera consacré au prompt règlement des griefs légitimes et qu'il n'en sera pas abusé, et qu'un délégué syndical s'acquittera de la tâche qui lui est assignée en tout temps, sauf lorsqu'il aura la permission de quitter son travail, tel que stipulé aux présentes.

(16) Un délégué syndical sera autorisé à quitter son travail, après s'être présenté à son contremaître aux fins de régler des griefs, assister aux réunions prévues à l'horaire entre le comité syndical et la direction ou faire

JAN 25 1983

- ~~(16) enquête sur les griefs, tel que stipulé dans cette convention.~~
- ~~(17) Un délégué syndical sera autorisé à entrer ou de demeurer dans le local du service des pièces aux fins de régler un grief uniquement durant son équipe régulière de travail ou lorsqu'il travaille en temps supplémentaire.~~
- ~~(18) Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet d'obliger l'appel au travail d'un délégué syndical en dehors de ses heures régulières de travail pour représenter les employés, sauf tel que prévu aux présentes.~~

ARTICLE VII

MODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

~~(19) Toute question ayant trait aux relations d'un employé avec la compagnie peut-être soumise par l'employé à son contremaître, qui s'efforcera de la régler. Tout employé peut demander à son contremaître de faire venir son délégué syndical après avoir exposé son grief, et le contremaître fera venir le délégué syndical sans délai indu et sans poursuivre la discussion du grief.~~

~~(20) Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le contremaître et si l'employé désire le porter en appel, il sera consigné par écrit, signé par l'employé et remis au contremaître pour que ce dernier y réponde.~~

JAN 25 1983

- (20) de par écrit. Le délégué syndical pourra ensuite soumettre le grief à un représentant supérieur de la direction.
- (21) Nonobstant les dispositions des paragraphes (19) et (20) ci-dessus, les griefs ayant trait aux règles de conduite de General Motors of Canada Limited, telles que définies à l'article IV - "Bénéfices - Employés salariés", seront régies par les dispositions de tel article.
- (22) Si le cas n'est pas réglé au cours des étapes précédentes, il peut être référé à la décision du gérant du service des pièces ou de son représentant désigné, et du comité syndical. A cette étape du mode de règlement des griefs, le directeur canadien du syndicat international ou son représentant désigné, pourra assister aux réunions entre le syndicat et la compagnie, ainsi que le gérant du centre ou son représentant désigné et un représentant du personnel de General Motors of Canada Limited. Le nom du représentant du syndicat doit avoir été précédemment soumis à la compagnie par le directeur canadien et ce représentant doit être en mesure de fournir les papiers d'identité appropriés. Une demande écrite sera faite au gérant du centre de la compagnie au moins vingt-quatre (24) heures avant chaque réunion dans tous les cas ré-

JAN 25 1983

(22)

ris par ce paragraphe. Les réunions entre les représentants de la direction et le comité syndical, mentionnées ci-dessus, se tiendront à la demande de l'une ou l'autre partie, mais pas plus fréquemment que deux fois par mois, à un moment mutuellement convenu par la direction et le comité syndical. Les réunions d'urgence se tiendront par entente mutuelle.

(23)

Tout grief non porté en appel à l'étape suivante du mode de règlement des griefs dans les dix jours de la décision prise par la direction à une étape inférieure, sera considéré réglé selon la décision ainsi rendue.

(24)

Si le grief n'est pas réglé à cette étape, il pourra être porté en appel devant un arbitre, pourvu que ce soit un cas dont l'arbitre soit autorisé à juger; toutefois, il est convenu que, dans tous les cas, seules les questions se rapportant à l'application des dispositions de cette convention pourront être portées en appel, et qu'elles ne pourront avoir trait aux matières relevant de la politique de General Motors of Canada Limited, et faisant l'objet de l'article IX - "Bénéfices - Employés salariés". L'arbitre sera choisi par entente mutuelle dans les cinq jours suivant la date de l'appel écrit à l'arbitrage, à moins que ce délai ne soit prolongé par accord mutuel. S'il ne peut y avoir entente d'un arbitre, tel que prévu ci-dessus, l'une ou l'autre partie fera appel au Ministre du Travail de la province de Québec pour qu'il nomme un arbitre. Les parties

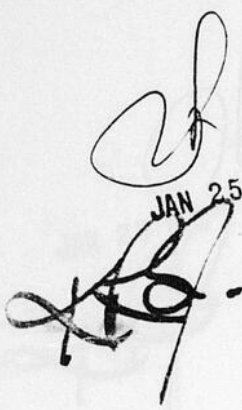
JAN 25 1983

(24) défrayeront à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre. Tout grief non porté en appel à cette étape, dans un délai de quinze jours suivant la date de la décision précédente sera considéré réglé et non susceptible de tout autre appel.

(25) Tous les cas seront soumis à l'arbitre sous forme d'exposé écrit préparé par chaque partie énonçant les faits et ses prétentions, ainsi que les arguments à l'appui de ces dernières. L'arbitre pourra mener toute enquête qu'il jugera à propos et présidera à une audition et il interrogera les témoins de chaque partie, chaque partie ayant le droit de contre-interroger tous tels témoins et de consigner ces procédures.

(26) Un arbitre pourra rendre décision après enquête en bonne et due forme, dans les trente jours suivant la date où le cas lui aura été soumis, sur toute question se rapportant à l'application des dispositions de cette convention ou de toute convention supplémentaire à cette convention. Cependant, un arbitre ne pourra juger des questions faisant l'objet de l'article LX - "Bénéfices - Employés salariés", ni supprimer ni modifier l'une quelconque des dispositions de cette convention ou de toute convention supplémentaire ci-annexée ni y ajouter quoique ce soit, non plus que fixer ou modifier aucun salaire. Tous cas

JAN 25 1983



(26) porté en appel devant un arbitre et qu'il n'a pas le pouvoir de juger, sera renvoyé aux parties sans que l'arbitre se soit prononcé.

(27) Tout grief que la compagnie pourra avoir contre le syndicat sera présentée par la compagnie au comité syndical. Si la question n'est pas réglée de façon satisfaisante à cette réunion, ou par entente dans les cinq jours qui suivront, elle pourra être portée en appel à l'arbitrage au moyen d'un avis écrit au syndicat.

(28) Toute réclamation contre la compagnie, y compris les réclamations d'arrérages de salaire par un employé régi par cette convention ou par le syndicat, ne sera valide pour une période antérieure à la date où elle est soumise pour la première fois, à l'exception des cas suivants:

(a) Dans les cas portant sur une infraction qui n'est pas continue, de telles réclamations seront valides pour une période n'excédant pas sept jours précédant la date à laquelle la réclamation fut soumise par écrit pour la première fois, à moins que, vu les circonstances, il ait été impossible à l'employé ou au syndicat, selon le cas, de savoir si l'employé ou le syndicat avait des raisons de soumettre cette réclamation avant cette date; dans ce

JAN 25 1983

(28)

dernier cas, la réclamation sera rétroactivement limitée à une période de trente jours précédant la date où la réclamation fut soumise par écrit pour la première fois.

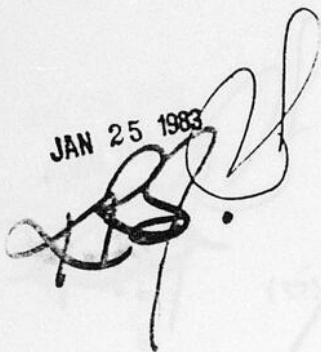
- (b) Dans les cas portant sur une infraction qui est continue, si, vu les circonstances il a été impossible à l'employé ou au syndicat, selon le cas, de savoir si l'employé ou le syndicat, avait des raisons de soumettre cette réclamation avant cette date, la réclamation sera rétroactivement limitée à une période de trente jours précédant la date où la réclamation fut soumise par écrit pour la première fois.

(29)

Toutes les réclamations d'arriérages de salaire se limiteront au montant du salaire que l'employé aurait autrement reçu de la compagnie pour son travail durant les périodes définies ci-dessus, moins:

- (a) tout montant d'assurance-chômage que l'employé est obligé de rembourser, mais qu'il n'a pas remboursé ni autorisé la compagnie à rembourser en son nom;
- (b) la rémunération pour ses services personnels

JAN 25 1983



autre que le montant de la rémunération re-  
que pour tout autre emploi qu'il avait au mo-  
ment où il a travaillé pour la compagnie la  
dernière fois et qu'il aurait continué de re-  
cevoir s'il avait continué de travailler pour  
la compagnie durant la période pour laquelle  
il réclame.

(30) Aucune décision rendue par un arbitre ou la direc-  
tion dans un cas particulier ne pourra justifier  
un règlement rétroactif dans aucun autre cas avant  
la date où chaque telle réclamation particulière  
est soumise.

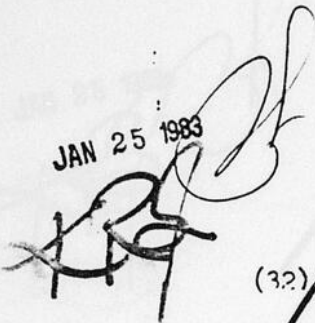
(31) La décision d'un arbitre sera finale et sans appel  
et elle liera le syndicat et ses membres, l'employé  
ou les employés impliqués, ainsi que la compagnie.  
Le syndicat découragera toute tentative d'appel de  
la part de ses membres, et il ne coopérera non plus  
avec aucun de ses membres à toute tentative d'appel  
ou à tout appel de la décision d'un arbitre.

ARTICLE VIII

SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS

(32) Tout employé qui a fait l'objet de mesures discipli-  
naires, d'une suspension ou d'un congédiement peut  
demander la présence du délégué syndical pour en

JAN 25 1983



(32) discuter avec lui, dans un bureau désigné par la direction, avant d'être obligé de quitter les lieux. Le délégué syndical sera appelé promptement.

(33) Tout employé qui est relevé de son travail et convoqué à un bureau pour une entrevue relative à une mesure disciplinaire, une suspension ou un congédiement pourra, s'il le désire, requérir la présence de son délégué syndical pour le représenter durant cette entrevue.

(34) Il est important de régler promptement les griefs relatifs aux mises à pied et aux congédiements injustes ou discriminatoires, conformément au mode de règlement des griefs. Les griefs doivent être présentés dans les trois jours ouvrables qui suivent la mise à pied ou le congédiement et la direction locale étudiera le cas et rendra décision dans les cinq jours ouvrables suivant la réception du grief. Si la décision de la direction dans un tel cas n'est pas portée en appel par le comité, dans un délai de cinq jours ouvrables, la question sera considérée comme étant réglée.

JAN 25 1983

#### LA REPRÉSENTATION

(7) Les membres du comité syndical ci-après mentionnés devront être des employés de la compagnie n'ayant pas moins de deux ans de service. La compagnie reconnaîtra au plus deux membres du comité syndical au moins de

JAN 25 1983

(7)

ARTICLE VI  
LA REPRESENTATION

Les membres du comité syndical ci-après mentionnés  
devront être des employés de la compagnie n'ayant pas moins  
d'un an de service. La compagnie reconnaîtra au plus **DEUX**  
membres du comité syndical ; au moins **UN** de

ces membres, *Soit* le président, *DEVRA* être assigné à l'équipe de jour. De temps à autre, le syndicat avisera la compagnie du nom de ces membres de comité. La compagnie ne reconnaîtra aucun employé à titre de membre du comité avant d'en être avisé par écrit par le syndicat.

(8)

*DE PLUS*, il y aura un (1) substitut qui aura le droit d'agir comme membre du comité syndical lorsqu'un membre du comité est absent de l'établissement. *LE* substitut *DEVRA* être *UN* employé de la compagnie ayant au moins un (1) an de service.

(9)

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

JAN 25 1983

promptement des griefs. De plus, les membres du comité syndical sont autorisés à quitter leur travail pour assister aux réunions prévues à l'horaire entre le comité syndical et la direction.

ARTICLE VII

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

JAN 25 1983

- (c) Le membre du comité syndical , 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 sa réponse par écrit sur le formulaire de grief d'employé sans délai indu mais, en tout cas, pas plus tard qu'à la fin de l'équipe de travail de l'employé suivant immédiatement celle au cours de laquelle le grief écrit aura été reçu par le contremaître de l'employé.

Le stade no.2

- (11) Si le grief n'est pas réglé par le contremaître, le membre du comité syndical pourra, dans les deux (2) jours ouvrables suivants, interjeter appel auprès du gérant **DU**

**SERVICE DES PIÈCES.**

On donnera au membre du comité syndical l'occasion re-discuter du grief avec le gérant **DU SERVICE DES PIÈCES,** en présence ou non de l'employé concerné.

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

JAN 25 1988

PIÈCES,

Le stade no. 3

(12) (a) Si la décision ~~écrite~~ du gérant **DU SERVICE DES PIÈCES** n'est pas satisfaisante, le président du comité syndical pourra alors faire enquête sur le grief afin d'être en mesure d'en discuter en connaissance de cause au cas où le grief serait soulevé par le comité syndical lors d'une réunion avec la direction.

Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite du gérant **DU SERVICE DES PIÈCES**, le comité syndical pourra en appeler par écrit à la direction.

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

JAN 25 1983

(13)

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

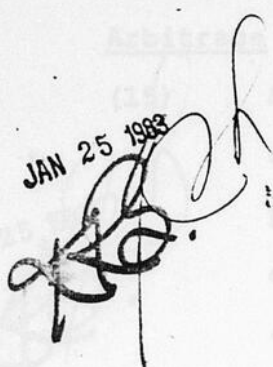
ne pourrait autrement être réglé aux stades précédents de mode de règlement des griefs en raison de la nature ou de la portée du sujet du grief.

Cas de suspension et de congédiement

(14) 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 pour le représenter durant cette entrevue. Le contremaître fera venir le membre du comité syndical sans délai indu et avant de poursuivre la discussion du sujet.

(a) 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.

JAN 25 1983



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

#### Arbitrage

(15)

Si un grief n'est pas réglé de façon satisfaisante en vertu des dispositions précédentes de cet article, ledit grief peut être soumis à l'arbitrage, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision écrite de la direction au stade no. 3, 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.

JAN 25 1983

(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 l'arbitrage devra être décidé par un arbitre unique. A défaut d'entente entre les parties dans les six (6) jours quant au choix d'un arbitre, le question sera soumise au Ministre du travail du Québec pour qu'il nomme un arbitre.

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

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

JAN 25 1983

- (d) Tout différend entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une présumée violation de cette convention, y compris de toute question quant au caractère arbitral d'un problème, sera arbitral. Aucun autre différend ne sera arbitral.
- (e) Les frais d'un arbitrage ne pourront en aucun cas être adjugés à l'une ou l'autre des parties ou contre l'une ou l'autre des parties.
- (f) Le syndicat et la direction assumeront chacun la responsabilité de la moitié des dépenses et des honoraires de l'arbitre; le syndicat et la direction conviennent que, nonobstant toute disposition de toute loi fédérale ou provinciale applicable, les dépenses et les honoraires payables à l'arbitre seront ceux qui seront raisonnablement requis par lui.

Voir NOUVEAU  
PARAGRAPHE  
(16) (G)

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

Divers

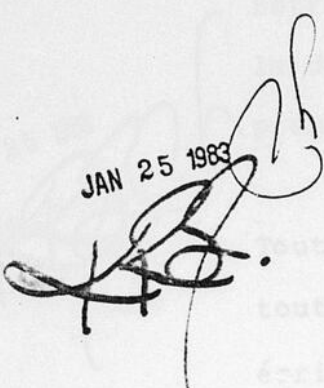
- (18) Si un employé ou le syndicat désire se prévaloir du mode prévu dans cet article pour le règlement des griefs, chaque stade de ce mode sera suivi par le syndicat dans les

JAN 25 1983

# NOUVEAU PARAGRAPHE (16) (g)

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

JAN 25 1983



limites de temps prévues aux présentes, à défaut de quoi le grief sera considéré come ayant été définitivement abandonné, pourvu toutefois qu'un grief puisse être retiré par entente mutuelle sans préjudice à l'une ou l'autre des parties.

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

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

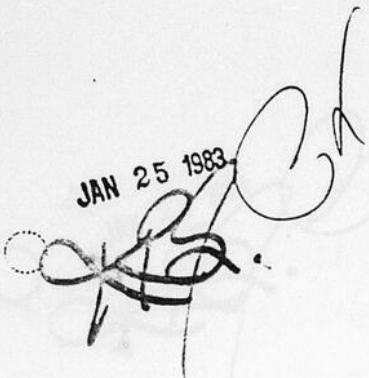
JAN 25 1983  
X  
(20)

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

(21) Si, en vertu des dispositions de cet article, il est définitivement établi qu'un employé a été improprement mis à pied, suspendu ou renvoyé, il sera réintégré dans ses fonctions sans perte d'ancienneté et la décision relative à son grief comprendra également la détermination de la mesure, s'il y a lieu, dans laquelle il devra être remboursé pour perte de salaire.

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

JAN 25 1983



## PERMISSIONS D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.

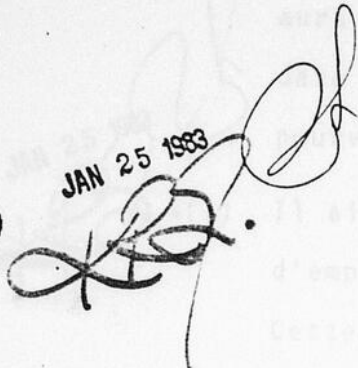
(23)

Tout employé élu à une fonction syndicale permanente ou en tant que délégué à une activité syndicale nécessitant un permis d'absence bénéficiera d'un tel permis d'absence pendant au moins la première ou la seconde moitié de son équipe de travail et au plus une période d'un an et devra, dans les deux cas, être réintégré, à la fin de la période d'absence, dans son emploi ou dans un emploi analogue suivant son ancienneté. Avis écrit de telles absences, précisant la durée de l'absence, sera 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.

(24)

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

JAN 25 1983



ARTICLE VIII

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

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

JAN 25 1983

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

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

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

JAN 25 1983



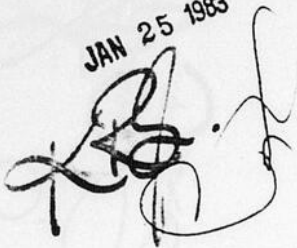
- (26) (a) (1) Advenant une réduction de la main d'oeuvre, les employés n'ayant pas de droits acquis d'ancienneté seront, en premier lieu, mis à pied de leur classification et de leur groupe d'ancienneté.
- (2) Si la réduction de main d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté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

JAN 25 1983



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

JAN 25 1983



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

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

(29)

Nonobstant les dispositions des paragraphes (25) et (27) ci-dessus, les membres du comité syndical d'usine seront, pour fins de représentation, gardés au travail à des tâches qui sont effectuées dans leur propre classification, en autant que d'autres employés seront gardés au travail.

(30)

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

JAN 25 1983

(31)

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

ARTICLE 1X  
BÉNÉFICES - EMPLOYÉS SALARIÉS

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

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

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

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

JAN 25 1963



DIVERS

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

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

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

MODIFICATION OU TERMINAISON

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

JAN 25 1983



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<sup>e</sup> : JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 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 (40), et ce, jusqu'à 23h.59 du premier (1er) jour civil suivant la signification d'un avis écrit du syndicat ou de la compagnie à l'autre partie, de son intention de terminer la prolongation de cette convention. À l'expiration de ce délai, les parties ont le droit de grève et lock-out pourvu que les dispositions de l'article 52 du code du travail du Québec aient été respectées..

(40)

La présente convention entrera en vigueur le \_\_\_\_\_ et le restera jusqu'à minuit le 14 DÉCEMBRE 1984, 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, EN DATE DU 25 JANVIER 1983.

JAN 25 1983

JAN 30 1983

# REPLACÉ PAR NOUVEAU PAR. (40)

(51)

Cette convention ne sera valablement contractée que sur réception par la direction locale d'un avis écrit de ratification du syndicat local.

En foi de quoi, les parties ont fait apposer leur signature par leurs officiers et représentants dûment autorisés, le jour et l'année ci-haut mentionné.

Section locale 698,  
T.U.A.

Jay Fortin

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

General Motors du Canada Limitée  
Centre de Camions G.M.C.  
(Service des Pièces)

R. W. Guey

Bruno Battolich

\_\_\_\_\_

Syndicat International, T.U.A.

JAN 25 1983

Jacques Fortin

JAN 30 1980

*pti*

~~-désigné. Par la suite, elle peut être discutée  
par le directeur canadien ou son représentant dé-  
signé et la compagnie.~~

ARTICLE X

RÉDUCTION DE LA MAIN D'OEUVRE ET RAPPEL.

(39) Pour les fins de l'application de cet article, la date d'ancienneté des employés figurant sur la liste de paie, à partir de la date de la signature de cette convention, sera la date indiquée sur la liste contenue à l'Annex "A" ci-jointe.

(40) En cas de réduction de la main d'oeuvre, les employés seront mis à pied d'après leur date d'ancienneté, pourvu que ceux qui restent soient capables d'effectuer le travail requis. Les employés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

(41) Lorsqu'il y aura réduction de la main d'oeuvre, les délégués syndicaux et le délégué substitut seront

JAN 25 1983



gardés au travail à leur emploi régulier quelle que  
soit leur ancienneté; ou si leur  
travail est terminé, ils seront assignés à d'autres  
tâches en opérations dans l'unité de négociation du-  
rant leurs équipes de travail respectives, s'ils sont  
capables d'effectuer ce travail, et ils seront rému-  
nérés à leur taux en cours pour tel travail.

(42) Si un employé est transféré ou retransféré d'un autre  
service au service des pièces, dans l'unité de négoc-  
iation, sa date d'ancienneté pour les fins de l'ap-  
plication du présent article, sera celle de son arri-  
vée dans le service jusqu'à ce qu'il y ait été emplo-  
yé pour une période de soixante jours, après laquelle  
sa date d'ancienneté continue sera celle indiquée à  
l'Annexe "A".

(43) Tout employé transféré d'un poste de maîtrise dans le  
service des pièces à une classification de travail dans  
l'unité de négociation bénéficiera de toute l'ancien-  
neté qu'il aura accumulée, pourvu qu'il:

- (a) ait travaillé antérieurement dans une classification  
de travail dans l'unité de négociation. Ceci  
s'appliquera aussi aux employés promus avant la  
certification du syndicat si, pendant la durée

JAN 25 1983



~~totale de son affection à un poste de maîtrise,  
son ancienneté n'a pas été interrompue;  
(b) ait travaillé pendant une période de soixante  
jours dans l'unité de négociation.~~

ARTICLE XI

ABSENCE AUTORISÉE POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

(44) Tout employé élu délégué à toute activité ouvrière nécessitant une absence autorisée recevra la permission de s'absenter pour une période n'excédant pas trente (30) jours, pourvu qu'il ait été employé pendant plus d'une année. Le directeur canadien ou son représentant désigné avisera par écrit la direction au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, du moment où l'employé doit s'absenter et ce dernier sera rétabli dans son emploi à la fin de sa période d'absence ou de sa mission, selon la première de ces éventualités s'il y a du travail qu'il peut effectuer dans sa classification. Une telle absence autorisée pourra être prolongée par entente mutuelle.

REPLACÉ  
PAR NOUVEAU  
PARAGRAPHE  
(23) ET (24)

JAN 25 1988

(45) Un employé nommé représentant syndical à temps plein peut obtenir un permis d'absence ou une prolongation de permis

d'absence pourvu qu'une demande indiquant le but d'une telle absence, soit présentée par écrit à la direction par le directeur canadien ou son représentant désigné.

(46)

De telles absences non rémunérées n'affecteront pas l'ancienneté de l'employé.

DISPOSITIONS DIVERSES

REPLACÉ  
PAR NOUVEAU  
PAR. (36)

(47)

Dans la mesure où la direction pourra le faire, le surtemps sur n'importe quelle équipe sera réparti équitablement entre les employés du groupe qui exécutent un travail similaire sur cette équipe.

(48)

La direction installera des tableaux d'affichage dont le syndicat pourra se servir pour afficher des avis approuvés par la direction et limités à:

REPLACÉ  
PAR LE  
NOUVEAU  
PARAGRAPHE (37)

- (a) avis concernant les activités récréatives et sociales du syndicat
- (b) avis d'élections syndicales
- (c) avis de nominations syndicales et résultats d'élections syndicales
- (d) avis de réunions syndicales

JAN 25 1983

*[Handwritten signature]*

~~(e) autres avis concernant d'autres activités syndicales légitimes comme les coopératives, les caisses de crédit et les renseignements sur l'assurance-chômage.~~

~~Le nombre, l'emplacement et les dimensions de ces tableaux d'affichage dans l'unité de négociation en vertu de cette convention seront déterminés par la direction et le comité syndical.~~

~~Il n'y aura pas d'autres distributions générales ou d'affichage de pamphlets, de matières publicitaires ou politiques, d'avis, ou de littérature d'aucune sorte par les employés sur les lieux du service des pièces, sauf tel que prévu ci-dessus.~~

(49)

~~Les promotions à des emplois dont le taux de salaire est plus élevé seront faites principalement d'après le mérite et les aptitudes. L'employé ayant le plus d'ancienneté parmi les employés dont le mérite et les aptitudes sont approximativement égaux aura priorité. Ce paragraphe ne s'appliquera pas aux promotions de moins de cinq (5) jours ouvrables ou à des emplois dans une classification dont le titulaire ne serait pas un "employé" aux termes de cette convention.~~

REPLACÉ  
PAR NOUVEAU  
PAR. (30).

JAN 25 1983

MODIFICATION ET TERMINAISON

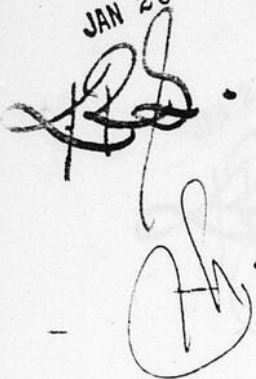
(50) Cette convention, en date du 30 janvier 1980 continuera d'être en vigueur sans modification jusqu'au 15 décembre 1982. Si l'une ou l'autre des parties désire mettre fin à cette convention, elle devra, dans les soixante (60) jours précédant le 15 décembre 1982 donner avis de son intention de mettre fin à cette convention, tel que stipulé ci-dessus, ou de la modifier tel que stipulé ci-après; la convention continuera d'être en vigueur d'année en année après le 15 décembre 1982 sous réserve du droit de l'une ou l'autre partie d'y mettre fin sur avis écrit donné soixante (60) jours avant le 15 décembre, de toute année subséquente.

Si l'une ou l'autre partie désire modifier ou amender cette convention, elle devra en donner avis par écrit dans les soixante (60) jours précédant le 15 décembre 1982 ou le 15 décembre de toute année subséquente. Dans les dix (10) jours suivant la réception d'un tel avis, une réunion sera organisée pour négocier les propositions auquel cas cette convention continuera d'être en vigueur jusqu'à ce qu'elle prenne fin tel que prévu ci-après.

Si un avis d'intention de modifier ou d'amender cette convention est donné conformément aux dispositions qui précèdent, cette convention pourra être terminée par l'une ou l'autre partie par un avis écrit de terminaison de trente (30) jours donné le ou après le 15 décembre suivant immédiatement la réception de l'avis d'intention de modifier ou d'amender la convention.

REPLACÉ  
PAR  
NOUVEAU  
PARAGRAPHE  
(39)

JAN 25 1983

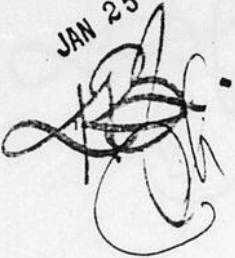


JAN 30 1980  
P.H.

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

<u>DATE</u>	<u>A L'EMPLOI</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>12 MOIS</u>	<u>18 MOIS</u>
<del>1 Oct. 1979</del>	<del>1,156.60</del>	<del>1,265.86</del>	<del>1,375.14</del>	<del>1,546.62</del>
22 DEC. 1982	1227.04	1342.92	1,458.90	1640.82

JAN 25 1983



IAN 30 1980

*Pat*

Prime d'équipe de nuit

Une prime d'équipe de nuit de cinq (5) pour cent du salaire de base d'un employé sera payée pour toutes les heures de travail effectuées sur les équipes dont la moitié des heures ou plus se situent entre 6:00 p.m. et 6:00 a.m.; toutefois, un employé travaillant sur une équipe commençant régulièrement entre 10:00 p.m. et 2:00 a.m. recevra une prime d'équipe de nuit de dix (10) pour cent de son salaire de base pour toutes ses heures de travail. Cette prime ne sera payée que pour les heures passées au travail, et aucun boni ou prime ne sera calculée sur elle.

JAN 25 1983



R. D. GUAY, Directeur  
Centre de Cantons R.M.C.

Affectation à l'équipe de jour

Cher Monsieur,

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

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

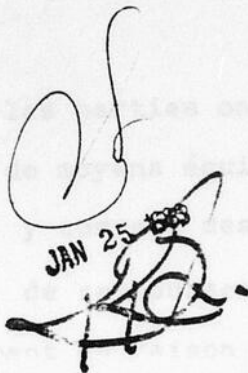
Sincèrement vôtre,

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

JAN 25 1983

## Annexe "A"

<u>NOM</u>	<u>DATE D'ANCIENNETE</u>
Tobin, Donald	7 mai 1962
Auger, Jean Guy	5 septembre 1967
Potvin, Siméon	6 novembre 1968
Brunet, Ronald	22 décembre 1969
Leclerc, René	4 août 1974
Bradley, André	1 avril 1975
Campeau, Normand	5 mai 1975
Bélair, Richard	23 juin 1975
Emond, Jacques	18 août 1975
Parent, Guy	27 octobre 1975
Lavoie, Rosaire	23 septembre 1976
D'Ambrosio, Joseph	6 décembre 1976
Briand, Michel	31 octobre 1978
Cormier, Normand	5 mars 1979
Burns, Michel	7 mai 1979
Ireland, Jack	5 novembre 1979

  
JAN 25 1983

DOCUMENT

EVENTUALITÉ DE FERMETURE

DU CENTRE DE CAMIONS

Centre de camions G.M.C.

Montréal, Québec

Le

M.

Président, Comité syndical

Cher monsieur

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.

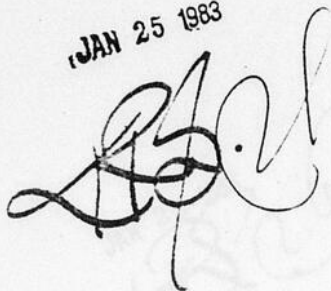
JAN 25 1983  
De plus, les parties ont convenu de se rencontrer et de discuter de moyens équitables pour répondre aux intérêts des employés, y compris des besoins de conseils en matière d'emploi, de remboursement des frais de scolarité pour reclassement en raison de mise à pied, d'embauchage

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.

JAN 25 1983



DOCUMENT

PROGRAMME DE LUTTE CONTRE L'ABUS DE  
SUBSTANCES TOXIQUES

Le 11 1982

M.

Président, Comité syndical

Cher monsieur

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

La compagnie a assuré le syndicat qu'un programme, semblable à celui que l'on retrouve dans d'autres établissements de la General Motors du Canada Limitée, serait aussi disponible aux employés du centre de camions GMC.

JAN 25 1983  
*[Handwritten signature]*

A cette fin, les parties ont convenu que l'organisation et les mécanismes de lutte contre l'abus de substances toxiques établis à l'usine GM de Boisbriand seraient disponibles à un employé du centre de camions qui en fera la demande.

Sincèrement vôtre,

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

JAN 25 1983



DOCUMENT

HEURES D'ÉQUIPES DE TRAVAIL

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

Le 1982

M.

Président, Comité syndical

Cher monsieur ---

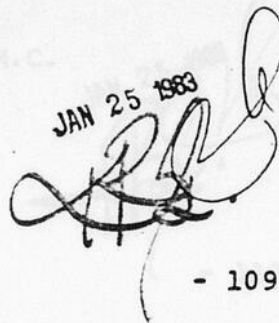
Au cours des négociations, la compagnie a convenu que tout changement dans les heures établies des équipes de travail devra d'abord être discuté avec le comité syndical d'usine aussitôt que possible avant un tel changement.

Sincèrement vôtre,

R.D. Guay, Directeur

Centre de camions, G.M.C.

JAN 25 1983



DOCUMENT

VÉRIFICATION - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Centre de camions G.M.C.

Montréal, P.Q.

Le 1982

M.  
Président, Comité syndical

Cher monsieur

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

Sincèrement vôtre,

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

JAN 25 1983

DOCUMENT  
CHAUSSURES DE SÉCURITÉ  
Centre de camions G.M.C.  
Montréal, Québec

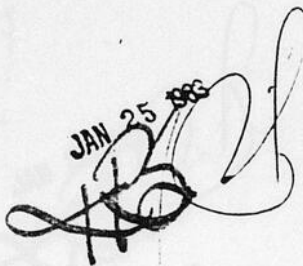
Le 1982

Président, Comité syndical

Cher monsieur

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

JAN 25 1982

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. B.', is written over a circular date stamp that reads 'JAN 25 1982'. The signature is written in a cursive style.

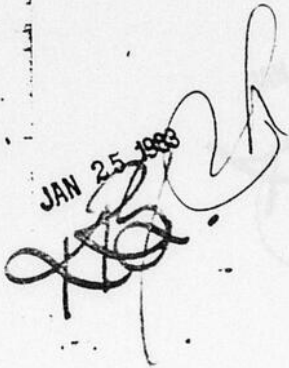
DOCUMENT  
DÉCLARATION DE POLITIQUE

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.

JAN 25 1983



Document #

Politique concernant les dossiers des employés

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

Le janvier 1983

M.  
Président, Comité syndical

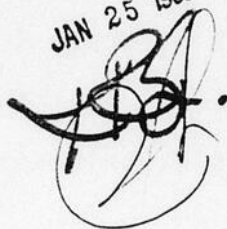
Cher monsieur,

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

Sincèrement vôtre,

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

JAN 25 1983



Document #

Vacances pendant la période estivale

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

Le janvier 1983

M.  
Président, Comité syndical

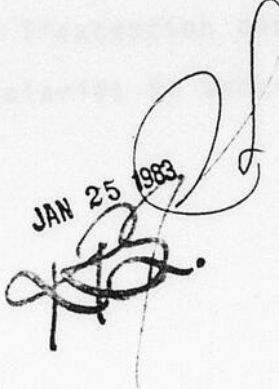
Cher monsieur,

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

Sincèrement vôtre,

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

JAN 25 1983



Ampe B

Prime d'équipe de nuit

Eligibilité à la prime d'équipe de nuit

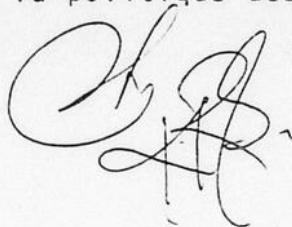
Une prime d'équipe de nuit sera payée à tous les employés salariés de l'unité de négociation qui travailleront sur les équipes établies à débiter selon le tableau suivant:

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

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

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

JAN 25 1955




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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and flourishes, positioned below the typed text.

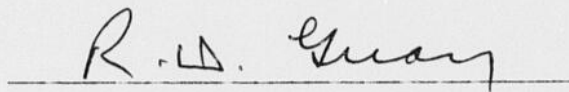
JAN 25 1993

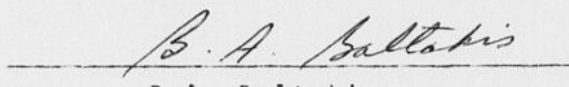
Section local 698 des T.U.A.

  
Normand Campeau

  
Jacques Emond

Centre de Camions G.M.C.

  
R.D. Guay

  
B.A. Baltakis

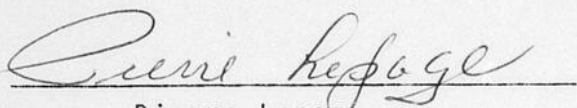
General Motors du Canada Limitée

  
J.A. Shantz

  
K.R. Gobeille

  
J.C. Cochrane

Syndicat International des T.U.A.

  
Pierre Lepage

JAN 25 1983