

NOM

10-95291

NO

8146-3

M-16256-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

INNOTECH AVIATION LIMITÉE

AÉROPORT INTERNATIONAL DE MONTRÉAL

DORVAL, QUÉBEC

ET

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYÉS
D'INNOTECH AVIATION LIMITÉE**

AÉROPORT INTERNATIONAL DE MONTRÉAL

DORVAL, QUÉBEC

EFFECTIVE DU 1er FÉVRIER 1983 AU 31 JANVIER 1985

---000000---

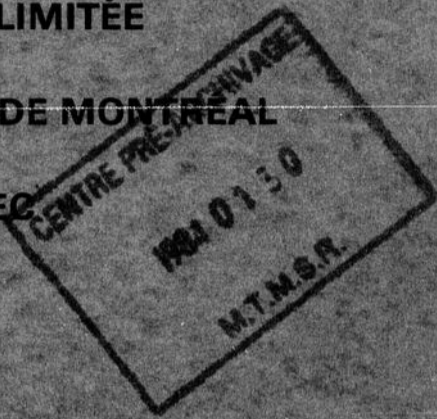


TABLE DES MATIERES

		<u>PAGE</u>
ABSENCES	ARTICLE # 14	19-20
ANCIENNETE	ARTICLE # 6	5-6-7-8
AVANTAGES SOCIAUX	ARTICLE # 20	26
BUT	ARTICLE # 1	1
CHAMP D'APPLICATION & RECONNAISSANCE	ARTICLE # 3	1
CHEFS D'EQUIPE	ARTICLE # 19	25
CLASSIFICATION D'EMPLOI & TAUX DE SALAIRE	ARTICLE # 17	21-22-23-24
CONGES STATUTAIRES	ARTICLE # 10	16-17
CORPS DE METIER	ARTICLE # 21	26-27-28-29
DUREE DE LA CONVENTION	ARTICLE # 22	30
FONCTIONS DE LA DIRECTION	ARTICLE # 2	1
GREVE ET LOCK-OUT	ARTICLE # 15	20
HEURES NORMALES DE TRAVAIL & HEURES SUPPLEMENTAIRES	ARTICLE # 8	10-11-12
MODIFICATIONS	ARTICLE # 23	30
NOMINATIONS A DES POSTES VACANTS	ARTICLE # 7	9-10
PAIE POUR APPELS D'URGENCE	ARTICLE # 11	17
PERCEPTION DES COTISATIONS DE L'ASSOCIATION	ARTICLE # 16	20-21
PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	ARTICLE # 5	3-4
REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES & DES CONGES STATUTAIRES.	ARTICLE # 9	12-13-14-15-16
REPRESENTATION	ARTICLE # 4	2
SALAIRES	ARTICLE # 18	24-25
SANTE ET SECURITE	ARTICLE # 13	18-19
VACANCES	ARTICLE # 12	17-18

ARTICLE # 1 - BUT

La présente convention a pour but général de reconnaître les intérêts respectifs des employés et de l'employeur; d'établir et de garder en vigueur les moyens de régler tout différend ou grief qui pourrait survenir; de fournir des dispositions à prendre pour régler rapidement et équitablement tout incident de ce genre; d'établir le travail et les salaires de tous les employés visés par la présente convention, ainsi que de promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre la Compagnie et ses employés.

ARTICLE # 2 - FONCTIONS DE LA DIRECTION

La Compagnie se réserve, avec le consentement de l'Association, tous droits exclusifs en matière d'administration, d'organisation, de supervision, de formation, de barèmes de production, de méthodes de travail, d'améliorations, de techniques de fabrication et en matière de direction de la main d'oeuvre, y compris le droit d'engager et, pour motif valable, de mettre à pied, de promouvoir, de rétrograder, de muter ou de suspendre tout employé, de prendre des mesures disciplinaires contre lui ou de le congédier. Aucune clause ci-dessous ne peut empêcher un(e) employé(e), qui considère avoir été injustement traité(e), de demander redressement selon les dispositions établies à l'article 5 de la présente convention.

ARTICLE # 3 - CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

- A. La Compagnie reconnaît l'Association comme seul agent négociateur pour tous les employés ayant droit de devenir membres de l'Association, soit tous les employés sauf ceux qui sont employés comme personnel de bureau, à un poste de direction ou à titre de contremaîtres ou à un poste plus élevé. Par conséquent, sont exclus les contremaîtres, membres de la direction, superviseurs de bureau, vendeurs, pilotes, ingénieurs professionnels, préposés au carburant, employés affectés en permanence à la Division des Contrats, employés temporaires ou étudiants employés durant l'été, employés à d'autres endroits qu'à l'Aéroport International de Montréal à Dorval, préposés aux barrières, gardiens, employés de cafétéria, pompiers, mécaniciens de machines fixes, à condition que ce personnel soit employé par la Compagnie.
- B. La Compagnie consent à fournir en tout temps à l'Association une liste des contremaîtres, surintendants et membres de la direction, sur demande écrite de l'Exécutif de l'Association.
- C. La Compagnie consent à limiter et à restreindre le travail que doivent exécuter les contremaîtres, de sorte que soit exclus le travail accompli normalement par ceux qui sont sous leur supervision, sauf en cas d'urgence ou lorsqu'ils doivent enseigner aux employés. Toute exemption doit avoir l'approbation conjointe de la Compagnie et de l'Association.

ARTICLE # 4 - REPRESENTATION

La Compagnie reconnaît le droit de l'Association des employés de nommer ou de choisir autrement parmi ses membres un comité de négociation composé d'un maximum de trois (3) membres, dont au moins un (1) doit être un officier de l'Association et au moins un (1) autre doit être membre de son Comité exécutif. La Compagnie consent à reconnaître le Comité de négociation comme le représentant des employés visés par la présente convention et comme le négociateur des modifications ou du renouvellement de cette convention à son expiration.

La Compagnie reconnaît également le droit de l'Association des employés de nommer des représentants parmi ses membres pour s'occuper des affaires courantes de l'Association de temps en temps. L'Association a droit à un représentant par vingt (20) membres et au moins trois représentants seront des membres de l'Exécutif. Le nombre de représentants sera déterminé au 1er février de chaque année.

L'Association reconnaît et convient que les membres du Comité de négociation et les représentants nommés ont des tâches régulières à remplir en ce qui a trait à leur emploi et que seul le temps raisonnablement nécessaire sera employé pendant les heures de travail par ces personnes pour accomplir les tâches décrites ci-dessus.

L'Association consent à ce que tout membre du Comité de négociation ou du Comité exécutif et/ou leur représentant, qui doit s'occuper des devoirs officiels reconnus par la présente convention, avise son contremaître, avant de quitter son travail régulier, qu'il doit examiner une plainte ou un grief. La Compagnie convient que le contremaître ne doit pas refuser sans raison à ce membre la permission de vaquer à de telles occupations pourvu que le temps consacré à ces occupations demeure dans les limites raisonnables.

La Compagnie consent à rémunérer à son taux normal chaque membre de l'Association pour le temps qu'il aura consacré aux affaires de l'Association pendant les heures de travail.

Le Comité de négociation et/ou l'Exécutif de l'Association des employés et/ou les représentants nommés, et les représentants de la Compagnie doivent se réunir sur demande de l'une des parties à l'autre, par un avis écrit de trois (3) jours convoquant une réunion et fournissant l'ordre du jour du ou des sujets à discuter lors de cette réunion.

La Compagnie consent à ce que le Comité de négociation et/ou l'Exécutif de l'Association des employés et/ou ses représentants se réunissent au maximum deux (2) heures par mois pendant les heures normales de travail à leur taux de salaire régulier, l'endroit de cette rencontre devant être prévu par la Compagnie.

ARTICLE # 5 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.

- A. Toute plainte ou cause d'insatisfaction entre un employé et la Compagnie doit être considérée comme matière nécessitant que l'employé soit représenté, et être traitée aussi rapidement et efficacement que possible selon la procédure suivante:
- i. Tout employé ayant un grief doit d'abord en discuter avec le contremaître dont il relève. Le contremaître doit s'occuper de cette affaire et donner sa réponse avant midi le jour ouvrable suivant. L'employé peut demander d'être accompagné par un représentant de l'Association à ces discussions.
 - ii. Si la décision du contremaître n'est pas satisfaisante, l'employé peut demander au représentant de l'Association de sa section d'examiner la question avec au moins deux (2) membres de l'Exécutif. Cet examen doit avoir lieu en dehors des heures de travail, sauf accord exprès de la Compagnie. S'ils s'entendent sur la validité de la plainte, le représentant de l'Association présentera cette plainte par écrit à l'administrateur du personnel par l'intermédiaire du Comité de négociation dans les deux (2) jours ouvrables à compter de la décision du contremaître. L'administrateur du personnel ou son représentant autorisé doit s'occuper de l'appel et rendre sa décision au Comité de négociation au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'appel.
 - iii. Si la décision de l'administrateur du personnel n'est pas satisfaisante, le Comité de négociation doit inscrire un appel à l'ordre du jour pour qu'il en soit tenu compte lors de la prochaine conférence avec le Comité de direction. La Compagnie doit ensuite s'occuper de l'appel et rendre sa décision par écrit au plus tard dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle a été présenté l'appel.
 - iv. Si la décision du Comité de direction, n'est pas considérée comme satisfaisante par l'Exécutif de l'Association des employés représentant l'employé concerné, cet employé peut, en donnant par écrit à la Compagnie, par l'intermédiaire du Comité de négociation, un avis de l'appel dans les trois (3) jours ouvrables à compter du prononcé de la décision, en appeler à un conseil impartial de trois (3) hommes choisis par les parties à cette convention. Chaque partie doit élire un président impartial. Si ces parties n'ont pas nommé leur représentant dans les cinq (5) jours ouvrables à compter de la réception de l'avis d'appel par la Compagnie et/ou que les personnes nommées n'ont pas élu un président dans les cinq (5) jours suivants, l'autre partie peut alors en appeler à un arbitre choisi par le ministre du Travail de la province de Québec. La décision du conseil impartial ou de l'arbitre doit être finale et obligatoire pour les deux parties.

ARTICLE # 5 - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- v. Le conseil impartial ou l'arbitre ne doit pas avoir la compétence de modifier ou de changer aucune des dispositions de la présente convention, d'en constituer de nouvelles pour les remplacer, de rendre une décision contradictoire aux conditions et aux dispositions de cette convention, ni de traiter d'une question non prévue par la présente convention. En ce qui a trait aux ententes impliquant une pénalité, cependant, le conseil impartial ou l'arbitre aura le droit de modifier toute pénalité de la façon qu'il juge juste et équitable.

- B. Si l'une quelconque des parties considère que l'autre a violé, mal interprété ou mal appliqué une disposition de la présente convention, elle peut soumettre la question par écrit comme mauvaise interprétation de politique lors d'une réunion dûment convoquée entre l'Exécutif de l'Association et le Comité de direction. A défaut du règlement satisfaisant de cette mauvaise interprétation de politique, l'une ou l'autre partie peut faire appel en cette matière à la décision d'un conseil impartial ou d'un arbitre nommé conformément au paragraphe A du présent article.

- C. Toute réclamation faite par un employé au sujet d'une suspension ou d'un congédiement injustifié par l'employeur doit être considérée comme "cas spécial" si l'Exécutif de l'Association produit une déclaration écrite de cette réclamation auprès de l'administrateur du personnel dans les trois (3) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement. A défaut de règlement satisfaisant, le grief peut alors être porté en appel à un conseil impartial ou à un arbitre nommé conformément au paragraphe A du présent article. Il devrait être entendu qu'un employé congédié aura droit à une entrevue avec le représentant de l'Association pour sa section ou avec le Comité de négociation avant de quitter l'atelier, ainsi qu'à une entrevue avec l'administrateur du personnel de la Compagnie.

- D. Les frais et dépenses d'un conseil impartial ou d'un arbitre doivent être à la charge de la ou des parties dont la réclamation a été rejetée par ledit conseil ou arbitre.

- E. Par un consentement mutuel, toute injustice générale touchant les salaires ou les conditions de travail portée à l'attention d'une partie par l'autre peut être soumise à la décision d'un conseil impartial ou d'un arbitre nommé conformément au présent article.

ARTICLE # 6 - ANCIENNETE

A. L'ancienneté doit être fondée sur le principe de considération privilégiée en fonction des dispositions suivantes:

i. Ancienneté de Service

L'ancienneté de service est calculée dès le premier jour d'emploi continu auprès de la Compagnie après écoulement d'une période probatoire initiale de trois (3) mois. Les apprentis, toutefois, doivent être soumis à une période probatoire de six (6) mois. Un employé à l'essai doit bénéficier de tous les avantages offerts par l'Association. Il peut entre autres soulever tout grief sauf en ce qui a trait à l'ancienneté ou au congédiement. La Compagnie peut mettre fin à ses services à tout moment au cours de la période probatoire qu'elle peut toutefois réduire en tout temps.

ii. Ancienneté de classification.

L'ancienneté de classification constitue la durée de service dans une classification particulière, comme le décrit l'article 17.

B. Les privilèges d'ancienneté pour chaque classification seront régis comme suit:

i. Ancienneté de Service

Elle doit être reconnue dans tous les cas suivants:

- a) Vacances;
- b) Congés non payés;
- c) Selon ce qui s'applique en vertu des dispositions de l'article C ci-dessous:
- d) Dans tout autre cas non décrit spécifiquement sous "Ancienneté de classification".

ii. Ancienneté de classification

Elle doit être reconnue dans tous les cas suivants:

- a) Promotion ou autre avancement touchant le rang ou le salaire;
- b) Nomination à des postes vacants;
- c) Mise à pied en raison d'une réduction de personnel;
- d) Déclassification en raison d'une réduction du personnel;
- e) Mutations;
- f) Rappels.

ARTICLE # 6 - ANCIENNETE (suite)

- C. L'ancienneté de classification n'est pas transférable d'une classification à une autre sauf dans le cas d'une mise à pied en raison d'un manque de travail où un employé choisit d'être déclassé. Le cas échéant, son ancienneté de classification dans la classification inférieure s'ajoutera à sa période d'ancienneté dans la ou les classifications plus élevées, s'il y a plusieurs déplacements subséquents.
- D. Si deux employés dans une classification ont la même ancienneté, l'employé dont l'ancienneté de service sera la plus longue figurera le premier sur la liste d'ancienneté; dans le cas d'une ancienneté de service égale, l'employé dont les responsabilités familiales seront les plus grandes figurera le premier sur la liste.
- E. Les employés mutés ou promus à un poste de superviseur ou à d'autres postes non prévus par cette convention, au sein de la Compagnie ou de l'une de ses filiales, conserveront et continueront à accumuler une ancienneté de classification dans la classification d'où ils ont été mutés ou promus pour une période de douze (12) mois suivant la date de cette mutation ou de cette promotion.
- F. Une liste d'ancienneté sera préparée par la Compagnie et envoyée à l'Association dans les trente (30) jours à compter de la signature de la convention. Les renseignements suivants doivent y figurer pour chaque employé inscrit:
- i. Nom;
 - ii. Occupation;
 - iii. Ancienneté de Service;
 - iv. Ancienneté de Classification;
 - v. Classification de travail de l'employé
 - vi. Date d'entrée en service.
- G. La liste d'ancienneté doit être établie d'après les classifications de service ou de métier, comme le spécifie la section 2 de la Constitution de l'Association des employés d'Innotech Aviation Limitée, et ne doit pas être modifiée pendant la durée de la présente convention.
- H. La liste d'ancienneté doit être mise à jour chaque année tous les trois (3) mois. Chaque employé se verra accorder une période de trente (30) jours suivant l'affichage de cette liste pour protester par écrit auprès de la Compagnie au sujet de toute omission ou de tout renseignement inexact modifiant son ancienneté.
- I. Lorsqu'un employé est en vacances, en congé non-payé ou en congé de maladie au moment de l'affichage de la première liste, il peut protester dans les trente (30) jours suivant son retour au travail.

ARTICLE # 6 - ANCIENNETE (suite)

- J. Les promotions et les mutations à l'intérieur d'un corps de métier doivent être fondées sur l'ancienneté de classification et sur la compétence. Il est entendu que l'Exécutif de l'Association des employés et ses représentants élus ne recevront aucun autre privilège spécial en vertu des règlements d'ancienneté que ceux qui sont accordés à tous les membres de l'Association, comme le décrit le paragraphe précédent; toutefois, dans le cas d'une mise à pied en raison d'un manque de travail, quatre (4) membres de l'Exécutif de l'Association des employés seront considérés comme ayant l'ancienneté la plus élevée dans leur classification. Ces quatre (4) membres seront désignés par l'Association dans les trente (30) jours suivant la signature de cette convention, ce choix demeurant valide jusqu'à ce qu'un autre avis soit donné à la Compagnie.
- K. Lorsqu'un employé est enlevé de la feuille de paie, la Compagnie consent à en avertir le président de l'Association, dans la mesure du possible, d'avance et par écrit, avant de mettre en vigueur ladite cessation d'emploi, afin d'informer l'Association de cette démarche de même que des motifs et des détails de la situation ayant conduit aux mesures envisagées par la Compagnie.
- L. Mise à pied en raison d'une réduction du personnel.

S'il y a réduction dans un (1) corps de métier seulement, tous les employés temporaires, occasionnels et à l'essai de ce corps de métier seront mis à pied les premiers, suivis de l'employé ayant le moins d'ancienneté de classification dans ce corps de métier.

Lorsqu'il s'agit d'une réduction générale du personnel, tous les employés temporaires, occasionnels et à l'essai seront mis à pied les premiers, suivis d'un pourcentage égal d'employés dans chaque classification.

La réduction générale du personnel sera définie comme une mise à pied de plus de quinze pour cent (15%) des employés qui sont alors membres de l'Association. Les employés ayant le moins d'ancienneté de classification seront mis à pied les premiers. Dans le cas où un employé reçoit un avis de mise à pied, l'Association peut revoir la liste d'ancienneté au sujet de cet employé.

Un employé ayant reçu un avis de mise à pied peut, s'il le désire, être déclassé et recevoir un taux de salaire moins élevé, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace, comme le définit l'article 6C. S'il choisit la mise à pied plutôt qu'un déplacement, il ne perdra pas son ancienneté et sera susceptible d'être rappelé. L'employé déplacé peut aussi exercer ses droits de déplacement dans les classes inférieures, sous réserve des conditions mentionnées ci-dessus.

ARTICLE # 6 - ANCIENNETE

L. Mise à pied en raison d'une réduction du personnel - suite.

Un employé mis à pied ayant plus de trois (3) mois mais moins de un (1) an de service aura le choix de travailler quarante (40) heures, ou de toucher plutôt vingt-quatre (24) heures de salaire et de cesser son emploi avec la Compagnie immédiatement.

Un employé mis à pied ayant été à l'emploi de la Compagnie de façon continue pendant plus de un (1) an aura le choix de travailler quatre-vingts (80) heures, ou de toucher plutôt quarante (40) heures de salaire et de cesser son emploi avec la Compagnie immédiatement.

Les rappels se feront dans l'ordre inverse de la mise à pied, l'employé déclassé étant promu avant que quelqu'un d'autre ne soit engagé pour ce poste. Les employés occasionnels et temporaires ne seront rappelés que lorsque tous les employés ayant des droits d'ancienneté l'auront été.

Lorsque la Compagnie désirera rappeler un employé dans une classification de corps de métier, des avis seront envoyés par télégramme ou courrier recommandé à la dernière adresse connue de tous les employés de cette classe de corps de métier mis à pied. Les employés ayant le plus d'ancienneté dans cette classe qui répondront dans un délai de trois (3) jours se verront accorder le poste. Des copies desdits avis seront envoyées à l'Association. Les employés qui ne seront pas de retour au travail dans les sept (7) jours civils après avoir été avisés perdront tous leurs droits d'ancienneté, à moins qu'ils ne puissent être de retour au travail en raison de maladie ou pour d'autres motifs légitimes acceptables par la Compagnie. Le cas échéant, la Compagnie peut, si elle le désire, rappeler l'employé qualifié suivant sur la liste de mise à pied ou combler le poste vacant autrement, mais l'employé qui n'avait pu retourner au travail pour les raisons ci-dessus sera retenu sur la liste de mise à pied et sera rappelé à la prochaine occasion.

Tous les droits d'ancienneté prendront fin lorsque le rappel n'aura pas été fait dans les six (6) mois à compter de la date de la mise à pied effective plus un mois par année de service excédant cinq (5) ans. Si la Compagnie décide de rappeler un employé après l'expiration de cette période, l'ancienneté de l'employé sera alors rétablie pourvu qu'il travaille d'abord pour la Compagnie pendant une période équivalente à la durée totale de sa mise à pied.

ARTICLE # 7 - NOMINATIONS A DES POSTES VACANTS.

- A. Il est convenu que, dans la mesure du possible, la Compagnie accordera des promotions et comblera les postes vacants dans les rangs des employés permanents, étant entendu que la Compagnie a le droit de combler les postes vacants lorsqu'elle le juge convenable dans les cas où des qualifications ou une expérience spécialisées sont nécessaires.
- B. Tout nouveau poste ou poste vacant, à l'exception de ceux d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours ou moins, sera affiché sans délai aux endroits convenus pour une période de six (6) jours ouvrables.
- C. Les postes nouveaux ou vacants d'une durée de moins de quatre-vingt-dix (90) jours seront considérés comme temporaires et pourront être comblés sans affichage.
- D. En attendant qu'une sélection relative à un poste vacant affiché soit faite, la Compagnie peut, autant que possible, affecter à ce poste un employé qualifié. Cet employé recevra le taux établi pour ce poste.
- E. Les employés qui se croient qualifiés pour les postes vacants affichés et qui répondent aux classifications de ces postes peuvent remplir un formulaire de demande et le remettre à la Compagnie dans le délai indiqué sur le bulletin.
- F. La sélection doit se faire parmi ceux qui ont fait une demande relativement au poste affiché selon les critères suivants:
 - i. L'ancienneté de classification dans la classification inférieure suivante en rapport avec la classification d'emploi du poste vacant affiché;
 - ii. Si aucun employé n'a l'ancienneté décrite en (i) ci-dessus, selon le rang d'ancienneté de service des candidats.

Dans l'un ou l'autre cas, cependant, il est nécessaire que le candidat soit, de l'avis de la Compagnie, apte et qualifié à remplir les tâches relatives au poste vacant. La Compagnie, à sa discrétion, mais sous réserve de la procédure de règlement des griefs, peut refuser un candidat ou lui demander de subir un test d'aptitude pour ce métier ou encore une période d'essai d'au moins quatorze (14) jours. Si le candidat n'est pas accepté, l'employé qui le suit dans l'ancienneté sera pris en considération de la même façon et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les candidats aient été examinés ou que le poste ait été comblé. Si tous les candidats ont échoué, la Compagnie aura le droit d'engager quelqu'un de l'extérieur pour combler le poste vacant.

ARTICLE # 7 - NOMINATIONS A DES POSTES VACANTS - suite

- G. Une affectation temporaire ne doit pas dépasser une période de trois (3) semaines après quoi l'employé(e) reçoit une affectation permanente selon les procédures d'affichage mentionnées plus haut, ou est renvoyé(e) à son poste d'origine.

Un formulaire d'affectation temporaire sera rempli par le contremaître ou le superviseur du service d'origine qui en enverra un exemplaire à l'Association des employés, au Service de la paye, au Service du personnel et au Chef d'atelier. L'Association devra être avisée des affectations temporaires avant qu'elles prennent effet.

Les employés seront à l'occasion affectés à d'autres services et/ou d'autres métiers pour aider aux secteurs surchargés de travail, pour apporter leurs connaissances techniques et/ou empêcher l'application des procédures de mises à pied. Les employés affectés sont ceux qui ont le moins d'ancienneté dans leur métier et/ou classification.

Les employés peuvent être affectés temporairement d'un corps de métier à un autre lorsque la Compagnie juge qu'ils sont aptes à exécuter les tâches.

Un employé affecté temporairement conservera son plein salaire et continuera à accumuler de l'ancienneté dans sa classification d'origine pour toute la durée de son affectation.

Lorsqu'une affectation temporaire doit être prolongée, le contremaître ou le superviseur du service d'origine s'efforcera de remplacer l'employé par un autre employé capable d'effectuer le travail pendant la durée de temps subséquente en choisissant l'employé qui a le moins d'ancienneté.

ARTICLE # 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- A. La semaine normale de travail de l'équipe de jour sera de quarante (40) heures, à savoir quatre (4) jours de dix (10) heures, du lundi au jeudi inclusivement, ou du mardi au vendredi inclusivement. Les employés seront affectés en permanence à l'une ou l'autre de ces semaines normales de travail.
- B. Tout employé peut être requis de changer de semaine de travail temporairement ou en permanence, pourvu toutefois qu'il soit avisé de ce changement au moins cinq (5) jours civils avant le début de sa semaine normale de travail prévue, à moins que, de l'avis de la Compagnie, il ait des raisons sérieuses de ne pas accepter un tel changement.

ARTICLE # 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES - suite

- C. Les employés qui désirent travailler durant une semaine de travail de cinq (5) jours, à raison de huit (8) heures par jour, peuvent, par l'intermédiaire de l'Association des employés, en faire la demande auprès de la Compagnie. La Compagnie peut également, par l'intermédiaire de l'Association des employés, demander à certains employés de travailler pendant une semaine de travail de cinq (5) jours, à raison de huit (8) heures par jour. Ni la Compagnie ni les employés ne seront tenus d'accéder à une telle requête.

Equipe de Jour ou Première Equipe

- D. L'équipe de jour commencera à 7h30 et finira à 18h. Les employés dont la semaine de travail est de cinq (5) jours, à raison de huit (8) heures par jour, verront l'heure du commencement et celle de la fin de leur travail fixées lors de l'acceptation par les deux parties de la semaine de travail.
- E. La période de dîner sera de trente (30) minutes sans paie et devra être prise entre 11h et 13h30 ou à l'heure prévue par la Compagnie.
- F. Deux (2) pauses de dix (10) minutes seront accordées, dont une le matin et l'autre l'après-midi, de 9h50 à 10h20 et de 14h50 à 15h30, ou à tout autre moment qui peut être désigné.
- G. Afin de permettre aux employés de nettoyer leur endroit de travail et de retourner le matériel de la Compagnie, de se laver et de ranger leurs outils personnels, un signal se fera entendre cinq (5) minutes environ avant la fin de l'équipe régulière. Des dispositions spéciales seront prises lorsque le retour du matériel de la Compagnie ne peut nettement pas être effectué dans le temps prescrit. Ces dispositions spéciales devront être prises par le contremaître dans chaque cas.
- H. Les employés qui arrivent en retard ou qui doivent quitter leur travail plus tôt seront pénalisés de la façon suivante:
- a) au taux régulier ajusté pour les huit (8) premières heures d'absence;
 - b) au taux majoré ajusté de 50% pour les deux (2) dernières heures de la journée.

Les employés qui travaillent une semaine de cinq (5) jours seront pénalisés au taux normal seulement.

La Compagnie tâchera d'obtenir un permis de payer les taux conventionnels entraînant par conséquent des pénalités au taux conventionnel. Dans l'éventualité où un tel permis ne serait pas accordé, la méthode ci-dessus prévaudra.

ARTICLE # 8 - HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES - suite
DEUXIEME ET TROISIEME EQUIPES (AU BESOIN).

- I. Une deuxième et une troisième équipe peuvent être mises sur pied par la Compagnie de temps à autre et être soumises à l'Exécutif de l'Association pour lui permettre de faire toute objection raisonnable.
- i. La Compagnie s'efforcera de donner préavis aux changements d'équipe. Toutefois, la nature même de la Compagnie peut entraîner des changements d'équipe dans la même journée. L'employé, si cela lui convient, peut changer d'équipe dans la même journée, sinon il doit sans faute se présenter à sa nouvelle équipe dès le deuxième jour régulier de travail ou dans les 48 heures, selon la période de temps la plus courte. C'est seulement lorsque le changement d'équipe prévu doit durer deux semaines ou plus, que la Compagnie avisera les employés au plus tard le jeudi que la nouvelle équipe commencera le premier jour de travail de la semaine suivante.
 - ii. Dans l'éventualité où l'on prévoit qu'une deuxième et troisième équipe se prolongeront pendant plus de six (6) semaines consécutives, la Compagnie et l'Association discuteront alors des horaires d'équipes et la rotation d'employés qui en découle.
 - iii. La Compagnie demandera des volontaires pour les deuxième et troisième équipes. Dans l'éventualité où le personnel ainsi recruté s'avère insuffisant, la Compagnie pourra alors choisir les employés qualifiés requis en commençant par ceux qui ont le moins d'ancienneté.
- J. Tous les employés de la deuxième et de la troisième équipe recevront une prime de 50 cents (0.50) l'heure.

ARTICLE # 9 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES CONGES STATUTAIRES.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

- A. Un taux majoré de 50 pourcent doit être payé pour les trois (3) premières heures de travail en sus des heures quotidiennes normales de travail, et un taux majoré de 100 pourcent pour toutes les heures subséquentes.
- B. Pour un travail continu de plus de trois (3) heures après l'équipe régulière, une pause de trente (30) minutes sera permise pour les repas sans perte de salaire. De plus, les employés se verront accorder une pause-café de dix (10) minutes pour chaque période subséquente de deux (2) heures supplémentaires.
- C. Si un employé doit faire du temps supplémentaire et qu'en conséquence, moins de neuf heures s'écouleront entre la fin du travail supplémentaire et le début de l'équipe suivante normalement prévue, il sera autorisé à se présenter au travail lors de l'équipe suivante normalement prévue, neuf (9) heures après la fin du travail supplémentaire, sans perte de salaire.

CONGES STATUTAIRES

- D. Les employés devant travailler lors d'un congé statutaire seront payés au taux majoré de 50 pourcent pour les huit (8) premières heures de l'équipe régulière et au taux majoré de 100 pourcent pour toute heure subséquente. De plus, les employés auront droit à une indemnité compensatrice de congé payé équivalent à une journée normale de travail. L'indemnité compensatrice pour un congé statutaire sera calculée au taux normal de l'équipe de jour pour la classe et le métier de l'employé.
- E. Si un congé statutaire coïncide avec une journée de repos normalement prévue, l'employé aura droit à une journée de repos payé supplémentaire. Lorsqu'un congé statutaire tombe un lundi, les employés dont la semaine de travail est du mardi au vendredi auront droit à une journée de repos payée le mardi. Si un congé statutaire tombe un vendredi, les employés dont la semaine de travail est du lundi au jeudi auront droit à une journée de repos payée le jeudi.
- F. Pour avoir droit à une indemnité compensatrice de congé payé, un employé doit:
- i. avoir été au service de la Compagnie depuis au moins trente (30) jours;
 - ii. avoir travaillé toute la journée au poste qui lui est normalement assigné avant et après ledit congé. Des exceptions seront faites pour des blessures indemnisées, les devoirs de juré ou lorsque l'employé doit servir de témoin pour la Couronne ou qu'il n'a pas travaillé soit le jour avant, soit le jour après ce congé avec le consentement exprès de la Compagnie.

G. PERIODE DE DINER

La période de dîner le samedi, le dimanche et les congés statutaires sera la même que pour une journée normale de travail.

H. DIMANCHES

Lorsque le travail du dimanche fait partie de la semaine normale de travail, c'est-à-dire qu'il fait partie de l'équipe de travail normale assignée à l'employé,

- i. l'employé sera payé comme pour une journée normale de travail dans cette équipe;
- ii. l'employé sera payé au taux majoré de 100 pourcent pour les huit (8) premières heures de sa journée de repos normalement prévue équivalant au dimanche, c'est-à-dire habituellement le septième jour du cycle de son équipe.

ARTICLE # 9 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES
CONGES STATUTAIRES (suite)-

I. SAMEDIS

Lorsque le travail du samedi fait partie de la semaine normale de travail, c'est-à-dire de l'équipe normale assignée à l'employé;

- i. l'employé sera payé comme pour une journée normale de travail dans cette équipe.
- ii. l'employé sera payé au taux majoré de 50 pourcent pour huit (8) premières heures d'une journée de repos normalement prévue équivalant au samedi, c'est-à-dire habituellement le sixième jour du cycle de l'équipe, et au taux majoré de 100 pourcent pour les heures subséquentes

J. SEMAINE D'EQUIPE DE QUATRE JOURS.

Pour les employés travaillant pendant une semaine de quatre jours, c'est-à-dire du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, le vendredi ou le lundi de l'équipe seront traités respectivement selon l'article I, paragraphe (ii), quant aux heures supplémentaires.

K. INDEMNITE DE PRESENCE

Les employés se présentant au travail lors d'une journée de repos normalement prévue ou d'un congé statutaire seront payés pour au moins quatre (4) heures au taux prescrit.

L. PERIODE DE CONGE AU LIEU DE PAIE POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Lorsqu'il est nécessaire que des employés fassent du temps supplémentaire, ils ne seront pas mis à pied durant leurs heures normales de travail afin de rattraper ce temps, sauf dans les cas suivants:

- i. Les employés peuvent faire des arrangements avec la Compagnie pour échanger leurs heures supplémentaires contre une période de congé dans le cas de problèmes spéciaux de production, étant entendu que la Compagnie restreindra ces arrangements le plus possible et qu'elle ne contraindra aucunement l'employé à y consentir. Ces arrangements devront être faits avec l'Association, seul agent négociateur.
- ii. Les employés des métiers du Groupe 3 seront payés de la même façon que ceux de métiers du Groupe 2.

ARTICE # 9 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES CONGES
STATUTAIRES (suite)-

M. AVIS DE TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Il est reconnu qu'un excès de temps supplémentaire est indésirable mais il est également reconnu que le surtemps est propre à la nature des affaires de la Compagnie. S'il est nécessaire pour les employés de faire du temps supplémentaire, ils devront coopérer et les taux appropriés de surtemps seront payés. Le surtemps sera offert aux employés de façon équitable. Le refus de faire du temps supplémentaire n'entraînera pas de mesures disciplinaires. Dans le cas où un superviseur ou un contremaître est incapable de réunir le nombre voulu d'employés d'un service, d'un corps de métier ou d'un groupe auxiliaire donné, le surtemps peut alors être offert à d'autres employés de l'Association que la Compagnie juge capables d'effectuer le travail. Si cette mesure s'avère également insuffisante, tout autre employé se verra offrir la possibilité de faire du temps supplémentaire.

N. ALLOCATION DE DEPLACEMENT.

La Compagnie consent à payer les taux horaires applicables aux employés qui doivent se déplacer à la demande de la Compagnie pour travailler à l'extérieur. La Compagnie aura le droit exclusif de choisir les moyens de transport.

Si un employé est autorisé à voyager par un moyen de transport public quelconque, la Compagnie établira la durée du voyage à payer selon le temps de déplacement prévu pour ce système de transport public plus soixante (60) minutes avant le départ et soixante (60) minutes après l'arrivée en vue de donner à l'employé le temps de partir de son domicile pour se rendre à l'endroit où il doit loger ou à son lieu de travail à l'extérieur. Si le départ ou l'arrivée de l'employé doit se faire à l'Aéroport International de Montréal à Mirabel, le temps alloué sera prolongé de soixante (60) minutes pour ce départ ou cette arrivée.

Si un employé est autorisé à voyager par ses propres moyens, la Compagnie établira d'avance le temps de déplacement admissible.

Aux termes de cette section, le travail à l'extérieur sera défini comme étant le travail accompli à un endroit situé dans un rayon de plus de cinquante (50) milles de l'Aéroport International de Montréal à Dorval.

Les employés ne seront pas payés pour les heures de déplacement en dehors de leurs heures normales de travail ou les samedis, dimanches, ou congés statutaires, lorsque ce déplacement est entrepris en vue d'assister à des cours de formation.

ARTICLE # 9 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET DES CONGES STATUTAIRES - (suite).

O. INDEMNITE D'ELOIGNEMENT

La Compagnie consent à payer une indemnité de dix dollars (10\$) par jour aux employés lorsqu'ils travaillent loin de leur domicile sauf s'il s'agit d'un stage de formation ou autre formation de tout genre.

P. INDEMNITE DE RESERVE

Lorsque la Compagnie demande à un employé d'être de réserve un jour de repos normalement prévu ou lors d'un congé statutaire, elle lui versera une indemnité de vingt-cinq (25\$) pour chaque jour où il est de réserve. Les employés sont d'accord pour coopérer mais un employé qui refuse d'être de réserve ne peut être soumis à des mesures disciplinaires. Les employés à qui l'on demande d'être de réserve le seront volontairement.

Q. FRAIS DE DEPLACEMENT

Ces indemnités seront déterminées tous les six (6) mois selon les barèmes du Bureau de Commerce de Montréal; dans l'éventualité où cette source ne serait pas disponible, une autre source de barèmes sera choisie conjointement par la Compagnie et l'Association. Les employés coopéreront avec la Compagnie lorsque celle-ci leur demandera d'utiliser leur véhicule pour les affaires de la Compagnie; toutefois, un refus d'utiliser leur véhicule n'entraînera pas de mesures disciplinaires.

ARTICLE # 10 - CONGES STATUTAIRES

- A. Les congés énumérés ci-dessous ou les jours proclamés comme tels doivent être considérés comme congés payés.

Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine Victoria
Saint-Jean Baptiste
Fête du Dominion
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Jour de Noël
Lendemain de Noël
Premier congé mobile
Deuxième congé mobile.

La Compagnie se réserve le droit exclusif, et l'Association y consent, de déterminer les jours où seront pris les congés mobiles. En général, la Compagnie aura comme politique, après consultation auprès de l'Association des employés, de faire prendre ces congés mobiles durant la période de Noël.

ARTICLE # 10 - CONGES STATUTAIRES (suite)

- B. Comme les employés dont la semaine de travail est de cinq (5) jours, à raison de huit (8) heures par jour, auraient droit aux mêmes congés statutaires énumérés à l'article 10A ci-dessus, la Compagnie versera à ces employés à son emploi le 1er décembre de chaque année, une prime égale à vingt-deux (22) heures de salaire au taux horaire normal.

ARTICLE # 11 - PAIE POUR APPELS D'URGENCE

- A. La Compagnie consent à garantir une paie d'au moins quatre (4) heures au taux normal pour toutes les heures de travail effectuées avant le début de toute équipe donnée lorsqu'un employé est appelé à entrer plus de deux (2) heures avant le début de cette équipe, ou encore à payer cet employé au taux majoré de 50 pourcent pour toutes ces heures de travail, selon le montant qui est le plus élevé.
- B. Les employés se présentant au travail à l'heure normale à laquelle ils doivent commencer et qui n'ont pas été avisés d'avance de ne pas se présenter, recevront du travail pour au moins quatre (4) heures ou seront payés à leur taux horaire normal pour toute portion de ces quatre (4) heures au cours desquelles aucun travail ne leur a été offert.
- C. Le travail sur appel autre qu'en cas d'urgence sera volontaire.

ARTICLE # 12 - VACANCES

- A. Les vacances annuelles auxquelles auront droit les employés seront déterminées par la durée de leur service auprès de la Compagnie au 1er mai; les employés auront droit de prendre leurs vacances avant le 1er mai de l'année suivante. Les employés ne pourront reporter leurs vacances au-delà du 30 avril de l'année suivante sans l'approbation écrite préalable de la Compagnie.
- B. Les employés ayant terminé moins de un (1) an de service auprès de la Compagnie auront droit à une période de vacances équivalente à un jour de huit (8) heures par mois de travail, mais ne dépassant pas dix (10) jours ouvrables par année (80 heures), et seront payés au taux de quatre pourcent (4%) de leur salaire brut calculé conformément à la section A ci-dessus.
- Les employés ayant terminé une (1) année entière de service auprès de la Compagnie auront droit à une période de vacances de quatre-vingt heures (80) heures de travail.
- C. La paie de vacances sera payable d'avance.
- D. La Compagnie se réserve, avec le consentement de l'Association, le droit exclusif de désigner une (1) fermeture d'atelier pour des vacances annuelles de deux (2) semaines. Cette fermeture d'atelier se fera normalement au cours des mois de juillet et d'août, ou de l'un des deux.

ARTICLE # 12 - VACANCES (suite).

D. (suite)

La Compagnie consent à donner d'avance un avis de six mois à l'Association de son intention de fermer l'atelier pendant l'été. Dans les cas où aucune fermeture d'atelier pour des vacances n'est prévue et chaque fois qu'il est possible, les vacances seront accordées, à la discrétion de la Compagnie, pendant la période que préfère l'employé, la durée du service de cet employé étant prise en considération.

E. La paie de vacances ne sera normalement pas versée pour des vacances non prises.

F. Dans les cas où la Compagnie ferme l'atelier pour des vacances annuelles, tous les employés se verront verser leur paie de vacances admissible, aucune autre paie ne leur étant due jusqu'à la réouverture de l'atelier.

G. Un employé dont l'ancienneté est de un (1) an ou plus, mis à pied pour une période ne dépassant pas trente (30) jours civils, ne sera pas considéré comme ayant interrompu son service lors du calcul de sa paie de vacances.

H. Des vacances équivalent à cent vingt heures (120) de travail seront accordées aux employés ayant cinq (5) ans de service; cent soixante heures (160) de travail après dix (10) ans de service; et 200 heures de travail après vingt (20) ans de service auprès de la Compagnie. L'année où un(e) employé(e) complète 25 années de service au 1er mai, il/elle a droit, pour cette année-là seulement, à une semaine de vacances payée additionnelle.

I. La paie de vacances sera calculée comme un pourcentage du salaire brut touché entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante au cours de laquelle un employé a droit à des vacances. Ce pourcentage sera versé comme suit:

- i. employés ayant droit à quatre-vingt heures.....4%
- ii. employés ayant droit à cent-vingt heures6%
- iii. employés ayant droit à cent-soixante heures.....8%
- iv. employés ayant droit à deux-cent heures.....10%

ARTICLE # 13 - SANTE ET SECURITE

Il est entendu que les deux parties à cette convention collaboreront dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion de la sécurité et de la santé, conformément aux règlements établis de temps à autre par la Compagnie.

A. La Compagnie fournira certains vêtements et appareils de protection qu'elle juge nécessaires selon les précautions acceptées comme raisonnables pour le travail à exécuter.

ARTICLE # 13 - SANTE ET SECURITE (suite) -

A. suite-

De plus, certains métiers déterminés par la Compagnie nécessiteront le port de chaussures de sécurité. Les employés engagés en permanence dans ces métiers se verront rembourser 50% du coût d'une paire de chaussures de sécurité par année jusqu'à un maximum de 30\$ par personne.

B. Dans le cas d'une maladie ou d'un accident qui nécessite une absence de son travail, l'employé doit:

i. en aviser son service ou le Service du Personnel aussitôt que possible;

ii. aviser son service ou le Service du Personnel aussitôt que possible de la date à laquelle il compte retourner au travail de façon à donner à la Compagnie suffisamment de temps pour organiser le travail qui doit être exécuté en fonction de la main-d'oeuvre disponible.

C. A la demande de la Compagnie, tous les employés devront se soumettre à un examen médical effectué par un médecin nommé par elle en vue de conserver leur emploi. Cet examen sera fait durant les heures normales de travail, aux frais de la Compagnie, sans perte de salaire pour l'employé. Les employés doivent être, de l'avis du médecin de la Compagnie, en état d'effectuer toute tâche qui peut leur être assignée par la Compagnie, conformément aux autres dispositions de la présente convention.

D. Un employé blessé au travail et incapable de reprendre son travail continuera à être payé à son taux normal jusqu'à la fin de son équipe.

E. Un employé de l'Association a le droit (conformément au Code de travail canadien et/ou québécois) de refuser tout travail de nature dangereuse si les mesures de sécurité appropriées ne sont pas appliquées. Un employé qui exécute régulièrement un travail de nature dangereuse sans prendre les précautions appropriées peut faire l'objet de mesures disciplinaires. Un employé qui ne respecte pas les mesures de sécurité établies par la Compagnie peut être soumis à des mesures disciplinaires.

ARTICLE # 14 - ABSENCES

A. Sur demande, de courtes périodes d'absence n'excédant pas trois (3) jours, peuvent être accordées sans paie pour des motifs justes et raisonnables par le chef d'atelier ou le contremaître de l'employé.

L'employé doit d'abord faire approuver cette absence avant de quitter l'atelier.

ARTICLE # 14 - ABSENCES - (suite)

- B. Les absences inévitables pour quelque raison que ce soit doivent être signalées au Service du Personnel par téléphone aussitôt que possible. Les absences non autorisées de plus de trois (3) jours ouvrables pendant toute période de six (6) mois seront considérées comme cause de renvoi légitime et juste, à moins que l'absence ne soit due à:
- i. Une maladie ou à un accident attesté. Dans ce cas, un certificat médical doit être fourni;
 - ii. Une comparution en Cour;
 - iii. Une comparution en Cour à titre de témoin de la Couronne;
 - iv. Un devoir de juré.
- C. Un congé payé de cinq (5) jours sera accordé aux employés en raison du décès d'un proche parent, c'est-à-dire de l'époux ou de l'épouse, d'un fils ou d'une fille; un congé payé de trois (3) jours dans le cas d'un frère ou d'une soeur, du père ou de la mère, d'un beau-père ou d'une belle-mère; un congé de un (1) jour dans le cas de grand-parents, d'une belle-soeur ou d'un beau-frère.
- D. Les absences pour devoir de juré ou pour servir de témoin à la Couronne seront accordées avec paie.

ARTICLE # 15 - GREVE ET LOCK-OUT

La Compagnie, l'Association et les employés visés par cette convention consentent à ce qu'il n'y ait aucune grève, ralentissement, arrêt de travail ni interférence dans la production de la part des employés, ni de lock-out de la part de la Compagnie, aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur, ou durant toute période suivant l'expiration de cette convention, aussi longtemps que la Compagnie et l'Association seront engagées dans des négociations au sujet de modifications ou d'ajouts à cette convention, pour son renouvellement ou l'adoption d'une nouvelle convention qui remplace la convention actuelle ou pendant que toute modification, ajout, renouvellement ou nouvelle convention est étudié par un arbitre conciliateur, un conseil ou un bureau d'arbitrage auquel ils auront été soumis.

ARTICLE # 16 - PERCEPTION DES COTISATIONS DE L'ASSOCIATION.

- A. Tous les membres actuels de l'Association en règle doivent rester en règle pendant la durée de cette convention.
- B. Tous les employés consentiront à autoriser la Compagnie à déduire les cotisations d'Association ou un montant équivalent à ces cotisations comme condition d'emploi continu.

ARTICLE - 16 - PERCEPTION DES COTISATIONS DE L'ASSOCIATION (suite)

- C. La Compagnie consent à déduire des droits d'adhésion et des cotisations d'Association sur demande écrite des employés, comme le spécifie la Constitution de l'Association des employés d'Innotech Aviation Limitée, et à remettre ces cotisations sous forme de chèque au trésorier de l'Association, accompagnées d'une liste des membres et des montants perçus.
- D. Ces cotisations et ces droits seront déduits de la paie des employés le premier jour de chaque mois et remis au trésorier de l'Association au plus tard le trente et unième (31e) jour de chaque mois.
- E. L'Association consent à mettre la Compagnie à couvert de toute action qui pourrait survenir à la suite de ces déductions et des plaintes d'un employé contre la Compagnie, et assume l'entière responsabilité de la disposition des montants ainsi déduits une fois qu'ils auront été remis au trésorier de l'Association.

ARTICLE # 17 - CLASSIFICATION D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE.

- A. Tous les employés sont divisés en trois (3) groupes principaux:
 - i. Le Groupe 1 constitue le groupe de supervision;
 - ii. Le Groupe 2 est le groupe des métiers, c'est-à-dire le groupe des employés travaillant à un taux directement en rapport avec la production à savoir:
 - Ebénistes
 - Peintres
 - Travailleurs du métal en feuilles
 - Rembourreurs
 - Soudeurs
 - Electriciens
 - Travailleurs en instruments
 - Réparateurs de radio
 - Installateurs de radio
 - Aide-assembleurs
 - Mécaniciens
 - Inspecteurs.
 - iii. Le Groupe 3 constitue le groupe auxiliaire. Il comprend tous les employés qui ne sont pas directement associés à la production, tels que magasiniers, expéditeurs, nettoyeurs, etc.

B. RECLASSIFICATION

La Compagnie revisera la classification des employés chaque année à la date d'entrée en service de l'employé; l'employé sera dûment avisé des résultats de cette revision dans les trente (30) jours suivant sa date d'entrée en service anniversaire.

ARTICLE # 17 - CLASSIFICATION D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE - (suite)

B. RECLASSIFICATION - suite

Si un employé considère sa classification insatisfaisante, il peut demander à l'Association et à la Compagnie de reviser la classification avec tout autre membre du personnel directement concerné, soit deux (2) au maximum pour chaque partie.

Tous les employés de métier admissibles au titre de compagnon-débutant, Classe A ou Classe B, selon les descriptions données aux articles 17 D, 17 E et 17 F peuvent faire une demande par écrit de passer une épreuve de métier, après le premier anniversaire admissible de leur évaluation (s'ils n'ont pas été reclassifiés). Ces épreuves seront conçues par la Compagnie en consultation avec l'Association.

L'employé qui a subi avec succès l'épreuve de métier sera automatiquement reclassifié dans la classification supérieure.

Si l'employé n'est pas satisfait du résultat obtenu à l'épreuve, il peut demander que l'Association ait la chance de prendre connaissance des résultats.

Les employés de la Classe C ou B du groupe auxiliaire graviront les échelons à un taux de cinquante cents (\$0.50) l'heure après la période probatoire et à chaque anniversaire jusqu'à ce qu'ils aient atteint 9.75\$ (10.24\$ en 1984) de l'heure; après quoi l'avancement sera accordé au mérite. L'avancement est basé sur un rendement acceptable de l'employé. Si son rendement n'est pas acceptable, l'avancement peut être retardé pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, après quoi, si le rendement de l'employé n'a pas atteint un niveau satisfaisant, l'augmentation peut, sous réserve du respect des droits de l'employé, être refusée. Il n'y a rien dans la présente clause qui empêche la Compagnie d'accorder des promotions ou de l'avancement plus rapidement que stipulé ci-dessus.

C. CLASSE "C"

Le candidat au poste ou l'employé doit avoir terminé un apprentissage de deux (2) ans auprès de la Compagnie ou posséder toute autre qualification qui soit conforme aux exigences de la Compagnie. Normalement, un nouvel employé commencera au taux initial de la Classe "C".

D. CLASSE "B"

Afin d'être promu à la classe B, un employé doit posséder les qualifications établies pour cette classification. Pour déterminer ces qualifications, l'employé doit subir avec succès l'épreuve de la classe B pour son métier. Cette épreuve peut se composer d'essais pratiques, ou d'examens oraux et écrits, ou de l'un des deux.

ARTICLE # 17 - CLASSIFICATION D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE - (suite)

D. CLASSE B - (suite)

afin de déterminer si cette personne connaît son métier ou le travail de la classification et si elle est en mesure d'appliquer ses compétences de façon pratique. Si une personne échoue à l'épreuve de métier, elle peut demander de subir une nouvelle épreuve après six (6) mois. En vue d'être pris en considération pour la Classe B, un candidat à un poste ou un employé doit avoir trois (3) ans d'expérience en rapport direct avec l'aviation et l'aéronautique et subir avec succès l'examen de classe B pour son métier. Une personne ayant été dans la classification de la classe C pendant trois (3) ans peut être prise en considération pour une promotion à la classe B, selon les dispositions de l'article 17B.

E. CLASSE A

Afin d'être promu à la Classe A, un employé doit posséder les qualifications établies pour cette classification. Pour déterminer ces qualifications, l'employé doit, à la discrétion de la Compagnie subir avec succès une épreuve de classe A pour son métier. Cette épreuve peut être composée d'essais pratiques, ou d'examens oraux et écrits, ou de l'un des deux, en vue de déterminer si cette personne connaît son métier ou le travail de la classification, et si elle est en mesure d'appliquer ses compétences de façon pratique. Si une personne échoue à l'épreuve, elle peut demander de subir une nouvelle épreuve après six (6) mois. Pour être pris en considération pour la classe A, un candidat à un poste ou un employé doit avoir terminé un cours dans une école de métiers reconnue, posséder six (6) ans d'expérience générale dans l'utilisation des techniques du métier ainsi que sept (7) ans d'expérience en rapport direct avec l'aviation et l'aéronautique, et subir avec succès un examen de classe A pour son métier. Une personne ayant été dans la classification de classe B pendant trois (3) ans peut être prise en considération pour une promotion à la classe A, selon les disposition de l'article 17B.

F. COMPAGNON-DEBUTANT

Afin d'être promu au titre de compagnon-débutant, un employé doit posséder les qualifications établies pour cette classification. En vue de déterminer ces qualifications, l'employé doit, à la discrétion de la Compagnie, subir avec succès une épreuve de compagnon-débutant pour son métier. Cette épreuve peut être composée d'essais pratiques, ou d'examens oraux ou écrits, ou de l'un des deux, afin de déterminer si la personne connaît son métier ou le travail de la classification et si elle est en mesure d'appliquer ses compétences de façon pratique. Si cette personne échoue à l'épreuve, elle peut demander de subir une nouvelle épreuve après six (6) mois. Pour être pris en considération pour la classe de compagnon-débutant, un candidat à un poste ou un employé doit avoir terminé un cours dans une école de métiers reconnue, avoir dix (10) ans d'ancienneté dans son corps de

ARTICLE # 17 - CLASSIFICATION D'EMPLOI ET TAUX DE SALAIRE - (suite)

F. COMPAGNON-DEBUTANT - (suite)

métier particulier ou douze (12) ans d'expérience dans l'industrie, dont cinq (5) ans au moins d'ancienneté de service auprès d'Innotech Aviation Limitée dans son corps de métier. La personne devant être promue compagnon-débutant doit avoir l'initiative et la compétence nécessaires pour superviser d'autres personnes, comme le spécifie l'article 19A de la Convention Collective.

La Compagnie peut exiger des candidats au titre de compagnon-débutant qu'ils aient, selon leur métier, des qualifications, permis ou approbations. Une personne ayant été dans la classification de classe A pendant trois (3) ans peut être prise en considération pour une promotion au titre de compagnon-débutant selon les dispositions de l'article 17B.

G. ECHELLE DES TAUX DE SALAIRE

1. CORPS DE METIER

	<u>En vigueur le</u> <u>1er février 83</u>		<u>En vigueur le</u> <u>1er février 84</u>	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
Compagnon-débutant	\$ 13.62	\$ 16.21	\$ 14.30	\$ 17.02
Classe A	11.02	14.09	11.57	14.79
Classe B	9.66	11.89	10.14	12.48
Classe C	8.71	9.52	9.15	10.00

GROUPE AUXILIAIRE

Classe A	\$ 9.85	\$ 11.83	\$ 10.34	\$ 12.42
Classe B	8.94	10.81	9.39	11.35
Classe C	7.51	8.86	7.51	9.30

II. Tous les taux de salaire énumérés aux tableaux précédents représentent les augmentations générales:

Augmentation générale: 1er février 1983.....6%
Augmentation générale: 1er février 1984.....5%

III. EMPLOYES OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES

Il n'y a pas de taux fixes pour les employés occasionnels et temporaires, puisque des employés de toute compétence peuvent être engagés comme occasionnels ou temporaires.

ARTICLE # 18 - SALAIRES

I. En vue d'être conforme au Code canadien du Travail, il est nécessaire de rajuster le taux de salaire des employés

ARTICLE # 18 - SALAIRES - suite

I. suite -

dont la semaine de travail est de quatre (4) jours, à raison de dix (10) heures par jour. L'échelle rajustée des taux de salaire est le résultat de la multiplication des taux de l'échelle des salaire par .9091.

Le résultat de cette opération permet à la Compagnie de payer les employés touchés au taux horaire normal pour les huit (8) premières heures d'une journée et au taux majoré de 50 pour cent pour les deux (2) heures suivantes, sans perte de salaire. (voir article 8 H)

ARTICLE # 19 - CHEFS D'EQUIPE

A. SELECTION

La sélection des chefs d'équipe se fera selon les principaux critères suivants, par ordre de mérite, comme suit:

- i. initiative, personnalité et aptitude à superviser;
- ii. qualifications techniques et expérience;
- iii. tous les autres éléments étant égaux, le choix déterminant dépendra de l'ancienneté.

B. EXIGENCES

La première qualité que doit posséder un chef d'équipe est d'être capable de créer et de maintenir une attitude consciencieuse parmi les membres de son équipe en établissant la cadence requise et les normes techniques. Les postes seront assignés par les chefs des services concernés et l'Exécutif de l'Association des employés avisé dans les quarante-huit (48) heures suivant ces nominations.

Le nombre de chefs d'équipe requis variera selon le volume de travail des divers services. Un chef d'équipe sera nommé pour l'exécution d'un travail spécifique. Un chef d'équipe peut aussi être nommé pour assumer la responsabilité d'un atelier en l'absence d'un contremaître. Ces nominations de chef d'équipe sont nécessaires pour les service de production seulement ou, à la discrétion exclusive de la Compagnie, occasionnellement pour des métiers auxiliaires.

C. TAUX DE PRIME DE PAIE

Lorsqu'un employé est nommé à la fonction de chef d'équipe, il recevra une prime de cinquante (0.50) cents de plus que son taux normal pour chaque heure pendant laquelle il aura travaillé comme chef d'équipe. Un employé continuera de toucher sa prime lorsqu'il est absent en raison de maladie, à moins que la Compagnie ne juge nécessaire de nommer un autre chef d'équipe temporairement.

ARTICLE # 20 - AVANTAGES SOCIAUX

- A. La Compagnie consent à garder en vigueur des programmes d'avantages sociaux touchant la pension et l'assurance médicale collective semblables à ceux en vigueur au moment de la signature de cette convention, pourvu toutefois qu'il soit entendu que les changements apportés par la Compagnie d'assurances dans les primes et les conditions soient partagés proportionnellement entre les employés et la Compagnie.
- B. La Compagnie consentira à payer soixante-quinze pourcent (75%), sur preuve médicale satisfaisante, pour chaque cas d'absence en raison de maladie, jusqu'à la date d'entrée en vigueur du programme d'assurances. Les employés se déclarant malades à plusieurs reprises devront se soumettre à un examen médical effectué par un médecin nommé par la Compagnie.
- C. La Compagnie reconnaît la difficulté que peuvent éprouver de temps à autre certains employés à obtenir la preuve médicale satisfaisante requise selon l'article 20 B. En vue d'aider les employés à cet égard, la Compagnie consent à offrir deux périodes d'une heure par semaine durant les heures normales de travail, à intervalle d'au moins quarante-huit (48) heures, au cours desquelles sera sur les lieux un représentant médical ou un représentant du service de santé dont la déclaration écrite en ce qui concerne la santé des employés sera acceptée par la Compagnie comme équivalent de la preuve médicale exigée à l'article 20B; toutefois, les dispositions de cet article devront ne s'appliquer qu'aux cas de maladie nécessitant une absence de travail de un jour ou moins; les absences pour cause de maladie de plus de un jour continueront à nécessiter la présentation d'une preuve médicale, comme le requiert l'article 20 B.
- D. Les employés requis de participer à des vols d'essai se verront accorder une prime équivalente à une heure de paie à leur taux horaire normal habituel, quelle que soit la durée du vol d'essai.

ARTICLE # 21 CORPS DE METIER

Rien dans la présente convention n'empêchera la Compagnie de demander aux employés de travailler temporairement dans un autre corps de métier, pourvu que les employés en cause aient la compétence nécessaire pour accomplir les tâches temporaires requises et que l'Association soit en outre avisée de cette demande selon les dispositions prévues par l'article 7 G.

GROUPE 2 - CORPS DE METIER.

A. ENTRETIEN MECANIQUE - AVIONS

Comprend les employés engagés pour l'entretien des avions et des ateliers de moteurs, pour la réfection et le montage de systèmes et d'accessoires mécaniques d'avion, et/ou pour la remise en état, la réparation et la mise à l'essai des accessoires et systèmes d'avion qui peuvent être requis par la Compagnie.

ARTICLE # 21 - CORPS DE METIER - suite.

B. ENTRETIEN MECANIQUE - HELICOPTERES

Comprend les employés engagés pour l'entretien des hélicoptères et des ateliers de moteurs, pour la réfection et le montage de systèmes et d'accessoires mécaniques d'hélicoptères et/ou pour la remise en état, la réparation et la mise à l'essai des accessoires et des systèmes d'hélicoptères qui peuvent être requis par la Compagnie.

C. SYSTEMES HYDRAULIQUES ET PLOMBERIE

Comprend les employés engagés pour la réfection, la remise en état, la réparation et la mise à l'essai des systèmes hydrauliques d'avion et pour la fabrication, la réparation et l'entretien de la plomberie d'avion et des systèmes connexes qui peuvent être requis par la Compagnie.

D. ENTRETIEN DE L'EQUIPEMENT AU SOL ET DE L'ATELIER

Comprend les employés engagés à certains endroits et dans la mesure requise par la Compagnie comme machinistes, y compris pour la réparation de l'équipement au sol et de l'équipement automobile.

E. TRAVAIL DU METAL EN FEUILLE

Comprend les employés engagés pour la réfection, la réparation, la modification et la fabrication des éléments composants de la structure et des pièces d'avions.

F. SOUDAGE

Comprend les employés engagés pour le soudage des pièces d'avion et les travaux connexes.

G. REMBOURRAGE

Comprend les employés engagés pour la réfection et la réparation de tous les ameublements d'avion, le travail des tissus et la fabrication des pièces, etc.

H. MENUISERIE - EBENISTERIE

Comprend les employés engagés pour tous les aspects du travail de menuiserie.

I. PEINTURE

Comprend les employés engagés pour exécuter tous les travaux de peinture requis relatifs aux avions ou à l'équipement au sol.

ARTICLE # 21 - CORPS DE METIER - (suite)

J. TRAVAIL RELATIF AUX INSTRUMENTS

Comprend les employés engagés pour la remise en état, la réparation et la mise à l'essai des instruments d'avion et/ou pour la remise en état, la réparation et la mise à l'essai des systèmes d'instruments d'avions et l'installation d'instruments et de systèmes qui peuvent être requis par la Compagnie.

K. TRAVAUX D'ELECTRICITE

Comprend les employés engagés pour la réfection d'accessoires, de matériel et de câblages électriques, la réfection de réseaux électriques d'avion, et/ou la remise en état, la réparation et la mise à l'essai d'accessoires, de matériel et de réseaux électriques connexes qui peuvent être requis par la Compagnie.

L. REPARATION DES SYSTEMES AERONAUTIQUES ET RADIO

Comprend les employés engagés pour la réfection, et le montage du matériel aéronautique et radio (y compris du matériel de radiocommunication et de radioguidage), pour la réfection des systèmes d'avion connexes et/ou la réparation, la remise en état et la mise à l'essai du matériel et de systèmes connexes qui peuvent être requis par la Compagnie.

M. INSTALLATION DE RADIOS

Comprend les employés engagés pour installer le matériel électronique et radio (y compris le matériel de radio-communication et de radioguidage), ainsi que les systèmes connexes d'avion et/ou pour aider à la réparation, à la remise en état et la mise à l'essai des systèmes qui peuvent être requis par la Compagnie.

N. SOUS-MONTAGE

Comprend les employés engagés pour le montage, la réparation, la remise en état et la modification du matériel radio et électronique, ainsi que pour la fabrication de câbles radio et électroniques, de même que de certains accessoires connexes qui peuvent être requis par la Compagnie.

O. INSPECTION DES AVIONS

Comprend les employés engagés pour inspecter les avions afin d'assurer le maintien en permanence des normes de navigabilité aérienne du ministère des Transports et de la Compagnie relatives à l'état des avions et aux matériaux, méthodes et main-d'oeuvre utilisés pour l'entretien, les modifications et la réfection des avions.

ARTICLE # 21 - CORPS DE METIER - (suite)

P. INSPECTION A L'ATELIER

Comprend les employés engagés pour inspecter les éléments composants, les pièces et les appareils afin d'assurer qu'ils répondent aux normes de navigabilité aérienne du ministère des Transports et de la Compagnie en ce qui a trait aux matériaux et aux méthodes employés, de même qu'au travail exécuté par le personnel dans une catégorie d'atelier particulière.

GROUPE 3 - GROUPE AUXILIAIRE

Q. MAGASIN

Comprend les employés engagés pour exécuter toutes les tâches relatives au magasin, soit à l'expédition, la réception, le contrôle des pièces et des outils, ainsi que pour inspecter les pièces et éléments composants d'avion au moment de leur réception afin d'assurer qu'ils sont entièrement certifiés conformément aux règlements du ministère des Transports et de la Compagnie et qu'ils sont en bon état. Ces employés seront aussi chargés de l'expédition, de la réception et du contrôle du matériel non-aéronautique ainsi que de l'inspection de ce matériel sur réception afin d'en assurer la conformité aux normes de la Compagnie; ils devront aussi remplir toute autre fonction que peut nécessiter la Compagnie.

R. ENTRETIEN DE L'ATELIER

Comprend les employés engagés pour l'entretien y compris les plombiers, menuisiers, peintres etc.

S. CONCIERGERIE

Comprend les employés engagés pour le nettoyage et l'entretien de la propriété et des lieux de la Compagnie et pour les autres travaux requis par la Compagnie.

T. NETTOYAGE D'AVIONS

Comprend les employés engagés pour le nettoyage des extérieurs et intérieurs d'avions, y compris le nettoyage des ameublements et autre nettoyage.

U. AIDE

Comprend les employés engagés comme aide-mécaniciens.

V. CHAUFFEURS

Comprend les employés engagés pour conduire les véhicules automobiles.

W. MANOEUVRES

Comprend les employés engagés pour effectuer des travaux non-spécialisés.

ARTICLE # 22 - DUREE DE LA CONVENTION

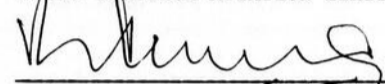
La présente convention demeurera en vigueur du 1er février 1983 au 31 janvier 1985.

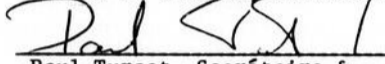
ARTICLE # 23 - MODIFICATIONS

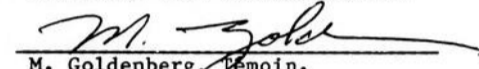
Toute condition ou disposition de la présente convention peut, par entente mutuelle écrite, être modifiée de temps à autre à la demande des parties en cause pendant la durée de cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties concernées ont signé la convention ce 30 jour de AOÛT 83, à Dorval, dans la Province de Québec.

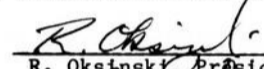
POUR: INNOTECH AVIATION LIMITEE



Victor R. Bennett, Président.

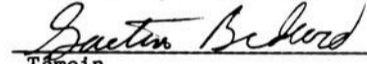

Paul Turcot, Secrétaire &
Directeur de l'Administration.


M. Goldenberg, Témoin.

POUR: L'ASSOCIATION DES EMPLOYES D'INNOTECH AVIATION LIMITEE


R. Oksinski, Président.


G. Salvati, Secrétaire.


Gaetan Beland
Témoin

COLLECTIVE LABOUR AGREEMENT

BETWEEN

INNOTECH AVIATION LIMITED

MONTREAL INTERNATIONAL AIRPORT

DORVAL, QUEBEC

AND

**THE EMPLOYEES' ASSOCIATION OF
INNOTECH AVIATION LIMITED**

MONTREAL INTERNATIONAL AIRPORT

DORVAL, QUEBEC

EFFECTIVE FEBRUARY 1, 1983 TO JANUARY 31, 1985

-----0000000-----

83 SEP 27 9 28

INDEX

		<u>PAGE</u>
ABSENCE	ARTICLE # 14	19
AMENDMENTS	ARTICLE # 23	29
COLLECTION OF ASSOCIATION DUE	ARTICLE # 16	20
DURATION OF AGREEMENT	ARTICLE # 22	29
EMERGENCY CALL-IN-PAY	ARTICLE # 11	16
FILLING VACANCIES	ARTICLE # 17	8-9
FRINGE BENEFITS	ARTICLE # 20	25
FUNCTIONS OF MANAGEMENT	ARTICLE # 2	1
GRIEVANCE PROCEDURE	ARTICLE # 3	3
HEALTH & SAFETY	ARTICLE # 13	18
JOB CLASSIFICATION	ARTICLE # 17	20-21-22-23-24
LEAD HANDS	ARTICLE # 19	24-25
OVERTIME & STATUTORY HOLIDAYS	ARTICLE # 9	11-12-13-14-15
PURPOSE	ARTICLE # 1	1
REPRESENTATION	ARTICLE # 4	2
SCOPE & RECOGNITION	ARTICLE # 3	1
SENIORITY	ARTICLE # 6	4-5-6-7
STANDARD WORKING HOURS & OVERTIME	ARTICLE # 8	10-11
STATUTORY HOLIDAYS	ARTICLE # 10	16
STRIKE & LOCK-OUTS	ARTICLE # 15	20
TRADE GROUPINGS	ARTICLE # 21	26-27-28-29
VACATIONS	ARTICLE # 12	17-18
WAGES	ARTICLE # 18	24

ARTICLE # 1 - PURPOSE

The general purpose of this Agreement is to recognize the respective interests of employees and employer, and to establish and maintain the means of settling any differences or grievances which may possibly arise and to provide machinery for the prompt and equitable disposition of any such occurrence and to establish work and wages for all employees who are covered by the conditions of this Agreement, and for the general purpose of promoting and improving industrial relations between the Company and its employees.

ARTICLE # 2 - FUNCTIONS OF MANAGEMENT

The Company reserves to itself, and the Association agrees, the exclusive rights in matters of administration, organization, supervision, training, schedules of production, methods of work, improvements, means of manufacturing and the direction of the work force, including the right to hire, and for proper cause, lay-off, promote, demote, transfer or suspend, discipline or discharge any employee. Nothing contained in the foregoing shall prevent any employee who considers that he or she has been wrongfully affected to seek redress through the established machinery outlined in Article # 5 of this Agreement.

ARTICLE # 3 - SCOPE AND RECOGNITION.

- A. The Company recognizes the Association as exclusive bargaining agent for all employees who are entitled to become members of the Association; that is, all employees except those employed as office staff or in a management capacity or the rank of Foreman or above. It expressly excludes Foremen, members of Management and Supervisory Office Workers, Salesmen, Pilots, Professional Engineering Staff, Fuel Servicemen, employees permanently assigned to Management Contracts, temporary employees or summer students, employees at places other than Montreal International Airport at Dorval, gatemen, guards, watchmen, cafeteria employees, firemen and stationary engineers, if and when such personnel are employed by the Company.
- B. The Company agrees to supply the Association at any time with a list of Foremen, Superintendents, and members of Management, upon written request from the Executive of the Association.
- C. The Company agrees to limit and restrict work to be performed by Foremen so as to exclude that work which would normally be performed by those under their supervision except in cases of emergencies or for the purpose of instructing employees. Any exemptions will only be at the mutual agreement of the Company and the Association.

ARTICLE # 4 - REPRESENTATION.

The Company acknowledges the right of the Employees' Association to appoint or otherwise select from among its membership, a Negotiating Committee to be composed of not more than three (3) members, at least one (1) of whom shall be an Officer of the Association and at least one (1) other shall be a member of its EXECUTIVE Committee. The Company agrees to recognize the Negotiating Committee as the representative of the employees covered by this Agreement and for the negotiation of amendments to or renewals of this Agreement upon its expiration.

The Company also acknowledges the right of the Employees' Association to appoint representatives from its membership to handle regular Association business from time to time. The Association may have one representative for every twenty (20) members, of which at least three will be from the Executive. The number of representatives shall be determined as at February 1st of each year.

The Association recognizes and agrees that the members of the Negotiating Committee and the representatives have regular duties to perform in connection with their employment and that only such time as is reasonably necessary will be consumed during working hours by such persons dealing with their duties as described above.

The Association agrees that any member of the Negotiating Committee, of the Executive Committee and/or their representatives, while required to deal with official duties recognized by this Agreement, shall, before leaving his regular work, notify his Foreman that there is a complaint or grievance that he must investigate. The Company agrees that the Foreman shall not unreasonably withhold from such members permission to attend to such business providing the amount of time is restricted to reasonable limits.

The Company agrees to compensate each member for the time spent during working hours in handling Association duties, at their regular rate of pay.

The Negotiating Committee of the Employees' Association and/or the Executive of the Employees' Association and/or its representatives and the company representatives shall meet as required by either party giving each other at least three (3) days' notice in writing requesting a meeting and supplying the agenda of the subject(s) to be discussed at such meeting.

The Company agrees that the Negotiating Committee and/or the Executive of the Employees' Association and/or their representatives, may meet up to a maximum of two (2) hours per month during normal working hours, with their regular rate of pay, the place of such meeting to be provided by the Company.

ARTICLE # 5 - GRIEVANCE PROCEDURE

- A. Any complaint or cause of dissatisfaction arising between any employee and the Company shall be considered a matter requiring representation on behalf of the employee and shall be dealt with as speedily and effectively as possible, in accordance with the following procedure.
- i. Any employee having a grievance shall first discuss such grievance with the Foreman having jurisdiction over the employee. The Foreman shall deal with the matter and give his answer prior to noon of the next working day. The employee may request to be accompanied by an Association representative at such discussions.
 - ii. If the decision of the Foreman is not satisfactory, the employee may request the Association's representative of his section to review the matter with at least two (2) members of the Executive, which review shall take place out of working hours unless with the express consent of the Company, and if they agree that the complaint is valid, the Association's representative will present the same in writing through the Negotiating Committee to the Director of Personnel within two (2) working days of the Foreman's decision. The Director of Personnel or his appointed representative shall deal with the appeal and render his decision in writing to the Negotiating Committee not later than five (5) working days after receipt of the appeal.
 - iii. If the decision of the Director of Personnel be not satisfactory, an appeal shall be placed by the Negotiating Committee upon an agenda for consideration at the next conference with the Management Committee. The Company shall then deal with the appeal and render a decision in writing not later than five (5) working days following the day upon which the appeal is presented.
 - iv. If the decision of the Management Committee be not satisfactory to the Executive of the Employees' Association on behalf of the employee concerned, he may, by serving written notice of appeal to the Company, through the Negotiating Committee, within three (3) working days of the delivery of the decision, appeal therefrom to an impartial three (3) man board to be selected by the parties to the Agreement. Each party shall elect an impartial Chairman. If such parties fail to nominate their representatives within five (5) working days of the receipt by the Company of the notice of appeal and/or the nominees fail to elect a Chairman within five (5) subsequent days, then the other party may appeal to an impartial umpire selected by the Minister of Labour of the Province of Québec. The decision of the impartial board or umpire shall be final and binding on both parties.

ARTICLE # 5 - GRIEVANCE PROCEDURE (Cont'd)

- v. The impartial board or umpire shall not have jurisdiction to alter or change any of the provisions of this Agreement or to constitute any new provisions of this Agreement or to constitute any new provisions in lieu thereof, nor give a decision inconsistent with the terms and provisions of this Agreement, nor to deal with a matter not covered by this Agreement. An impartial board or umpire, however, in respect to agreements involving a penalty, shall be entitled to modify such penalty as, in the opinion of the impartial board or umpire, is just and equitable.

- B. If either party considers that the other has violated, misconstrued or improperly applied any provision of this Agreement, it may submit the issues in writing as a policy misunderstanding to a meeting duly called between the Association Executive and the Management Committee. Failing satisfactory settlement of such policy misunderstanding, either party may appeal the matter for decision of an impartial board or umpire appointed in accordance with Paragraph # A of this Article.

- C. Any claim by an employee of wrongful suspension or discharge of or discharge by the employer shall be considered as a "special case", if a written statement of such claim is lodged by the Association Executive with the Director of Personnel within three (3) working days from such suspension or discharge. Failing satisfactory settlement, the grievance may then be appealed to an impartial board or umpire appointed in accordance with Paragraph # A of this Article. It should be understood that a discharged employee shall have the right to an interview with the Association representative of his section, or Negotiation Committee before leaving the plant and also, he shall have the right to an interview with the Company's Director of Personnel.

- D. Fees and expenses of an impartial board or umpire shall be borne by the party or parties over-ruled by the said board or umpire.

- E. By mutual consent, any general inequity in salaries or working conditions brought to the attention of one party by the other may be referred for decision by an impartial board or umpire appointed in accordance with this Article.

ARTICLE # 6 - SENIORITY

- A. Seniority shall be based upon the principle of preferential consideration for employees in relation to the following provisions.

ARTICLE # 6 - (Cont'd.)

- i. Service Seniority - Service Seniority is counted from the first day of continuous employment with the Company after a successful completion of a three (3) month initial probationary period. Apprentices, however, shall complete a six (6) month probationary period. A probationary employee shall have all benefits provided by the Association. In particular, he may raise any grievance except that relating to seniority or dismissal. The Company may terminate his services any time during the probationary period, which, however, may be reduced by the Company at any time.
 - ii. Classification Seniority - Classification seniority is the length of service within a particular classification, as defined by Article # 17.
- B. Seniority privileges within each classification will be governed as follows:
- i. Service Seniority
To be recognized in all matters as follows:
 - a. Vacations;
 - b. Leaves of Absence;
 - c. As applicable under the provisions of Clause # C hereunder;
 - d. Any other matters not specifically described under Classification Seniority.
 - ii. Classification Seniority
To be recognized in all matters as follows:
 - a. Promotion or other advancement in rank or pay;
 - b. Filling of vacancies;
 - c. Lay-off due to reduction in work force;
 - d. Stepping back from one classification to another due to reduction in work force;
 - e. Transfers;
 - f. Recalls.
- C. Classification seniority is not transferable from one classification to another except in the instance of lay-off due to lack of work when an employee elects to bump down into a lower classification. In this event, his classification seniority will be increased by his seniority period in his higher classification, or classifications if there are subsequent multiple bumpings.

ARTICLE # 6 - SENIORITY (Cont'd.)

- D. In the event that more than one (1) employee in a classification has the same seniority date, the employee with the longer service seniority will appear first on the seniority list, and in the event of equal service seniority, the employee with the greater family responsibility shall appear first on the list.
- E. Employees transferred or promoted to supervisory or other positions not covered by this Agreement, within the Company or a subsidiary Company, shall retain and continue to accumulate classification seniority in the classification from which he/she was transferred or promoted for a period of twelve (12) months from the date of such transfer or promotion.
- F. A Seniority List shall be prepared by the Company and sent to the Association within thirty (30) days after the signing of the Agreement, showing each employee listed thereon in the following manner:
 - i. Name;
 - ii. Occupation;
 - iii. Service Seniority;
 - iv. Classification Seniority;
 - v. Employee's Present Work Status;
 - vi. Anniversary Date.
- G. The Seniority List shall be classified according to the Department or Trade Classification as outlined in Section # 2 of the Employees' Association of Innotech Aviation Limited's Constitution, which shall not be amended during the term of this Agreement.
- H. The Seniority List shall be brought up to date on a quarterly basis during each year. Each employee will be permitted a period of thirty (30) days after each posting of the lists in which to protest in writing to the Company any omission or incorrect posting affecting his seniority.
- I. Where an employee is on vacation, leave of absence, or sick leave at the time of posting of the initial list, he may protest within thirty (30) days after his return to work.
- J. Promotions and transfers within a trade grouping shall be based on classification seniority and ability. It is agreed that the Executive of the Employees' Association and its elected representatives shall not receive any special privileges under the seniority regulations beyond those which are afforded to all members of the Association as outlined in the preceding paragraph, except that in the event of a lay-off due to lack of work, four (4) members of the Employees' Association Executive shall be considered as having top seniority in their classifications. These four (4) members will be designated by the Association in writing within thirty (30) days after the signing of this Agreement and will remain valid until further notice is given to the Company.

ARTICLE # 6 - SENIORITY (Cont'd)

- K. When an employee is removed from the payroll, the Company agrees to notify the Association President, in advance and in writing whenever possible, prior to putting such termination into effect, in order that the Association be aware of such a move and the reasons and background of the situation which has led to the contemplated action by the Company.

L. Lay-Off Due to Reduction in Work Force.

If there is a reduction in one (1) trade grouping only, all temporary, casual and probationary employees in that trade grouping shall be laid off first, after which the employee with the least classification seniority in that trade grouping shall be laid off.

Where there is a general reduction in work force, all temporary, casual and probationary employees shall be laid off first, after which an equal percentage of all classifications shall be laid off.

A general reduction in work force shall be defined as a lay-off of more than fifteen (15%) percent of those employees who are members of the Association at one time. Employees with lower classification seniority shall be laid off first. In the event of an employee receiving a lay-off notice, the Association may review the Seniority List pertaining to such employee.

An employee who has received a lay-off notice may, at his own wish, be demoted to a lower classification at a lower rate of pay, provided that he has more seniority as defined in Article #6 C that the employee he is displacing. If he chooses to be laid off rather than to bump, he shall not forfeit his seniority and shall be subject to recall. The employee being displaced may also exercise his displacement rights, and so on down the classes, subject to the conditions mentioned above.

An employee being laid off with less than one (1) year but in excess of three (3) months service shall have the option of working forty (40) hours, or taking twenty-four (24) hours' pay in lieu thereof and terminating his employment with the Company immediately.

An employee being laid off who has continuous employment with the Company for over one (1) year shall have the option of working eighty (80) hours, or taking forty (40) hours' pay in lieu thereof and terminating employment with the Company immediately.

Recalls shall be in reverse order of lay-off with the demoted employee being promoted before anyone else is taken into that position. Casual and temporary employees shall not be recalled until all the employees with seniority rights have been recalled.

ARTICLE # 6 - SENIORITY (Cont'd.).

- L. When the Company wishes to recall an employee in a classification in a trade grouping, notices shall be sent by telegram or registered mail to the last known address of all laid-off employees in that class in that trade grouping. The employees with the greater seniority in that class replying within three (3) days shall be given the position. Copies of said notices shall be sent to the Association. Employees not returning to work within seven (7) calendar days after being notified, shall forfeit all seniority rights unless the employee cannot return to work due to illness or for other legitimate reasons acceptable to the Company. In such event, the Company may, if it so wishes, recall the next qualified employee on the lay-off list or may fill the vacancies by any other means, but the employee who could not return to work for the above reason(s) will be retained on the lay-off list and will be eligible for recall at the next opportunity.

Seniority rights in the event of a lay-off shall be retained for six (6) months plus one month for each year of service in excess of five (5) years. In the event that the Company should elect to recall an employee after the expiry of their seniority period, then the employees' seniority will be reinstated providing he first works for the Company for a period equivalent to his total lay-off period.

ARTICLE # 7 - FILLING VACANCIES

- A. It is agreed that the Company will make promotions and fill vacancies from the ranks of permanent employees whenever practical, it being agreed that the Company has the right to fill vacancies as it sees fit in instances where specialized skills or experience is necessary.
- B. All new positions or vacancies, except those of ninety (90) days or less in duration, will be promptly bulletined at agreed locations for a period of six (6) working days.
- C. New positions or vacancies of less than ninety (90) days duration will be considered temporary and may be filled without bulletining.
- D. Pending a selection for a bulletined vacancy, the Company may assign a qualified employee wherever possible and such employee shall receive the established rate for the job.
- E. Employees who feel they are qualified for such bulletined positions and who fall within the bulletined vacancy classifications may file an application provided by the Company within the time limit shown on the bulletin.
- F. Among those applying for the bulletined position, the selection must be done on the basis of:

ARTICLE # 7 - FILING VACANCIES (Cont'd.)

F. (continued)

- i. Classification seniority in the next lower classification which is in line with the occupation classification of the bulletined vacancy;
- ii. If no employee has the seniority described in (i) or above, in order of service seniority of the applicants.

In either case, the applicant must be able and qualified to perform the duties of the vacancy in the opinion of the Company. The Company, at its discretion, but subject to grievance procedure, may refuse an applicant or may demand him to take a trade test, or may subject him to a trial period of not less than fourteen (14) days. If not accepted, the next senior employee shall be considered similarly, and so on until all applicants have been considered, or the position has been filled. If all applicants have been unsuccessful, the Company shall have the right to hire from outside to fill the vacancy.

- G. A temporary transfer is a period consisting of no greater than three (3) weeks after which the employee is either transferred permanently, according to the aforementioned posting procedures, or returned to his/her original department.

A temporary transfer form will be initiated by the Foreman or the Supervisory authority of the originating department, with copies sent to the Employees' Association, Payroll/Timekeeping, the Personnel Department and the General Shop Manager. The Association is to be notified of temporary transfers prior to them being executed.

Employees will be requested to transfer departments and/or trades on occasion in order to help overworked areas, to lend technical expertise, and/or prevent lay-off procedures being taken. The transferred employee will have the lowest seniority within their trade and/or classification, required to do the tasks.

Employees will be transferred temporarily from one trade to another if in the opinion of the Company, the individual is capable of performing the tasks.

A temporarily transferred employee shall retain their full rate of pay, and continue to accumulate seniority in their original classification for the period of the transfer.

Where the requirement for a temporary transfer is extended, the originating Foreman/Manager will choose the next senior employee able to perform the task for the successive period.

ARTICLE # 8 - STANDARD WORKING HOURS AND OVERTIME

- A. The normal day shift work week will consist of forty (40) hours based on four (4) ten (10) hour days from Monday to Thursday inclusive, or from Tuesday to Friday inclusive. Employees will be permanently assigned to one or the other of the regular work weeks.
- B. Employees may be required to change work weeks either permanently or temporarily provided however that he or she is notified of such change at least five (5) calendar days prior to the commencement of his or her regularly scheduled work week and provided that in the company's opinion, the employee has a bona fide reason for not accepting such change.
- C. Employees who wish to work a five (5) day work week of eight (8) hours per day, may, through the Employees' Association, make application to the Company for such consideration. Conversely, the company may, through the Employees' Association, request individual employees to work a five (5) day work week of eight (8) hours per day. Neither the company nor the employee shall be obligated to grant such request.

Day Shift or First Shift.

- D. Day shift will commence at 07:30 hours and finish at 18:00 hours. Employees on a five day work week of eight (8) hours per day will have their starting and finishing time arranged upon the acceptance by both parties of the work week.
- E. Lunch period shall consist of thirty (30) minutes without pay to be taken between 11:00 hours and 13:30 hours or at such time as designated by the Company.
- F. Two (2) ten (10) minute break periods will be accorded, one during the morning and one during the afternoon, between 9:50 hours to 10:20 hours, and between 14:50 to 15:30 hours, or at such other times as may be designated.
- G. For the purpose of allowing employees to clean their work area, return Company equipment, wash up and put their personal tools away, a buzzer will be sounded approximately five (5) minutes before the end of the regular shift. Special provision will be made when the return of the Company equipment cannot clearly be carried out within the prescribed time, such special provisions to be made by the Foreman in each case.

ARTICLE # 8 - STANDARD WORKING HOURS AND OVERTIME (Cont'd.)

- H. Employees arriving to work late or having to leave early will be docked as follows:
- a) First eight (8) hours of absence docked at the regular adjusted rate.
 - b) Last two (2) hours of the day at 1 1/2 the adjusted rate.
- Employees on a five day work week will be docked only at straight time.
- The Company will try to obtain a permit which would allow the conventional rates to be paid and therefore the identical docking procedures to be used. If unsuccessful, the above method will prevail.

SECOND AND THIRD SHIFTS (WHEN REQUIRED).

- I. A second and third shift may be established by the Company from time to time, and will be submitted to the Association Executive who will thereby have the opportunity to express any reasonable objections.
- i. The Company will endeavor to give as much notice as possible for shift changes. However, due to the nature of the industry, the Company may request same day shift change. If agreeable, the employee will transfer shifts that day, but in any case must transfer to the requested shift on the second following regular business day or 48 hours, whichever is less.
Only in the case where the anticipated shift transfer is to extend for two or more weeks, the Company will advise employees no later than Thursday, with the new shift commencing on the first scheduled working day of the following week.
 - ii. Should the occasion arise where a second or third shift is anticipated to extend for more than (6) consecutive weeks, then the Company and the Association will address the situation of shift scheduling and the related employee rotation.
 - iii. The Company will ask for volunteers for the second and third shifts. Failing to obtain the required competent manpower on this basis, the Company may choose the required competent personnel on a reverse seniority basis.
- J. All employees will receive a bonus of fifty cents (0.50) per hour while on either the second or third shift.

ARTICLE # 9 - OVERTIME AND STATUTORY HOLIDAY PAY.

OVERTIME

- A. Time and a half shall be paid for the first three (3) hours worked in excess of the normal daily working hours, and doubletime thereafter for all hours worked.

ARTICLE # 9 - OVERTIME AND STATUTORY HOLIDAY PAY.(cont'd.)

OVERTIME - continued

- B. For continuous work for a period exceeding three (3) hours after the regular shift, a thirty (30) minute meal break will be allowed with no loss in pay. In addition, the employees will be granted a ten (10) minute break each two (2) hours of overtime thereafter.
- C. In the event that an employee works overtime and as a result of such overtime, there is less than nine (9) hours of elapsed time between the end of such overtime work and the beginning of the next regularly scheduled shift, then such employee will be allowed to report to work on the next regularly scheduled shift nine hours subsequent to the end of such overtime work, without loss of pay.

STATUTORY HOLIDAYS

- D. Employees who are requested to work on a statutory holiday will be paid at the rate of time and one half, for the first eight (8) hours of a regular shift and double time for any subsequent hours. In addition, employees shall be entitled to holiday pay equivalent to one regular day's work. Statutory holiday pay will be calculated at the regular day shift wage for the employee's class and trade.
- E. In the event that a statutory holiday occurs on an employee's regularly scheduled day off, the employee shall be entitled to an additional paid day off work. For employees on the four day work week, when a statutory holiday occurs on a Monday, those employees scheduled to work the Tuesday to Friday shift will be entitled to the Tuesday off work, with pay. Similarly when a statutory holiday occurs on a Friday, those employees scheduled to work the Monday to Thursday shift will be entitled to the Thursday off work, with pay.
- F. To qualify for holiday pay, an employee must:
 - i. Have been in the service of the Company for not less than thirty (30) days.
 - ii. Have worked on the last full day before and the first full day after the said holiday on his regularly scheduled day or work shift. Exceptions will be made for compensational injury, crown witness or jury duty, or where the employee has not worked either the day prior or the day after the holiday with the express consent of the Company.
- G. LUNCH PERIOD

The lunch period on Saturdays, Sundays and Statutory Holidays will be the same as on regular working days.

ARTICLE # 9 - OVERTIME AND STATUTORY HOLIDAY PAY (Cont'd).

H. SUNDAYS

Where work on Sundays is part of the normal work week, that is, part of the normal shift on which an employee is scheduled to perform:

- i. The employee will be paid as if it was a regular shift day.
- ii. The employee will be paid double time for the first eight (8) hours on the regularly scheduled day off equivalent to Sunday, i.e. normally the seventh day of the shift cycle.

I. SATURDAYS

Where work on Saturdays is part of the normal week, that is, part of the normal shift for which an employee is scheduled to perform:

- i. The employee will be paid as if it was a regular shift day.
- ii. The employee will be paid time and a half for the first eight (8) hours on a regularly scheduled day off equivalent to Saturday, i.e., normally the sixth day of the shift cycle, and double time for hours thereafter.

J. FOUR DAY WEEK SHIFT

For those employees on a four day week, i.e., Monday to Thursday or Tuesday to Friday, the Friday or Monday of the shift, respectively, will be treated as Section I, paragraph ii., for overtime purposes.

K. REPORTING IN PAY

Employees who report for work on a regularly scheduled day off, or a statutory holiday will receive not less than four (4) hours at the prescribed rate.

L. TIME OFF IN LIEU OF OVERTIME PAY

When it becomes necessary for employees to work overtime, they shall not be laid off during their regular working hours to equalize this time except in the following instances:

- i. Employees may enter into arrangements with the Company to exchange overtime hours for time off in cases of special production problems, it being

ARTICLE # 9 - OVERTIME AND STATUTORY HOLIDAY PAY (Cont'd).

L. TIME OFF IN LIEU OF OVERTIME PAY (Cont'd).

i. (cont'd)

understood that the Company will keep such arrangements to a minimum and shall use no coercion in obtaining the employee's consent to such arrangement. Such arrangements to be made with the Association being the exclusive bargaining agent.

ii. Employees of Group # 3 trades shall be paid in the same manner as Group # 2 trades.

M. OVERTIME NOTICE

While it is recognized that excessive overtime is undesirable, it is also recognized that overtime is inherent in the nature of the Company's business. If the need for overtime arises, employees will cooperate and the appropriate overtime rates will be paid. Overtime will be offered to employees on an equitable basis. Refusal to work such overtime will not be a matter of disciplinary action. In the event that a supervisor or foreman is unable to assemble the required compliment of employees within a department or particular Trade or Ancillary grouping, then such overtime may be offered to other Association employees considered by the Company to be capable of performing such tasks. Failing that, any other employee may be offered such overtime.

N. PAYMENT FOR TRAVELLING TIME

The Company agrees to pay applicable hourly rates to employees travelling at the request of the Company on outside work. The Company shall have the exclusive right to select the means of travel.

Should the employees be authorized to travel on any public transportation system, the Company shall set the travel time to be paid for as the scheduled travel time of such public transportation system plus an allowance of sixty (60) minutes before departure and sixty (60) minutes after arrival in order

N. PAYMENT FOR TRAVELLING TIME (Cont'd.)

to allow for travel from home and to place of accomodation or work at such outside location. Should the employee be required to depart or arrive via Montreal International Airport at Mirabel, the allowance will be increased by a further sixty (60) minutes for such departure or arrival.

Should the employee be authorized to travel by means of his own vehicle, the Company shall set the allowable travel time in advance.

For purposes of this section, outside work shall be defined as work performed at a location greater than fifty (50) miles from Montreal International Airport at Dorval.

Employees shall not be paid for the time expended on travel after regular hours nor on Saturdays, Sundays or Statutory holidays when such travel is incurred for the purposes of attending courses.

O. AWAY FROM HOME BONUS

The Company agrees to pay ten (\$10) dollars per day bonus to employees when they are working away from home base, except when such employee is away on a training course or other related training.

P. STAND BY PAY

Employees requested by the Company to be available on a stand-by basis on a regularly scheduled day off or statutory holiday shall be paid an allowance of twenty-five (\$25) dollars for each stand-by day. The employees agree to cooperate, however refusal to be available on stand-by basis shall not subject the employee to disciplinary action. Employees requested to be available on stand-by shall do so on a voluntary basis.

Q. CAR MILEAGE EXPENSE

Car Mileage Expense will be determined every six (6) months using the Montreal Board of Trade as an agreed source of information and, if not available, a source mutually agreed upon between the Company and the Association. Employees will cooperate with the Company when asked to use their vehicle on Company business, however such refusal will not be subject to disciplinary action.

ARTICLE # 10 - STATUTORY HOLIDAYS

- A. The following listed holidays, or the days proclaimed for their observance, shall be regarded as paid holidays:

New Year's Day
Good Friday
Victoria Day
St. Jean Baptiste Day
Dominion Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Boxing Day
First Floating Holiday
Second Floating Holiday

The Company reserves to itself and the Association agrees, the exclusive right to name the day on which floating holidays will be observed. In general, it will be the Company's policy, in consultation with the Employees' Association to observe such floating holidays during the Christmas period.

- B. Those employees working a five (5) day week would be subject to the same statutory holidays listed in Article # 10-A above, of eight (8) hours per day. Therefore, the Company will pay to all such employees in its employ on December 1st of each year, an equalizing bonus of twenty-two (22) hours at straight time.

ARTICLE # 11 - EMERGENCY CALL-IN-PAY

- A. The Company agrees to guarantee a minimum of four (4) hours pay at straight time for all hours worked prior to the commencement of any given shift when an employee is called in more than two (2) hours before the commencement of such shift, or alternatively, agrees to pay at the rate of time-and-one half for all such hours worked, whichever is greater.
- B. Employees reporting for work at their regular starting time, who have not been told in advance not to report for work, shall be given work for at least four (4) hours or shall be paid at their normal hourly rate for any portion of the said four (4) hours during which no work was offered to them.
- C. Call-in other than for a bona fide emergency will be voluntary.

ARTICLE # 12 - VACATIONS

A. The annual vacation entitlement for employees shall be determined by their service with the Company as at May 1st and employees shall be entitled to receive their vacations prior to May 1st of the following year. Employees may not delay taking their vacation entitlement after April 30th of the following year without the prior written approval of the Company.

B. Employees who have completed less than one (1) year of service with the Company shall be entitled to a vacation period equivalent to one (1) eight (8) hour day, per month worked, not exceeding ten (10) working days a year (80 hours), and shall be paid at the rate of four (4%) percent of gross earnings calculated in accordance with Section # A above.

Employees who have completed one (1) year of service shall be entitled to a vacation period of eighty (80) working hours off.

C. Vacation pay shall be payable in advance.

D. The Company reserves to itself and the Association agrees, the exclusive right to designate one (1) plant shut-down for vacations, for a period of two (2) weeks. Such designated plant shut-down shall normally be during the months of July and/or August.

The Company agrees to provide six (6) months advance notice to the Association of its intention to have a summer plant shut-down. In cases when there is no designated plant shut-down for vacations and whenever possible and at the discretion of the Company, vacations shall be granted at the period preferred by each employee, the employee's length of service being taken into consideration.

E. Vacation pay shall not normally be allowed for vacations not taken.

F. In cases where the Company shuts down for annual vacations, all employees shall be paid their eligible vacation pay and there shall not be no further pay due to them until the plant re-opens.

G. An employee having seniority of one (1) year or more who has been laid off for a period of not more than thirty (30) calendar days will not be considered as having a break in service for the purpose of calculating vacation pay.

H. 120 working hours' vacation will be granted to employees with five (5) years of service; 160 working working hours' vacation after ten (10) years of service; and 200 working hours' vacation after twenty (20) years of service with the Company.

ARTICLE # 12 - VACATIONS (Cont'd.)

- H. (cont'd)
Provided an employee has attained a full twenty-five years of service by May 1, he or she shall, in that year only, be granted one extra week of vacation with pay.
- I. Vacation pay will be paid as a percentage of gross earnings between May 1st of the previous year and April 30th of the current year in which an employee is entitled to his vacation. Percentages will be paid as follows:
 - i. Employees entitled to 80 working hours-----4%
 - ii. Employees entitled to 120 working hours-----6%
 - iii. Employees entitled to 160 working hours-----8%
 - iv. Employees entitled to 200 working hours-----10%

ARTICLE # 13 - HEALTH & SAFETY

It is agreed that both parties hereto will cooperate to the fullest extent in the prevention of accidents and the promotion of safety and health according to the regulations laid down from time to time by the Company.

- A. The Company shall supply certain items of protective clothing and devices which it deems necessary according to reasonably accepted precautions for the work being performed. In addition, certain trades as determined by the Safety Committee require the wearing of safety shoes. Employees permanently engaged in such trades will be reimbursed for 50% of the cost of one pair of safety shoes annually with a maximum of \$30.00 per person.
- B. In cases of sickness or accident which necessitates absence from work, the employee must:
 - i. Notify his Department or the Personnel Office as soon as possible;
 - ii. Advise his Department or the Personnel Office as soon as possible as to the date when he expects to return to work in order to allow the Company reasonable time to organize the work to be carried out and keep it in balance with the work force.
- C. All employees shall submit to medical examination by a doctor appointed by the Company whenever requested to do so in order to retain their employment. Examination shall be done during normal working hours, at the expense of the Company, with no loss of pay to the employee. Employees must be fit in the opinion of the Company's doctor to perform any duties the Company may have available to them, in accordance with other provisions of this Agreement.

ARTICLE / 13 - HEALTH & SAFETY (Cont'd)

- D. An employee injured at work and unable to resume work shall continue to be paid at his regular rate of pay for the balance of the shift.
- E. Any Association employee has the right (as defined by the Federal and/or Quebec Labour Code) to refuse any work of a dangerous nature unless proper safety precautions are observed. Any employee carrying out work of a dangerous nature without proper safety precautions being observed on a repeated basis may be subject to disciplinary action. Any employee observed not adhering to the Security precautions stipulated by the Company, may be subject to disciplinary action.

ARTICLE # 14 - ABSENCE

- A. Short periods of absence not exceeding three (3) days may be granted without pay, for good and sufficient reason, by the General Shop Manager or the employee's Foreman, on request.
Approval of such absence must be obtained by the employee before leaving the plant.
- B. Unavoidable absence for any reason must be reported as soon as possible by telephone to the Personnel Office. Absence without authority for an aggregate of three (3) working days in any six (6) month period will be considered proper and just cause for dismissal, unless the reason for absence is due to:
 - i. Certified illness or accident, a doctor's certificate must be provided;
 - ii. Court subpoena;
 - iii. Crown Witness Duty;
 - iv. Jury Duty.
- C. Leave of absence on compassionate grounds for five (5) days will be granted to employees suffering a death in the immediate family, i.e., wife or husband, son or daughter; for three (3) days in the case of brother or sister, father or mother, father-in-law or mother-in-law; one (1) day in the case of grandparents, sister-in-law or brother-in-law.
- D. Absence for Crown Witness or Jury Duty shall be granted with pay.

ARTICLE # 15 - STRIKE & LOCK-OUTS.

The Company, the Association and the employees covered by this Agreement agree that there shall be no strikes, slow-downs, stoppages of work or other interference with production by the employees, nor any lock-outs by the Company as long as this Agreement is in force and effect, or during any period following the expiration of this Agreement as long as the Company and the Association are engaged in negotiations for amendments or additions to this Agreement, for the renewal of this Agreement or for a new Agreement to supersede this Agreement or any such amendment, addition, renewal or new Agreement is under consideration by any impartial umpire, conciliator or council or board of arbitration to which it shall have been referred.

ARTICLE # 16 - COLLECTION OF ASSOCIATION DUES.

- A. All present members of the Association in good standing must remain in good standing for the term of this Agreement.
- B. All employees shall agree to authorize the Company to deduct Association dues or an amount equivalent to Association dues as a condition of continued employment.
- C. The Company agrees to deduct initiation fees and Association dues (upon written request from employees) as specified by the Employees' Association of Innotech Aviation Limited's Constitution, and shall remit such dues by cheque to the Treasurer of the Association together with a list of members' names and amounts deducted.
- D. Dues or fees shall be deducted from an employee's pay on the first day of each month and turned over to the Association's Treasurer not later than the thirty-first day of each month.
- E. The Association agrees to save the Company harmless from any action arising from these deductions and complaints by an employee against the Company, and assumes full responsibility for the disposition of the funds so deducted once they have been turned over to the Treasurer of the Association.

ARTICLE # 17 - JOB CLASSIFICATION AND RATES OF PAY.

- A. All employees are divided into three (3) main groups:
 - i. Group # 1 is the Supervisory Group.
 - ii. Group # 2 is the Trade Group, i.e., employees working at a rate directly connected with production, listed as follows:

ARTICLE # 17 - JOB CLASSIFICATION AND RATES OF PAY (Cont'd)

A. (cont'd)

Cabinets Makers
Painters
Sheet Metal Workers
Upholsterers
Welders
Electricians
Instrument Workers
Radio Repairmen
Radio Installers
Sub-Assemblers
Mechanics
Inspectors.

iii. Group # 3 is the Ancillary Group, it includes all employees not directly associated with production, such as storeskeepers, expeditors, cleaners, etc.

B. RECLASSIFICATION

The Company will review Employees' Classifications annually on their anniversary date, and employees will be duly notified of the results of such review within thirty (30) days of their anniversary date.

In the event that an employee considers their classification to be unsatisfactory, he may request that the Association and the Company review the classification together with such personnel directly involved but not to exceed two (2) others on either side.

All Trade employees eligible for Journeyman, Class "A" or Class "B", as described in Articles 17 D, 17 E and 17 F, may request in writing after their first eligible anniversary review (if not reclassified) to take a trade test. Such trade tests will be established by the Company in consultation with the Association.

Once having successfully completed such a trade test, the applicable employee will automatically be reclassified to the next higher classification.

If the employee is unhappy with the result of the trade test, he may request that the Association be given the opportunity to review the grading.

Employees in Class "C" or "B" of the Ancillary Group will progress through the scales at a rate of .50 cents per hour on their probation and on their Anniversary until they have reached \$9.75 (\$10.24 - 1984) per hour, after which the progression will be based on merit. The progression is based on the employee having acceptable performance. If the performance is not acceptable, the progression may be deferred for a period of no more than three(3) months following which, if the performance has not improved to a

ARTICLE # 17 - JOB CLASSIFICATION AND RATES OF PAY (Cont'd.)

B. RECLASSIFICATION (Cont'd)

satisfactory level, such increase may, subject to the employees' rights, be denied. Nothing in the foregoing shall prevent the Company from promoting or advancing employees faster than noted above.

C. CLASS "C"

The job applicant or employee must have completed a two (2) year apprenticeship with the Company or possess such other qualifications as meets with the requirements of the Company. Normally, a new employee will begin at the starting rate of Class "C".

D. CLASS "B".

In order to be promoted to Class "B", an employee must meet the qualifications established for the classification. To determine if an employee is qualified, the employee must take and pass a trade test for Class "B" for the employee's trade. Such trade test may be made up of practical tests, oral and/or written examination to determine if the individual knows his or her trade or classification work and is able to apply his or her skills in a practical manner. If the individual does not pass the trade test, he or she may request to be reconsidered after six (6) months. In order to be considered for Class "B", a job applicant or employee must have three (3) years direct aviation and aircraft experience and pass the Class "B" trade examination. An individual who has retained a Class "C" classification for three (3) years may be considered for promotion to Class "B" as per article # 17 B.

E. CLASS "A".

In order to be promoted to Class "A", an employee must meet the qualifications established for the classification. To determine if an employee is qualified, the employee must, at the discretion of the Company, take and pass a trade test for Class "A" for the employees' trade. Such trade test may be made up of practical tests, oral and/or written examinations, to determine if the individual knows his or her trade or classification work and is able to apply his or her skills in a practical manner. If the individual does not pass the trade test, he or she may request to be reconsidered after six (6) months. In order to be considered for Class "A", a job applicant or employee must have completed a recognized trade school, must have six (6) years general experience in the use of trade skills, have seven (7) years of direct aviation and aircraft experience and pass the Class "A" trade examination. An individual who has retained a class "B" classification for three (3) years may be considered for promotion to Class "A" as per Article # 17 B.

ARTICLE # 17 - JOB CLASSIFICATION AND RATES OF PAY (Cont'd.)

F. JOURNEYMAN

In order to be promoted to a journeyman, an employee must meet the qualifications established for the classification. To determine if an employee is qualified, the employee must, at the discretion of the Company, take and pass a trade test for Journeyman for the employee's trade. Such trade tests may be made up of practical tests oral and/or written examinations, to determine if the individual knows their trade or classification work and is able to apply their skills in a practical manner. If the individual doesn't pass the trade test, they may request to be reconsidered after six (6) months. In order to be considered for Journeyman, a job applicant or employee must have completed a recognized trade school, and must have ten (10) years seniority in their particular trade grouping, or twelve (12) years experience in the industry with a minimum of five (5) years service seniority with Innotech Aviation Limited in their trade grouping. The individual to be promoted to Journeyman must have the initiative and ability to supervise others as specified per Article 19 A of the Collective Agreement.

Journeyman candidates may require, depending on the trade, particular qualifications, licensing, endorsements, etc., to be determined by the Company. An individual who has retained a Class "A" classification for three (3) years may be considered for promotion to Journeyman as per article # 17 B.

G. WAGE RATE SCHEDULE

I. TRADE GROUP

	<u>Effective Feb. 1/83</u>		<u>Effective Feb. 1/84</u>	
	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>	<u>Minimum</u>	<u>Maximum</u>
Journeyman	\$ 13.62	\$ 16.21	\$ 14.30	\$ 17.02
Class "A"	11.02	14.09	11.57	14.79
Class "B"	9.66	11.89	10.14	12.48
Class "C"	8.71	9.52	9.15	10.00

ANCILLARY GROUP

Class "A"	\$ 9.85	\$ 11.83	\$ 10.34	\$ 12.42
Class "B"	8.94	10.81	9.39	11.35
Class "C"	7.51	8.86	7.51	9.30

ARTICLE - 17 - JOB CLASSIFICATION AND RATES OF PAY (Cont'd.)

- II. All wages rates reflected in the foregoing schedules represent the following general increases:

General Increase: February 1st, 1983.....6%
General Increase: February 1st, 1984.....5%

- III. CASUAL AND TEMPORARY EMPLOYEES The rate change for casual and temporary employees remains open as employees of any capacity could be hired as casual or temporary.

ARTICLE # 18 - WAGES

In order to conform with the Canada Labour Code, it is necessary to adjust the wage rate schedule for employees working on a four (4) day week schedule of ten (10) hours per day. The Adjusted Wage Rate Schedule reflects a conversion of the Wage Rate Schedule by multiplying those rates by .9091.

The results of the foregoing permits the Company to pay those employees affected straight time for the first eight (8) hours per day and time-and-one-half for the next two (2) hours per day without loss of pay. (See article 8 H).

ARTICLE # 19 - LEAD HANDS

A. SELECTION

The selection of Lead Hands will be governed by the following major points, in order of merit, as listed:

- i. Initiative, personality and ability to supervise;
- ii. Technical qualifications and experience;
- iii. All other items being equal, seniority will be given the choice.

B. REQUIREMENTS

A Lead Hand's primary requirement is that he be capable of creating and maintaining a conscientious attitude among his crew by setting the required pace and technical standards. The jobs will be allocated by the managers of the Departments concerned and the Employees' Association Executive notified within forty-eight (48) hour period of the selection.

ARTICLE # 19 - LEAD HANDS (Cont'd)

B. REQUIREMENTS (Cont'd).

The requirement for Lead Hands will vary according to the work load in different departments. A Lead Hand will be appointed and will be responsible for the completion of a specific job. A Lead Hand may also be appointed to assume the responsibility for a shop in the absence of a foreman. This Lead Hand requirement will apply only to the Production Departments or, at the sole discretion of the Company, may be applied from time to time to the ancillary trades.

C. RATE OF PAY PREMIUM

When appointed and acting as Lead Hand, an employee will receive fifty (\$0.50) cents per hour premium pay above his regular rate for each hour worked as Lead Hand. An employee will retain such pay premium when absent due to illness unless the Company finds it necessary to replace such Lead Hand with a temporary appointment.

ARTICLE # 20 - FRINGE BENEFITS.

- A. The Company agrees to keep in force welfare plans covering pension and group medical insurance similar to those in force at the time that this Agreement is signed, subject, however, to the understanding that changes in policy premiums and conditions implemented by the insurance Company shall be borne by the employees at the Company pro-rata.
- B. The Company will agree to pay, on the basis of satisfactory medical evidence, 75% of the regular pay earned by an employee, in case of illness, in each instance up to the date when the insurance benefit becomes effective. Employees who report sick on several occasions shall be subject to a medical examination carried out by a doctor appointed by the Company.
- C. The Company recognizes the difficulty encountered by employees from time to time in obtaining satisfactory medical evidence as required under Article 20-B. In order to assist the employees in this regard, the Company agrees to provide two one-hour periods per week, during regular business hours and at least forty-eight (48) hours apart, at which time a medical or health representative will be on the premises and whose written statement as to the employee's health will be accepted by the Company as the equivalent to the medical evidence as required under Article 20-B, however, the provisions of this article shall only apply to illness necessitating absence from work of one day or less, absence due to illness of more than one day shall continue to require the provision of medical evidence as required by Article 20-B.

ARTICLE # 20 - FRINGE BENEFITS (CONT'D).

- D. Employees required to participate on test flights will be granted a premium of one hour's pay at their regular straight time of pay regardless of the duration of such flight.

ARTICLE # 21 - TRADE GROUPINGS

Nothing in this Agreement shall prevent the Company from requiring employees to work in another trade grouping temporarily provided that the employee in question is competent to perform the temporary duties required, and further provided that the Association is given notice of such action as per Article 7 G inclusive.

GROUP # 2 - TRADE GROUP

A. MECHANICAL MAINTENANCE - FIXED WING AIRCRAFT

Comprising those employees engaged in the maintenance of aircraft and power plants and in the overhaul and assembly of aircraft mechanical systems, accessories and/or such shop reconditioning, repair and testing of those accessories and aircraft systems as may be required by the Company.

B. MECHANICAL MAINTENANCE - HELICOPTERS

Comprising those employees engaged in the maintenance of helicopters and power plants and in the overhaul and assembly of helicopter mechanical systems accessories and/or such shop reconditioning, repair and testing of those accessories and helicopter systems as may be required by the Company.

C. HYDRAULICS AND PLUMBING

Comprising those employees engaged in the overhaul, reconditioning, repair and testing of aircraft hydraulic systems and the fabrication, repair and maintenance of aircraft plumbing and related systems, as may be required by the Company.

D. PLANT AND GROUND EQUIPMENT MAINTENANCE

Comprising those employees engaged at certain points and to the extent required by the Company in the trade of millwright, including the repair and overhaul of ground equipment and of automotive equipment.

E. SHEET METAL WORK.

Comprising those employees engaged in the overhaul, repair modification and fabrication of aircraft structural components and parts.

F. WELDING

Comprising those employees engaged in the welding of aircraft parts and related work.

G. UPHOLSTERING

Comprising those employees engaged in the overhaul and repair of all aircraft furnishings, fabric work, and fabrication of parts, etc.

H. WOODWORK - CABINET MAKING

Comprising those employees engaged in the trade of carpentry in all branches.

I. PAINTING

Comprising those employees engaged in performing all paint work required relative to aircraft and ground equipment.

J. INSTRUMENT WORK

Comprising those employees engaged in shop reconditioning, repair and testing of aircraft instruments, and/or such reconditioning, repair and testing of instrument systems on the aircraft, the installation of instruments, as may be required by the Company.

K. ELECTRICAL WORK

Comprising those employees engaged in the overhaul of electrical accessories, equipment and wiring, the overhaul of electrical systems on the aircraft and/or such reconditioning, repair and testing of electrical accessories, equipment and related systems as may be required by the Company.

L. RADIO AND AVIONICS REPAIR

Comprising those employees engaged in the overhaul and assembly of aircraft radio and avionics equipment (including radio communications and navigational aid equipment), and in the overhaul of related systems on the aircraft and/or such repair, reconditioning and testing of such equipment and related systems, as may be required by the Company.

M. RADIO INSTALLATION

Comprising those employees engaged in the installation of radio and electronic equipment (including radio communications and navigational aid equipment), and in the installation of related systems on the aircraft and/or to assist in the repair, reconditioning and testing of such systems, as may be required by the Company.

N. SUB-ASSEMBLY WORK

Comprising those employees engaged in the assembly, repair, reconditioning and modification of radio and electronic equipment and the fabrication of radio and electronic cables and such related accessories as may be required by the Company.

O. AIRCRAFT INSPECTION

Comprising those employees engaged in the inspection of aircraft to ensure the continued M.O.T. and Company standards of airworthiness as applied to the aircraft's condition and as applied to the materials, procedures and workmanship used in carrying out aircraft maintenance, modifications and overhaul work.

P. SHOP INSPECTION

Comprising those employees engaged in the inspection of components, parts and units to ensure that they meet M.O.T. and Company standards of airworthiness with regard to the materials used and with procedures used and to the work performed by the personnel in a particular shop category.

GROUP # 3 - ANCILLARY GROUP

Q. STORESKEEPING

Comprising those employees engaged to perform storeskeeping duties in all phases such as shipping, receiving, issuing of tools and parts, and in the inspection of aircraft parts and components as received to ensure that they are fully certified in accordance with M.O.T. and Company regulations and are in an acceptable condition. These employees will also be responsible for the shipping, receiving, and issuing of non-aircraft material and the inspection of same as received to ensure compliance with Company standards, and to perform such other functions as may be required by the Company.

R. PLANT MAINTENANCE

Comprising those employees engaged in building maintenance in all trade categories including plumbing, carpentry, painting, etc.

S. JANITORING

Comprising those employees engaged to clean and care for the property and premises of the Company and to perform such other functions as may be required by the Company.

T. AIRCRAFT GROOMING

Comprising those employees engaged in the cleaning of aircraft exteriors and interiors including furnishings and other operational cleaning.

U. HELPING

Comprising all those employees engaged as mechanic's helpers.

V. CHAUFFEURING

Comprising those employees engaged to operate automotive vehicles.

W. LABOURING

Comprising those employees engaged in the performance of any non-mechanical labour tasks.

ARTICLE # 22 - DURATION OF AGREEMENT.

This Agreement shall remain in full force and effect from the first day of February 1983 until the thirty-first day of January 1985.

ARTICLE - 23 - AMENDMENTS.

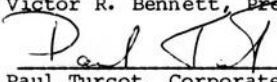
Any condition or provision herein may, by mutual written consent, be amended from time to time, as the parties hereto may require, during the term of the Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties hereto have signed the Agreement this 30th day of AUGUST 1983, at Dorval, in the Province of Québec.

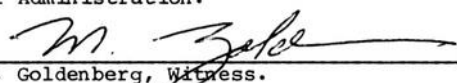
FOR: INNOTECH AVIATION LIMITED



Victor R. Bennett, President.

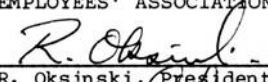


Paul Turcot, Corporate Secretary and Manager of Administration.

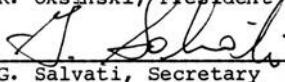


M. Goldenberg, Witness.

FOR: EMPLOYEES' ASSOCIATION OF INNOTECH AVIATION LTD.



R. Oksinski, President



G. Salvati, Secretary



WITNESS

Je confirme et atteste que ce
document constitue l'entente
intervenue entre Trustees
Aviation limitée et l'Association
des employés d'Trustees Aviation
limitée relativement aux
conditions de travail pour la
période du 1^{er} février 1983
au 31 Janvier 1985



Sept. 16/83.