

NOM

NO

01727-7

C.A.S. 3210 NO.CONV. 17277
AFFIL. 7 NB.EMPL. 2410
EMP.OUV. 0 ET.GEOD. 0 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M39105001
DATE EMP. 841015

La présente atteste que le Commissaire Général du travail a reçu le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toute vos correspondances		M-17347-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis Pr la convention collective	
		81-07-06		81-06-27	83-07-01	250	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association Int. des machinistes & des trav. de l'Aérospatiale loge d'Avionnerie 712 de Montréal. Att: Charley Philipps. 1405 boul. Henri-Bourassa ouest, suite 204, Montréal, P.Q. H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Manufacturiers General Dynamics (Canada) Limitée. 5200 boul. Henri-Bourassa ouest, Ville St-Laurent, P. Qué. H1G 6A8

Unité de négociation

All employees paid on an hourly basis except foremen, assistant-foremen, draftsmen, clerical employees other than those mentioned in clause 4 (i), stationary engineers, firemen, guards, watchmen and employees under 16 years of age.

Région	06-06	Activité	3210 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

E.V.: même Usine No. 4 de Canadair Limited.

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Monique P...* Date: 9/08/06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

17277 83-0701

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 0 2

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

Certificat accordé Dépôt refusé 01727-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2001-02
Date	Signature: 84-03-04	Réception: 84-07-10	Nombre de salariés régis par la convention collective: 2300
	Durée	Du: 84-03-04	Au: 85-06-28

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Assoc. Intern. des Machinistes et des Trav. de l'Aérospatiale loge d'Avionnerie 712 Aff. à CTC FTQ Att: Jean Léo Côté 1405 Henri-Bourassa O. Ste 204 Montréal, Québec H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Canadair Limitée Cartierville, Québec H4K 2J3
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 3210(5) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

Nous avons pris la date de signature comme date de début de la convention car aucune date n'apparaît sur les documents.

Dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur figure comme suit : Canadair Limited II y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-07

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

A.N^e (2001-02)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 8 0 2 3

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

019277

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-17347-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-03-04	84-07-10		84-03-04	85-06-28	110	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Assoc. Int. des machinistes & des travailleurs de l'Aérospatiale loge d'Avionnerie 712 de Mtl Att: Jean-Léo Côté 1405 Henri-Bourassa O. ste 204 Montréal Québec H3M 3B2	<input type="checkbox"/> Déposant Les Manufacturiers Général Dynamics Ltée 5200 O. Henri-Bourassa V. St-Laurent, Québec H1G 6A8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Usine No 4 de Canadair Ltd Région <u>06-06</u> Activité <u>3210(5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Nous avons pris la date de signature comme date de début de la convention, car aucune date n'apparaît sur les documents.
 Dans votre dossier administratif le nom de l'employeur figure comme suit: **Les Manufacturiers Général Dynamics (Canada) Limitée** Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-08-07

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

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**CANADAIR LIMITÉE
LES MANUFACTURIERS
GENERAL DYNAMICS LIMITÉE**

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS
DE L'AÉROASTRONAUTIQUE
LOGE D'AVIONNERIE DE MONTRÉAL,
NO. 712
C.T.C./F.T.Q.**

1983 - 1985

TABLE DES MATIÈRES

ORDRE NUMÉRIQUE

<u>CLAUSE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	But de la Convention	1
1	Reconnaissance	1
2	Interprétation	2
3	Droits de la direction	3
4	Représentants syndicaux	3
5	Non-discrimination	4
6	Cotisation et appartenance au syndicat	5
7	Absence pour activité syndicale	6
8	Fonds pour formation syndicale	6
9	Comité de la cafétéria	7
10	Automatisation	7
11	Santé et Sécurité	7
12	Ancienneté	9
13	Mise à pied et Rappel	11
14	Renvoi et discipline	16
15	Procédure de grief	17
16	Arbitrage	19
17	Horaires de travail	21
18	Transferts d'équipe	24
19	Temps supplémentaire	25
20	Réaffectations	27
21	Classification des employés	27
22	Systèmes de rémunération	29
23	Plan d'Amélioration de la Productivité (PAP)	61
24	Formule d'Amélioration de Présence (FAP)	67
25	Congés fériés payés	70
26	Vacances payées	70
27	Congé pour deuil	72
28	Assignment-Témoin ou juré	72
29	Assignment à l'extérieur	73
30	Congés spéciaux	73
31	Régime d'Assurance Collective	74
32	Caisse de retraite	81
33	Mémoires d'entente	85
34	Totalité de la convention	86
35	Durée	86
	Appendice "A" - Mémoires d'entente	88
	Appendice "B" - Formulaires	89

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CANADAIR LIMITEE, une corporation dûment incorporée en vertu des lois du Canada, dont le siège social et la principale place d'affaires sont sis dans la ville de Saint-Laurent, province de Québec, et LES MANUFACTURIERS GENERAL DYNAMICS LIMITEE, une corporation dûment incorporée en vertu des lois du Canada, dont la principale place d'affaires est sise au 5200 ouest, boulevard Henri-Bourassa, dans la ville de Saint-Laurent, district de Montréal, province de Québec, ci-après appelées, "La Compagnie"

D'UNE PART

ET

✓ L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AERONAUTIQUE, Loge d'Avionnerie de Montréal no 712, affiliée à C.T.C./F.T.O., dûment accréditée par la Commission des relations de travail du Québec, ayant son bureau chef et sa principale place d'affaires au 1405 ouest, boulevard Henri-Bourassa, suite 52, Ville de Montréal, province de Québec, ci-après appelée la "Loge locale"

D'AUTRE PART

MONTRÉAL
13 102

24 JUL 10 13 02

PA

TABLE DES MATIÈRES

ORDRE ALPHABÉTIQUE

<u>CLAUSE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
7	Absence pour activité syndicale	6
12	Ancienneté	9
16	Arbitrage	19
29	Assignment à l'extérieur	73
28	Assignment-Témoin ou juré	72
10	Automatisation	7
	But de la Convention	1
32	Caisse de retraite	81
21	Classification des employés	27
9	Comité de la cafétéria	7
27	Congé pour deuil	72
25	Congés fériés payés	70
30	Congés spéciaux	73
6	Cotisation et appartenance au syndicat	5
3	Droits de la direction	3
35	Durée	86
8	Fonds pour formation syndicale	6
24	Formule d'Amélioration de Présence (FAP)	67
17	Horaires de travail	21
2	Interprétation	2
33	Mémoires d'entente	85
13	Mise à pied et Rappel	11
5	Non-discrimination	4
23	Plan d'Amélioration de la Productivité (PAP)	61
15	Procédure de grief	17
20	Réaffectations	27
1	Reconnaissance	1
31	Régime d'Assurance Collective	74
14	Renvoi et discipline	16
4	Représentants syndicaux	3
11	Santé et Sécurité	7
22	Systèmes de rémunération	29
19	Temps supplémentaire	25
34	Totalité de la convention	86
18	Transferts d'équipe	24
26	Vacances payées	70
	Appendice "A" - Mémoires d'entente	88
	Appendice "B" - Formulaire	89

BUT DE LA CONVENTION

- A) Le but de cette convention collective est de permettre des négociations collectives méthodiques et des procédures de règlement des plaintes, des griefs et des différends, et d'établir et maintenir les taux de paye, les salaires, les heures de travail et les conditions de travail et d'emploi.
- B) Toute disposition de cette convention qui serait ou pourrait être en contradiction avec les dispositions présentes ou futures de lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels ou décrets de quelque organisme gouvernemental ayant juridiction en ces matières, sera et deviendra automatiquement nulle et sans effet.

1. RECONNAISSANCE

1.1 Conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec, et aux fins de négociations collectives, la Compagnie reconnaît la Loge locale comme l'unique agent négociateur pour tous les employés de l'unité de négociation, selon les termes de la présente convention. Toute disposition de la présente convention ne s'applique qu'aux employés ainsi représentés par la Loge locale.

1.1.1 La terme "employé" tel qu'utilisé dans cette convention, inclura tous les employés de la Compagnie occupés à des travaux de production et d'entretien dans ses usines de Saint-Laurent et Dorval, qui sont rémunérés à l'heure à l'exception des contremaîtres, des mécaniciens de machines fixes, des pompiers, des gardes et gardiens, des préposés à la cantine et des employés des services de reproduction graphique et de microfilm.

1.2 Au cas où, au cours de la durée de cette convention, la Compagnie transférerait une ou plusieurs de ses opérations actuelles à un nouvel endroit dans un rayon de quatre-vingt (80) kilomètres de son siège social actuel, la présente convention s'appliquera aux employés engagés dans ces opérations, conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

1.2.1 Au cas où, au cours de la durée de cette convention, la Compagnie commencerait des opérations de production, similaires à ses opérations actuelles, à un nouvel endroit dans

un rayon de quatre-vingt (80) kilomètres de son siège social actuel, incluant le cas d'une acquisition à part entière, où il n'y aurait pas d'agent négociateur représentant les employés, la Compagnie s'engage à reconnaître la Loge Locale comme agent négociateur pour le personnel horaire à ce nouvel endroit sujet, toutefois, aux exceptions précitées au paragraphe 1.1.1 et à décision contraire du Ministre du Travail du Québec.

1.3 La Compagnie accepte et reconnaît le principe qu'aucun travail exécuté normalement par les membres de l'unité de négociation, ne devra être exécuté par d'autres employés, sauf:

1.3.1 Pour fins d'enseignement.

1.3.2 Pour des circonstances exceptionnelles, comme un travail de nature scientifique ou expérimentale ou un travail de développement de caractère expérimental, ou des cas de désastre, comme un incendie, un manque de pouvoir électrique, un accident ou une blessure à un employé, ou un phénomène naturel.

1.3.3 Cas d'urgence opérationnelle imprévue de courte durée quand des employés de l'unité de négociation ne sont pas immédiatement disponibles pour effectuer le travail.

2. INTERPRÉTATION

2.1 En conformité avec l'Article 72 du Code du Travail du Québec, cinq (5) copies, conformes à l'original, du texte officiel de cette convention collective sont déposées au Ministère du Travail de la province de Québec.

2.2 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

2.2.1 "RAPPEL": l'acte d'aviser un employé mis à pied de se rapporter au travail selon ses droits d'ancienneté.

2.2.2 "EMBAUCHAGE": l'acte d'engager une personne qui n'a jamais eu de relation

employé - employeur avec la Compagnie, ou un ancien employé qui a perdu son ancienneté.

- 2.2.3 "Réembauchage": l'acte d'engager un ancien employé, qui a conservé ses droits d'ancienneté, dans une classification autre que celle dans laquelle il a droit d'exercer ses droits de rappel.

3. DROITS DE LA DIRECTION

Rien dans cette convention collective ne sera interprété de façon à limiter la Compagnie, de quelque manière que ce soit, dans l'exercice des fonctions de la gestion. Ces fonctions seront exercées de façon consistante avec toutes les dispositions de cette convention. Il est de la fonction de la Compagnie d'administrer et de gérer la Compagnie et de diriger le personnel. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces fonctions comprennent: la responsabilité pour la gestion, l'exploitation, l'accroissement et la diminution des affaires et des opérations; l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, discipliner et congédier pour cause valable les employés; le droit d'organiser et de surveiller le travail à être exécuté par les employés, de les diriger dans le cours de leur travail, de maintenir la discipline, l'ordre et l'efficacité, et de déterminer les produits à être fabriqués de même que leur forme, les méthodes, les procédés et moyens de fabrication et d'exploitation, le genre de machines et outils à être utilisés et leur emplacement, la détermination des normes de production et le genre et la qualité des matériaux à être incorporés dans les produits ou production ci-haut mentionnés. Ces fonctions seront sujettes au droit de tout employé de présenter un grief dans les matières et dans la mesure ci-après prévues.

4. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 4.1 Le Comité d'usine sera composé de tous les délégués d'usine. Les devoirs et activités du délégué d'usine, agissant en cette capacité, concerneront l'administration des griefs et questions survenant dans la juridiction qu'il représente, en conformité avec les dispositions de la procédure de grief. Tous les délégués d'usine seront des employés de la Compagnie.

- 4.1.1 La proportion du nombre total des employés qui sont officiers exécutifs de la Loge locale, délégués d'usine et membres du Comité de Griefs, au total des employés couverts par cette convention collective, n'excédera pas un (1) pour quarante-cinq (45).
- 4.2 Un officier exécutif de la Loge locale ou un délégué d'usine ne sera pas transféré ou ne sera pas assigné à une équipe autre que son équipe normale sans discussion préalable entre le service des relations du travail et le Comité de Griefs.
- 4.3 Le Comité de Griefs sera composé de six (6) membres à plein temps de l'unité de négociation et sera rémunéré par la Compagnie. Les membres du Comité de Griefs qui sont requis d'assister à des rencontres spéciales demandées par la Compagnie et nécessitant du temps supplémentaire, seront payés au taux supplémentaire approprié.
- 4.3.1 Le président du Comité de Griefs devra donner à la Compagnie un préavis de vingt-quatre (24) heures lorsque le substitut au Comité de Griefs sera requis de remplacer un membre absent du Comité de Griefs.
- 4.3.2 Les devoirs et activités des membres du Comité de Griefs, agissant en cette capacité, concerneront l'administration des questions relatives à l'application de cette convention collective.
- 4.3.3 Le Comité de Griefs avisera promptement, par écrit, l'administration de la Compagnie des noms des délégués d'usine, des officiers exécutifs de la Loge locale et des membres du Comité de Griefs et avisera la Compagnie de tous changements occasionnels.
- 4.4 Les noms des contremaîtres seront transmis au Comité de Griefs.

5. NON-DISCRIMINATION

- 5.1 Il est entendu que les employés sont libres de s'affilier ou non à la Loge locale.

- 5.2 La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, coercition, contrainte ou influence contre un employé qui aurait accepté ou refusé d'être membre de la Loge locale ou parce qu'il aurait accepté ou refusé de participer aux activités de la Loge locale.
- 5.3 La Loge locale s'engage à n'exercer aucune discrimination, coercition, contrainte ou influence contre un employé qui aurait accepté ou refusé d'être membre ou accepté ou refusé de participer aux activités de la Loge locale.

6. COTISATION ET APPARTENANCE AU SYNDICAT

- 6.1 Tous les employés actuels, membres de la Loge locale, qui ont autorisé la déduction des cotisations de la Loge locale, continueront à avoir ces cotisations déduites de leur salaire, comme condition d'emploi continu, pour la durée de cette convention.
- 6.1.1 Tous les autres employés actuels, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de cette convention, et tous les nouveaux employés, dans les trente (30) jours de la date d'embauche, devront, comme condition d'emploi continu, avoir un montant équivalent aux cotisations syndicales déduit de leur salaire pour la durée de cette convention.
- 6.2 Tous les membres, présents ou futurs de la Loge locale, ne révoqueront pas leur appartenance au syndicat durant cette convention.
- 6.3 La Compagnie déduira quatre (4) fois par mois, quarante-huit (48) fois par année, le quart du montant des cotisations mensuelles de la Loge locale, selon une liste à être établie par les parties; ce montant sera remis par la Compagnie au secrétaire-trésorier de la Loge Locale avant la fin de chaque mois. Les montants des cotisations ne devront pas être changés durant cette convention collective, sauf pour se conformer à un changement dans le montant des cotisations mensuelles régulières de la Loge locale, selon les dispositions de sa constitution. Ces montants ne comprendront pas de frais d'initiation, d'amendes ou de contributions spéciales, à moins d'entente entre les parties.

7. ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE

- 7.1 Tout employé qui devient délégué de la Loge locale (n'excédant pas plus de six (6) membres si possible) recevra une permission d'absence sans solde pour vaquer aux affaires de la Loge locale.
- 7.2 Tout employé élu officier de la Loge locale à plein temps, en vue de gérer les affaires de la Loge locale en dehors de l'usine, sera considéré en permission d'absence. A la fin de son terme d'office, il pourra reprendre son service avec la Compagnie dans sa classification primaire aux termes de la clause 13.8.2 et au grade qu'il y détenait.
- 7.3 L'ancienneté de tel employé s'accumulera durant telle absence autorisée.

8. FONDS POUR FORMATION SYNDICALE

8.1 Entente

Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient de contribuer à un fonds pour formation syndicale, conformément aux modalités prévues à la lettre d'entente à cet effet entre les parties, et se définissant comme suit:

8.1.1 Montant de la contribution

La Compagnie versera la somme de un cent (1¢) l'heure travaillée, pour chaque membre de l'unité de négociation.

8.1.2 Modalités de paiement

La somme des contributions sera envoyée, dans les trente (30) jours suivant la date de calcul des heures travaillées le mois précédent, au secrétaire-trésorier de la Loge locale pour ensuite être déposée dans un compte en fidéicommiss.

8.1.3 Utilisation des fonds

Ce fonds sera utilisé aux seules fins de parfaire la formation des membres de la Loge locale en matière de relations du travail.

8.2 Congé pour formation

La Compagnie accordera un congé sans solde aux membres de l'unité de négociation désignés pour une telle formation. Cependant, l'ancienneté continuera de s'accumuler durant telle période d'absence.

8.3 Congés payés - Cours Préparatoire à la retraite.

La Compagnie accordera un congé payé d'une durée de trois (3) jours aux membres de l'unité de négociation désignés pour un tel cours. Un membre aura droit à ce cours, une fois sa vie durant, dans les trois (3) dernières années précédant sa retraite.

9. COMITE DE LA CAFETERIA

9.1 Un comité de la Cafétéria sera établi. Il se composera de trois (3) membres de l'unité de négociation, nommés par la Loge locale, et trois (3) autres nommés par la Compagnie. La responsabilité du comité sera de faire les recommandations destinées à promouvoir et maintenir un bon service de nourriture ainsi que de faire des recommandations pour le prix des repas. La fréquence des réunions sera décidée par le comité mais dans aucun cas il ne devra prendre plus qu'une demi-journée de temps ouvrable par mois.

10. AUTOMATISATION

10.1 Quand un employé est déplacé à cause de l'automatisation, on l'assignera à un autre travail selon les dispositions de la clause 21.3.2. Dans l'application de la clause 10, on ne contreviendra pas à la clause 13.

11. SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.1 Législation

11.1.1 La Compagnie et le Syndicat conviennent de respecter la Loi sur la santé et la sécurité du travail et les règlements s'y rattachant.

11.2 Documents d'information

11.2.1 Le Comité de santé et sécurité mettra à la disposition des employés toute documentation appropriée, de nature informative.

11.3 Lunettes de sécurité

- 11.3.1 La Compagnie fournira sans frais des lunettes de sécurité à tout employé qui en fait la demande ou qui, de par son travail, est obligé d'en porter.
- 11.3.2 La compagnie réfèrera ses employés chez des optométristes présélectionnés afin d'assurer un service professionnel avantageux. Un employé se prévalant des services d'un optométriste autre que ceux suggérés par la compagnie devra défrayer les coûts d'ajustement.
- 11.3.3 Aux fins de se procurer les lunettes de sécurité appropriées, l'employé devra se présenter au comptoir du Service de santé et sécurité afin de s'assurer des procédures à suivre.
- 11.3.4 Les lunettes de sécurité seront fournies à raison d'une (1) paire tous les deux (2) ans, en se référant à la dernière date où l'employé a reçu ses lunettes. Lorsqu'un examen de la vue révélera que des verres correcteurs devront être prescrits, ou que des verres neutres seraient adéquats mais dont le port sera obligatoire compte tenu du lieu de travail, l'employé choisira la monture désirée parmi la variété offerte par la Compagnie. Dans le cas de verres sans correction, des lunettes "plano" seront disponibles aux employés travaillant dans les départements où le port de lunettes de sécurité n'est pas obligatoire.

11.4 Chaussures de sécurité

- 11.4.1 La Compagnie fournira sans frais des chaussures de sécurité, dont le port sera obligatoire pour tous les employés travaillant dans les départements suivants:
- atelier de fabrication des tubulures
 - ateliers d'outillage
 - ateliers de peinture et de finition
 - atelier de soudure
 - atelier de tôlerie
 - ateliers d'usinage
 - entrepôts de matières premières
 - entrepôts d'outillage
 - entretien
 - recyclage des matériaux
 - transport

de même qu'aux:

- employés de M.G.D.L.
- menuisiers d'expédition
- contrôleurs Magnaflux et Zyglo
- contrôleurs affectés aux départements précités
- opérateur de machine à former par tension
- opérateur - traitements thermiques et presses thermiques
- opérateur - machine à jet de sable
- préposé - usinage chimique
- préposé - traitements des matériaux
- opérateur de riveuse "Drivmatic"

Les chaussures de sécurité seront remises une fois l'an en se référant à la date où l'employé a reçu sa dernière paire.

11.5 Examens Médicaux

- 11.5.1 Dans les sections où les employés seraient exposés à des matières toxiques, tel l'atelier de peinture ou autres endroits similaires, des examens médicaux seront prévus.

11.6 Equipement de sécurité

- 11.6.1 La Compagnie mettra à la disposition de ses employés tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire, compte tenu de leur travail.

11.7 Rapport d'accident

- 11.7.1 La Compagnie continuera la pratique de remettre à la Loge locale une copie de la déclaration de tout employé impliqué dans un accident de travail.

12. ANCIENNETÉ

- 12.1 L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie.

- 12.1.1 L'ancienneté sera établie après une période de soixante-cinq (65) jours ouvrables travaillés à l'emploi de la Compagnie, et comptera de la date d'embauche, sauf dans le cas d'employés du grade "Débutant" où cette période sera de cent-quinze (115) jours ouvrables travaillés.

- 12.2 Les membres de la surveillance de l'usine et les employés transférés pour la première fois au groupe négociateur, devront compléter une période de probation de six (6) mois avant d'être crédités de leurs droits d'ancienneté. En aucun cas le grade de chef de groupe ne pourra être utilisé pour permettre de compléter cette période de probation.
- 12.2.1 Cette disposition ne s'appliquera pas à ceux qui, ayant déjà fait partie du groupe négociateur, seront transférés avec plein droit d'ancienneté, après discussion avec la Loge locale.
- 12.2.2. Les employés faisant partie de la surveillance de l'usine et qui ont déjà fait partie du groupe négociateur, peuvent être transférés au groupe négociateur avec plein droit d'ancienneté.
- 12.3 Un employé perdra son ancienneté et cessera d'être sur toute liste d'ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes:
- 12.3.1 Démission.
- 12.3.2 Renvoi.
- 12.3.3 Absence de son travail pendant une semaine, sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence. Advenant tel cas, la Compagnie avisera l'employé, par poste recommandée, qu'il est renvoyé, et ce à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
- 12.3.4 Si un employé ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant un avis de rappel, envoyé par poste recommandée à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
- 12.3.5 Si un employé est absent et son nom n'est pas inclus sur la liste de paye pendant une période dépassant deux (2) ans, sujet à la clause 12.4.

- 12.4 Les employés mis à pied, ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, conserveront leur ancienneté pour une période de trois (3) ans. Cependant, les parties conviennent de faire la revue des dossiers des employés qui perdraient leur ancienneté à l'échéance de cette période de trois (3) ans. Les droits d'ancienneté pourront alors être prolongés pour une période additionnelle de deux (2) ans, selon la décision de la Compagnie. La responsabilité de la Compagnie en rapport avec l'application de cette dernière disposition, se limite à rappeler l'employé pour la prochaine vacance à laquelle il est éligible.
- 12.5 L'ancienneté ne s'accumulera pas pendant qu'un employé n'est pas sur la liste de paye. Un tel employé n'aura pas droit aux bénéfices payés ordinairement aux employés réguliers.

13. MISE A PIED ET RAPPEL

13.1 Principes généraux

- 13.1.1 L'ancienneté d'établissement sera reconnue, par classification et par grade, aux fins d'application des dispositions de mise à pied et rappel.

13.2 Réduction des effectifs

- 13.2.1 Advenant le cas d'une réduction des effectifs de la Compagnie, les employés en probation dans les classifications et grades concernés, selon la décision de la Compagnie, seront les premiers à être mis à pied. Les débutants seront mis à pied avant les employés de grades supérieurs avec ancienneté dans une même classification.
- 13.2.2 Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les employés de la ou des classifications concernée(s), selon la décision de la Compagnie, seront mis à pied par classification et par grade, en ordre inverse d'ancienneté. Seront exempts de cette disposition les employés juniors dont le travail doit se terminer dans les six (6) semaines suivant la date d'émission des avis de mise à pied, selon les prévisions de la Compagnie.

13.2.3 Tout employé retenu au travail en vertu de cette dernière disposition sera mis à pied au plus tard à la fin de ladite période de six (6) semaines.

13.3 Transferts préalables à la mise à pied

13.3.1 Dans l'intérêt de la production, et avant d'entreprendre une réduction des effectifs dans quelque secteur que ce soit des opérations, la Compagnie fera tout en son possible pour transférer ces employés, qui autrement seraient mis à pied, à un travail pour lequel ils sont qualifiés et ce, dans la mesure du possible, par ordre d'ancienneté.

13.4 Droits de déplacement

13.4.1 Lorsqu'un employé ayant plus de quatre (4) années d'ancienneté fait l'objet d'une mise à pied, il pourra se prévaloir du droit de déplacer l'employé junior dans une autre classification et un autre grade pourvu qu'il possède les qualifications requises pour l'exécution des fonctions auxquelles il sera assigné et qu'il ait détenu cette classification et ce grade pour une période minimum de trois (3) mois.

13.4.2 Ce droit ne sera pas exercé si:

- (a) L'employé surnuméraire, ayant plus de quatre (4) ans mais moins de huit (8) ans d'ancienneté, n'a pas six (6) mois d'ancienneté de plus que l'employé susceptible d'être déplacé.
- (b) L'employé surnuméraire, ayant huit (8) ans ou plus d'ancienneté, n'a pas trois (3) mois d'ancienneté de plus que l'employé susceptible d'être déplacé.
- (c) L'employé surnuméraire n'a pas plus d'ancienneté dans la classification de l'employé susceptible d'être déplacé, lorsque ce dernier y a oeuvré huit (8) ans et plus.
- (d) Le travail de l'employé sujet à déplacement doit, selon les prévisions de

la Compagnie, se terminer dans les six (6) semaines suivant la date d'émission de l'avis de mise à pied.

- (e) Tout employé, dont le déplacement n'aura pas eu lieu en vertu de cette dernière disposition sera mis à pied, au plus tard, à la fin de ladite période de six (6) semaines.

13.4.3 Les qualifications seront établies d'après:

- (a) Le dossier de l'employé établi par la Compagnie.
- (b) Le dossier de l'employé tel que révisé par la Compagnie.
- (c) La connaissance qu'a l'employé des devoirs inhérents à la classification concernée, tel qu'avéré par les tâches qu'il a effectuées auparavant et sa formation antérieure.

13.5 Listes d'ancienneté

13.5.1 Lors de la préparation des listes d'ancienneté, pour fins de mise à pied, la Compagnie fournira à la Loge locale deux (2) copies d'une liste d'ancienneté par ordre numérique de département, et trois (3) copies d'une liste d'ancienneté d'établissement. Ces listes seront dressées en ordre numérique de classification et de grade.

13.5.2 La Compagnie fournira à la Loge locale une liste préliminaire confidentielle des employés devant être mis à pied, vingt-quatre (24) heures avant l'émission des avis de mise à pied. Tout changement à cette liste sera transmis à la Loge locale au moins soixante-douze (72) heures avant le moment effectif de la mise à pied et l'employé sera avisé dans le même délai.

13.6 Fermeture d'urgence

13.6.1 Advenant le cas d'une fermeture d'urgence causée par des conditions hors du contrôle de la Compagnie, une mise à pied temporaire de

cing (5) jours, sans perte d'ancienneté, peut être effectuée sans égard aux dispositions de la clause 13.

13.7 Délégués d'usine et Officiers de la Loge locale

13.7.1 Les délégués d'usine, les officiers de la Loge locale, un substitut au Comité de Grieffs sur l'équipe de jour et un substitut au président du Comité de Grieffs sur l'équipe de soir seront considérés comme détenant le plus d'ancienneté dans leur département respectif, à la condition qu'ils soient disponibles et qualifiés pour effectuer le travail.

13.8 Augmentation des Effectifs

13.8.1 Advenant le cas d'une augmentation des effectifs, les employés mis à pied, détenteurs de droits de rappel en vertu de leur ancienneté, seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté, par classification et par grade, à moins de dispositions contraires stipulées aux présentes.

13.8.2 Un employé rappelé dans une classification autre que sa classification primaire pourra refuser un tel rappel sans perte d'ancienneté. Il demeurera éligible au rappel dans les autres classifications qu'il aura détenues pendant une période minimale de trois (3) mois. La classification primaire sera définie comme étant la classification se situant au plus haut échelon salarial parmi celles détenues par l'employé.

13.9 Rappels temporaires

13.9.1 Au moment du rappel, la Compagnie devra aviser l'employé qui s'est engagé ailleurs d'une façon permanente, si le travail qui lui est proposé est probablement pour une durée de moins de huit (8) semaines. Si, en conséquence, cet employé refuse son rappel au travail, il ne perdra pas, de ce fait, son ancienneté pour fins de rappel. Tels employés ne seront pas rappelés pour d'autres vacances de huit (8) semaines ou moins, sauf s'ils avisent la Compagnie, par écrit, de leur disponibilité pour tel travail.

13.10 Avis de rappel

13.10.1 Si dans les trois (3) jours de la date d'envoi, par la Compagnie, d'un avis de rappel par lettre recommandée, à un employé mis à pied, à sa dernière adresse enregistrée auprès du Service des ressources humaines, l'employé n'avise pas le bureau d'embauche de son intention de se rapporter au travail, il n'aura pas droit au poste. Il conservera cependant ses droits d'ancienneté pour fins de rappel et le droit d'être rappelé pour la prochaine vacance à laquelle il est éligible.

13.11 Avis à la Loge locale

13.11.1 La Compagnie fournira à la Loge locale les noms des employés à qui un avis de rappel a été émis, et ce avant qu'ils ne soient rappelés.

13.12 Dispositions particulières

13.12.1 Pour fins d'assignation à l'extérieur, les parties reconnaissent le principe de choisir les employés seniors qualifiés à tous les égards, déjà à l'emploi de la Compagnie, en vue d'assurer à la clientèle un service de la plus haute qualité.

13.12.2 Tout employé ainsi assigné sera reclassifié au code administratif no.291, pourra sans restriction être réassigné à l'intérieur d'une même région géographique et sera exclus des dispositions de mise à pied pour la durée de telle assignation.

13.12.3 Tel employé sera sujet à l'application intégrale des dispositions de mise à pied lors de son retour à la Compagnie, de même que lors de toute considération de réassignation à une région géographique autre que celle de sa dernière assignation.

13.13 Incapacité physique permanente

13.13.1 Les parties conviennent que les employés qui se trouveraient dans l'impossibilité d'accomplir leurs tâches habituelles par suite d'incapacité physique permanente causée

par une blessure ou une maladie professionnelle régie par la Loi des accidents du travail pendant qu'ils étaient à l'emploi de la Compagnie pourront, selon les termes du mémoire d'entente à cet effet, être affectés dans une des classifications prévues dans cette convention pourvu qu'ils soient capables de rencontrer les exigences normales de ce travail.

13.14 Circonstances exceptionnelles

13.14.1 Nonobstant les dispositions de cette clause 13, la Compagnie aura le droit, dans des circonstances exceptionnelles où un autre ouvrier n'est pas immédiatement disponible et où les besoins de la production l'exigent, de retenir, réembaucher ou embaucher des personnes en considération d'un travail fait précédemment ou de qualifications particulières.

14. RENOI ET DISCIPLINE

14.1 La Compagnie notifiera le Comité de Grieffs de la raison du renvoi, de la suspension ou de tout avis disciplinaire final signifié à tout employé auquel la présente convention s'applique en même temps que l'employé sera notifié de telles mesures. Tel avis sera subséquemment confirmé par écrit au Comité de Grieffs.

14.2 Tout document concernant une mesure disciplinaire consignée au dossier personnel de l'employé au Service des ressources humaines sera retiré au terme d'une période de douze (12) mois effectivement au travail, suivant la date d'émission d'un tel avis, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée à ce dossier dans l'intervalle.

14.2.1 Si un autre avertissement disciplinaire est porté au dossier de l'employé dans l'intervalle de douze (12) mois prévu en 14.2, les deux (2) documents ne seront retirés du dossier qu'après une période de dix-huit (18) mois suivant la date d'émission du deuxième avertissement.

14.2.2 Si d'autres avertissements disciplinaires s'ajoutaient au dossier de l'employé dans

l'intervalle de dix-huit (18) mois prévu en 14.2.1, tels documents ne seront retirés du dossier qu'après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.

- 14.2.3 Fera exception à cette règle tout avertissement disciplinaire final qui ne sera retiré du dossier qu'après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise dans l'intervalle.
- 14.2.4 Si d'autres avertissements disciplinaires sont portés au dossier de l'employé dans l'intervalle de vingt-quatre (24) mois prévu en 14.2.3, tels documents ne seront retirés du dossier qu'après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.

14.3 Le renvoi d'un membre du Comité d'Usine ou d'un officier de la Loge locale ne se fera que par le Chef du Service des relations industrielles.

15. PROCÉDURE DE GRIEF

15.1 Toute question peut être apportée pour discussion par un employé et/ou son délégué d'usine, à son contremaître immédiat. Le contremaître rendra sa décision dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

15.1.1 L'employé et/ou le délégué d'usine peut prendre un temps raisonnable durant les heures de travail pour discuter telle question, après arrangement avec son superviseur immédiat.

15.1.2 Le moment du départ et le moment du retour seront enregistrés de la façon prévue à cette fin par la Compagnie.

15.2 PREMIER STADE:

15.2.1 Si la question n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé, elle sera soumise par écrit, en triple exemplaire sur le formulaire approprié, et présentée comme grief au contremaître par le délégué d'usine. Le grief sera signé par l'employé qui le soumet

et son délégué d'usine. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans un délai de trois (3) jours ouvrables.

15.3 DEUXIEME STADE:

15.3.1 A défaut d'un règlement satisfaisant du grief au premier stade, le Comité de Griefs le présentera à l'Administrateur principal du Service des relations de travail, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. L'Administrateur principal du Service des relations de travail rencontrera le Comité de Griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

15.4 TROISIEME STADE:

15.4.1 A défaut d'un règlement satisfaisant du grief, au deuxième stade, le Comité de Griefs le présentera au Chef du Service des relations industrielles, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Le Chef du Service des relations industrielles rencontrera le Comité de Griefs et le/les agents d'affaires dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

15.5 Les questions d'ordre général qui ne peuvent être réglées par un superviseur immédiat ou un chef de département seront signées par le Comité de Griefs et soumises au deuxième stade au service des relations de travail.

15.6 Tout grief, dont le Comité de Griefs n'aura pas appelé dans les temps limites spécifiés, sera considéré comme ayant été retiré et réglé.

15.6.1 Tout grief auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les temps limites spécifiés, pourra être appelé au stade suivant par le Comité de Griefs, sans autre délai.

15.7 Le/les agents d'affaires de la Loge locale auront accès à l'usine pour étudier sur place des griefs, passé le deuxième stade, en compagnie d'un représentant des relations de travail. Le secrétaire-trésorier de la Loge locale aura accès, les jours réguliers de travail, au bureau des Ressources humaines aux fins de traiter

d'affaires financières urgentes avec les officiers de la Loge locale, le tout sujet à l'approbation du Service des ressources humaines.

- 15.8 Aucun ajustement rétroactif ne remontera au-delà de la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas, l'ajustement rétroactif d'un grief n'excédera la période de six (6) mois précédant la date où le grief sera soumis officiellement.
- 15.9 Toute entente, résolvant un grief, intervenue entre l'administration de la Compagnie et le Comité de Grieffs, sera finale et liera toutes les parties impliquées, sauf que toute décision rendue au premier stade par un délégué d'usine, devra être confirmée par le Comité de Grieffs.
- 15.10 Les temps limites spécifiés à chacun des stades de la procédure de grief peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

16. ARBITRAGE

- 16.1 Dans le cas de toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute suspension disciplinaire ou congédiement prétendument jugés injustes d'un employé qui ne peut être résolu par les parties par la voie de la procédure des grieffs, chacune des deux parties peut, dans un délai de quarante (40) jours de calendrier à compter de la fin de la procédure de grief, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par poste recommandée, de son intention.
- 16.1.1 Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les deux parties choisiront un arbitre parmi les noms ci-après mentionnés:
- | | |
|--------------|--------------|
| J.G. Clément | M.E. Moalli |
| G. Fortier | A. Sylvestre |
| R. Lippé | |
- 16.1.2 Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux parties choisiront un arbitre impartial.
- 16.1.3 Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre ou les

deux, individuellement ou conjointement, pourront demander au Ministre du Travail de la province de Québec de procéder à la nomination d'un arbitre impartial.

- 16.2 Chacune des parties aux présentes paiera sa part des honoraires et des frais de l'arbitre. Chaque partie paiera ses propres frais.
- 16.3 Aucun sujet, qui n'ait été correctement soumis à toutes les étapes précédentes de la procédure de grief, ne peut être présenté à l'arbitrage.
- 16.4 En tout cas de suspension ou congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire ou annuler la mesure imposée, si l'évidence et la preuve présentées le justifient.
 - 16.4.1 Toutefois, en aucun cas, incluant ce qui est prévu au paragraphe précédent, l'arbitre n'aura le pouvoir de rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention collective, ni de l'altérer, d'y ajouter ou d'y soustraire quoi que ce soit.
- 16.5 Les procédures devant l'arbitre doivent être conduites avec toute la diligence possible. La décision finale doit être rendue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la nomination de l'arbitre ou dans tout autre délai que l'arbitre jugera approprié. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
 - 16.5.1 Les parties conviennent de coopérer et d'assister l'arbitre dans l'exercice de ses fonctions.
- 16.6 L'une ou l'autre des parties pourra déroger à cette procédure prévoyant l'arbitrage à un arbitre unique, en signifiant à l'autre partie sa décision de procéder par tribunal d'arbitrage.
 - 16.6.1 Dans ce cas, la même procédure énoncée ci-haut s'appliquera, à l'exception que les parties devront nommer leur représentant au tribunal d'arbitrage et en informer l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours.
 - 16.6.2 Chacune des parties paiera les frais et honoraires de son représentant.

- 16.6.3 A défaut d'une décision unanime ou majoritaire, le rapport du président du tribunal d'arbitrage constituera la décision.

17. HORAIRES DE TRAVAIL

- 17.1 Sauf autrement prévu par cette convention, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs. Elle commencera chaque lundi pour les première et deuxième équipes, et débutera chaque dimanche en ce qui a trait à la troisième équipe.

17.2 Horaires réguliers

- 17.2.1 Les heures de travail s'établiront comme suit:

Première équipe	:	7h15	à	15h55
Deuxième équipe	:	15h55	à	00h35
Troisième équipe	:	22h45	à	7h15
Usine 3 (Dorval)	:	6h45	à	15h25
		15h25	à	12h05
		22h15	à	6h45

- 17.2.2 Les employés seront rémunérés pour huit (8) heures de travail, les quarantes (40) minutes additionnelles des première et deuxième équipes et les trente (30) minutes additionnelles de la troisième équipe constituant la période de repas. Chaque équipe comportera une période de repos payée, d'une durée de dix (10) minutes.

17.3 Horaires spéciaux

- 17.3.1 Les heures de travail s'établiront comme suit:

Equipe "A":	7h15	à	17h55
Equipe "B":	17h55	à	4h35
Equipe "C":	7h15	à	18h55
Equipe "D":	19h15	à	6h55

- 17.3.2 Pour l'usine 3 (Dorval), les heures de travail pour chacun des horaires spéciaux sont décalées en fonction des horaires réguliers à cet endroit.

- 17.3.3 Les employés des équipes "A" et "B" seront rémunérés pour dix (10) heures de travail et les employés des équipes "C" et "D" seront rémunérés pour onze (11) heures de travail, les quarantes (40) minutes additionnelles de chaque équipe constituant la période de repas. Chaque équipe comportera deux (2) périodes de repos payées, de dix (10) minutes chacune.
- 17.3.4 Sauf en cas de contraintes opérationnelles, la Compagnie avisera le Syndicat au moins trois (3) jours ouvrables au préalable de son intention d'établir tout horaire spécial, de ses modalités, de ses raisons, de sa durée approximative et du nombre d'employés impliqués.
- 17.3.5 Les employés requis de travailler sur un horaire spécial recevront un préavis de deux (2) jours ouvrables. Si en raison d'urgence ou de contrainte opérationnelle particulière tel préavis ne peut être donné, tout employé ainsi affecté sera rémunéré au taux double pour la totalité des heures travaillées le premier jour ouvrable de l'assignation au nouvel horaire.
- 17.3.6 En raison de procédés de production et/ou de besoins opérationnels, toutes autres formes d'horaires que la Compagnie se devrait d'établir feraient l'objet d'une entente au préalable entre les parties.
- 17.4 Un horaire sera établi par la Compagnie afin que les employés aient le temps nécessaire pour rendre leurs outils au magasin approprié, pour se laver et se préparer à quitter leur département à la fin de chaque équipe et, là où il est jugé nécessaire, à l'heure du repas quotidien. Tel horaire tiendra compte des caractéristiques particulières de chaque département.
- 17.5 Pour fins de rémunération, la semaine comptable débutera le samedi à 7h15 pour se terminer le samedi à 00h35, sauf dans le cas de la troisième équipe régulière de travail dont la semaine débutera le vendredi à 22h45 pour se terminer le vendredi à 7h15, et l'heure de travail sera divisée en dix (10) fractions de six (6) minutes chacune.

17.6 Tout employé qui se présente plus de trois (3) minutes en retard au travail verra son temps de rémunération réduit selon l'échelle qui suit:

de 4 à	9 minutes	réduction de	6 minutes
10 à	15 minutes	réduction de	12 minutes
16 à	21 minutes	réduction de	18 minutes
22 à	27 minutes	réduction de	24 minutes
28 à	33 minutes	réduction de	30 minutes

et ainsi de suite.

17.6.1 Il ne sera tenu compte d'aucun retard de moins d'une demi-heure sur toutes équipes régulières ou spéciales, lors du calcul de la rémunération des heures travaillées en temps supplémentaire. Cependant, tout employé qui se présente au travail avec plus d'une demi-heure de retard, devra effectuer huit (8) heures de travail au taux régulier de son horaire de travail avant que ne s'applique le taux de rémunération du temps supplémentaire.

17.7 Suspension des opérations

17.7.1 Lorsque pour des raisons de force majeure (tempête de neige, panne de courant, inondation, etc.) ou autres situations d'urgence, la Compagnie décide d'interrompre ses activités, tout employé qui se présente à son travail comme à l'habitude et qui est renvoyé chez lui recevra pleine rémunération de toutes les heures travaillées ou en disponibilité à l'intérieur de son département, au taux applicable, plus demi-tarif pour toutes les heures comprises entre le moment de la décision de renvoyer les employés et la fin de toute équipe de travail régulière ou spéciale, en vigueur au moment de l'événement.

17.7.2 Lors de toute suspension des opérations entraînant l'annulation complète d'une équipe de travail, la Compagnie avisera les employés concernés avant le début de l'équipe. L'avis sera transmis par bulletins radiophoniques ou appel téléphonique à chaque employé, au dernier numéro enregistré auprès du Service des ressources humaines.

17.7.3 Lorsqu'un tel avis n'aura pu être émis, tout employé se présentant à l'usine et qui se sera dûment enregistré, recevra une compensation équivalente à deux (2) heures de paye au taux applicable de rémunération.

18. TRANSFERTS D'ÉQUIPE

- 18.1 Les employés d'un même département désirant changer d'équipe devront en faire la demande écrite à leur contremaître. Pour ce faire, ils se procureront, auprès de leur contremaître ou de leur chef de département, le formulaire reproduit à l'appendice "B".
- 18.2 Sauf dans des conditions d'urgence ou en raison de contraintes opérationnelles, les exigences de la Compagnie quant aux classifications et grades requis pour fins de transfert d'équipe seront affichées au moins une semaine l'avance dans le/les département(s) concerné(s). Les employés intéressés pourront signifier leur désir de se prévaloir de tel transfert en signant le formulaire d'avis à l'endroit prévu à cet effet.
- 18.3 Lorsque la Compagnie initiera des transferts d'équipe ou lorsque des vacances pourront être comblées par le biais de cette procédure, la Compagnie tiendra compte du volontariat signifié selon les dispositions des précédents paragraphes (18.1 et 18.2). Préférence sera accordée aux volontaires détenant les classifications et grades concernés, par ordre d'ancienneté et ce, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits.
- 18.3.1 A défaut de satisfaire totalement aux exigences par voie de volontariat, la Compagnie effectuera les transferts d'équipe complémentaires requis, en ordre inverse de l'ancienneté, par classification et par grade, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits.
- 18.3.2 Tout employé qui se porte volontaire pour un transfert d'équipe sera considéré comme tel pour une période d'une durée maximale de trois (3) mois, sujette à renouvellement aux mêmes conditions.
- 18.4 Un préavis de deux (2) jours ouvrables sera donné à tout employé requis de transférer à une autre équipe. Si en raison d'urgence ou de contrainte opérationnelle particulière tel préavis ne peut être donné, tout employé ainsi affecté sera rémunéré au taux double pour la totalité des heures travaillées le premier jour ouvrable de l'assignation à la nouvelle équipe.

18.4.1 Lors d'assignations de courte durée où l'employé est transféré à une autre équipe puis retourné à son équipe régulière de travail, les dispositions de paiement précédemment énoncées ne s'appliqueront qu'au moment du transfert initial.

18.5 La Compagnie pourra, pour fins d'entraînement et de familiarisation, embaucher de nouveaux employés sur l'équipe de jour. Dans ce cas, la Compagnie tiendra compte des demandes de transfert d'équipe lorsque la période d'entraînement et de familiarisation sera terminée et accordera la préférence, par ordre d'ancienneté, aux employés détenant les classifications et grades concernés, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits.

19. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.1 Le travail effectué en sus des huit (8) heures de chacune des équipes sera considéré comme du temps supplémentaire, qu'il ait été accompli avant ou après l'équipe régulière de tout employé.

19.2 Le temps supplémentaire sera à un taux de moitié plus élevé pour les trois (3) premières heures ainsi accomplies en surplus et ce pour chacune des équipes et ensuite à un taux double. Lorsque trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire ont été accomplies sur toute équipe, un intervalle d'au moins huit (8) heures doit s'écouler avant qu'un employé puisse se présenter de nouveau au travail, sauf lorsque le chef de service ou son représentant auront autorisé tel employé à reprendre le travail avant la fin dudit intervalle. Dans ce cas, l'autorisation sera consignée par écrit sur le formulaire d'autorisation de temps supplémentaire et justifiera la rémunération à taux double de toutes les heures travaillées par tel employé jusqu'à ce que ce dernier ait obtenu un arrêt de travail d'au moins huit (8) heures consécutives.

19.3 Le temps supplémentaire accompli le samedi sera rémunéré à un taux de moitié plus élevé, pour les premières huit (8) heures travaillées et au taux double pour toute heure subséquente, et celui accompli le dimanche à un taux double.

- 19.4 Tous les employés travaillant lors de l'un des jours fériés énumérés à la clause 25, seront rémunérés à un taux double pour toute heure travaillée, en sus de la compensation stipulée à la clause 25.2
- 19.5 Une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début de l'équipe régulière de jour constituera, les samedis, dimanches, et jours fériés tels que définis à la clause 25, la période durant laquelle le taux approprié de rémunération du temps supplémentaire sera en vigueur. Dans le cas de la troisième équipe, cette période sera fonction de la semaine de travail décalée applicable à telle équipe.
- 19.6 Tout employé qui est rappelé au travail en vue d'effectuer du temps supplémentaire sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures aux taux applicables de temps supplémentaire, qu'il ait ou non travaillé ce nombre minimum d'heures.
- 19.7 Lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire en sus des huit (8) heures de toute équipe normale de travail, les employés concernés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de leur équipe régulière.
- 19.8 Sauf en cas de contrainte opérationnelle, aucun travail ne sera accompli le dimanche. Le Comité de Grievs sera avisé en pareil cas.
- 19.9 Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le temps supplémentaire sera offert, sur une base d'égalité, aux employés travaillant sur le même genre de travail, par classification, par grade et par département. Des registres du temps supplémentaire offert seront maintenus par la Compagnie et disponibles à la Loge locale sur demande.
- 19.10 La Compagnie accepte d'afficher dans les départements et dans la mesure du possible, compte tenu des circonstances, et ce deux (2) heures avant la fin de chaque équipe, des listes des employés requis d'accomplir du temps supplémentaire. Les deux parties conviennent que l'intention de cette clause est de fournir aux employés un préavis raisonnable. Mais il est entendu que des changements peuvent se produire et que l'affichage des noms ou son omission ne limite en rien l'application de la clause 19.9

20. RÉ-AFFECTATIONS

- 20.1 Tout employé désirant changer de fonction peut en faire la demande, sur son propre temps, par l'entremise du bureau d'emploi. Il peut faire part de son désir à son contremaître ou à son chef de département.
- 20.1.1 S'il existe une vacance à combler dans la fonction désirée, préférence sera accordée à tel employé s'il est qualifié pour tel changement et ne nécessite pas plus d'entraînement qu'un nouvel employé considéré pour le même poste.
- 20.2 L'objet de cette clause est d'offrir à l'employé l'opportunité d'améliorer sa situation.
- 20.3 Un fichier des demandes de ré-affectations sera maintenu au bureau d'emploi et devra être consulté lors de futures vacances à combler.
- 20.4 La Compagnie fournira hebdomadairement à la Loge locale une liste des employés embauchés, réembauchés, rappelés, transférés, reclassifiés ou dont l'emploi s'est terminé.
- 20.5 En mettant à exécution les dispositions de la présente clause 20, les parties acceptent de ne pas violer l'intention de la clause 13.

21. CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

- 21.1 La Compagnie attribuera les classifications et les grades aux employés en conformité avec les dispositions de la clause 22 de cette convention. En cas de conflit concernant la classification d'un employé, la Loge locale pourra se prévaloir des procédures de grief et d'arbitrage. L'employé aura l'opportunité de démontrer s'il possède les qualifications requises pour accéder à la classification et au grade qu'il convoite, pourvu qu'il y existe une vacance.
- 21.2 Les tests de qualification pour le grade de Compagnon et l'évaluation de tout employé à l'égard de quelque classification ou grade que ce soit tiendront compte des exigences théoriques et pratiques de la fonction concernée. Les tests et examens de compétence seront accordés sous la surveillance d'un membre du Comité de Grieffs et d'un représentant du Service de la formation de la Compagnie ou de son délégué. Tout employé qui

aura échoué à un examen conservera la classification et le grade qu'il détenait auparavant. Les employés désirant être reçu en examen pour une première fois ou pour une reprise devront avoir respecté les délais prévus dans tels cas. Ce paragraphe ne prime pas sur la définition d'un Compagnon apparaissant à la clause 22.

- 21.3 Lorsque la Compagnie créera de nouvelles classifications et de nouveaux grades et leur assignera des taux, elle discutera de la question avec le Comité de Griefs au moins trente (30) jours avant la date de leurs mises en vigueur. Aucune nouvelle classification ne sera créée si une classification appropriée existe déjà dans la convention. Une classification appropriée est celle qui requiert les mêmes connaissances techniques et la même expérience dans l'utilisation des outils, des matériaux et des méthodes de production, et implique un degré de difficulté consistant avec le travail en question.
- 21.3.1 A défaut d'entente, le Comité de Griefs aura le droit de soumettre un grief comme ci-après prévu. L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage aura l'autorité de décider:
- a) s'il existe une classification appropriée au travail en question, et si non,
 - b) que le taux de paye pour le travail en litige sera sur une base de comparaison avec les autres classifications de la convention collective qui ressembleront le plus au travail en litige.
- 21.3.2 Lorsque la Compagnie créera une nouvelle classification, elle accordera, avec entraînement, la préférence aux employés actuels pour remplir la position, avant d'engager de nouveaux employés, pourvu qu'il soit raisonnable de supposer que l'employé actuel concerné puisse apprendre les devoirs impliqués dans un laps de temps raisonnable.
- 21.3.3 Le Comité de Griefs aura le droit de soumettre, après enquête, les noms des employés qualifiés pour cet entraînement.
- 21.4 Tout employé sera avisé lorsque sa classification ou son grade est changé. Tout employé travaillant hors classification pourra acquérir la classification dans laquelle il a oeuvré si telle assignation est d'une

durée de trois (3) mois ou plus en conformité avec les dispositions des clauses 13.4.1 et 13.8.2. Toute reclassification au grade de Compagnon ne sera effectuée que lorsque l'employé concerné aura subi avec succès les tests et/ou examens requis.

22. SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

22.1 La classification et la rémunération des employés seront établies en fonction des normes et modalités administratives ci-après prévues.

22.1.1 L'objet de la présente clause est d'établir le rôle des classifications, les phases de progression, les primes et les taux minima des salaires en vigueur pour la durée de cette convention.

22.1.2 Au moment de son entrée en vigueur, l'application des dispositions de cette convention n'aura pas pour effet de diminuer le taux de rémunération d'aucun employé.

22.2 MONTANTS FORFAITAIRES

22.2.1 Un montant forfaitaire de \$600 payable le mercredi, 14 mars 1984 à tout employé ayant été sur le rôle de paye de la Compagnie pour la pleine période s'échelonnant du samedi, 2 juillet 1983 au vendredi, 9 mars 1984. Les employés qui auraient été sujets de mises à pied, rappels, embauche, retraite ou congédiement administratif recevront un montant calculé au prorata du nombre de semaines sur le rôle de paye de la Compagnie. Cette dernière règle s'appliquera aussi dans le cas d'employés décédés au cours de cette période, tel montant étant payable aux héritiers légaux. Les employés qui auraient quitté volontairement leur emploi de même que ceux qui auraient été congédiés pour cause ne sont pas admissibles.

22.2.2 Un deuxième montant forfaitaire de \$500 payable le 10 octobre 1984, selon les termes et conditions prévus en 22.2.1 à tout employé qui aurait été sur le rôle de paye de la Compagnie entre le samedi, 10 mars 1984 et le vendredi, le 5 octobre 1984.

- 22.2.3 Un troisième montant forfaitaire de \$400 payable le 10 avril 1985, selon les termes et conditions prévus en 22.2.1 à tout employé qui aurait été sur le rôle de la paye de la Compagnie entre le samedi, 6 octobre 1984 et le vendredi, 5 avril 1985.
- 22.2.4 Ces trois (3) montants forfaitaires s'ajouteront au total des gains annuels dans le calcul de la paie de vacances.
- 22.3 Rôle des classifications et Taux de rémunération
- 22.3.1 Les tableaux qui suivent établissent les taux de salaire et les primes attribuables, selon le cas, aux différentes classifications et aux grades qui s'y rattachent. Ces classifications sont classées par groupes occupationnels et sont listées en fonction de l'échelle de salaires en vigueur.
- 22.3.2 Les salaires hebdomadaires et annuels présentés aux tableaux précités ont été établis sur la base d'estimés moyens du revenu produit par les taux horaires maximums et sont fournis pour fins d'illustration seulement.
- 22.4 Chef de groupe
- 22.4.1 Un chef de groupe exécute des travaux conformes à sa classification. A la demande de la supervision du département, tel employé doit instruire ou fournir des directives d'ordre technique à un groupe de quatre (4) employés ou plus. A ce titre, un employé recevra une prime de 6% de son taux de rémunération de base.
- 22.4.2 A compter du 4 mars 1984, la sélection des chefs de groupe se fera parmi les employés détenant le plus haut grade de leur classification respective, dans leur département, à moins qu'aucun d'entre eux n'ait accepté ou démontré de l'intérêt dans une telle fonction, après avoir été jugés compétents selon les prérequis. Dans un tel cas, la supervision pourra procéder à une sélection dans le grade suivant.
- 22.4.3 A moins de circonstances particulières justifiées, la supervision évitera de procéder

à la nomination de chefs de groupe, dans les trente (30) jours précédant ou suivant l'avis de mise à pied dans le département concerné, et/ou si le nombre de ceux-ci excède la proportion précitée en 22.4.1.

GROUPE "A" — OUTILLAGE

22 — SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

CODE	CLASSIFICATION	TAUX DE RÉMUNÉRATION				TAUX DE RÉMUNÉRATION					
		5 MARS 1984				6 AVRIL 1985					
		GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40	ANNUEL) x 2080)	GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40	ANNUEL) x 2080)		
	\$	\$	\$		\$	\$	\$				
690	Technicien, outillage (général)	C/G-J	12 84 — 13 05	522 00	27 144 00	C/G-J	-	13 95	558 00	29 016 00	
691	Technicien, outillage (spéc.)	J	12 11 — 12 31	492 40	25 604 80	J	-	13 16	526 40	27 372 80	
213	Contrôleur — Outillage	C/G-J	12 53 — 12 74	509 60	26 499 20	C/G-J	-	13 54	541 60	28 163 20	
221	Constructeur — Bâti de montage	J	11 82 — 12 02	480 80	25 001 60	J	-	12 77	510 80	26 561 60	
298	Contrôleur et mécanicien, instruments d'optique et de précision	A	10 87 — 11 07	442 80	23 025 60	A	11 42 ← 1 92	11 62 → 1 15	464 80	24 169 60	
		B	8 59 — 9 15	366 00	19 032 00	B	9 30 ← 72	9 50	380 00	19 760 00	
		DEB	-	8 02	320 80	16 681 60	C	8 38 ← 72	8 58	343 20	17 846 40
347	Modeleur — Bois					DEB	7 82 ← 36	8 02	320 80	16 681 60	
352	Opérateur — reproduction photomécanique des gabarits										
361	Modeleur — plâtre										
363	Outilleur — plastique										
467	Outilleur										
475	Traceur de gabarit										
425	Opérateur de détoureuse	C/G-J	12 27 — 12 49	499 60	25 979 20	C/G-J	-	13 28	531 20	27 622 40	
543	Soudeur — Outillage & entretien	J	11 58 — 11 78	471 20	24 502 40	J	-	12 53	501 20	26 062 40	
		A	10 66 — 10 86	434 40	22 588 80	A	11 21 ← 1 88	11 41 → 1 12	456 40	23 732 80	
		B	8 38 — 8 98	359 20	18 678 40	B	9 13 ← 78	9 33	373 20	19 406 40	
		DEB	-	7 78	311 20	16 182 40	C	8 15 ← 37	8 35	334 00	17 368 00
						DEB	7 58	7 78	311 20	16 182 40	
088	Mouleur & Polisseur de matrice	C/G-J	12 18 — 12 39	495 60	25 771 20	C/G-J	-	13 19	527 60	27 435 20	
		J	11 49 — 11 69	467 60	24 315 20	J	-	12 44	497 60	25 875 20	
		A	10 87 — 11 07	442 80	23 025 60	A	11 42 ← 1 92	11 62 → 82	464 80	24 169 60	
		B	8 42 — 9 15	366 00	19 032 00	B	9 30 ← 95	9 50	380 00	19 760 00	
		DEB	-	7 69	307 60	15 995 20	C	8 15 ← 46	8 35	334 00	17 368 00
						DEB	7 49	7 69	307 60	15 995 20	
132	Ajusteur — Outillage * de production	J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40	
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 08	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60	
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20	
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60	16 723 20
						DEB	7 18	7 38	295 20	15 350 40	
	Prime de 3ième équipe		0 75	30 00	1 560 00						
	Prime d'équipes B et D selon la clause 17.3		0 75	30 00	1 560 00						
	Prime de 2ième équipe		0 50	20 00	1 040 00						

* Le Code 132 pourra être utilisé à d'autres fins qu'à du travail d'outillage.

En sus des salaires précités, les bonis payables en vertu du Plan d'Amélioration de la Productivité seront versés selon les dispositions de la clause 23 de cette convention collective.
(Valeur maximale \$1.21/l'heure)

GROUPE "B" — USINAGE

22 — SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

CODE	CLASSIFICATION	TAUX DE RÉMUNÉRATION				TAUX DE RÉMUNÉRATION				
		5 MARS 1984				6 AVRIL 1985				
		GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40))	ANNUEL (x 2080)	GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40))	ANNUEL (x 2080)	
	\$	\$	\$		\$	\$	\$			
279	Machiniste — General (1)	C/G-J	12 84 — 13 05	522 00	27 144 00	C/G-J	-	13 95	558 00	29 016 00
		J	12 11 — 12 31	492 40	25 604 80	J	-	13 16	526 40	27 372 80
		A	10 96 — 11 16	446 40	23 212 80	A	11 51 ← 1 27	11 71 → 1 45	468 40	24 356 80
		B	9 69 — 9 89	395 60	20 571 20	B	10 04 ← 89	10 24	409 60	21 299 20
		C	8 59 — 9 15	366 00	19 032 00	C	8 95 ← 93	9 15	366 00	19 032 00
		DEB	-	8 02	320 80	DEB	7 82	8 02	320 80	16 681 60
222	Opérateur de machine à pointer	C/G-J	12 84 — 13 05	522 00	27 144 00	C/G-J	-	13 95	558 00	29 016 00
		J	12 11 — 12 31	492 40	25 604 80	J	-	13 16	526 40	27 372 80
677	Opérateur de machine à pointer à commandes numériques	A	10 66 — 10 86	434 40	22 588 80	A	11 21 ← 1 88	11 41 → 1 75	456 40	23 732 80
		B	8 50 — 8 98	359 20	18 678 40	B	9 13 ← 61	9 33	373 20	19 406 40
		DEB	-	8 02	320 80	DEB	8 32 ← 30	8 52	340 80	17 721 60
						DEB	7 82	8 02	320 80	16 681 60
167	Rectifieur de fraises profilées	C/G-J	12 53 — 12 74	509 60	26 499 20	C/G-J	-	13 54	541 60	28 163 20
209	Contrôleur — Machines à commandes numériques	J	11 82 — 12 02	480 80	25 001 60	J	-	12 77	510 80	26 561 60
		A	10 87 — 11 07	442 80	23 025 60	A	11 42 ← 1 92	11 62 → 1 15	464 80	24 169 60
		B	8 59 — 9 15	366 00	19 032 00	B	9 30 ← 72	9 50	380 00	19 760 00
		DEB	-	8 02	320 80	DEB	8 38 ← 36	8 58	343 20	17 846 40
						DEB	7 82	8 02	320 80	16 681 60
023	Opérateur d'alésouse	C/G-J	12 06 — 12 27	490 80	25 521 60	C/G-J	-	13 07	522 80	27 185 60
082	Opérateur de fraiseuse à copiage	J	11 82 — 12 02	480 80	25 001 60	J	-	12 33	493 20	25 646 40
		A	10 66 — 10 86	434 40	22 588 80	A	11 21 ← 1 88	11 41 → 92	456 40	23 732 80
102	Tourneur — Tour parallèle	B	8 38 — 8 98	359 20	18 678 40	B	9 13 ← 78	9 33	373 20	19 406 40
128	Ajusteur au banc	DEB	-	7 78	311 20	DEB	8 15 ← 37	8 35	334 00	17 368 00
165	Rectifieur					DEB	7 58	7 78	311 20	16 182 40
166	Affûteur d'outils de coupe									
188	Opérateur de fraiseuse à profiler à broches multiples (1)									
216	Contrôleur — Pièces usinées, moulées ou forgées									
284	Fraiseur									
370	Opérateur de tour revolver à commandes numériques									
382	Opérateur de machines à profiler et fraiseuses à commandes numériques (1)									
470	Tourneur — Tour revolver									
688	Contrôleur — mécanique (MGDL) réception/expédition pièces usinées, assemblage et essais non destructifs									
828	Finisseur pièces usinées									
	Prime de 3ième équipe		0 75	30 00	1 560 00					
	Prime d'équipes B et D selon la clause 17.3		0 75	30 00	1 560 00					
	Prime d'opérations continues		0 60	24 00	1 248 00					
	Prime de 2ième équipe		0 50	20 00	1 040 00					
(1)	Prime de machines à profiler à broches multiples		0 30	12 00	624 00					

En sus des salaires précités, les bonis payables en vertu du Plan d'Amélioration de la Productivité seront versés selon les dispositions de la clause 23 de cette convention collective. (Valeur maximale \$1.21/l'heure)

GROUPE "C" — FABRICATION ET ASSEMBLAGE

22 — SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

CODE	CLASSIFICATION	TAUX DE RÉMUNÉRATION				TAUX DE RÉMUNÉRATION				
		5 MARS 1984				6 AVRIL 1985				
		GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40	ANNUEL) (x 2080)	GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40	ANNUEL) (x 2080)	
	\$	\$	\$		\$	\$	\$			
296	Technicien — Expérimental	C/G-J	13.17 — 13.38	535.20	27.830.40	C/G-J	-	14.17	566.80	29.473.60
687	Contrôleur — Expérimental	J	12.42 — 12.62	504.80	26.249.60	J	-	13.37	534.80	27.809.60
		A	11.18 — 11.38	455.20	23.670.40	A	11.73	11.93	477.20	24.814.40
540	Soudeur — général (3)	C/G-J	12.32 — 12.53	501.20	26.062.40	C/G-J	-	13.32	532.80	27.705.60
		J	11.62 — 11.82	472.80	24.585.60	J	-	12.57	502.80	26.145.60
		A	10.66 — 10.86	434.40	22.588.80	A	11.21	11.41	456.40	23.732.80
		B	8.50 — 8.98	359.20	18.678.40	B	9.13	9.33	373.20	19.406.40
		DEB	-	320.80	16.681.60	C	8.32	8.52	340.80	17.721.60
						DEB	7.82	8.02	320.80	16.681.60
120	Polisseur & Brunisseur de tôles de revêtement	C/G-J	11.73 — 11.95	478.00	24.856.00	C/G-J	-	12.74	509.60	26.499.20
		J	11.07 — 11.27	450.80	23.441.60	J	-	12.02	480.80	25.001.60
		A	9.83 — 10.03	401.20	20.862.40	A	10.38	10.58	423.20	22.006.40
		B	8.16 — 8.84	353.60	18.387.20	B	8.99	9.19	367.60	19.115.20
		DEB	-	298.80	15.537.60	C	7.90	8.10	324.00	16.848.00
						DEB	7.27	7.47	298.80	15.537.60
200	Contrôleur — Traitement des métaux	C/G-J	11.64 — 11.85	474.00	24.648.00	C/G-J	-	12.65	506.00	26.312.00
210	Contrôleur — Electricité	J	10.98 — 11.18	447.20	23.254.40	J	-	11.93	477.20	24.814.40
212	Contrôleur — Assemblage final, mécanique, de structure, hydraulique et d'installation (7)	A	9.91 — 10.11	404.40	21.028.80	A	10.46	10.66	426.40	22.172.80
		B	8.15 — 8.91	356.40	18.532.80	B	9.06	9.26	370.40	19.260.80
217	Contrôleur — Tôlerie, réception et expédition des marchandises, et sous-assemblage d'éléments mécaniques et plastiques	DEB	-	295.20	15.350.40	C	7.85	8.05	322.00	16.744.00
						DEB	7.18	7.38	295.20	15.350.40
670	Contrôleur — Procédés magnatflux et zyglo (8)									
002	Armurier	C/G-J	11.64 — 11.85	474.00	24.648.00	C/G-J	-	12.65	506.00	26.312.00
007	Assembleur — Electricité et électronique	J	10.98 — 11.18	447.20	23.254.40	J	-	11.93	477.20	24.814.40
041	Sertisseur — Epaisseur de câbles	A	9.72 — 9.92	396.80	20.633.60	A	10.27	10.47	418.80	21.777.60
052	Menuisier — expédition	B	8.11 — 8.84	353.60	18.387.20	B	8.99	9.19	367.60	19.115.20
099	Electricien d'avions	DEB	-	295.20	15.350.40	C	7.84	8.04	321.60	16.723.20
101	Electricien au banc					DEB	7.18	7.38	295.20	15.350.40
124	Assembleur mécanique (MGDL)									
127	Assembleur — Tableaux de bord									
129	Monteur — Assemblages mécaniques au banc									
131	Ajusteur — Monteur d'avions (2) (7)									
135	Monteur/Essayeur — Assemblages soudés									
203	Technicien en instrumentation									
204	Assembleur — Systèmes hydrauliques (2)									
293	Mécanicien — Réparation et revision									
295	Mécanicien — Essais en laboratoire									
342	Peintre finisseur									
343	Peintre d'enseignes et trameur de clichés									
351	Ouvrier — matières plastiques/composites									
406	Greuer									
420	Préposé au scellage (2) (7)									
440	Tôlier									
463	Essayeur — Mécanique									
464	Essayeur — Electricité									
501	Tapissier et Opérateur de machine à coudre									
672	Assembleur — Atelier de collage									
801	Electricien au banc — Certifié soudeur (étain) (4)									
899	Electricien d'avions — Certifié soudeur (étain) (4)									
350	Préposé au masquage "avant peinture"	C/G-A	10.30 — 10.52	420.80	21.881.60	C/G-A	10.99	11.20	448.00	23.296.00
353	Ouvrier de service — production	A	9.72 — 9.92	396.80	20.633.60	A	10.37	10.57	422.80	21.985.60
		B	7.83 — 8.84	353.60	18.387.20	B	8.99	9.19	367.60	19.115.20
		DEB	-	272.80	14.185.60	C	7.62	7.82	312.80	16.265.60
						DEB	6.62	6.82	272.80	14.185.60
345	Nettoyeur de pièces	C/G-B	9.48 — 9.69	387.60	20.155.20	C/G-B	9.95	10.17	406.80	21.153.60
		B	8.94 — 9.14	365.60	19.011.20	B	9.39	9.59	383.60	19.947.20
	Prime de 3 ^{ème} équipe		0.75	30.00	1.560.00					
	Prime d'équipes B et D selon la clause 17.3		0.75	30.00	1.560.00					
(7)	Prime — Interieur des Ailes, CP-140		0.50	20.00	1.040.00					
	Prime de 2 ^{ème} équipe		0.50	20.00	1.040.00					
(2)	Prime de pressurisation		0.05	2.00	104.00					

(3) Un Compagnon soudeur - général en production d'avions est un soudeur qui possède et maintient en vigueur, comme condition d'emploi, des certifications courantes sur quatre (4) matériaux différents soudés par l'un ou l'autre des procédés suivants: Gaz, Arc électrique, et/ou Hellarc.

(4) Les employés qui détiennent le code 801 ou 899 devront posséder et maintenir en vigueur les certifications relatives à la classification.

(8) Un contrôleur - procédés Magnatflux & Zyglo doit acquérir et maintenir en vigueur, comme condition d'emploi, les certifications appropriées attestant de ses compétences.

En sus des salaires précités, les bonis payables en vertu du Plan d'Amélioration de la Productivité seront versés selon les dispositions de la clause 23 de cette convention collective. (Valeur maximale \$1.21/l'heure)

GROUPE "D" — OPERATION DE MACHINES DE PRODUCTION ET D'ASSEMBLAGE
22 — SYSTEMES DE REMUNERATION
TAUX DE REMUNERATION
5 MARS 1984
TAUX DE REMUNERATION
6 AVRIL 1985

CODE	CLASSIFICATION	GRADE	TAUX DE REMUNERATION			GRADE	TAUX DE REMUNERATION			
			HORAIRE	(HEBDO (x 40))	ANNUEL (x 2080)		HORAIRE	(HEBDO (x 40))	ANNUEL (x 2080)	
			\$	\$	\$		\$	\$	\$	
674	Soudeur — Faisceau d'électrons	C/G-J	12 32 — 12 53	501 20	26 062 40	C/G-J	-	13 32	532 80	27 705 60
		J	11 62 — 11 82	472 80	24 585 60	J	-	12 57	502 80	26 145 60
		A	10 87 — 11 07	442 80	23 025 60	A	11 42 ← 1 92	11 62 → 95	464 80	24 169 60
		B	8 59 — 9 15	366 00	19 032 00	B	9 30 ← 72	9 50	380 00	19 760 00
		DEB	-	8 02	320 80	16 681 60	C	8 38 ← 36	8 58	343 20
		DEB				DEB	7 82	320 80	16 681 60	
831	Contrôleur — Traitements thermiques	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 91 — 10 11	404 40	21 028 80	A	10 46 ← 1 20	10 66 → 27	426 40	22 172 80
		B	8 15 — 8 91	356 40	18 532 80	B	9 06 ← 1 01	9 26	370 40	19 260 80
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 85 ← 47	8 05	322 00
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
004	Opérateur de machines méta en feuille	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
049	Fraiseur — Usinage chimique	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
069	Opérateur de Riveuse Drivmatic	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
113	Opérateur — Galvanoplastie	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
181	Opérateur — Traitements thermiques et presse thermique	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
294	Opérateur d'équipement de collage de métaux	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
407	Opérateur de detoureuse tôlerie	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
406	Opérateur de detoureuse nid d'abeille	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
422	Opérateur de scie mécanique	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
428	Opérateur de tour à emboutir	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
437	Opérateur de machine à former par tension	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
436	Opérateur de machine à grenailier	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
471	Cintreur — Assembleur de tubes	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
549	Soudeur par point	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
546	Opérateur de machine à rouleau tendeur et presse à cylindre Farnham	C/G-J	11 64 — 11 85	474 00	24 648 00	C/G-J	-	12 65	506 00	26 312 00
		J	10 98 — 11 18	447 20	23 254 40	J	-	11 93	477 20	24 814 40
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 06	10 47 → 1 46	418 80	21 777 60
		B	8 11 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 95	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 38	295 20	15 350 40	C	7 84 ← 46	8 04	321 60
		DEB				DEB	7 18	295 20	15 350 40	
066	Opérateur de presse à embrever	C/G-A	10 30 — 10 52	420 80	21 881 60	C/G-A	10 99	11		

GROUPE "E" — SOUTIEN

22 — SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

TAUX DE RÉMUNÉRATION

TAUX DE RÉMUNÉRATION

5 MARS 1984

6 AVRIL 1985

CODE	CLASSIFICATION	GRADE	HORAIRE		(HEBDO (x 40)		ANNUEL (x 2080)		GRADE	HORAIRE		(HEBDO (x 40)		ANNUEL (x 2080)	
			\$		\$	\$	\$	\$		\$		\$	\$		
449	Spécialiste, soutien à la production	C/G-A	11.30	— 11.51	460.40		23.940.80		C/G-A	-	12.20	488.00		25.376.00	
676	Spécialiste, transport (5)	A	10.66	— 10.86	434.40		22.588.80		A	-	11.51	460.40		23.940.80	
105	Expéditeur, soutien à la production	C/G-A	10.90	— 11.11	444.40		23.108.80		C/G-A	11.59	— 11.80	472.00		24.544.00	
435	Spécialiste — Contrôle des inventaires	A	10.28	— 10.48	419.20		21.798.40		A	10.93	← 1.67	11.13	445.20	23.150.40	
		B	8.15	— 8.91	356.40		18.532.80		B	9.06	← 1.01	9.26	370.40	19.260.80	
		DEB	-	7.38	295.20		15.350.40		C	7.85	← 0.47	8.05	322.00	16.744.00	
									DEB	7.18		7.38	295.20	15.350.40	
671	Opérateur d'équipement général de transport (5)	C/G-A	10.50	— 10.72	428.80		22.297.60		C/G-A	11.19	— 11.41	456.40		23.732.80	
		A	9.91	— 10.11	404.40		21.028.80		A	10.56	← 1.16	10.76	430.40	22.380.80	
		B	8.03	— 9.05	362.00		18.824.00		B	9.20	← 1.29	9.40	376.00	19.552.00	
		DEB	-	7.01	280.40		14.580.80		C	7.71	← 0.70	7.91	316.40	16.452.80	
							DEB	6.81		7.01	280.40	14.580.80			
339	Emballeur — emballages rigides	C/G-A	10.50	— 10.72	428.80		22.297.60		C/G-A	11.19	— 11.41	456.40		23.732.80	
427	Expéditionnaire/Commis à l'expédition	A	9.91	— 10.11	404.40		21.028.80		A	10.56	← 1.30	10.76	430.40	22.380.80	
433	Magasinier — pièces achetées et fournitures d'État	B	7.96	— 8.91	356.40		18.532.80		B	9.06	← 1.20	9.26	370.40	19.260.80	
		DEB	-	7.01	280.40		14.580.80		C	7.66	← 0.65	7.86	314.40	16.348.80	
434	Magasinier — Matières premières	DEB	-	7.01	280.40		14.580.80		DEB	6.81		7.01	280.40	14.580.80	
445	Magasinier — Contrôle de dessins														
446	Magasinier — Soutien à la production														
448	Magasinier — Contrôle de l'outillage, des outils, des pièces complétées et des instruments de précision (M.G.D.L.)														
466	Pointeur														
468	Préposé au magasin d'outils et d'instruments de précision et calibres														
139	Commis — Dactylo (usine)	C/G-A	10.30	— 10.52	420.80		21.881.60		C/G-A	10.99	— 11.20	448.00		23.296.00	
404	Réceptionnaire	A	9.72	— 9.92	396.80		20.633.60		A	10.37	← 1.18	10.57	422.80	21.985.60	
		B	7.83	— 8.84	353.60		18.387.20		B	8.99	← 1.17	9.19	367.60	19.115.20	
		DEB	-	6.82	272.80		14.185.60		C	7.62	← 0.80	7.82	312.80	16.265.60	
									DEB	6.62		6.82	272.80	14.185.60	
340	Préposé à l'identification des pièces et aux emballages souples	C/G-B	9.55	— 9.76	390.40		20.300.80		C/G-B	10.03	— 10.24	409.60		21.299.20	
341	Préposé à l'identification, secteur fabrication	B	9.01	— 9.21	368.40		19.156.80		B	9.46	— 9.66	386.40		20.092.80	
423	Trieur de rebuts	C/G-B	9.48	— 9.69	387.60		20.155.20		C/G-B	9.95	— 10.17	406.80		21.153.60	
		B	8.94	— 9.14	365.60		19.011.20		B	9.39	— 9.59	383.60		19.947.20	
	Prime de 3ième équipe			0.75	30.00	1.560.00									
	Prime d'équipes B et D selon la clause 17.3			0.75	30.00	1.560.00									
	Prime de 2ième équipe			0.50	20.00	1.040.00									

(5) Les employés ainsi classifiés sont exclus des dispositions de déplacement prévues à la clause 13 de cette convention collective.

En sus des salaires précités, les bonis payables en vertu du Plan d'Amélioration de la Productivité seront versés selon les dispositions de la clause 23 de cette convention collective. (Valeur maximale \$1.21/l'heure)

GROUPE "F" — ENTRETIEN

22 — SYSTÈMES DE RÉMUNÉRATION

CODE	CLASSIFICATION	TAUX DE RÉMUNÉRATION				TAUX DE RÉMUNÉRATION					
		GRADE	HORAIRE	5 MARS 1984		GRADE	HORAIRE	6 AVRIL 1985			
				(HEBDO (x 40))	ANNUEL (x 2080)			(HEBDO (x 40))	ANNUEL (x 2080)		
			\$	\$		\$	\$	\$			
673	Electricien — Entretien	C/G-J	13 05 — 13 26	530 40	27 580 80	C/G-J	-	14 16	566 40	29 452 80	
		J	12 31 — 12 51	500 40	26 020 80	J	-	13 36	534 40	27 788 80	
		A	11 18 — 11 38	455 20	23 670 40	A	11 73 ← 1 11	11 93 → 1 43	477 20	24 814 40	
		B	10 07 — 10 27	410 80	21 361 60	B	10 42 ← 42	10 62	424 80	22 089 60	
		C	9 80 — 10 00	400 00	20 800 00	C	9 80 ← 1 30	10 00	400 00	20 800 00	
						DEB	8 30	8 50	340 00	17 680 00	
006	Mécanicien — Véhicules Moteur	C/G-J	12 53 — 12 74	509 60	26 499 20	C/G-J	-	13 64	545 60	28 371 20	
108	Electricien — Licencie	J	11 82 — 12 02	480 80	25 001 60	J	-	12 87	514 80	26 769 60	
297	Technicien en entretien mécanique	A	10 66 — 10 86	434 40	22 588 80	A	11 21 ← 88	11 41 → 1 46	456 40	23 732 80	
432	Tuyauteur Plombier	B	8 50 — 8 98	359 20	18 678 40	B	9 13 ← 61	9 33	373 20	19 406 40	
		DEB	- 8 02	320 80	16 681 60	C	8 32 ← 30	8 52	340 80	17 721 60	
						DEB	7 82	8 02	320 80	16 681 60	
292	Mécanicien d'entretien	C/G-J	12 06 — 12 27	490 80	25 521 60	C/G-J	-	13 07	522 80	27 185 60	
		J	11 38 — 11 58	463 20	24 086 40	J	-	12 33	493 20	25 646 40	
		A	10 66 — 10 86	434 40	22 588 80	A	11 21 ← 88	11 41 → 92	456 40	23 732 80	
		B	8 38 — 8 98	359 20	18 678 40	B	9 13 ← 78	9 33	373 20	19 406 40	
		DEB	- 7 78	311 20	16 182 40	C	8 15 ← 37	8 35	334 00	17 368 00	
						DEB	7 58	7 78	311 20	16 182 40	
044	Menuisier — Entretien	C/G-J	11 97 — 12 18	487 20	25 334 40	C/G-J	-	13 08	523 20	27 206 40	
		J	11 29 — 11 49	459 60	23 899 20	J	-	12 34	493 60	25 667 20	
		A	9 83 — 10 03	401 20	20 862 40	A	10 38 ← 1 12	10 58 → 1 76	423 20	22 006 40	
		B	8 30 — 8 91	356 40	18 532 80	B	9 06 ← 79	9 26	370 40	19 260 80	
		DEB	- 7 69	307 60	15 995 20	C	8 07 ← 38	8 27	330 80	17 201 60	
						DEB	7 49	7 69	307 60	15 995 20	
344	Peintre d'entretien	C/G-J	11 83 — 12 04	481 60	25 043 20	C/G-J	-	12 94	517 60	26 915 20	
		J	11 16 — 11 36	454 40	23 628 80	J	-	12 21	488 40	25 396 80	
		A	9 72 — 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27 ← 1 08	10 47 → 1 74	418 80	21 777 60	
		B	8 20 — 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99 ← 83	9 19	367 60	19 115 20	
		DEB	- 7 56	302 40	15 724 80	C	7 96 ← 40	8 16	326 40	16 972 80	
						DEB	7 36	7 56	302 40	15 724 80	
261	Manoeuvre (5)	C/G-B	9 55 — 9 76	390 40	20 300 80	C/G-B	10 03	-	10 24	409 60	21 299 20
		B	9 01 — 9 21	368 40	19 156 80	B	9 46	-	9 66	386 40	20 092 80
444	Operateur de Balayeuse (5) mécanique	C/G-B	9 48 — 9 69	387 60	20 155 20	C/G-B	9 95	-	10 17	406 80	21 153 60
		B	8 94 — 9 14	365 60	19 011 20	B	9 39	-	9 59	383 60	19 947 20
436	Balayeur — Nettoyeur (5) (6)	C/G-B	9 40 — 9 61	384 40	19 988 80	C/G-B	9 88	-	10 09	403 60	20 987 20
		B	8 87 — 9 07	362 80	18 865 60	B	9 32	-	9 52	380 80	19 801 60
	Prime de 3ième équipe		0 75	30 00	1 560 00						
	Prime d'équipes B et D selon la clause 17.3		0 75	30 00	1 560 00						
	Prime d'opérations continues		0 60	24 00	1 248 00						
	Prime de 2ième équipe		0 50	20 00	1 040 00						
	Prime d'équipe rotative (toutes équipes)		0 45	18 00	936 00						
(6)	Prime d'enlèvement des copeaux métalliques		0 14	5 60	291 20						

(5) Les employés ainsi classifiés sont exclus des dispositions de déplacement prévues à la clause 13 de cette convention collective.

En sus des salaires précités, les bonis payables en vertu du Plan d'Amélioration de la Productivité seront versés selon les dispositions de la clause 23 de cette convention collective.
(Valeur maximale \$1.21/l'heure)

GROUPE 'G' PRÉ-VOL

22 — SYSTEMES DE REMUNERATION

CODE	CLASSIFICATION	TAUX DE RÉMUNÉRATION				TAUX DE RÉMUNÉRATION					
		5 MARS 1984				6 AVRIL 1985					
		GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40 \$	ANNUEL) x 2080) \$	GRADE	HORAIRE	(HEBDO (x 40 \$	ANNUEL) x 2080) \$		
806	Contrôleur sénior, Missiles	C/G-SR	-	15 84	633 60	32 947 20	C/G-SR	-	16 74	669 60	34 819 20
807	Contrôleur sénior, Aéronefs	SR	-	14 94	597 60	31 075 20	SR	-	15 79	631 60	32 843 20
818	Contrôleur sénior, Avionique										
860	Technicien sénior, Pré-vol (Mec)										
879	Electronicien sénior, Avionique missiles — Pré-vol										
880	Technicien sénior, Missiles (Mec)										
882	Electronicien sénior, Avionique aéronefs, Pré-Vol										
884	Technicien sénior, entretien d'avions (S A Q)										
706	Contrôleur breveté, Missiles	C/G-T-3	-	14 95	598 00	31 096 00	C/G-T-3	-	15 85	634 00	32 968 00
707	Contrôleur breveté, Aéronefs	TECH-3	-	14 10	564 00	29 328 00	TECH-3	-	14 95	598 00	31 096 00
718	Contrôleur breveté, Avionique										
760	Technicien breveté, Pré-Vol (Mec)	C/G-T-2	-	14 65	586 00	30 472 00	C/G-T-2	-	15 55	622 00	32 344 00
779	Electronicien breveté, Avionique missiles — Pré-Vol	TECH-2	-	13 82	552 80	28 745 60	TECH-2	-	14 67	586 80	30 513 60
780	Technicien breveté, Mécanique missiles	C/G-T-1	-	14 35	574 00	29 848 00	C/G-T-1	-	15 25	610 00	31 720 00
782	Electronicien breveté, Avionique Aéronefs, Pré-Vol	TECH-1	-	13 54	541 60	28 163 20	TECH-1	-	14 39	575 60	29 931 20
784	Technicien breveté, Entretien d'aéronefs (S A Q)										
206	Contrôleur, essais de fonctionnement des missiles	C/G-J	-	13 46	538 40	27 996 80	C/G-J	-	14 26	570 40	29 660 80
207	Contrôleur, système d'aéronefs, essais de fonctionnement et mise au point finale	J	-	12 70	508 00	26 416 00	J	-	13 45	538 00	27 976 00
		A	-	11 62	464 80	24 169 60	A	-	12 17	486 80	25 313 60
		B	-	10 27	410 80	21 361 60	B	-	10 62	424 80	22 089 60
		C	-	10 00	400 00	20 800 00	C	-	10 00	400 00	20 800 00
		D	-	9 05	362 00	18 824 00	D	-	9 05	362 00	18 824 00
218	Contrôleur — Electronique										
460	Mécanicien — Pré-Vol										
679	Electronicien, Avionique de missiles — Pré-Vol										
680	Mécanicien, Missiles										
682	Electronicien, Avionique d'aéronefs (Pré-Vol)										
684	Mécanicien, entretien d'aéronefs (S A Q)										
681	Electronicien, systèmes pour avions et missiles (Banc et chaîne de montage)	C/G-J	13 25	— 13 46	538 40	27 996 80	C/G-J	-	14 26	570 40	29 660 80
		J	12 50	— 12 70	508 00	26 416 00	J	-	13 45	538 00	27 976 00
		A	11 42	— 11 62	464 80	24 169 60	A	11 97	12 17	486 80	25 313 60
		B	10 07	— 10 27	410 80	21 361 60	B	10 42	10 62	424 80	22 089 60
		C	9 25	— 10 00	400 00	20 800 00	C	9 80	10 00	400 00	20 800 00
		DEB	-	8 50	340 00	17 680 00	DEB	8 30	8 50	340 00	17 680 00
678	Technicien, Moteurs d'avions	C/G-J	11 97	— 12 18	487 20	25 334 40	C/G-J	-	12 97	518 80	26 977 60
		J	11 29	— 11 49	459 60	23 899 20	J	-	12 24	489 60	25 459 20
		A	9 72	— 9 92	396 80	20 633 60	A	10 27	10 47	418 80	21 777 60
		B	8 27	— 8 84	353 60	18 387 20	B	8 99	9 19	367 60	19 115 20
		DEB	-	7 69	307 60	15 995 20	C	8 05	8 25	330 00	17 160 00
							DEB	7 49	7 69	307 60	15 995 20
	Prime de 3ième équipe			0 75	30 00	1 560 00					
	Prime d'équipes B et D selon la clause 17.3			0 75	30 00	1 560 00					
	Prime de 2ième équipe			0 50	20 00	1 040 00					

En sus des salaires précités, les bonis payables en vertu du Plan d'Amélioration de la Productivité seront versés selon les dispositions de la clause 23 de cette convention collective.
(Valeur maximale \$1.21/l'heure)

22.5 Définition des grades22.5.1 GRADATION TYPE "1":Compagnon & Grades A, B, Débutant,
Ouvrier en formation

COMPAGNON: Le Compagnon est un ouvrier qui a prouvé à la Compagnie qu'il a fait un apprentissage reconnu, ou qui a démontré à la Compagnie son expérience et son habileté à effectuer toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il sera capable de travailler directement d'après les dessins et d'exécuter, sans directive, toutes les opérations requises dans l'exécution des fonctions inhérentes à son métier.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi au moins 12 mois au grade "A" et aura subi avec succès les examens de compétence prévus à cet égard.

GRADE "A": Un ouvrier de grade "A" exécute sous surveillance toutes les tâches et fonctions de sa classification. Le degré de complexité du travail qui lui sera assigné sera généralement moindre que s'il s'agissait d'un Compagnon. Il devra avoir les aptitudes et connaissances requises pour lui permettre de travailler, lorsque nécessaire, d'après les dessins et les références techniques à l'usage dans sa classification.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi douze (12) mois au grade "B".

GRADE "B": Un ouvrier de grade "B" est un ouvrier en voie de développement. Il poursuivra son apprentissage des tâches et fonctions de sa classification en exécutant, sous surveillance, des travaux nécessitant moins de connaissances ou de compétence qu'il n'en est requis d'un ouvrier de grade "A" mais dont la complexité croîtra avec le temps.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi six (6) mois à titre d'ouvrier en formation et/ou de débutant (voir Notes 1 et 2 ci-après), sauf dans le cas d'électroniciens des codes 673 et 681 qui auront servi douze (12) mois au grade "C" tel que défini à la

gradation type 4 en page 42. Les employés du code 681 pourront être promus au grade "C" après avoir servi six (6) mois à titre d'ouvrier en formation et/ou de débutant.

GRADE "DÉBUTANT": Le débutant est un employé embauché dans une classification à l'égard de laquelle il ne possède aucune expérience pertinente. Il pourra avoir accédé à ce grade suite à une période de formation, en classe ou en vestibule, dont la durée sera fonction de la classification concernée.

OUVRIER EN FORMATION: Un ouvrier en formation est un employé qui, sous la juridiction et la surveillance immédiate du service de la formation poursuit un programme d'apprentissage formel. Lors de son assignation en usine en vue de poursuivre sa formation "sur le tas", tel employé accédera au grade "débutant".

Note 1: Un employé servira pendant une période de six (6) mois à titre de "Débutant" et/ou d'ouvrier en formation, puis sera promu au grade "B". La Compagnie pourra renvoyer un débutant et reclassifier ou renvoyer un ouvrier en formation et ce, en tout temps avant la fin de ladite période.

Note 2: En vigueur le 6 avril 1985

GRADE "C": Un ouvrier de grade "C" est celui qui n'en est qu'aux premières phases de son développement. Il poursuivra son apprentissage en exécutant, sous surveillance, des travaux nécessitant moins de connaissances ou de compétence qu'il n'en est requis d'un ouvrier de grade "B" mais dont la complexité croîtra avec le temps. Lors de l'embauche, tel employé aura démontré qu'il a acquis une certaine expérience dans du travail similaire à celui pour lequel il est considéré.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi douze (12) mois à titre d'ouvrier en formation et/ou de débutant.

22.5.2 GRADATION TYPE "2":Grades A, B, DÉBUTANT, OUVRIER EN FORMATION

GRADE "A": L'ouvrier de grade "A" possède les qualifications et connaissances nécessaires à l'exécution, sous surveillance minimale, de toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il peut être appelé à travailler seul et à familiariser d'autres ouvriers avec les fonctions à exécuter.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi douze (12) mois au grade "B".

GRADE "B": Un ouvrier de grade "B" est un ouvrier en voie de développement. Il poursuivra son apprentissage des tâches et fonctions de sa classification en exécutant, sous surveillance, des travaux nécessitant moins de connaissances ou de compétence qu'il n'en est requis d'un ouvrier de grade "A" mais dont la complexité croîtra avec le temps.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi six (6) mois à titre d'ouvrier en formation et/ou de débutant (voir Notes 1 et 2 ci-après).

GRADE "DÉBUTANT": Le débutant est un employé embauché dans une classification à l'égard de laquelle il ne possède aucune expérience pertinente. Il pourra avoir accédé à ce grade suite à une période de formation, en classe ou en vestibule, dont la durée sera fonction de la classification concernée.

OUVRIER EN FORMATION: Un ouvrier en formation est un employé qui, sous la juridiction et la surveillance immédiate du service de la formation poursuit un programme d'apprentissage formel. Lors de son assignation en usine en vue de poursuivre sa formation "sur le tas", tel employé accédera au grade "débutant".

Note 1: Tel employé servira pendant une période de six (6) mois à titre de "débutant" et/ou d'ouvrier en formation, puis sera promu au grade "B". La Compagnie pourra renvoyer un débutant et reclassifier ou renvoyer un ouvrier en formation et ce, en tout temps avant la fin de ladite période.

Note 2: En vigueur le 6 avril 1985

GRADE "C": Un ouvrier de grade "C" est celui qui n'en est qu'aux premières phases de son développement. Il poursuivra son apprentissage en exécutant, sous surveillance, des travaux nécessitant moins de connaissances ou de compétence qu'il n'en est requis d'un ouvrier de grade "B" mais dont la complexité croîtra avec le temps. Lors de l'embauche, tel employé aura démontré qu'il a acquis une certaine expérience dans du travail similaire à celui pour lequel il est considéré.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi douze (12) mois à titre d'ouvrier en formation et/ou de débutant.

22.5.3 GRADATION TYPE "3": Grade "B"

GRADE "B": L'ouvrier non spécialisé de grade "B" exécute, sous un minimum de surveillance, toutes les tâches de sa classification.

22.5.4 GRADATION TYPE "4"

Classifications Pré-Vol

TECHNICIEN SENIOR: Le technicien sénior est un employé ayant atteint un niveau reconnu de compétence technologique et qui est détenteur d'au moins une accréditation sur un produit de la Compagnie, sur lequel il est appelé à travailler.

Tel employé aura oeuvré au moins douze (12) mois à titre de technicien breveté grade 3, aura subi avec succès les examens d'accréditation et aura rempli un poste vacant.

Tout employé qui perdrait son/ses accréditation(s), en conformité avec les normes et procédures établies à cet

effet, sera rétrogradé technicien grade 3 dans la classification appropriée.

TECHNICIEN BREVETÉ: Un technicien breveté est un employé hautement qualifié ayant oeuvré au moins douze (12) mois au grade de Compagnon dans une des classifications Pré-Vol appropriées.

Tel employé aura subi avec succès les examens du brevet applicables à sa classification et sa progression à ce titre se fera selon l'échéancier suivant:

Technicien grade 1 : - 12 mois
 2 : - 12 mois
 3 : - minimum de 12 mois, sujet aux dispositions régissant le grade de technicien sénior.

COMPAGNON: Le Compagnon est un ouvrier qui a prouvé à la Compagnie qu'il a fait un apprentissage reconnu, ou qui a démontré à la Compagnie son expérience et son habileté à effectuer toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il sera capable de travailler directement d'après les dessins et d'exécuter, sans directive, toutes les opérations requises dans l'exécution des fonctions inhérentes à son métier.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi au moins 12 mois au grade "A" et aura subi avec succès les examens de compétence prévus à cet égard.

GRADE "A": Un ouvrier de grade "A" exécute, sous surveillance, toutes les tâches et fonctions de sa classification. Le degré de complexité du travail qui lui sera assigné sera généralement moindre que s'il s'agissait d'un Compagnon. Il devra avoir les aptitudes et connaissances requises pour lui permettre de travailler, lorsque nécessaire, d'après les dessins et les références techniques en usage dans sa classification.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi six (6) mois au grade "B".

GRADE "B": Un ouvrier de grade "B" est un ouvrier en voie de développement. Il pourvuivra son

apprentissage des tâches et fonctions de sa classification en exécutant, sous surveillance, des travaux nécessitant moins de connaissances ou de compétence qu'il n'en est requis d'un ouvrier de grade "A" mais dont la complexité croîtra avec le temps.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi six (6) mois au grade "C".

GRADE "C": Un ouvrier de grade "C" est un employé possédant une formation académique (DEC complet ou équivalent) ou une expérience pratique reconnue. Il exécute, sous surveillance, toutes les tâches et fonctions de sa classification et poursuit son développement et son apprentissage technique au sein de telle classification.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi six (6) mois au grade "D" et aura subi avec succès le test approprié.

GRADE "D": Un ouvrier de grade "D" est un employé de formation académique et/ou d'expérience limitée(s) (D.E.C. incomplet ou équivalent) et qui entreprend son apprentissage dans une des classifications du présent groupe.

Tel employé oeuvrera durant six (6) mois au grade "D" puis sera soumis à un test de compétence en vue d'attester de son développement.

Tout employé recalé à ce test perdra tout droit à la classification concernée ainsi que les privilèges qui s'y rattachent.

22.6 Phases de progression22.6.1 Toutes les classifications à l'exception de celles du PrévotEN VIGUEUR JUSQU'AU 5 AVRIL 1985DURÉE AU TAUX DE SALAIRE

<u>GRADE</u>	<u>Taux minimum</u>	<u>Taux maximum</u>	<u>DISPOSITIONS</u>
Compagnon	6 mois	illimitée	
"A"	6 mois	6 mois	Test de Compagnon (selon le cas) Reclassement à Compagnon (si le test est réussi)
"B"	6 mois	6 mois	Reclassement automatique à "A" selon le cas
"C"	6 mois	6 mois	Reclassement automatique à "B"
débutant	Taux Unique - 6 mois incluant tout temps servi comme ouvrier en formation		Reclassement automatique à "C" ou "B" selon le cas
Ouvrier en formation	Taux unique - Durée variable, maximum 6 mois		Reclassement à Débutant lorsque transféré sous juridiction des opérations.

Aux fins d'application des dispositions de progression automatique, les périodes de 6 mois délimitées ci-haut représentent chacune un bloc de 920 heures travaillées dans la classification.

22.6 Phases de progression22.6.2 Toutes les classifications à l'exception de celles du PrévotEN VIGUEUR LE 6 AVRIL 1985DURÉE AU TAUX DE SALAIRE

<u>GRADE</u>	<u>Taux minimum</u>	<u>Taux maximum</u>	<u>DISPOSITIONS</u>
Compagnon	Taux unique	illimitée	
"A"	6 mois	6 mois	Test de Compagnon (selon le cas) Reclassification à Compagnon (si le test est réussi)
"B"	6 mois	6 mois	Reclassification automatique à "A" selon le cas
"C"	6 mois	6 mois	Reclassification automatique à "B"
débutant	6 mois incluant tout temps comme ouvrier en formation	6 mois	Reclassification automatique à "C"
Ouvrier en formation	Taux unique - Durée variable, maximum 6 mois		Reclassification à Débutant lorsque transféré sous juridiction des opérations.

Aux fins d'application des dispositions de progression automatique, les périodes de 6 mois délimitées ci-haut représentent chacune un bloc de 920 heures travaillées dans la classification.

22.6.3 Classifications Pré-Vol

<u>GRADE</u>	<u>DURÉE DE PROGRESSION</u>	<u>DISPOSITIONS</u>
Technicien sénior	illimitée	
Technicien grade 3	12 mois (minimum)	Examen d'accréditation réussi et besoin de la Compagnie Reclassification à Technicien Sénior
Technicien grade 2	12 mois	Reclassification auto- matique à Technicien grade 3
Technicien grade 1	12 mois	Reclassification auto- matique à Technicien grade 2
Compagnon	12 mois (minimum)	Examen du brevet Reclassification à Technicien grade 1 (si breveté)
"A"	12 mois (minimum)	Test de Compagnon Reclassification à compagnon (si le test est réussi)
"B"	6 mois	Reclassification auto- matique à "A"
"C"	6 mois	Reclassification auto- matique à "B"
"D"	6 mois	Test terminal - Reclas- sification à "C" (si le test est réussi)

Note: Tout technicien sénior qui ne maintiendrait pas en vigueur son/ses accréditation(s) sera rétrogradé au niveau de technicien grade 3 de la classification appropriée.

Aux fins d'application des dispositions de progression automatique, les périodes de six (6) et douze (12) mois délimitées ci-haut représentent respectivement des blocs de 920 et 1840 heures travaillées dans la classification.

22.7 Dispositions générales

- 22.7.1 Tout changement de taux prendra effet un samedi et, dans le cas de changements liés à un facteur périodique ou un événement, ce samedi sera le premier suivant la date de fin de période ou de l'événement.
- 22.7.2 Les salaires seront payés, par chèque, le jeudi de chaque semaine pour les employés de l'équipe de jour et le mercredi pour ceux des équipes de soir et de nuit. Si un congé férié survient un vendredi, le paiement des salaires sera effectué le mercredi pour toutes les équipes ou, si possible, avec un décalage de 24 heures sur l'horaire précité.
- 22.7.3 Aucun employé ne sera embauché ou réembauché à un salaire inférieur au taux minimum de la classification et du grade concernés. Les augmentations de salaire s'appliqueront selon les dispositions du précédent article 22.3.
- 22.7.4 Les employés ayant déjà travaillé pour la Compagnie ne seront pas considérés comme de nouveaux employés pour fins de détermination des taux de salaire.
- 22.7.5 Les employés rappelés au travail selon les dispositions de la clause 13 reprendront leur service à la même position qu'ils occupaient, au moment de leur mise à pied, dans l'échelle des salaires relative à la classification et au grade de rappel.
- 22.7.6 Tout employé ré-embauché, avec ancienneté dans toute classification où il n'aurait jamais oeuvré, s'insérera au taux minimum de la classification et du grade concernés et sera sujet à la phase de progression prévue.
- 22.7.7 Lorsque la Compagnie embauchera des ex-employés, qui auraient perdu leur ancienneté pour toute raison, dans une classification et un grade qu'ils détenaient à leur départ de la Compagnie, ils s'inséreront au niveau minimum ou maximum du grade applicable selon le temps déjà servi dans la classification et le grade concernés. Cependant, en aucun cas il ne serviront moins de six (6) mois à tel grade

avant de bénéficier d'une promotion automatique ou du droit à l'examen permettant l'accession à un grade supérieur.

- 22.7.8 Les ex-employés embauchés dans quelque autre classification et/ou grade que celle/ceux détenu(s) à leur départ s'inséreront au taux minimum de tels classification et/ou grade et seront sujets à la phase de progression prévue.
- 22.7.9 Un employé qui serait reclassifié pour toute raison à une classification et à un grade comportant un niveau de salaire équivalent ou inférieur, s'insérera au taux minimum ou maximum de tels classification et grade selon le taux qu'il détenait dans sa classification et son grade d'origine. La promotion, s'il y a lieu, à un grade supérieur s'effectuera à l'échéance de la période totale de progression prévue, pour la classification et le grade concernés.

22.8 Index numérique des classifications

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
002	Armurier	C	1	34
006	Mécanicien-véhicules moteur	F	1	37
007	Assembleur - Électricité & Electronique	C	1	34
023	Opérateur-aléseuse	B	1	33
024	Opérateur de machines métal en feuille	D	1	35
041	Sertisseur-Épisseur de câbles	C	1	34
044	Menuisier-Entretien	F	1	37
049	Fraiseur - usinage chimique	D	1	35
052	Menuisier - Expédition	C	1	34
056	Opérateur de presse à embrever	D	2	35
082	Opérateur de fraiseuse à copiage	B	1	33
085	Opérateur de marteau pilon et presse hydraulique	D	1	35
088	Mouleur-Polisseur de matrice	A	1	32
089	Opérateur de riveuse "Drivmatic"	D	1	35
099	Électricien d'avion	C	1	34
101	Électricien au banc	C	1	34
102	Tourneur - tour parallèle	B	1	33
105	Expéditeur - soutien à la production	E	2	36
108	Électricien licencié	F	1	37
113	Opérateur - galvanoplastie	D	1	35
120	Polisseur & Brunisseur de tôles de revêtement	C	1	34
124	Assembleur, mécanique - valve (MGDL)	C	1	34
125	Monteur/essayeur - hydraulique	C	1	34
127	Assembleur - tableaux de bord	C	1	34
128	Ajusteur au banc	B	1	33
129	Monteur - assemblages mécaniques au banc	C	1	34
131	Ajusteur - monteur d'avions	C	1	34

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
132	Ajusteur - outillage de production	A	1	32
135	Monteur/essayeur, assemblages soudés	C	1	34
139	Commis - dactylo (usine)	E	2	36
165	Rectifieur	B	1	33
166	Affûteur d'outils de coupe	B	1	33
167	Rectifieur de fraises profilées	B	1	33
181	Opérateur - traitements thermiques et presse thermique	D	1	35
188	Opérateur de fraiseuse à profiler à broches multiples	B	1	33
200	Contrôleur - traitements des métaux	C	1	34
203	Technicien en instrumentation	C	1	34
204	Assembleur - systèmes hydrauliques	C	1	34
206	Contrôleur - essais de fonctionnement des missiles	G	4	38
207	Contrôleur - Systèmes d'aéronefs, essais de fonctionnement et mise au point finale	G	4	38
209	Contrôleur - machines à commandes numériques	B	1	33
210	Contrôleur - électricité	C	1	34
212	Contrôleur - assemblage final, mécanique, de structure, hydraulique et d'installation	C	1	34
213	Contrôleur - outillage	A	1	32
216	Contrôleur - Pièces usinées, moulées ou forgées	B	1	33
217	Contrôleur - Tôlerie, réception et expédition des marchandises et sous-assemblage d'éléments mécaniques et plastiques	C	1	34
218	Contrôleur - électronique	G	4	38
221	Constructeur - bâti de montage	A	1	32
222	Opérateur - machine à pointer	B	1	33
261	Manoeuvre	F	3	37
279	Machiniste général	B	1	33
284	Fraiseur	B	1	33

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
291	Mécanicien - Unité mobile de réparation			13
292	Mécanicien d'entretien	F	1	37
293	Mécanicien - réparation et révision	C	1	34
294	Opérateur - équipement de collage des métaux	D	1	35
295	Mécanicien - essais en laboratoire	C	1	34
296	Technicien - expérimental	C	1	34
297	Technicien - entretien mécanique	F	1	37
298	Contrôleur et mécanicien - instruments d'optique et de précision	A	1	32
339	Emballleur (emballages rigides)	E	2	36
340	Préposé à l'identification des pièces et aux emballages souples	E	3	36
341	Préposé à l'identification - secteur fabrication	E	3	36
342	Peintre finisseur	C	1	34
343	Peintre d'enseignes et trameur de clichés	C	1	34
344	Peintre - entretien	F	1	37
345	Nettoyeur de pièces	C	3	34
347	Modeleur - bois	A	1	32
350	Préposé au masquage (avant peinture)	C	2	34
351	Ouvrier - matériaux plastiques/composites	C	1	34
352	Opérateur - reproduction photomécanique des gabarits	A	1	32
353	Ouvrier de service - production	C	2	34
361	Modeleur - plâtre	A	1	32
363	Outilleur - Plastique	A	1	32
370	Opérateur de tour revolver à commandes numériques	B	1	33
382	Opérateur de machines à profiler & fraiseuses à commandes numériques	B	1	33
404	Réceptionnaire	E	2	36
406	Gréeur	C	1	34
407	Opérateur de détoureuse (tôlerie)	D	1	35
408	Opérateur de détoureuse (nid d'abeille)	D	1	35
420	Préposé au scellage	C	1	34
422	Opérateur de scie mécanique	D	1	35
423	Trieur de rebuts	E	3	36

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
425	Opérateur de détoureuse (outillage)	A	1	32
427	Expéditionnaire/commis à l'expédition	E	2	36
428	Opérateur de tour à emboutir	D	1	35
432	Tuyauteur - plombier	F	1	37
433	Magasinier - Pièces achetées et fournitures d'Etat	E	2	36
434	Magasinier - Matières premières	E	2	36
435	Spécialiste - Contrôle des inventaires	E	2	36
436	Balayeur - nettoyeur	F	3	37
437	Opérateur de machine à former par tension	D	1	35
438	Opérateur de machine à grenailler	D	1	35
440	Tôlier	C	1	34
444	Opérateur de balayeuse mécanique	F	3	37
445	Magasinier - Contrôle des dessins	E	2	36
446	Magasinier - soutien à la production	E	2	36
448	Magasinier - Contrôle de l'outillage, des outils, pièces complétées & instruments de précision (MGDL)	E	2	36
449	Spécialiste - soutien à la production	E	2	36
460	Mécanicien - Pré-Vol	G	4	38
463	Essayeur - mécanique	C	1	34
464	Essayeur - électricité	C	1	34
466	Pointeur	E	2	36
467	Outilleur	A	1	32
468	Préposé aux magasins d'outils et d'instruments de précision et calibres	E	2	36
470	Tourneur - tour revolver	B	1	33
471	Cintreur - assembleur de tubes	D	1	35
475	Traceur de gabarit	A	1	32
501	Tapissier & opérateur de machine à coudre	C	1	34
540	Soudeur - général	C	1	34
543	Soudeur - outillage et entretien	A	1	32
545	Soudeur - par point	D	1	35
546	Opérateur de machine à rouleau tendeur & presse à cylindre "Farnham"	D	1	35

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
669	Contrôleur - collage des métaux	D	1	35
670	Contrôleur - procédés Magnaflux & Zyglo	C	1	34
671	Opérateur - équipement général de transport	E	2	36
672	Assembleur - atelier de collage	C	1	34
673	Électronicien - entretien	F	1	37
674	Soudeur - faisceau d'électrons	D	1	35
675	Découpeur - matériaux bruts	D	2	35
676	Spécialiste - transport	E	2	36
677	Opérateur de machine à pointer à commandes numériques	B	1	33
678	Technicien - moteurs d'avions	G	1	38
679	Électronicien, avionique de missiles-Pré-Vol	G	4	38
680	Mécanicien - missiles	G	4	38
681	Électronicien - systèmes pour avions & missiles (banc et chaîne de montage)	G	1	38
682	Électronicien - systèmes d'avionique des aéronefs - Pré-Vol	G	4	38
684	Mécanicien - entretien d'avions (S.A.Q.)	G	4	38
687	Contrôleur - expérimental	C	1	34
688	Contrôleur - mécanique (valves) réception/expédition, pièces usinées, essais non destructifs et assemblage (M.G.D.L.)	B	1	33
690	Technicien - outillage (généraliste)	A	1	32
691	Technicien - outillage (spécialiste)	A	1	32
706	Contrôleur - breveté, missiles	G	4	38
707	Contrôleur - breveté, aéronefs	G	4	38
718	Contrôleur - breveté, avionique	G	4	38
760	Technicien - breveté, pré-vol (mécanique)	G	4	38
779	Électronicien - breveté, avionique-missiles, Pré-Vol	G	4	38
780	Technicien - breveté, missiles (mécanique)	G	4	38
782	Électronicien - breveté, avionique aéronefs, Pré-Vol	G	4	38

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
784	Technicien - breveté, entretien d'avions (S.A.Q.)	G	4	38
801	Electricien - au banc, certifié soudeur (étameur)	C	1	34
806	Contrôleur sénior - missiles	G	4	38
807	Contrôleur sénior - aéronefs	G	4	38
818	Contrôleur sénior - avionique	G	4	38
828	Finisseur - pièces usinées	B	1	33
831	Contrôleur - traitements thermiques	D	1	35
860	Technicien sénior - pré-vol (Mécanique)	G	4	38
879	Electronicien sénior - avionique missiles, pré-vol	G	4	38
880	Technicien sénior - missiles	G	4	38
882	Electronicien sénior - avionique aéronautiques, pré-vol	G	4	38
884	Technicien sénior - entretien d'avions (S.A.Q.)	G	4	38
888	Étudiant-travail d'été			
899	Electricien d'avions (certifié soudeur - étain)	C	1	34
999	Ouvrier en formation			

22.9 Index alphabétique des classifications

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
166	Affûteur d'outils de coupe	B	1	33
128	Ajusteur au banc	B	1	33
131	Ajusteur - monteur d'avions	C	1	34
132	Ajusteur - outillage de production	A	1	32
002	Armurier	C	1	34
672	Assembleur - atelier de collage	C	1	34
007	Assembleur - Electricité & Electronique	C	1	34
124	Assembleur, mécanique valve (M.G.D.L.)	C	1	34
204	Assembleur, systèmes hydrauliques	C	1	34
127	Assembleur - Tableaux de bord	C	1	34
436	Balayeur-nettoyeur	F	3	37
471	Cintreur-assembleur de tubes	D	1	35
139	Commis-dactylo (usine)	E	2	36
221	Constructeur - bâti de montage	A	1	32
212	Contrôleur - assemblage final, mécanique, de structure, hydraulique et d'installation	C	1	34
707	Contrôleur - breveté, aéronefs	G	4	38
718	Contrôleur - breveté, avionique	G	4	38
706	Contrôleur - breveté, missiles	G	4	38
669	Contrôleur - collage des métaux	D	1	35
210	Contrôleur - électricité	C	1	34
218	Contrôleur - électronique	G	4	38
206	Contrôleur - essais de fonctionnement des missiles	G	4	38
687	Contrôleur - expérimental	C	1	34
209	Contrôleur - machines à commandes numériques	B	1	33
298	Contrôleur et mécanicien - instruments d'optique et de précision	A	1	32
688	Contrôleur - mécanique (valves) réception/expédition, pièces usinées, essais non destructifs et assemblage (M.G.D.L)	B	1	33
213	Contrôleur - outillage	A	1	32
216	Contrôleur - Pièces usinées, moulées ou forgées	B	1	33
670	Contrôleur - procédés Magnaflux & Zyglo	C	1	34
807	Contrôleur sénior - aéronefs	G	4	38
818	Contrôleur sénior - avionique	G	4	38
806	Contrôleur sénior - missiles	G	4	38
207	Contrôleur - Systèmes d'aéronefs, essais de fonctionnement et mise au point finale	G	4	38

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
217	Contrôleur - Tôlerie, réception et expédition des marchandises et sous-assemblage d'éléments mécaniques et plastiques	C	1	34
200	Contrôleur - traitements des métaux	C	1	34
831	Contrôleur - traitements thermiques	D	1	35
675	Découpeur - matériaux bruts	D	2	35
101	Electricien au banc	C	1	34
801	Electricien au banc - certifié soudeur (étameur)	C	1	34
099	Electricien d'avion	C	1	34
899	Electricien d'avion (certifié soudeur - étain)	C	1	34
108	Electricien licencié	F	1	37
679	Electronicien, avionique de missiles - Pré-vol	G	4	38
779	Electronicien - breveté, avionique - missiles, Pré-vol	G	4	38
782	Electronicien - breveté, avionique aéronefs, Pré-vol			
673	Electronicien - entretien	F	1	37
882	Electronicien sénior, avionique aéronefs, pré-vol	G	4	38
879	Electronicien sénior - avionique missiles, pré-vol	G	4	38
682	Electronicien - systèmes d'avionique des aéronefs pré-vol	G	4	38
681	Electronicien - systèmes pour avions & missiles (banc et chaîne de montage)	G	1	38
339	Emballleur (emballages rigides)	E	2	36
464	Essayeur - électricité	C	1	34
463	Essayeur - mécanique	C	1	34
888	Etudiant - Travail d'été	-	-	--
105	Expéditeur - soutien à la production	E	2	36
427	Expéditionnaire/commis à l'expédition	E	2	36
828	Finisseur - pièces usinées	B	1	33
284	Fraiseur	B	1	33
049	Fraiseur - usinage chimique	D	1	35
406	Gréeur	C	1	34
279	Machiniste général	B	1	33
445	Magasinier - Contrôle des dessins	E	2	36
448	Magasinier - Contrôle de l'outillage, des outils, pièces complétées & instruments de précision (M.G.D.L.)	E	2	36
433	Magasinier - Pièces achetées et fournitures d'Etat	E	2	36
434	Magasinier - Matières premières	E	2	36

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
446	Magasinier - soutien à la production	E	2	36
261	Manoeuvre	F	3	37
292	Mécanicien d'entretien	F	1	37
684	Mécanicien-entretien d'avions (S.A.Q.)	G	4	38
295	Mécanicien - essais en laboratoire	C	1	34
680	Mécanicien - missiles	G	4	38
460	Mécanicien - Pré-vol	G	4	38
293	Mécanicien - réparation et révision	C	1	34
291	Mécanicien - Unité mobile de réparation -	-	-	13
006	Mécanicien - véhicules moteur	F	1	37
044	Menuisier - Entretien	F	1	37
052	Menuisier - Expédition	C	1	34
347	Modeleur - bois	A	1	32
361	Modeleur - plâtre	A	1	32
129	Monteur - assemblages mécaniques au banc	C	1	34
135	Monteur/essayeur, assemblages soudés	C	1	34
125	Monteur/essayeur - hydraulique	C	1	34
088	Mouleur - Polisseur de matrice	A	1	32
345	Nettoyeur de pièces	C	3	34
023	Opérateur - aléseuse	B	1	33
444	Opérateur de balayeuse mécanique	F	3	37
425	Opérateur de détoureuse (outillage)	A	1	32
407	Opérateur de détoureuse (tôlerie)	D	2	35
408	Opérateur de détoureuse (nid d'abeille)	B	2	33
294	Opérateur - équipement de collage des métaux	D	1	35
671	Opérateur - équipement général de transport	E	2	36
082	Opérateur de fraiseuse à copiage	B	1	33
188	Opérateur de fraiseuse à profiler à broches multiples	B	1	33
113	Opérateur - galvanoplastie	D	1	35
437	Opérateur de machine à former par tension	D	1	35
438	Opérateur de machine à grenailleur	D	1	35
024	Opérateur de machines - métal en feuille	D	1	35
222	Opérateur - machine à pointer	B	1	33
677	Opérateur de machine à pointer à commandes numériques	B	1	33
382	Opérateur de machines à profiler & fraiseuses à commandes numériques	B	1	33
546	Opérateur de machine à rouleau tendeur & presse à cylindre "Farnham"	D	1	35
085	Opérateur de marteau pilon et presse hydraulique	D	1	35
351	Ouvrier - matériaux plastiques/ composites	C	1	34

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
056	Opérateur de presse à embrever	D	2	35
352	Opérateur - reproduction photomécanique des gabarits	A	1	32
089	Opérateur de riveuse "Drivmatic"	D	1	35
422	Opérateur de scie mécanique	D	1	35
428	Opérateur de tour à emboutir	D	1	35
370	Opérateur de tour revolver à commandes numériques	B	1	33
181	Opérateur - traitements thermiques et presse thermique	D	1	35
467	Outilleur	A	1	32
363	Outilleur - Plastique	A	1	32
999	Ouvrier en formation	-	-	--
353	Ouvrier de service - production	C	2	34
343	Peintre d'enseignes et trameur de clichés	C	1	34
344	Peintre - entretien	F	1	37
342	Peintre finisseur	C	1	34
466	Pointeur	E	2	36
120	Polisseur & Brunisseur de tôles de revêtement	C	1	34
340	Préposé à l'identification des pièces et aux emballages souples	E	3	36
341	Préposé à l'identification - secteur fabrication	E	3	36
468	Préposé aux magasins d'outils, et d'instruments de précision et calibres	E	2	36
350	Préposé au masquage (avant peinture)	E	2	36
420	Préposé au scellage	C	1	34
404	Réceptionnaire	E	2	36
165	Rectifieur	B	1	33
167	Rectifieur de fraises profilées	B	1	33
041	Sertisseur - Episseur de câbles	C	1	34
674	Soudeur - Faisceau d'électrons	D	1	35
540	Soudeur - général	C	1	34
543	Soudeur - outillage et entretien	A	1	32
545	Soudeur - par point	D	1	35
435	Spécialiste - Contrôle des inventaires	E	2	36
449	Spécialiste - soutien à la production	E	2	36
676	Spécialiste - transport	E	2	36
501	tapissier & opérateur de machine à coudre	C	1	34
784	Technicien - breveté, entretien d'avions (S.A.Q.)	G	4	38
780	Tehnicien - breveté, missiles (mécanique)	G	4	38
760	Technicien - breveté, pré-vol (mécanique)	G	4	38
297	Technicien - entretien mécanique	F	1	37
296	Technicien - expérimental	C	1	34
203	Technicien en instrumentation	C	1	34

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>GRADATION</u>	<u>PAGE</u>
678	Technicien - moteurs d'avions	G	1	38
690	Technicien - outillage (généraliste)	A	1	32
691	Technicien - outillage (spécialiste)	A	1	32
884	Technicien sénior - entretien d'avions (S.A.Q.)	G	4	38
880	Technicien sénior - missiles	G	4	38
860	Technicien sénior - pré-vol(mécanique)	G	4	38
440	Tôlier	C	1	34
102	Tourneur - tour parallèle	B	1	33
470	Tourneur - tour revolver	B	1	33
475	Traceur de gabarit	A	1	32
423	Trieur de rebuts	E	3	36
432	Tuyauteur - plombier	F	1	37

23. PLAN D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ (P.A.P.)23.1 Objectif du plan

23.1.1 Les parties ayant reconnu la nécessité d'efforts soutenus visant à l'amélioration de la productivité et à l'achèvement des commandes selon les échéanciers, tout en maintenant un haut degré d'excellence dans l'exécution du travail, conviennent d'un désir mutuel de participation équitable de la Compagnie et des employés aux bénéfices qui en découlent.

23.1.2 Le P.A.P. permet aux employés faisant partie de l'unité de négociation de se mériter un boni pouvant atteindre une valeur maximale de un dollar et vingt-un (1.21) cents l'heure conformément aux normes et modalités ci-après définies.

23.2 Composantes du P.A.P.

23.2.1 Le Plan d'Amélioration de la Productivité se compose d'éléments à caractère collectif et d'autres à caractère individuel.

23.3 Composantes à caractère collectif

23.3.1 Les composantes à caractère collectif constituent la base de l'indice de productivité dont le boni, payable bi-annuellement, peut atteindre une valeur maximale de quatre-vingt-onze (0.91) cents l'heure. Elles se définissent comme suit:

- (A) Amélioration des délais de production
- (B) Programme Excellence
- (C) Programme de Suggestions

23.4 Modalités de paiement du boni collectif

23.4.1 L'indice de productivité sera établi en fonction des composantes définies en 23.3.1 (A) (B) et (C) sur une base mensuelle et il sera publié à pareil intervalle.

23.4.2 Tout employé ayant travaillé au sein de l'unité de négociation, pour la totalité ou une partie des périodes de calcul ci-après prévues, sera admissible au paiement du boni collectif, et ce pour toutes les heures travaillées durant telle période. Toutefois, les employés démissionnaires ou congédiés pour cause ne sont pas admissibles au boni applicable à la période de calcul durant laquelle s'est effectuée leur cessation d'emploi.

23.4.3 Le paiement mérité sera calculé mensuellement et sera versé sous forme d'une somme globale deux (2) fois l'an, soit à l'occasion des vacances d'été et du congé de Noël.

23.4.4 Les périodes de calcul du boni collectif sont les suivantes:

du	21 mai	1983	au	18 novembre	1983
	19 novembre	1983	au	18 mai	1984
	19 mai	1984	au	16 novembre	1984
	17 novembre	1984	au	17 mai	1985

23.5 COMPOSANTE A CARACTÈRE INDIVIDUEL

23.5.1 LE CONCEPT DU FACTEUR (AP) "ASSIDUITÉ PERSONNELLE"

(A) Ce facteur se traduit par une gratification de l'assiduité tablant sur la comptabilisation de la performance individuelle de chaque employé payé à l'heure.

(B) La gratification sera calculée sur une base hebdomadaire et payée trimestriellement.

23.5.2 COMPTABILISATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

(A) La base de calcul sera la semaine normale de travail, soit 40 heures/semaine sans égard au surtemps, sauf dans le cas des employés assignés aux opérations continues dont la semaine normale de travail sera fonction de l'horaire établi.

(B) Le taux de gratification sera déterminé comme suit pour chaque semaine travaillée:

- 40 heures régulières travaillées (ou selon l'horaire des opérations continues) \$0.30 l'heure
- 39.9 à 37 heures régulières travaillées (0.1 à 3 heures d'absence sur l'horaire des opérations continues) \$0.18 l'heure
- 36.9 heures régulières travaillées et moins (3.1 heures d'absence et plus sur l'horaire des opérations continues) \$0.00 l'heure

(C) Le taux de gratification ne sera pas affecté pour toute absence aux motifs suivants:

- Assignation - Témoin/Juré
cf: tel que stipulé à la clause 28 de cette convention collective.
- Affaires syndicales
cf: tel que stipulé à la clause 7 de cette convention collective.
- Absence défrayée par des prestations de la Commission de santé et sécurité au travail
cf: tel que stipulé au manuel de l'employé à la section B, article 1.4.
- Absence sous le couvert des bénéfices hebdomadaires de l'assurance collective
cf: tel que stipulé à la clause 31 de cette convention collective.
- Congé pour deuil
cf: tel que stipulé aux clauses 27 et 30 de cette convention collective.
- Congés fériés payés
cf: tel que stipulé à la clause 25 de cette convention collective.

- Mariage
cf: tel que stipulé à la clause 30 de cette convention collective.
- Naissance/Adoption
cf: tel que stipulé à la clause 30 de cette convention collective.
- Période de 3 minutes du début de l'équipe de travail
cf: tel que stipulé à la clause 17.6 de cette convention collective.
- Temps de votation
cf: tel que stipulé au manuel de l'employé à la section B, article 2.6.
- Temps d'absence consacré à un examen ou traitement d'ordre médical lorsque tel aura été préalablement prescrit par ordonnance médicale.
- Vacances payées
cf: tel que stipulé à la clause 26 de cette convention collective.

(D) Afin d'éviter d'être considérés comme ayant été absents sans exemption et voir ainsi leur gratification affectée si toutefois il en restait un reliquat, les employés voulant se prévaloir des effets que confèrent les exemptions prévues au paragraphe 23.5.2 (C), devront adéquatement aviser et fournir les évidences nécessaires au Service de pointage et/ou au Service des avantages sociaux et ce, au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date d'échéance de chaque trimestre.

23.6 MODALITÉS DE PAIEMENT

- 23.6.1 Un taux de gratification sera calculé selon les dispositions du paragraphe 23.5.2 (B) en regard de chaque semaine où l'employé aura effectivement travaillé.
- 23.6.2 Ce taux hebdomadaire sera multiplié par le nombre d'heures totales travaillées (incluant

les heures travaillées en surtemps) durant la semaine correspondante, afin d'établir la gratification hebdomadaire méritée.

- 23.6.3 Le paiement de la gratification est assujéti aux conditions d'admissibilité prévues au paragraphe 23.4.2. Il sera effectué quatre (4) fois l'an selon des cycles d'une durée de treize (13) semaines.
- 23.6.4 Le paiement sera effectué par chèque dans les quatre (4) semaines suivant la date de clôture de chaque cycle.
- 23.6.5 Pour la durée de la présente convention collective, les cycles se termineront aux dates qui suivent:

<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
23 septembre	23 mars	22 mars
23 décembre	22 juin	21 juin
	21 septembre	
	21 décembre	

23.7 BONI DE RECONNAISSANCE DE SERVICE

- 23.7.1 Comme complément à boni collectif payable à la période des vacances d'été, un boni de reconnaissance de service sera payé aux employés qui s'y qualifient selon les dispositions suivantes:
- | | |
|---|-------|
| 10 ans et plus mais moins de 20 ans d'ancienneté: | \$150 |
| 20 ans et plus mais moins de 30 ans d'ancienneté: | \$300 |
| 30 ans et plus mais moins de 40 ans d'ancienneté: | \$450 |
| 40 ans et plus d'ancienneté | \$600 |
- 23.7.2 Les montants précités seront payés par chèque individuel simultanément au paiement du boni collectif en date du versement estival.
- 23.7.3 Les employés admissibles au boni de reconnaissance de service qui seraient mis à

piéd pour manque de travail durant l'année de référence (de mai à mai) recevront un montant calculé au prorata du/des boni(s) payé(s) à tels employés, à la valeur du boni collectif moyen, pour les deux périodes de calcul comprises dans l'année de référence.

23.8 ADMINISTRATION DU PLAN

- 23.8.1 L'administration du Plan est assurée par un comité conjoint composé, au stade I, de deux (2) représentants de chacune des parties et, au stade II, de trois (3) représentants de chacune des parties, selon les modalités prévues à la lettre d'entente à cet effet. Ces comités se réuniront en vue de trouver une solution aux problèmes qui pourraient survenir dans l'administration du Plan. Les documents relatifs à l'administration du Plan d'Amélioration de la Productivité seront remis mensuellement au comité concerné.
- 23.8.2 Les comités conjoints ne sont pas autorisés à changer, supprimer ou modifier quelque terme de la présente clause. L'application et l'interprétation du Plan d'Amélioration de la Productivité sont exclues des procédures de grief et d'arbitrage prévues aux clauses 15 et 16 de cette convention collective.

24. FORMULE D'AMÉLIORATION DE PRÉSENCE (F.A.P.)24.1 Admissibilité:

- 24.1.1 Tout employé embauché, au sens de l'Article 2.2.2 de la convention collective, se verra accorder les "crédits de présence" correspondant aux dates d'admissibilité du tableau ci-dessous, en fonction de sa date d'entrée au service de la Compagnie ou de sa fin de probation.
- 24.1.2 Tout employé rappelé ou ré-embauché au sens de l'Article 2.2.1 ou 2.2.3 de la convention collective, avant l'expiration de l'année de référence (1er décembre au 30 novembre) au cours de laquelle il a été mis à pied, conserve les "crédits" non utilisés qu'il détenait au moment de son départ.
- 24.1.3 Tout employé rappelé ré-embauché au sens de l'Article 2.2.1 ou 2.2.3 de la convention collective, après l'expiration de l'année de référence au cours de laquelle il a été mis à pied, se verra accorder les "crédits de présence" correspondant aux périodes d'admissibilité du tableau ci-dessous, en fonction de la date de son retour au service de la Compagnie.

Crédits de présence en jours

<u>Périodes d'admissibilité</u>	<u>1983</u>	<u>1984</u>	<u>1985</u>
* Janvier - Février	-	5	5
* Mars - Avril	-	4	4
* Mai - Juin	-	3	3
* Juillet - Août	-	2	-
* Septembre - Octobre	-	1	-
* Novembre	-	-	-
* Décembre	6	6	-

- * L'allocation des crédits de présence sera effectuée en date du samedi le plus rapproché de la date d'entrée en service ou de la fin de la période de probation.

24.2 Modalités de paiement

- 24.2.1 Un employé sera rémunéré pour chaque journée d'absence, au taux de 66 2/3% de son salaire

pour une journée régulière de travail, jusqu'à concurrence du nombre de "crédits de présence" auquel il a droit.

- 24.2.2 L'application de cette Formule d'amélioration de présence ne peut être différée.
- 24.2.3 Aux fins d'application des présentes dispositions une journée d'absence se définit comme étant une journée ouvrable où un employé n'a pas effectivement travaillé.
- 24.2.4 La Formule d'amélioration de présence ne s'applique pas dans le cas où un employé reçoit totalement ou partiellement son salaire, de l'une des sources suivantes:
- Assurance Collective
 - Commission de la santé et de la sécurité du travail.
 - Prestations de congé de deuil
 - Obligations juridiques (réf: Article 28 de cette convention collective)
 - Régie de l'assurance automobile du Québec
 - Autres sources de même effet

Également, la Formule d'amélioration de présence ne s'applique pas dans le cas d'un congé sans solde.

24.3 Redevance annuelle des crédits de présence

- 24.3.1 A la fin de chaque période annuelle d'application de la Formule (30 novembre), tout employé, ayant encore à son compte des "crédits de présence", obtiendra remboursement de tels "crédits" non utilisés. Chaque crédit sera alors payé au taux de 150% du salaire de l'employé pour une journée régulière de travail à cette date.
- 24.3.2 Ces redevances seront payées avant le 24 décembre de chaque année, et régleront de façon définitive toute obligation de la Compagnie envers les employés, pour l'année de

référence. En aucun cas, un employé ne pourra accumuler, au cours d'une même année, plus que le maximum de "crédits" permissibles pour l'année de référence.

- 24.3.3 A la fin de chaque période annuelle d'application de la Formule, un registre sera remis à la Loge locale, indiquant les "crédits" non utilisés pour chaque employé.

24.4 Cessation d'emploi

- 24.4.1 Au moment de la retraite (65ième anniversaire de naissance ou après), ou dans le cas de décès, les "crédits de présence" seront payables immédiatement, selon les termes de la section 24.3.1

- 24.4.2 Les "crédits de présence" deviendront payables à la fin de l'année d'application de la Formule, tel que décrit à la section 24.3.1 pour les cas suivants:

- mise à pied
- transfert à un rôle de paie autre que celui de l'unité de négociation
- à l'expiration des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective
- à l'expiration d'une période d'absence d'une durée de 26 semaines lorsque bénéficiaire de prestations de la Régie de l'assurance automobile du Québec
- après deux (2) années entières sous le régime prévu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

- 24.4.3 Dans le cas d'une retraite anticipée ou d'une démission, les "crédits de présence" seront payables immédiatement, conformément à la section 24.2.1.

- 24.4.4 Dans le cas d'un congédiement pour cause, aucun "crédit de présence" ne sera payé.

25. CONGES FÉRIÉS PAYÉS

25.1 Pour la durée de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés aux dates prévues au tableau qui suit:

1984	2 janvier	Congé des Fêtes 1983/84
	20 avril	Vendredi Saint
	25 juin	St-Jean-Baptiste
	2 juillet	Confédération
	3 septembre	Fête du Travail
	8 octobre	Action de Grâce
	24 décembre	
1985	25 "	
	26 "	
	27 "	
	28 "	Congé des Fêtes 1984/85
	31 "	
	1 janvier	
	2 "	
	5 avril	Vendredi Saint
	24 juin	St-Jean-Baptiste

25.2 Tous les employés couverts par la présente convention seront rémunérés pour huit (8) heures à leur taux normal de salaire lors des jours de congé férié prévus en 25.1 et ce, que tels jours de congé fériés payés soient travaillés ou chômés.

26. VACANCES PAYÉES

26.1 Les employés auront droit à des vacances annuelles payées conformément aux règlements qui suivent:

- 26.1.1 La Compagnie communiquera les plans de vacances au plus tard le 28 février de chaque année.
- 26.1.2 Les employés ont le droit de connaître la date de leur congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 26.1.3 La Compagnie s'engage à fixer les vacances durant les mois d'été, permettant à la majorité des employés de prendre leurs vacances entre la Saint-Jean-Baptiste et la Fête du Travail. La préférence, quant aux dates de vacances, sera accordée aux employés

sur une base d'ancienneté, par classification et par grade dans chaque département.

- 26.1.4 La paye de vacances sera versée à l'avance.
- 26.2 L'année de qualification sera constituée de la période de douze (12) mois compris entre le premier (1^{er}) mai et le trentième (30ième) jour d'avril subséquent, avant la période des vacances. Pour fins de rénumération et de calcul de l'ancienneté, les dates précitées seront ajustées pour coïncider avec celles de la période de paie la plus rapprochée. La durée du service sera calculée selon la clause 12 de la présente convention.
- 26.3 Les employés possédant moins d'une année de service à l'expiration de l'année de qualification, recevront une paie de vacances s'élevant à quatre pour cent (4%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 26.4 Les employés possédant une année complète de service à l'expiration de l'année de qualification, ont droit à des vacances de dix (10) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de quatre pour cent (4%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 26.5 Les employés possédant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification, ont droit à des vacances de quinze (15) jours ouvrables, qui leur seront rémunérés à raison de six pour cent (6%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 26.6 Les employés possédant douze (12) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification, ont droit à des vacances de vingt (20) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de huit pour cent (8%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 26.7 Les employés possédant vingt (20) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification, ont droit à des vacances de vingt-cinq (25) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de dix pour cent (10%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 26.8 Les employés dont l'emploi se termine pour toute raison recevront leur paie de vacances selon les précédents paragraphes 26.3, 26.4, 26.5, 26.6 ou 26.7.

- 26.9 La paie de vacances pour les employés qui se sont absentes et ont retiré des indemnités hebdomadaires de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, sera calculée sur la base de ce qu'auraient été leurs gains normaux s'ils avaient travaillé durant la période pour laquelle ils ont reçu des indemnités, jusqu'à un maximum de deux (2) années.
- 26.10 Les employés qui se sont absentes et ont retiré des indemnités hebdomadaires de l'Assurance Collective recevront la même considération pour la période correspondant à la durée maximum des bénéficiaires, tel que stipulé à la clause 31.
- 26.11 Tout ex-employé qui serait embauché, après avoir perdu son ancienneté selon les dispositions de la clause 12.3 recevra une paie de vacances calculée selon les précédents paragraphes 26.3, 26.4, 26.5, 26.6, ou 26.7 sur la base du cumul de l'ancienneté courante et passée de tel employé.

27. CONGÉ POUR DEUIL

- 27.1 En cas de décès d'un proche parent d'un employé (conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, soeur, soeur adoptive, frère, frère adoptif, beau-père, belle-mère, bru, gendre, beau-frère, belle-soeur) un congé maximum de trois (3) jours consécutifs sera accordé, non compris les samedis et dimanches.
- 27.2 Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil.
- 27.3 Un congé payé d'une journée ouvrable sera accordé à tout employé qui ne peut être présent à l'occasion des funérailles d'un proche parent (tel qu'énuméré au paragraphe 27.1) en raison d'éloignement.
- 27.4 L'objet de cette clause est d'assurer aux employés le paiement normal de leur salaire lors de tel événement. Les jours fériés, les vacances, les congés, les congés-maladie, etc., réduisent le nombre de jours payés selon les présentes dispositions.
- 27.5 Tout employé ayant à se prévaloir d'un congé pour deuil doit en aviser le Service de pointage et/ou sa supervision. Toute réclamation de salaire doit être adressée dans les deux (2) semaines qui suivent le deuil.

28. ASSIGNATION - TÉMOIN OU JURÉ

- 28.1 Les employés qui reçoivent des subpoenas pour comparaître devant une Cour ou un tribunal seront autorisés à s'absenter pendant le temps requis et

et recevront la différence entre la paye d'une journée normale ouvrable et la somme versée ou due par la Cour, le tribunal ou une étude d'avocats en compensation des services rendus. Dans certaines circonstances, un employé pourra être transféré d'équipe afin de comparaître en justice à titre de témoin ou de juré. La présente disposition exclut les employés devant comparaître en tant que partie demanderesse ou défenderesse.

29. ASSIGNATION A L'EXTÉRIEUR

29.1 Un employé assigné, pour toute raison, à l'extérieur de la région montréalaise recevra, en sus de ses frais de logement, des frais de séjour de vingt-huit (\$28) dollars par jour. S'il y a lieu, les frais de séjour seront périodiquement majorés par l'addition d'une allocation complémentaire proportionnelle au différentiel du coût de la vie entre Montréal et le lieu d'assignation, tel qu'établi par Statistiques Canada. Lorsque tenu de se déplacer un jour non-ouvrable, tel employé recevra le salaire régulier d'un jour ouvrable en cette occasion.

30. CONGÉS SPÉCIAUX

30.1 Congé facultatif pour deuil

30.1.1 Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 27, d'une autre journée de congé pour deuil, non rémunérée, lors du décès ou des funérailles des parents suivants:
Conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, frère, frère adoptif, soeur, soeur adoptive.

30.2 Mariage

30.2.1 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée ouvrable le jour de son mariage. Ce congé sera rémunéré comme une journée de travail normale. Un employé peut aussi s'absenter une journée ouvrable, sans rémunération, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

30.3 Naissance/Adoption

30.3.1 Un employé peut s'absenter du travail, pendant deux jours, sans rémunération, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

30.4 Congé de maternité

30.4.1 Une employée qui compte au moins vingt (20) semaines de service pourra se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée maximum de 26 semaines. Lors de son retour au travail, l'employée se verra créditer rétroactivement son ancienneté, y compris celle correspondant à la durée du congé de maternité. Les semaines d'ancienneté, relatives au dit congé, sont pour fins de vacances et de mise à pied et rappel exclusivement et n'auront pas pour effet de conférer d'autres avantages pécuniaires ou administratifs.

30.5 Préavis à la supervision

30.5.1 Tout employé voulant se prévaloir d'un congé spécial devra, au préalable, en informer adéquatement sa supervision. Les dispositions de cette clause seront révisées lors de modifications législatives.

31. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

31.1 Participation au régime

31.1.1 Un régime d'assurance collective est disponible pour tous les employés et leurs personnes à charge admissibles. Sauf lorsqu'autrement spécifié, les indemnités ci-après stipulées sont en vigueur depuis le 3 janvier 1981 et ce pour la durée de la présente convention collective. La participation au régime d'assurance est facultative pour l'employé devenant admissible et pour ses personnes à charge.

31.2 Assurance-vie pour les employés

31.2.1 En vigueur le premier (1er) juillet 1980 - \$12,500

31.3 Assurance Mutilation et Mort Accidentelle pour les employés

31.3.1 En vigueur le premier (1er) juillet 1980 - \$12,500

31.3.2 Dans le cas où un assuré est victime de mort accidentelle, le montant total de cette assurance deviendra payable, en plus du montant total de l'assurance-vie collective spécifié à la clause 31.2.1

31.3.3 Dans le cas de perte accidentelle d'un membre ou de l'usage d'un oeil, la moitié de cette assurance deviendra payable. Dans le cas de perte accidentelle de deux membres, de l'usage des deux yeux (ou d'un membre et de l'usage d'un oeil), le montant global de l'assurance mutilation et mort accidentelle deviendra payable. Cependant, le paiement total de l'assurance mutilation et mort accidentelle pour toutes pertes résultant d'un seul accident ne pourra excéder la valeur maximale de l'assurance-accident.

31.4 Assurance-vie pour les employés retraités

31.4.1 L'assurance-vie dans le cas du décès d'un employé, ayant pris sa retraite le ou après le premier (ler) janvier 1981, sera de \$2,000.

31.5 Indemnité hebdomadaire pour les employés

31.5.1 En vigueur le 5 mars 1984, l'échelle des taux d'indemnisation s'établit comme suit:

Taux de rémunération de base Indemnité Hebdomadaire

\$

\$

(incluant toutes les primes)

18.01 - 18.50	499
17.51 - 18.00	486
17.01 - 17.50	472
16.51 - 17.00	458
16.01 - 16.50	444
15.51 - 16.00	430
15.01 - 15.50	417
14.51 - 15.00	403
14.01 - 14.50	389
13.51 - 14.00	376
13.01 - 13.50	362
12.51 - 13.00	348
12.01 - 12.50	335
11.51 - 12.00	321
11.01 - 11.50	307
10.51 - 11.00	294
10.01 - 10.50	280
9.51 - 10.00	266
9.01 - 9.50	253
8.51 - 9.00	239
8.01 - 8.50	225
7.51 - 8.00	212
7.01 - 7.50	198
6.51 - 7.00	184

- 31.5.2 Conformément au tableau ci-haut illustré, le revenu de l'employé sera comblé au montant stipulé et ce, après toute prestation de rente d'invalidité de l'Assurance automobile du Québec ou du Régime des rentes du Québec ou du Canada.
- 31.5.3 Le niveau maximum de l'indemnité hebdomadaire sera ajusté, si nécessaire, pour maintenir en vigueur l'enregistrement de la garantie d'indemnité hebdomadaire avec la Commission d'assurance-chômage. Les contributions hebdomadaires des employés sont sujettes aux ajustements résultant de l'enregistrement de la garantie d'indemnité hebdomadaire. Pour l'année qui a débuté le premier (1er) janvier 1983, les contributions hebdomadaires ont été établies à cinquante-sept (57¢) cents pour les employés sans personne à charge, et à un dollar vingt et un (\$1.21) cents pour les employés avec personne(s) à charge.
- 31.5.4 Les indemnités hebdomadaires seront versées à compter du premier (1er) jour ouvrable d'une absence due à un accident, du premier (1er) jour ouvrable à compter de la date où l'hospitalisation aura été prescrite par un médecin (si avant le quatrième (4i^{ème}) jour ouvrable) ou du quatrième jour ouvrable d'une absence due à une maladie. La durée maximale sera de 26 semaines.
- 31.5.5 Le mot "hospitalisation" tel qu'utilisé en 31.5.4 comprend le confinement d'un employé pour moins de vingt-quatre (24) heures à un hôpital pour fins de chirurgie prescrite et effectuée par un médecin licencié.
- 31.6 Assurance - Invalidité de longue durée
- 31.6.1 En vigueur le 5 mars 1984, un employé continuant d'être totalement invalide à l'expiration de ses versements d'indemnité

hebdomadaire, tel que décrits à l'Article 31.5.1, recevra une indemnité d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, son revenu sera comblé jusqu'à un montant égal à 60% de sa rémunération mensuelle de base (incluant toutes les primes) en vigueur au dernier jour de l'indemnité hebdomadaire, et ce après toute prestation de rente d'invalidité originant de tout organisme responsable de régir le domaine des accidents du travail, du Régime des rentes du Québec (ou du Canada), de l'Assurance automobile du Québec ou de la Caisse de retraite de Canadair. L'employé recevra ces prestations pendant la durée de son invalidité; cependant, tels versements ne seront pas effectués après son 65ième anniversaire de naissance.

31.6.2 L'Assurance-vie (telle que décrite à la clause 31.2.1) en vigueur au commencement de la période d'invalidité gardera sa pleine valeur durant la période totale de paiement des indemnités d'invalidité de longue durée et ce, jusqu'au 65ième anniversaire de naissance de l'employé.

31.6.3 L'assurance pour frais médicaux et frais dentaires pour l'employé et ses personnes à charge assurées, tel que prévu en 31.7, 31.8, 31.9, 31.10 et 31.11, demeurera en vigueur durant la période totale de paiements des indemnités d'invalidité de longue durée et ce, jusqu'au 65ième anniversaire de naissance de l'employé.

31.7 Frais d'hospitalisation - Employés et personnes à charge

31.7.1 Les frais de chambre et pension à l'hôpital, excédant ceux payés par tout régime gouvernemental d'assurance-hospitalisation, seront payés jusqu'à concurrence du tarif fixé pour une chambre semi-privée, pendant une période maximale de 180 jours, plus \$10 par jour admissibles comme frais médicaux majeurs dans le cas d'une chambre privée.

31.8 Frais pour transport par ambulance - Employés et personnes à charge

31.8.1 Sur ordre du médecin, maximum de \$60 par voyage.

31.9 Assurance-santé - Employés et personnes à charge

31.9.1 Un régime majeur d'assurance-santé est disponible. La franchise est de \$25 par personne ou par famille, par année, avec 100% du surplus des dépenses pour médicaments sur ordonnance et 80% du surplus des autres dépenses admissibles étant payés. La somme totale payable à vie, par personne est de \$100,000.

31.10 Assurance-santé - Frais admissibles

31.10.1 Les frais admissibles sont ceux prévus dans la police-maîtresse ainsi que les autres services hospitaliers nécessaires au traitement médical, non payés par un régime provincial d'assurance hospitalisation. Les frais de maternité seront couverts de la même façon que tout cas d'invalidité.

31.10.2 L'admissibilité de frais médicaux encourus par une employée, ou une personne à la charge d'un employé, dans le cas de maternité est basée sur la date de l'accouchement et non plus sur celle de la conception. Dans le cas de mise à pied de l'employé(e) assuré(e), les frais médicaux de maternité seront admissibles pendant les neuf mois qui suivent la date de ladite mise à pied.

31.11 Assurance - Frais Dentaires

31.11.1 En vigueur le premier (1er) avril 1981, un plan d'assurance dentaire couvrira tous les employés assurés et leurs personnes à charge assurées. Les frais admissibles sont les soins dentaires de base, incluant l'examen bucal, radiographie, pathologie, extractions, plombages, réparations de dentiers et plusieurs autres soins dentaires préventifs.

31.11.2 Les employés assurés et leurs personnes à charge assurées deviennent admissibles à ce régime après que l'employé a complété une année de service. Le régime de frais dentaires ne comporte pas de franchise. Les

frais admissibles seront réglés selon le tarif courant de l'association des chirurgiens-dentistes du Québec. Le paiement maximum par personne, par année civile, est de \$1,200.

31.12 Employés Agés De 65 Ans ou Plus

- 31.12.1 Nonobstant les dispositions de cet Article 31, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur soixante-cinquième (65ième) anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante:

Assurance-vie.....\$6,250

Assurance mutilation
et mort accidentelle.....inadmissible

Assurance invalidité de
longue durée.....inadmissible

31.13 Admissibilité des personnes à charge

- 31.13.1 Les enfants d'un employé sont admissibles dès leur naissance. Les enfants non mariés qui sont étudiants à plein temps et dépendant de l'employé pour leur support sont admissibles jusqu'à leur vingt-sixième (26ième) anniversaire de naissance.

- 31.13.2 Lorsqu'un examen de la vue révélera que des verres correcteurs devront être prescrits, chaque personne à charge sera admissible à un maximum de cent (\$100) dollars par période de vingt-quatre (24) mois, sujet aux dispositions prévues en 31.13.1.

31.14 Option de prolongation et conversion

- 31.14.1 L'assurance-vie collective restera en vigueur pour une période de 31 jours après la date de cessation d'emploi. Durant ce temps, l'employé aura le privilège de convertir l'assurance-vie en une police individuelle.

- 31.14.2 Un employé assuré pourra faire prolonger son assurance-santé (à l'exception de l'assurance garantissant les indemnités d'invalidité, de l'assurance-vie et de l'assurance-frais dentaires) pour une période de trois (3)

mois en remplissant la "Formule pour Continuation d'assurance collective" à la date où il quitte son emploi; cette formule autorise la Compagnie à déduire la cotisation du salaire final de l'employé. Sans quoi l'assurance-santé expirera à la date de cessation d'emploi.

31.15 Disposition générales

- 31.15.1 Un employé peut avoir recours à la procédure de grief, prévue à l'article 15 de cette convention, pour réclamer de l'employeur, Canadair Limitée, le montant de toutes indemnités ou de tous frais admissibles auxquels il peut avoir droit en vertu des dispositions 31.1 à 31.13 inclusivement.
- 31.15.2 La Compagnie mettra à chaque année, à la disposition d'un courtier en assurances désigné par la Loge locale, tout plan d'assurance collective, y compris une copie de la police-maîtresse, dans les deux (2) mois suivant la date anniversaire du plan. Après avoir déduit le coût des améliorations aux bénéficiaires entrant en vigueur en vertu de la présente convention, la Compagnie utilisera les dividendes provenant de ce plan, en tout ou en partie, pour augmenter les bénéficiaires disponibles d'après ce plan, ou pour réduire le coût de ce plan à la Compagnie et aux employés, sur une base proportionnée à leurs contributions respectives, ou pour couvrir tout déficit ou perte encouru durant les années suivant la signature de cette convention collective.
- 31.15.3 Dans le cas de changements dans un plan gouvernemental d'assurance-santé au cours de cette convention, des négociations entre la Loge locale et la Compagnie commenceront trois (3) mois avant la date de leur mise en vigueur, pour intégrer les changements. Sauf entente au contraire, les bénéficiaires non couverts par le plan gouvernemental seront maintenus en vertu du plan de la Compagnie. Cependant, tout changement à un plan gouvernemental ne causera pas, en soi, une amélioration du niveau des bénéficiaires dans les autres bénéficiaires de l'assurance collective. Il n'est

pas de l'intention des parties que la Compagnie assume quelque contribution au plan gouvernemental qui puisse être requise des employés.

32. CAISSE DE RETRAITE

32.1 Préambule

32.1.1 Les conditions et bénéfices décrits à la présente clause demeureront en vigueur pour la durée de cette convention collective.

32.2 Législation

32.2.1 Au moins deux (2) mois avant l'entrée en vigueur d'une loi, d'un statut ou d'un amendement qui affecterait ces bénéfices, la Compagnie et la Loge locale s'entendront sur tout changement de contributions ou de bénéfices qui en résulterait.

32.3 Admissibilité

32.3.1 Depuis le 15 août 1978, un employé peut adhérer à la Caisse de retraite trois (3) mois après la date de son embauchage et ce, sans égard à son âge.

32.4 Participation

32.4.1 Depuis le premier (1er) juillet 1976, l'adhésion à la Caisse de retraite est facultative durant les cinq (5) premières années de service.

32.5 Contributions

32.5.1 Depuis le 3 janvier 1981, la contribution de chaque membre actif de la Caisse est égale à cinq pour cent (5%) de ses gains annuels.

32.6 Pension annuelle

32.6.1 La somme des montants établis selon les formules ci-après prévues en 32.6.2, 32.6.3, 32.6.4 et 32.6.5 constitue la pension annuelle d'un employé à l'âge normal de la retraite (le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec son 65ième anniversaire de naissance).

32.6.2 2% des gains de l'employé pendant la période de son affiliation à la Caisse jusqu'au 31 décembre 1965.

- 32.6.3 40% de ses contributions à la caisse du 1er janvier 1966 au 31 décembre 1980.
- 32.6.4 45% de ses contributions à la Caisse entre le 1er janvier 1981 et le 31 mars 1984.
- 32.6.5 A compter du 1er avril 1984 et applicable à toutes les années de service futures:
- 1.5% x années de service x la moyenne annuelle
(MAXIMUM 35 années) des gains au cours des 260 semaines consécutives, les mieux rémunérées, de contribution à la Caisse parmi les dernières 520 semaines.

NOTE: Le terme "semaines consécutives", tel qu'ici utilisé, exclut les périodes de mise à pied, les périodes au cours desquelles l'employé reçoit des prestations d'invalidité hebdomadaire ou d'invalidité de longue durée, les périodes de congé sans solde, de même que les périodes indemnisées par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

- 32.6.6 La somme des montants prévus en 32.6.2, 32.6.3, 32.6.4 et 32.6.5 n'inclut pas les améliorations périodiques des bénéficiaires. Toutes les améliorations de bénéficiaires sont incluses dans les relevés de compte, tel que prévu en 32.9 ci-après.
- 32.7 Age normal de la retraite
- 32.7.1 L'âge normal de la retraite est atteint le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec le soixante-cinquième (65ième) anniversaire de naissance de l'employé.
- 32.8 Retraite anticipée
- 32.8.1 Le pourcentage de réduction de la rente de retraite anticipée est de 2% par année, de soixante-cinq (65) à soixante (60) ans, et de 5% par année par la suite jusqu'à l'âge de cinquante-cinq (55) ans.
- 32.8.2 Le consentement de la compagnie ne sera pas requis dans le cas d'un employé choisissant de prendre sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou plus.

32.9 Relevé annuel

32.9.1 Chaque année les membres de la Caisse de retraite recevront un relevé de compte de tous leurs bénéfices accrus et contributions.

32.10 Rapport sur l'évaluation actuarielle

32.10.1 La Compagnie s'engage à fournir à la Loge locale, à chaque année, le ou avant le 30 avril, et ce pour l'année précédente, le rapport sur l'évaluation actuarielle, soumis à la Compagnie par ses actuaires, établissant la position financière de la Caisse de retraite relativement aux hypothèses actuarielles utilisées dans l'évaluation. Une réunion sera prévue à cette fin dans un délai d'un (1) mois suivant la réception du rapport.

32.11 APPENDICE - CAISSE DE RETRAITE32.11.1 Rente de retraite

- (a) En vigueur le 31 mars 1984, pour tout membre actif de la Caisse de retraite qui aura accumulé 20 ans de service ou plus à cette même date, la rente de retraite déjà acquise au 31 mars 1984 sera majorée sur la base d'un pourcentage égal à un demi pour cent (0.5%) multiplié par les années de service accumulées à cette même date.
- (b) En vigueur le 4 mars 1984 et valide jusqu'au 28 juin 1985, les employés admissibles à une retraite anticipée selon les règles du Régime, donc étant âgés de 55 ans ou plus, pourront profiter de l'élimination de la présente réduction de 2% par année entre les âges de 65 et 60 ans (maximum 10%), s'ils prennent leur retraite. L'actuelle réduction de 5% par année entre les âges de 60 et 55 ans est cependant maintenue.
- (c) Pour les employés ayant 20 ans de service ou plus au moment de leur retraite, si prise entre le 4 mars 1984 et le 28 juin 1985, une majoration de la pension acquise au moment de la retraite sur la base d'un pourcentage égal à un demi de un pour cent (0.5%) multiplié par les années de service accumulées à cette même date.

- (d) Les employés ayant pris leur retraite entre le 1^{er} juillet 1983 et le 31 mars 1984 bénéficieront des avantages mentionnés aux précédents paragraphes a), b) et c) selon les mêmes termes et conditions.

32.11.2 Accroissement de la rente de retraite dans les cas d'invalidité de longue durée

- (a) Depuis le 3 janvier 1981, les prestations de retraite de tout membre actif de la Caisse de retraite continuent de croître durant toute période de réception des prestations de l'assurance invalidité de longue durée ayant débuté avant le 5 mars 1984, et ce au taux normal d'accroissement décrit en 32.6.4, selon son salaire hebdomadaire de base à son dernier jour de travail.
- (b) En vigueur le 5 mars 1984, les prestations de retraite de tout membre actif de la Caisse de retraite continueront de croître durant toute période de réception des prestations de l'assurance invalidité de longue durée débutant à cette date ou ultérieurement, et ce au taux normal d'accroissement prévu en 32.6.5.

32.11.3 Rente de conjoint survivant (avant la retraite)

En vigueur le premier juillet 1976, la "rente de veuve" est devenue une "rente de conjoint survivant" payable à vie, sans égard au remariage. Le mot "conjoint" sera défini pour inclure un conjoint de fait aussi bien qu'un conjoint légitime.

32.11.4 Rente de conjoint survivant (après la retraite)

- (a) En vigueur le premier janvier 1981, à l'occasion de sa retraite un employé peut choisir de recevoir une pension égale à 90% de la pension gagnée jusqu'à la date de sa retraite, la moitié de ces prestations continuant à être versées, après son décès, à son conjoint survivant.

- (b) Si le conjoint survivant était de dix (10) ans plus jeune que le cotisant, ces montants seraient réduits sur une base actuarielle.

32.11.5 Intérêt sur les contributions des employés

A compter du 1er janvier 1981, lors de remboursements de contributions à un membre ou à son bénéficiaire, le "taux d'intérêt régulier" à être appliqué sera calculé annuellement, et ce basé sur la moyenne des taux mensuels d'intérêts des "comptes d'épargnes véritables", en vigueur le 1er de chaque mois de l'année précédente à la Banque Royale du Canada.

32.11.6 Droit aux prestations

Le droit aux prestations à 100% sera acquis après dix (10) ans de service continu avec la Compagnie, sans question d'âge.

32.11.7 Employés âgés de 65 ans ou plus

Nonobstant les dispositions de cet Article 32, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur soixante-cinquième (65ième) anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante:

- Toutes les contributions à la Caisse sont arrêtées;
- Les bénéficiaires de retraite deviennent un droit acquis, aucune pension ne devenant payable tant et aussi longtemps que l'employé demeure au travail;
- La pension sera ré-évaluée sur une base actuarielle au moment où l'employé décidera de prendre sa retraite. Les tables utilisées pour la ré-évaluation seront mises à jour sur une base annuelle.

33. MÉMOIRES D'ENTENTE

33.1 Les mémoires d'entente suivants font partie intégrale de cette convention:

- Incapacité physique permanente
- Opérations continues
- Plan de retraite (Personnel Horaire)
- Programme d'entretien - Services aériens du Québec

33.1.1 Copies des précédents mémoires sont reproduites à l'appendice "A" ci-joint.

34. TOTALITÉ DE LA CONVENTION

34.1 Cette convention, ainsi que les lettres et mémoires d'entente s'y rattachant, constituera la totalité de la convention entre les parties à moins qu'elle ne soit modifiée par écrit subséquentement par elles et contresignée à cet effet. La Loge locale et la Compagnie se réservent le droit d'amender et d'ajouter à cette convention par entente mutuelle, en tout temps pendant la durée de celle-ci.

34.1.1 La Compagnie consent à afficher aux tableaux des centres d'information, pour une période de deux (2) semaines, tout mémoire d'entente qui pourrait intervenir entre les parties pendant la durée de cette convention.

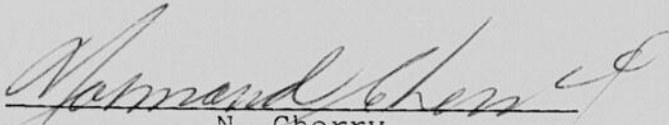
35. DURÉE

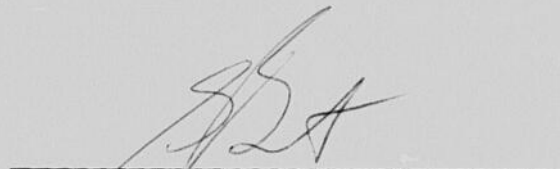
35.1 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'au et incluant le 28 juin 1985. Les négociations pour le renouvellement de cette convention collective débiteront entre le quatre-vingt-dixième (90ième) jour et le soixantième (60ième) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

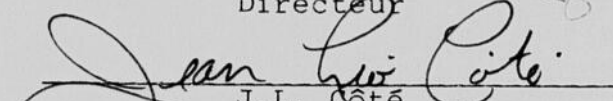
Datée à Ville Saint-Laurent, ce quatrième jour de mars
mille neuf cent quatre-vingt-quatre.

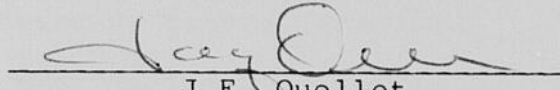
Pour l'Association Internationale
des Machinistes et des Travailleurs
de l'Aérospatiale
Loge d'Avionnerie de Montréal
No. 712 C.T.C./ F.T.Q,

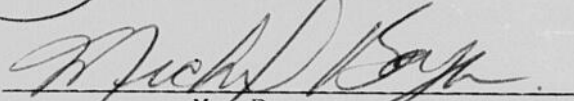
Pour la Compagnie.

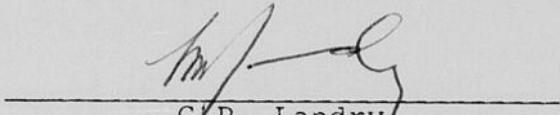

N. Cherry
Président et Agent d'affaires
Directeur


G.S. Bennett
Président et Chef
de la Direction


J.L. Côté
Agent d'Affaires


J.E. Quellet
Vice-président principal
ressources et information


M. Boyer

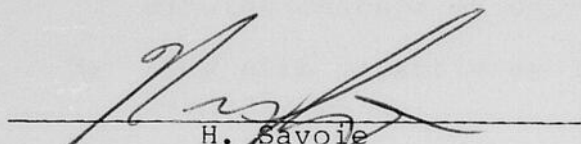

G.P. Landry
Directeur
ressources humaines


A. Lafetiere


R. Tessier


P. Thifault

Approuvé par la Grande Loge
A.I.M.T.A.


H. Savoie
Représentant de la Grande Loge

CANADAIR

ENTENTE ENTRE CANADAIR LIMITEE ET LA LOGE
D'AVIONNERIE NO 712 DE MONTREAL - A.I.M.T.A.

OPERATIONS CONTINUES

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre Canadair Limitée et la Loge d'Avionnerie no 712 de Montréal A.I.M.T.A. concernant l'établissement d'un horaire de travail continu.

Les éléments constituant ladite formule se lisent comme suit:

1. Il s'agit d'un cycle de travail comportant 12 semaines réparties de la manière suivante:

- 5 semaines de 36 heures	(3 jours de 12 heures)
- 1 semaine de 60 heures	(5 jours de 12 heures)
- 5 semaines de 36 heures	(3 jours de 12 heures)
- 1 semaine de 12 heures	(1 jour de 12 heures)
2. Les équipes de travail seront au nombre de deux; les quarts de travail seront de 12 heures chacun; et l'horaire sera de 7h15 à 19h15 et 19h15 à 7h15.
3. Les équipes de travail le dimanche seront rémunérées à temps supplémentaire. Lesdites équipes s'établiront selon un horaire fixe ou facultatif.
4. La période de repas sera 30 minutes et entièrement payée par la Compagnie; lors des repas, des substituts prendront la relève, et ce entre 11h00 et 13h00.

Les pauses-café seront au nombre de deux, pour un temps de 10 minutes chacune et devront être prises sur place.
5. Il y aura garantie de 36 jours de congé par cycle de 84 jours ouvrables.

6. Le paiement s'effectuera sur la base suivante:

- 5 semaines à 43.5 heures
- 5 semaines à 49.0 heures
- 1 semaine à 20.0 heures
- 1 semaine à 72.5 heures

* plus surtemps du dimanche sur base facultative.

7. Une prime de 60¢ l'heure sera accordée pour la durée de cette assignation.

Cette formule trouvera application de façon sélective et au rythme de la disponibilité de main-d'oeuvre et ce conformément aux choix et décisions de la Compagnie.

date approuvée 31 janvier 1984

Jean Louis Côté

Montréal

Pour l'Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs de
l'Aérospatiale, Loge d'Avionnerie
no 712 de Montréal, C.T.C./F.T.Q.

Végivall

J.M. L.

Pour Canadair Limitée

C A N A D A I R

ENTENTE ENTRE CANADAIR LIMITEE ET LA LOGE
D'AVIONNERIE NO 712 DE MONTREAL - A.I.M.T.A.

PLAN DE RETRAITE (PERSONNEL HORAIRE)

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre Canadair Limitée et la Loge d'Avionnerie no 712 de Montréal A.I.M.T.A. à l'effet que la Section VI, sous-section (1) du Plan de Retraite (Personnel Horaire) sera modifiée en y enlevant le dernier paragraphe qui se lit comme suit:

(TRADUCTION LIBRE)

"Au cas où un changement à la législation en vigueur à la date d'entrée en vigueur du Plan, stipulerait des rentes ou pensions de vieillesse accrues (autres que des rentes ou des pensions sujettes à "l'examen des ressources"), la Compagnie garde le droit, sous réserve de toute restriction statutaire stipulant le contraire, de déduire des bénéfices octroyés par la Caisse de retraite, tout accroissement de bénéfices ainsi stipulés".

Cette entente constitue partie intégrale de la convention collective en cours.

date approuvée 30 janvier 1984

Jean Luc Côté

Almond Chenevix

Pour l'Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs de
l'Aérospatiale, Loge d'Avionnerie
no 712 de Montréal, C.T.C./F.T.Q.

J. Séguin

M. J. J.

Pour Canadair Limitée

C A N A D A I R

ENTENTE ENTRE CANADAIR LIMITEE ET LA LOGE
D'AVIONNERIE NO 712 DE MONTREAL - A.I.M.T.A.

PROGRAMME D'ENTRETIEN - SERVICES AERIENS DU QUEBEC

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre Canadair Limitée et la Loge d'Avionnerie no 712 de Montréal A.I.M.T.A., en ce qui a trait au personnel d'entretien des Aéronefs assigné au Programme d'Entretien des Services Aériens du Québec à Dorval.

1. BASE PRINCIPALE - DORVAL, QUÉBEC

(I) Lieux de travail

Tous les employés seront assignés à la base de Dorval.

(II) Durée des heures de travail

La semaine normale de travail sera de 40 heures.

(III) Prime d'assignation à Dorval

Une prime de 15% du taux horaire de base sera payée à tout employé, assigné aux Services Aériens du Québec, qui n'est pas détenteur d'une classification de Pré-Vol, et ce pour toute heure travaillée à la base de Dorval dudit organisme.

(IV) Avantages Sociaux

Les avantages sociaux normalement payés aux employés de Canadair Limitée s'appliqueront à ce groupe, à Dorval ou en Province.

(V) Vacances

Le personnel horaire ne pourra prendre ses vacances que lorsque la saison des feux de forêts (tel que déterminé par le client) sera terminée.

(VI) Boni du Plan d'Amélioration de la Productivité

Le boni P.A.P. est payable pour toutes les heures travaillées.

2. ASSIGNATION EN PROVINCE(I) Description sommaire des tâches des "Techniciens Sénior -
Entretien d'avions - code 884"

En plus de participer eux-mêmes aux travaux de réparation et de vérification des appareils afin d'en certifier l'état de service et ce, dans les limites de leur compétence, les techniciens doivent posséder une licence de l'autorité compétente leur permettant d'attester la navigabilité de l'aéronef en signant le carnet de vol relatant tous les travaux accomplis sur l'appareil. Ils élaborent des procédures, des normes et des instructions afin de réaliser les processus d'inspection compte tenu des r glementes décrétés par l'autorité compétente.

(II) Lieux de travail

Les Techniciens Brevet s seront assignés à l'un ou l'autre des endroits suivants ou à tout autre endroit décrété par le client pour une période d'environ vingt-deux (22) semaines, du premier mai au 30 septembre.

LG-2	Rimouski	Baie Comeau
Macaza	Roberbal	Québec
Matagami	Gagnonville	Bonaventure
Schefferville	Gaspé	Val d'Or
		La Tuque

(III) Durée des heures de travail

Les employés devront être disponibles sept (7) jours par semaine et seront payés pour soixante-huit (68) heures au taux horaire de base.

(IV) Allocation quotidienne

Tous les employés recevront des frais de séjour de vingt-huit (\$28) dollars sauf à LG-2 où les frais de séjour seront de quatorze dollars et cinquante (\$14.50) cents.

(V) Le Boni du Plan d'Amélioration de la Productivité

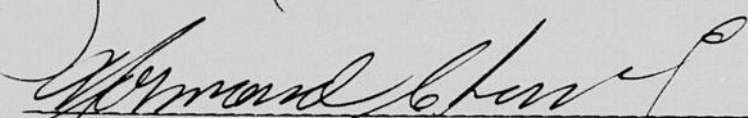
Le boni P.A.P. s'appliquera aux heures mentionnées au paragraphe 2 (III).

Entente - Programme d'Entretien
Services Aériens du
Québec

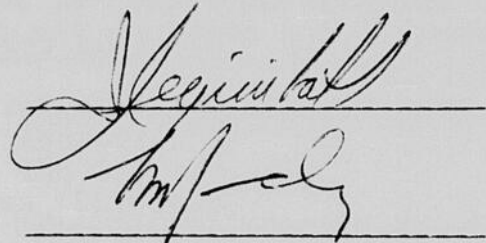
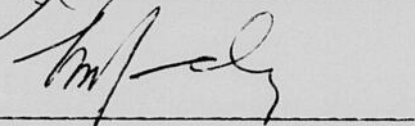
page 3

Cette entente fait partie intégrale de la convention collective
en cours.

date approuvée 1 février 1984

Jean Léo Côté


Pour l'Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs de
l'Aérospatiale, Loge d'Avionnerie
no 712 de Montréal, C.T.C./F.T.Q.

Pour Canadair Limitée

C A N A D A I R

ENTENTE ENTRE CANADAIR LIMITEE ET LA LOGE
D'AVIONNERIE NO 712 DE MONTREAL - A.I.M.T.A.

INCAPACITE PHYSIQUE PERMANENTE

La présente a pour objet de préciser l'application des droits d'ancienneté et autres critères régissant les employés atteints d'incapacité physique permanente dont il est question à la Clause 13.13 de la convention collective.

La procédure se lit comme suit:

1. L'attestation médicale d'incapacité physique permanente due à un accident de travail ou d'une maladie industrielle, qu'un employé aurait contracté alors qu'il était à l'emploi de la Compagnie et qui l'empêche de rencontrer les exigences normales de son métier, devra provenir de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST) pour qu'elle puisse être considérée valide selon les termes de cette entente.
2. Lorsque telle attestation aura été produite la Compagnie assignera d'abord l'employé atteint d'incapacité physique permanente à d'autres tâches à l'intérieur de la même classification et du même département et en second lieu à d'autres tâches à l'intérieur de la même classification dans un autre département en autant qu'un tel employé puisse exécuter les tâches qui lui seraient confiées.
3. S'il s'avérait impossible de réaffecter l'employé dans la même classification, ce dernier pourra déplacer un employé, ayant moins d'ancienneté, dans une autre classification et un autre grade selon les dispositions de déplacement prévues à la Clause 13.4 de la convention collective. Cependant, l'employé n'aura pas à avoir précédemment oeuvré dans telle classification et tel grade pendant trois (3) mois, en autant qu'il puisse rencontrer les exigences normales de sa nouvelle classification et du grade correspondant.

4. Un employé atteint d'incapacité physique permanente reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail (CSST) ne pourra pas déplacer un autre employé diminué physiquement, d'ancienneté moindre, déjà assigné à une classification compatible aux qualifications et à l'incapacité du premier.
5. Enfin la décision quant aux possibilités de reclassification sera prise par le médecin responsable de la prévention qui aura la responsabilité de déterminer si les fonctions proposées par le Service des relations industrielles sont compatibles avec l'état de santé de l'employé concerné.

Tout employé qui, incapable de remplir les exigences normales de sa classification ne peut être reclassifié en conformité avec la Clause 13.4 de cette convention, devra être réévalué de la façon suivante:

- l'employé ayant plus de quatre (4) années d'ancienneté sera mis à pied et acquerra des droits de rappel dans toute classification pour laquelle il rencontrerait les exigences normales de la tâche, en fonction de ses qualifications et de son état de santé. Ce droit ne pourra être exercé qu'en conformité avec la Clause 13.4.2 alinéas A, B et C.
- l'employé n'ayant pas plus de quatre (4) années d'ancienneté fera l'objet d'une cessation d'emploi et sera mis en disponibilité et considéré de façon prioritaire dans l'éventualité de postes vacants pouvant convenir à ses qualifications et son état de santé.

date approuvée 31 janvier 1984

Jean Luc Côté

Armand Charney

Pour l'Association Internationale des
Machinistes et des Travailleurs de
l'Aérospatiale, Loge d'Avionnerie
no 712 de Montréal, C.T.C./F.T.O.

Reginald

Pour Canadair Limitée

APPENDICE "B"
FORMULAIRES



DEMANDE POUR EXAMEN DE COMPETENCE

TRADE TEST REQUEST

Je, sousigné, désire me porter candidat à l'examen en vue de l'obtention de la Classification suivante.

I, the undersigned, request permission to write the required trade test for the following Classification.

CLASSIFICATION & GRADE CODE / JOB CODE

NOM DE L'EMPLOYÉ / EMPLOYEE'S NAME MATRICULE / BADGE

CLASSIFICATION PRÉSENTE / ACTUAL CLASSIFICATION DEP. / DEPT. ÉQUIPE / SHIFT

EXAMEN FRANCAIS ANGLAIS
EXAMINATION FRENCH ENGLISH

DATE SIGNATURE

COMMENTAIRES DE LA SUPERVISION
SUPERVISION COMMENTS

L'EMPLOYE POSSÈDE LES CONNAISSANCES THÉORIQUES REQUISES OUI NON
THE EMPLOYEE HAS SUFFICIENT THEORETICAL KNOWLEDGE YES NO

L'EMPLOYÉ POSSÈDE L'EXPÉRIENCE PRATIQUE REQUISE OUI NON
THE EMPLOYEE HAS SUFFICIENT PRACTICAL SKILL YES NO

COMMENTAIRES / COMMENTS

CONTREMAITRE / FOREMAN CHEF DU DEP. / DEPT. HEAD DATE
EN LETTRES MOULÉES PRINT YOUR NAME
TEL: POSTE / EXT.

REMISE DE L'EXAMEN DE COMPÉTENCE

B-2

DATE _____

NOM: _____ MATRICULE _____

Je, soussigné, renonce par la présente à l'examen de compétence comme

TANT QUE JE N'EN DECIDERAI PAS AUTREMENT

CLASSIFICATION _____

CODE CORRESPONDANT _____

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ _____

SIGNATURE DU SUPERVISEUR _____

OU

D'UN REPRÉSENTANT DES RELATIONS INDUSTRIELLES _____

PLIEZ & BROCHEZ, S. V. P.
FOLD & STAPLE, PLEASE

TRADE TEST POSPONEMENT

DATE _____

NAME _____ BADGE NO. _____

I, the undersigned, decline as of this date, to go for my trade test as

UNTIL FURTHER NOTICE

CLASSIFICATION _____

CORRESPONDING CODE _____

EMPLOYEE'S SIGNATURE _____

SUPERVISOR'S SIGNATURE _____

OR

INDUSTRIAL RELATIONS REPRESENTATIVE _____

PARTIE À ÊTRE COMPLÉTÉE PAR L'EMPLOYÉ
PART TO BE COMPLETED BY EMPLOYEE

FORMULE DE TRANSFERT D'ÉQUIPE
SHIFT TRANSFER FORM

(En conformité avec la convention collective)
(In accordance with collective agreement)

Nom de l'employé _____ Date: _____
Employee's name _____

Matricule _____ Usine & Département _____
Badge _____ Plant & Department _____

Grade & Classification _____
Grade & Job Class code _____

	1	2	3
Équipe actuelle Actual shift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3
Équipe demandée Shift request	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Raisons:
Reasons: _____

Signature de l'employé _____

PARTIE À ÊTRE COMPLÉTÉE PAR LA SUPERVISION
PART TO BE COMPLETED BY SUPERVISION

Nom du contremaître _____
Foreman's name _____

Réception de la demande _____ 19 _____
Receipt of request _____

B-4

canadair

DEMANDE DE TRANSFERT
APPLICATION FOR TRANSFER

GENRE DE TRAVAIL DESIRE _____ DATE _____
TYPE OF WORK DESIRED

NOM _____ NO. MATRICULE _____ EQUIPE _____
NAME _____ BADGE NO. _____ DEPT. _____ SHIFT _____

CLASSIFICATION ACTUELLE _____ GRADE _____ CODE _____ SALAIRE _____
PRESENT CLASSIFICATION _____

RESPONSABLE DU DEPARTEMENT _____ LOCAL _____
DEPARTMENT HEAD _____ POSTE _____

RAISON POUR LA DEMANDE DE TRANSFERT _____
REASON FOR REQUESTING TRANSFER

CETTE DEMANDE SERA VALIDE POUR UNE DUREE DE SIX MOIS.
THIS REQUEST WILL REMAIN ACTIVE FOR SIX MONTHS.

SIGNATURE _____

CODES DE COMPETENCE _____
SKILL CODES

STATUT/STATUS	PAR/BY