Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire général du travail

OK

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 9 0 5 7

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 01729-2

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16349-01

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-04-18	84-05-02		84-04-18	87-02-28		2800

Association	Employeur
☒ Déposant Synd. Intern. des Trav. Unis de l'automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage..(TUA) local 510 Att.: Monsieur Yvon Roberge 7811 Louis H. Lafontaine, ste 203 Ville d'Anjou, Qué H1K 4E4	☐ Déposant Pratt'Whitney Canada Inc 1000 Route Marie-Victorin V. Jacques Cartier, Qué J4G 1A1
☐ Déposant, si autre que les parties	E.V.: Même; 150 Lorne, Longueuil; 7007 Ch. de la Savane, St-Hubert Région 06-06 Activité 3250 (5) Affiliation 10

1 13 PKC

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen /sg O.M	84-09-07

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 87

003(113)

RECHERCHE

16349-d1

1729-3

'84 MAY -2 13:45

MONTREAL
MESSAGERIE

LETTRE D'ENTENTE

Entre:

Pratt & Whitney Canada Inc.

ci-après appelée "la direction"

Et:

Le Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage agricole d'Amérique (TUA)
Section locale 510

ci-après appelé "le syndicat".

'84 AUG 28 12:37

Les parties aux présentes conviennent que la convention collective signée le 18 avril 1984 entre en vigueur le jour de sa signature.

Cette lettre d'entente a été signée ce 23 e jour d'août 1984.

Yvon Roberge

Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage agricole d'Amérique (TUA)

Brian F. Duffy

Pratt & Whitney Canada Inc.

113

16349-01
1729-3

'84 MAY -2 13:45

MONTRÉAL MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

La présente convention conclue le 18 avril 1984, par et entre PRATT & WHITNEY CANADA INC. pour et au compte des usines situées à LONGUEUIL, QUÉBEC et ST-HUBERT, QUÉBEC (ci-après appelée "la Direction") et la Section 510 du SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMÉRIQUE (TUA) (ci-après appelé "le Syndicat").

'84 AUG 28 12:

Article 1

BUT

1.01 Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre les parties, de prévoir un mode ordonné de négociation collective et d'assurer une solution prompte et équitable des griefs de façon à prévenir les interruptions de travail et à favoriser le bon fonctionnement de la compagnie.

Article 2

RECONNAISSANCE

2.01 La Direction reconnaît, pour les fins établies par le Code du Travail du Québec, la Section 510 du Syndicat International des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique comme le seul et unique agent négociateur des salariés tels que définis ci-dessous.

2.02 Aux fins de la présente convention, le mot "salarié" tel qu'il apparaît aux présentes, s'applique aux salariés horaires et comprend tous les salariés de la fabrication et de l'entretien y compris les inspecteurs, magasiniers, manutentionnaires, commis d'usine, chefs d'équipe, salariés du département de l'expérimentation, mécaniciens de machines fixes et salariés du département de la fabrication et de l'entretien de l'outillage; sont toutefois exclus les pointeurs, préposés au travail technique et de génie, techniciens de laboratoire, préposés à la fabrication d'instruments, salariés appointés et commis de bureau, salariés appointés du département médical, préposés aux premiers soins, gardiens, directeurs, chefs d'atelier ou de division, contremaîtres-en-chef, contremaîtres, assistants-contremaîtres et les commis des contremaîtres-en-chef.

Article 3

NON-DISCRIMINATION

3.01 La Direction et le Syndicat reconnaissent que les salariés régis par cette convention ne doivent souffrir d'aucune discrimination à cause de leur race, couleur, sexe, croyances religieuses, statut familial, âge, origine nationale, ni à cause de leur participation à des activités protégées par le Code du Travail du Québec. La Direction et le Syndicat reconnaissent que les salariés régis par cette convention ont le droit de devenir et de demeurer membres du Syndicat sans être sujets à contrainte ou coercition de la part de la Direction ou du Syndicat à cause de l'exercice de ce droit.

Il n'y aura pas de sollicitation auprès des salariés pour les inciter à devenir membres d'un syndicat ou à payer des cotisations durant les heures de travail sur la propriété de la Compagnie, par le Syndicat, ses représentants ou les salariés.

Article 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît qu'en plus de ses autres fonctions et responsabilités, la Direction a et conservera la responsabilité et le droit exclusif de diriger ses opérations et, à cette fin, de déterminer le nombre et l'emplacement de ses usines, les produits à fabriquer; les tâches à accomplir, la qualité et la quantité de la main-d'oeuvre à son service actif en tout temps, de déterminer si l'exécution de son travail sera confiée à ses propres salariés ou à des entrepreneurs indépendants ou à leurs salariés, de déterminer l'identité du personnel de la compagnie à qui le travail sera assigné, de déterminer si des transferts, promotions ou rétrogradations doivent être effectués, de déterminer le nombre et de choisir les salariés à embaucher, d'évaluer le rendement et de déterminer le taux de salaire de tout salarié, de planifier la production, d'établir les horaires des quarts et les heures de travail, a et conservera la responsabilité et le droit exclusif de déterminer les méthodes, procédés et moyens de fabrication et de sélectionner et d'embaucher les salariés, y compris le droit d'établir et d'appliquer les règles et règlements relatifs à la production, la discipline, l'efficacité et la sécurité.

La Direction aura aussi la responsabilité et le droit de promouvoir, de transférer et rétrograder les salariés, de congédier ou autrement discipliner tout salarié pour juste cause et de faire des mises à pied pour cause de manque de travail ou autre raison, à moins qu'il y soit prévu autrement ci-dessous.

L'exercice de ces droits n'invalidera pas les droits spécifiques des salariés qui sont prévus à cette convention.

Article 5

RETENUE SYNDICALE

5.01 La Direction convient de déduire le droit d'entrée des gains des salariés qui ont signé l'autorisation nécessaire établie à cet effet. Suivant les dispositions courantes du Code du Travail de la province de Québec, et tant et aussi longtemps que ces exigences existeront, la Direction déduiera du salaire hebdomadaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale. La cotisation syndicale hebdomadaire est la somme établie par le syndicat local comme étant la contribution régulière et uniformément requise pour demeurer membre du Syndicat. La somme qui représente la cotisation syndicale hebdomadaire sera certifiée telle par le secrétaire-financier dûment autorisé du syndicat local.Si la somme une fois certifiée est changée, le montant à déduire des gages du salarié ne sera ni augmenté ni diminué avant qu'un avis de trente (30) jours d'un tel changement n'ait été reçu par la compagnie de la part du secrétaire-financier dûment autorisé de la section 510.

5.02 L'obligation de la Direction de faire ces déductions cessera automatiquement dès la cessation de l'emploi du salarié ou dès qu'il sera transféré à une usine, un département ou une occupation non-régie par cette convention, ou dès qu'il y aura un changement au Code du Travail de la province de Québec éliminant l'obligation de la Direction de faire ces retenues syndicales.

5.03 Le Syndicat assume toute responsabilité pour la distribution et la perception des cartes d'autorisation de retenue sur la paie du droit d'entrée et convient que cette distribution et cette perception ne seront pas faites pendant les heures de travail sur la propriété de la compagnie.

5.04 Les cartes d'autorisation requises pour la retenue du droit d'entrée seront remises avec une lettre signée par un officier autorisé du Syndicat qui énumérera, en duplicata, le nom, le numéro de département, le numéro matricule et le montant du droit d'entrée qui devra être déduit des gages des salariés ayant signé ces autorisations. Il est convenu que la Direction n'acceptera ces cartes d'autorisation que si elles sont dûment complétées et conformes quant à la forme, à la couleur, au genre de papier et à la grandeur du spécimen annexé qui constitue l'annexe "A" et fait partie de la présente convention. La retenue du droit d'entrée sera effectuée, dans la mesure du possible, des gains de la semaine suivant celle où les cartes d'autorisation seront soumises.

5.05 Les déductions pour cotisation syndicale seront effectuées sur une base hebdomadaire et remises au secrétaire-financier du Syndicat au plus tard le dixième jour du mois qui suit le mois où ces déductions ont été faites. Là où il y a cinq (5) semaines dans un mois, les déductions seront effectuées sur les quatre (4) premières semaines du mois seulement.

La Direction lui remettra simultanément une liste indiquant le nom, le département et le numéro matricule des salariés et le montant total de leurs déductions.

Un chèque, au montant total des cotisations et des droits d'entrée déduits par la Direction sera émis, chaque mois, par la Direction à l'ordre de la Section 510 du Syndicat International des Travailleurs Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA) et sera envoyé par lettre recommandée, accusé de réception, au secrétaire-financier du syndicat avec les informations suivantes:

(a) le nom des salariés du salaire desquels moins de quatre (4) déductions furent faites faute de gages suffisants durant la période de paie du mois courant;

(b) le nom des salariés pour qui, en vertu du paragraphe 5.02, toute déduction a cessé.

5.06 Pour toute(s) semaine(s) où les gages d'un salarié sont insuffisants pour permettre les déductions appropriées, la Direction fera ces déductions sur les gages des semaines suivantes.

Il est entendu que la Direction n'aura aucune obligation de percevoir les arrérages de cotisations de plus de huit (8) semaines.

5.07 Le Syndicat accepte d'indemniser et de dégager la Direction de toute obligation, réclamation, responsabilité, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par la Direction en vertu des dispositions de cet article ou de l'autorisation décrite aux présentes, pour un montant qui n'excédera pas la somme reçue par le Syndicat à la suite des déductions faites sur les gages de ce ou de ces salariés.

5.08 Les obligations de la Direction, telles que décrites en cet article de la présente convention, cessent automatiquement en cas de grève, grève sur le tas, ralentissement de travail, arrêt de travail ou piquetage de l'usine ou de la propriété de la compagnie par des salariés de la compagnie. Cependant, lesdites obligations ne cesseront pas si le Syndicat n'a pas déclenché ou sanctionné directement ou indirectement la grève, grève sur le tas, ralentissement de travail, arrêt de travail ou piquetage et si le Syndicat, sur demande de la Direction, se conforme au paragraphe 14.02.

5.09 La Direction inscrira les déductions courantes et cumulatives de cotisations syndicales sur le bordereau de paie de chaque salarié. Elle inscrira sur les formules individuelles T4 et TP4 émises à chaque année pour l'année d'imposition précédente le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

Article 6

REPRESENTATION SYNDICALE

6.01 Le nombre de délégués d'atelier ainsi que la zone de l'usine que chacun doit représenter aux fins du règlement des griefs à l'intérieur des cadres de la procédure des griefs prévue aux présentes seront déterminés conjointement par la Direction et le Syndicat. Le nombre de délégués d'atelier et leur zone de représentation seront revisés à la demande soit de la Direction soit du Syndicat.

6.02 La Direction reconnaîtra un comité syndical d'usine d'au moins six (6) membres.

Vu l'emplacement des installations et usines de la compagnie, à Longueuil et à St-Hubert, les parties conviendront mutuellement de la répartition des membres du comité syndical d'usine; chacun des membres de ce comité représentera, selon le cas, une usine ou une zone déterminée. On pourra nommer à la présidence du comité syndical d'usine l'un des membres dudit comité et alors il ne représentera aucune usine ou zone spécifique.

6.03 Au plus cinq (5) membres du comité syndical d'usine rencontreront le comité patronal à la troisième étape de la procédure des griefs.

6.04 Les membres du comité syndical d'usine, les délégués d'atelier et les délégués de sécurité seront des salariés au service actif de la compagnie.

Aucun salarié n'agira comme membre du comité syndical d'usine, délégué d'atelier ou délégué de sécurité à moins qu'à la date de sa nomination il ait au moins six (6) mois d'ancienneté telle que définie aux présentes.

6.05 Un membre du comité syndical d'usine ou un délégué d'atelier pourra, après avoir informé son contremaître, quitter son travail pour assister aux réunions énumérées ci-après, si sa présence y est requise.Le temps requis pour ces réunions ou s'il s'agit d'un délégué d'atelier s'occupant d'un grief, pendant ses heures cédulées de travail, sera enregistré sur sa carte de temps par son contremaître qui y indiquera en même temps le numéro d'ordre de travail approprié. Il sera rémunéré à son taux horaire régulier, y inclus la prime d'équipe, s'il y a lieu, mais à l'exclusion de toutes autres primes et allocations de temps supplémentaire pour le temps énuméré ci-après.

(1) Pour un membre du comité syndical d'usine un maximum de sept (7) heures par semaine pour les réunions de deuxième étape et pour une réunion régulière avec le chef d'atelier.

(2) Pour un membre du comité syndical d'usine, un maximum de trois (3) heures pour la réunion régulière de la troisième étape.

(3) Pour un membre du comité syndical d'usine un maximum de trois (3) heures pour une réunion spéciale concernant un congédiement ou d'autres sujets qui ne peuvent raisonnablement attendre la prochaine réunion régulière du comité syndical d'usine avec le comité patronal.

(4) Le délégué d'atelier se verra payer le temps qu'il prendra pour s'occuper de griefs tel que prévu à l'article 7.03 première et deuxième étape jusqu'à concurrence de trois (3) heures par semaine de travail.

6.06 Le Syndicat fournira à la Direction une liste de ses officiers, membres du comité syndical d'usine et délégués d'atelier et il avisera, le plus tôt possible et par lettre, la Direction de tout changement apporté à cette liste. Aucun officier, délégué d'atelier ou membre du comité syndical d'usine ne sera reconnu comme tel par la Direction à moins qu'elle n'ait reçu, d'un officier syndical autorisé, l'avis écrit de ladite nomination.

6.07 Le président de la section locale peut assister aux réunions de la troisième étape et aux réunions spéciales avec la Direction, sans paie.

Article 7

PROCEDURE DES GRIEFS

7.01 Un grief, relatif à l'interprétation, l'application ou l'observance des dispositions de cette convention, qui surviendrait entre la Direction, le Syndicat ou n'importe quel salarié, sera traité rapidement tout en se conformant obligatoirement à la procédure décrite ci-après.

Un grief, relatif au salaire, aux heures ou aux conditions de travail de tout salarié sera, lorsque présenté par écrit à la première étape, signé par le salarié concerné.

7.02 a) Un grief, pour être considéré dans les cadres de la procédure des griefs, doit être présenté dans les sept (7) jours ouvrables de l'évènement qui présumément donna naissance au grief, à moins que les circonstances du grief n'aient rendu impossible que le salarié et le Syndicat connaissent qu'il y avait matière à telle réclamation avant l'expiration de la période de temps prévue; dans un tel cas, il doit être présenté dans les sept (7) jours ouvrables de la connaissance de ces faits. Si le grief n'est pas soumis dans les sept (7) jours ouvrables, il ne sera par la suite considéré comme un grief valide et ne saura faire l'objet d'un arbitrage.

b) Dans le cas de rappel, la Direction reconnait que pour des cas d'éloignement, un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables sera accordé pour déposer par écrit un grief, pourvu que le salarié concerné et/ou le représentant syndical ait communiqué son intention de loger un grief au superviseur des relations du travail dans les délais prévus en a).

7.03 Première étape

Le salarié pourra présenter son grief ou sa plainte, soit personnellement, soit par l'entremise de son délégué, à son contremaître. Cette discussion devra être aussi brève que possible.

Lors de cette étape de la procédure, un grief pourra être présenté soit verbalement ou soit par écrit. Si le grief qui est oralement présenté au contremaître n'est pas réglé de façon satisfaisante, il devra être promptement rédigé sur la formule appropriée. Les réponses apportées à cette étape et aux étapes subséquentes de la procédure ainsi que les dates de ces réponses, doivent être notées sur la formule et signées par les représentants respectifs de la Direction et du Syndicat. Lorsque le grief est rédigé, on doit exposer sur la formule tout ce qui suit:

(1) un énoncé du grief et des faits sur lesquels il est fondé;

(2) la rectification ou le remède spécifique recherché; et

(3) le cas échéant, la ou les sections de cette convention prétendument violées.

Le délégué d'atelier pourra assister à la discussion d'un grief qu'un salarié aurait lui-même présenté au contremaître. Le contremaître-en-chef doit répondre à un grief écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui en suivent la présentation.

Deuxième étape

(a) Si la réponse du contremaître-en-chef n'est pas satisfaisante, ou si aucune réponse écrite n'a été donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la présentation du grief à la première étape, le grief doit alors en être appelé à la deuxième étape et ce dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent.

(b) Le grief sera alors discuté à la prochaine réunion régulière prévue entre les représentants patronaux désignés pour s'occuper des griefs à cette étape de la procédure, et le délégué d'atelier de la section où le grief est survenu et le membre du comité syndical d'usine qui représente cette même section. La réponse au grief présenté à cette étape sera donnée le plus tôt possible et dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent cette réunion.

(c) La Direction produira les documents pertinents et existants relatifs à la production, la paie, l'assiduité et les avis disciplinaires du salarié concerné et nécessaires pour régler le grief à cette étape de la procédure des griefs.

Ces réunions à la deuxième étape auront lieu une fois par semaine ou plus souvent si nécessaire.

Troisième étape

(a) Si la réponse à la deuxième étape n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'est donnée dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la réunion à la deuxième étape, le grief doit alors en être appelé à la troisième étape par le président du comité syndical d'usine ou son représentant et ce dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent. Cet appel ne sera valide que si:

(1) a été paraphé l'espace prévu pour l'appel sur la copie blanche de la formule de grief et ce dans les délais prévus en cet article;

(2) un tel appel est, de plus, cité dans une lettre d'ordre du jour signée par le président du comité syndical d'usine; et si

(3) cette lettre d'ordre du jour est présentée au directeur-relations du travail au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion de la troisième étape régulièrement prévue qui suit la réponse à la deuxième étape; si cela n'est pas fait, il est cependant permis de citer le grief dans une lettre d'ordre du jour pour la deuxième réunion régulièrement prévue avec le comité patronal, suivant la réponse à la deuxième étape.

Si ces trois conditions ne sont pas respectées, la réponse donnée à la deuxième étape sera finale et décisive et liera tous les salariés, la Direction et le Syndicat.

Un représentant autorisé du syndicat international peut, avec la permission du directeur-relations du travail, avoir accès à l'usine, afin d'observer la condition qui donna naissance au grief appelé à cette étape de la procédure, pourvu que telle observation soit pertinente et essentielle aux faits soumis dans le grief.

(b) La réunion à la troisième étape sera une réunion régulièrement prévue, tenue à toutes les deux semaines à moins qu'il n'en soit convenu autrement. La ou les lettres d'ordre du jour pour cette réunion, telles que décrites à l'alinéa (a) de cette section, énonceront le ou les griefs spécifiques ou toute autre question que le Syndicat a l'intention de discuter à cette réunion. Il n'y aura aucune obligation de la part des représentants patronaux de discuter de toute question non-inscrite à l'ordre du jour.

(c) Un représentant autorisé du syndicat international peut assister à cette réunion à la demande de l'une ou l'autre partie.

(d) Le comité patronal, par l'entremise du directeur - relations du travail ou de son représentant, rendra une décision sur un grief qui lui est présenté, le plus tôt possible et dans les cinq (5) jours ouvrables (à moins de prolongation par accord mutuel) suivant la réunion avec le comité syndical d'usine.

(e) Tout grief de congédiement appelé de la première, à la deuxième étape et enfin à la troisième sera placé automatiquement sur l'ordre du jour de la première réunion suivant son appel à la troisième étape.

7.04 Un grief (autre qu'un grief d'évaluation de tâche) qui concerne plusieurs salariés, travaillant sous la juridiction de différents contremaîtres, peut être soumis directement par le Syndicat à la troisième étape. Un grief de cette nature doit être inclus dans la lettre d'ordre du jour, prévue à l'alinéa (a) "Troisième étape" et soumis dans les sept (7) jours ouvrables tel que stipulé au paragraphe 7.02. Si la réponse de la troisième étape n'est pas satisfaisante ou si aucune réponse n'a été donnée dans les cinq (5) jours ouvrables, il doit alors, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, être formulé par écrit sur une formule de grief de la même façon qu'à la première étape et soumis au vice-président du personnel de Pratt & Whitney Canada. De plus, si le grief implique une responsabilité financière de la compagnie envers des salariés, il doit alors être signé par les salariés concernés.

Une rencontre aura alors lieu entre le vice-président du personnel et/ou ses délégués et un délégué autorisé du syndicat international et le président du comité syndical. Si le délégué autorisé du syndicat international n'est pas disponible pour cette rencontre, le président du comité syndical sera accompagné d'un autre membre du comité désigné par le président de ce comité. La rencontre aura lieu le plus tôt possible et dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief par le vice-président du personnel. La réponse du vice-président du personnel ou de son délégué sera donnée le plus tôt possible et dans les sept (7) jours ouvrables suivant cette rencontre.

7.05 (a) Un salarié ayant un grief peut être assisté d'un délégué d'atelier, pendant les heures de travail, en demandant à son contremaître de lui obtenir les services du délégué approprié, pourvu que le salarié indique au contremaître qu'il veut discuter d'un grief.

(b) Un salarié congédié ou suspendu, s'il le demande, rencontrera le délégué d'atelier responsable de la section où il travaillait, ou son remplaçant, en un endroit privé avant de quitter l'usine.

(c) Un délégué ne sera pas appelé pour un salarié visé par une mesure disciplinaire tant que cette mesure disciplinaire n'aura pas été appliquée.

7.06 Tout salarié aura le droit par l'entremise de la procédure des griefs d'en appeler de son congédiement, de sa suspension ou d'un avis disciplinaire versé à son dossier et ce dans les sept (7) jours ouvrables. Le défaut d'en appeler dans les sept (7) jours ouvrables supprime toute possibilité d'une révision ultérieure de ce congédiement, de cette suspension ou de cet avis disciplinaire. S'il est démontré, à la suite d'un tel appel, qu'un congédiement, une suspension ou un avis disciplinaire a été imposé sans juste cause le salarié sera payé, s'il s'agit de congédiement ou de suspension, à son taux régulier moins tout autre revenu qu'il pourrait avoir reçu de toute autre part et ce pour le temps où il aurait normalement travaillé ou, s'il s'agit d'un avis disciplinaire, le salarié le verra rayé de son dossier.

7.07 S'il n'y a pas eu appel de la réponse (à un grief) donnée à la première, deuxième et troisième étape prévues aux paragraphes 7.03 et 7.04 dans les délais stipulés à cet égard, la réponse donnée à l'étape précédente de la procédure sera finale et décisive et elle ne sera pas sujette à de nouvelles discussions. Toute réponse (à un grief) acceptée par le Syndicat ou contre laquelle aucun appel n'a été logé sera finale et décisive et liera tous les salariés, la Direction et le Syndicat.

7.08 Au sens du présent article, "journée ouvrable", signifie un jour de semaine exception faite des samedis, dimanches et jours fériés énumérés en l'article 12.

7.09 Pour tout grief la réponse donnée ou la sentence rendue ne saurait avoir d'effet rétroactif antérieur à la date où le grief a été présenté par écrit.

7.10 Un délégué d'atelier pourra laisser son travail et au besoin son département, s'il en avise son contremaître ou son surveillant et en obtient la permission après lui avoir communiqué sa destination afin de s'occuper de griefs soit en discutant avec le salarié impliqué (dans le grief) ou le contremaître de ce salarié soit en assistant à une réunion avec la Direction. Cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

Si au moment de sa demande, le délégué d'atelier se voit refuser cette permission et si le grief s'avère urgent, ce délégué peut alors demander que le grief soit pris en main par le délégué d'atelier le plus près.

Le délégué d'atelier, entrant dans un département autre que le sien, se rapportera d'abord au contremaître ou surveillant de ce département et l'avisera de la raison de sa présence.

7.11 (a) Un grief alléguant que, d'après le Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire, une nouvelle tâche ou une tâche modifiée a été erronément évaluée ou assignée à un grade, sera d'abord discuté entre le membre du comité syndical d'usine de la section où on retrouve la tâche en question et le directeur - relations du travail et ce, dans les trente (30) jours suivant l'évaluation ou l'assignation à un grade de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée. Le directeur - relations du travail rendra une décision sur une telle réclamation dans les trente (30) jours qui suivent la réception par lui d'un avis écrit par le membre du comité syndical d'usine indiquant que le Syndicat a complété sa présentation des faits relatifs à cette réclamation.
Le membre du comité syndical d'usine peut être assisté de son délégué d'atelier ou d'un autre membre du comité syndical lors d'une discussion avec le directeur - relations du travail concernant une nouvelle tâche ou une tâche qui a été modifiée.

(b) Si le membre du comité syndical d'usine et le directeur - relations du travail n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, tout salarié assigné à la tâche en question et qui s'estime lésé peut alors soumettre un grief par écrit tel que prévu ci-dessus. Ce grief sera soumis à la deuxième étape de la procédure des griefs pourvu qu'il soit soumis à cette étape dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision donnée par le directeur - relations du travail. On doit énumérer sur la formule de grief, d'une façon détaillée, les faits précis appuyant la prétention suivante à savoir: que la tâche en litige a été mal évaluée; on doit aussi énumérer les facteurs de cette évaluation que l'on prétend incorrects en donnant les raisons détaillées et spécifiques d'une telle prétention.

(c) Aux fins de cette section, une nouvelle tâche est définie comme une tâche impliquant un nouvel ensemble de fonctions de base et dont les exigences occupationnelles ou la compétence technique exigée n'ont jamais encore été englobées dans une tâche, déjà classifiée, de Pratt & Whitney Canada.

Aux fins de cette section, une tâche qui a été modifiée est définie comme une tâche dont on a changé le grade par suite d'un changement majeur de son contenu.

(d) Aucun grief alléguant qu'une tâche, déjà établie à la date de signature de cette convention, est incorrectement évaluée ou assignée à un grade ne peut

être formulé; cependant, ceci ne s'appliquera pas si les fonctions de base et les exigences de cette tâche changent après la date de la signature de façon à en faire une tâche qui a été modifiée au sens du sous-paragraphe (c) ci-dessus.

7.12 Un grief à l'effet qu'un employé est classé incorrectement dans un grade ne sera pas considéré comme un grief valable, sujet à la procédure des griefs ou à l'arbitrage, à moins qu'il ne soit établi que l'employé ait accompli les fonctions essentielles d'une autre tâche (d'au moins un grade supérieur à son grade actuel) durant la majeure partie des heures de travail régulièrement cédulées pour cet employé pour une période continue de 90 jours ouvrables précédant la date du grief.

Si l'arbitre maintient le grief, l'arbitre pourra alors ordonner que soit payé au plaignant la différence entre son salaire horaire actuel et le salaire horaire qu'il aurait reçu s'il avait été correctement classé durant les 90 jours ouvrables précédent immédiatement la soumission du grief.

7.13 Si la réponse des représentants de la Direction, donnée à la troisième étape selon les stipulations des paragraphes 7.03 et 7.04, ne règle pas le grief d'une façon satisfaisante, l'une ou l'autre des parties à cette convention pourra le soumettre à l'arbitrage en donnant un avis écrit de cet appel à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent. Si cet avis n'est pas signifié dans le temps voulu, la réponse donnée à la troisième étape deviendra finale et décisive et elle liera tous les salariés, la Direction et le Syndicat.

Article 8

ARBITRAGE

8.01 Les griefs ayant pour objet des congédiements, mises à pied et rappels au travail, lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de liste, par ordre de date d'appel à l'arbitrage, et seront entendus les premiers.

8.02 Il est convenu que, pendant la durée de cette convention, chaque grief référé à l'arbitrage sera entendu par un arbitre unique. Les arbitres qui entendront et jugeront les griefs soumis à l'arbitrage seront:

Liste régulière:

R. Tremblay	A. Sylvestre
M. Bolduc	G. Dulude
J.Y. Durand	M. Gravel

L'arbitre de cette liste régulière changera par rotation après chaque grief. Chaque grief sera soumis à l'arbitre de la liste régulière dont le tour est arrivé. Si cet arbitre ne peut pas agir dans les trente (30) jours, ou après tout autre délai dont les parties peuvent s'entendre, les arbitres suivants seront approchés aux fins d'en obtenir un qui puisse siéger dans les trente (30) jours. Nonobstant les dispositions qui précèdent, les parties peuvent s'entendre pour désigner n'importe lequel des arbitres mentionnés ci-dessus pour entendre et régler un grief particulier.

Pour tout grief relevant des articles 7.11 et 7.12, P. Dufresne et P. Imbeau seront désignés comme arbitres et agiront à tour de rôle.

8.03 Les honoraires et les dépenses de cet arbitre seront divisés à parts égales entre la Direction et le Syndicat.

8.04 La sentence rendue par l'arbitre devra être fondée sur des preuves substantielles apparaïssant au dossier considéré dans son ensemble et sera finale et décisive et liera tous les salariés, la Direction et le Syndicat.

8.05 La partie soumettant un grief à l'arbitrage sera tenue de soumettre sa preuve avant que l'autre partie ne soit obligée de présenter la sienne ou de produire des témoignages.

8.06 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention ou d'en modifier les termes. De plus, l'arbitre n'a juridiction sur aucun cas se rapportant au système d'évaluation du rendement d'un salarié ou sur les taux de salaire horaire énumérés à l'annexe "D" de cette convention.

La juridiction de l'arbitre se limite aux griefs se rapportant à l'interprétation, à l'application et à l'observance des dispositions de cette convention.

Dans le cas de congédiement ou de suspension, compte tenu de la première disposition du paragraphe 8.04, l'arbitre peut modifier la peine et ordonner une indemnité n'excédant pas la perte de salaire du salarié (telle qu'établie au paragraphe 7.06) ou toute autre indemnité moindre qu'il adjugera.

8.07 Aucun grief, dispute, malentendu ou désaccord entre les parties, provenant d'événements qui ont précédé la signature de cette convention, ne sera soumis à l'arbitrage en vertu des dispositions de cette convention.

Article 9

ANCIENNETE

9.01 Ancienneté signifie: la période continue passée au service de la compagnie depuis la dernière date d'embauchage.

9.02 Un salarié sera considéré comme étant en probation pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi; par la suite, son ancienneté datera de sa dernière date d'embauchage. Un salarié en probation n'a aucun droit d'ancienneté et la compagnie n'est pas tenue de lui fournir un emploi continu ni de le réembaucher s'il est mis à pied avant d'avoir complété sa période continue de probation. Il est entendu et convenu que, pendant cette période, toute mise à pied et tout congédiement seront laissés à la discrétion de la Direction.

9.03 La Direction préparera une fois tous les trois (3) mois une liste indiquant l'ancienneté des salariés régis par cette convention et une copie de cette liste sera remise au président du comité syndical d'usine.

9.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans n'importe laquelle des circonstances suivantes:

(a) s'il démissionne;
(b) s'il est congédié pour juste cause;
(c) s'il avait cinq (5) ans et plus de service continu avec la compagnie à la date de sa mise à pied pour manque de travail et que celle-ci se poursuit pendant plus de trente (30) mois;
(d) s'il avait moins de cinq (5) ans de service continu avec la compagnie à la date de sa mise à pied pour manque de travail et que celle-ci se poursuit pour une période de temps égal à son ancienneté ou à 18 mois.
(e) si, après avis adéquat expédié par la Direction à sa dernière adresse connue, l'enjoignant de se présenter au travail après une mise à pied, il ne s'y rapporte pas dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou s'il ne donne pas, dans ces mêmes cinq (5) jours, de raisons satisfaisantes à la Direction pour ne pas se rapporter au travail;
(f) si un salarié prend sa retraite avant l'âge normal ou s'il est mis à la retraite par la Direction à l'âge normal ou plus tard, ou encore si, dans le cas où il ne serait pas éligible à la retraite, la Direction met fin à son emploi à l'âge normal de retraite.

9.05 Soixante-douze (72) heures avant d'effectuer des mises à pied générales d'une durée indéfinie la Direction en donnera un préavis écrit au comité syndical d'usine. La Direction ne sera tenue de donner un tel préavis dans un cas d'urgence ou dans des circonstances ou pour des raisons qui sont hors de son contrôle. Toutefois, s'il est impossible de donner un tel préavis (72 heures), la Direction en avertira le comité syndical d'usine aussitôt que possible. On mettra alors à la disposition du comité

une liste donnant le nom des salariés qui doivent être mis à pied et qui permettra d'établir leurs droits d'ancienneté par rapport à ceux des salariés qui demeurent au travail dans le groupe d'occupations et dans la zone en question.

9.06 Dans le cas d'une mise à pied indéfinie pour manque de travail, les salariés seront mis à pied et rappelés au travail par groupes d'occupations non-interchangeables à l'intérieur de zones déterminées, selon leur ancienneté (c'est-à-dire la période continue passée au service de la compagnie depuis leur dernière date d'embauchage), pourvu que le salarié ait la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques requises pour accomplir le travail en question. Les groupes d'occupations non-interchangeables, zones, graphiques de cheminement et les règles qui les gouvernent ont été établis uniquement pour fins de mise à pied et de rappel après une mise à pied. Ils apparaissent aux Annexes "B" et "C" qui font partie de cette convention.

9.07 Quant des mises à pied sont nécessaires pour réduire le nombre de salariés dans une classification d'un groupe donné d'occupations à l'intérieur d'une zone, la procédure suivante devra être suivie:

(a) les salariés en probation, s'il y en a, qui sont, au sein du groupe d'occupations de la zone, classés dans les grades égaux ou inférieurs aux classifications où la réduction doit avoir lieu, seront les premiers mis à pied quel qu'en soit le nombre nécessaire, pourvu qu'il y reste d'autres salariés avec des droits d'ancienneté qui ont les qualifications requises pour effectuer le travail qui reste et qu'ils acceptent de le faire;

(b) par la suite, les salariés avec des droits d'ancienneté classés dans les classifications affectées du groupe particulier d'occupations dans la zone, et dont l'ancienneté n'est pas suffisante pour leur permettre de demeurer dans leur classification seront reclassés à une tâche d'un grade inférieur à moins d'indications contraires dans les graphiques de cheminement ou ils seront mis à pied selon les règles suivantes:

(1) un salarié avec des droits d'ancienneté qui est de surplus à cause d'une réduction du nombre des salariés de sa classification, ou un salarié qui est déplacé par un autre salarié ayant plus d'ancienneté, déplacera un salarié ayant moins d'ancienneté en accord avec les Annexes "B" et "C";

(2) un salarié dont l'ancienneté n'est pas suffisante pour lui permettre de déplacer tout autre salarié dans une classification d'un grade identique ou inférieur dans le même groupe d'occupations de la zone en question sera mis à pied, à condition qu'il y reste d'autres salariés ayant plus d'ancienneté qui sont qualifiés pour faire le travail qui reste.

9.08 Lorsque deux (2) ou plus de deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, le salarié qui a le numéro matricule le plus élevé aura, aux seules fins du sous-paragraphe 9.07(b), moins d'ancienneté.

9.09 (a) On accepte que des changements dans les exigences de la Direction entraînent des additions et des suppressions périodiques aux graphiques de cheminement quant aux classifications, groupes occupationnels et zones.

(b) Quand de tels changements deviennent nécessaires, la Direction avisera le Syndicat par écrit des changements requis et de la façon dont elle entend procéder pour inclure ces changements dans les graphiques de cheminement.

(c) De la même façon que dans les cas de l'assignation à un grade d'une tâche nouvelle et tel qu'énoncé au paragraphe 7.11, un grief alléguant que ce changement a été mal effectué dans les graphiques de cheminement doit être présenté, dans les trente (30) jours, au directeur - relations du travail par le membre du comité syndical d'usine représentant la section impliquée. Le directeur - relations du travail rendra une décision dans les trente (30) jours qui suivent et tout appel subséquent se fera tel qu'énoncé et en accord avec les stipulations du sous-paragraphe 7.11(b). Si, trente (30) jours après l'inclusion d'une nouvelle tâche dans un graphique de cheminement aucun appel n'a été logé, cette inclusion sera considérée comme finale et liera les parties.

9.10 (a) Rien dans cette convention n'empêche la Direction d'offrir à un salarié qui est appelé à être mis à pied d'une tâche dans un groupe donné d'occupations ou une zone, un transfert à une tâche dans un autre groupe d'occupations ou une autre zone dans lequel aucun salarié mis à pied n'a maintenu des droits d'ancienneté.

(b) Un salarié mis à pied d'un groupe d'occupations ou d'une zone sera, sans perte d'ancienneté et compte tenu de son ancienneté, considéré pour rappel au travail à une tâche d'un autre groupe d'occupations ou zone dans lequel aucun autre salarié mis à pied n'a maintenu des droits d'ancienneté.

9.11 Vu le travail considérable occasionné par une mise à pied, y compris la redistribution du personnel, il est convenu que dans toute mise à pied de deux cents (200) salariés ou plus, il y aura une période maximum de dix (10) jours à compter de la date de la mise à pied durant laquelle le Syndicat accepte que tout grief qui survient à cause de la mise à pied ne sera pas présenté. La Direction s'engage cependant à étudier et corriger, si nécessaire, toute présumée infraction à cet article qui sera portée à son attention durant cette période de temps. La Direction ne sera responsable pour une réclamation d'arrérages de salaire pour aucune partie de cette période qui provient d'une prétendue infraction à cet article traitant de l'ancienneté. Les délais pour la soumission d'un grief tels que stipulés au paragraphe 7.02 ne commenceront à courir qu'à l'expiration de la période mentionnée dans le présent paragraphe.

9.12 Quand il y a accroissement de la main d'oeuvre après une mise à pied, l'inverse de la procédure de mise à pied décrite ci-haut doit être suivi.

9.13 Avant que de nouveaux salariés soient embauchés dans un groupe donné d'occupations d'une zone particulière, on y offrira d'abord du travail aux salariés ayant de l'ancienneté qui sont encore mis à pied de ce groupe d'occupations dans cette zone et ce, au taux en vigueur à ce moment-là pour la tâche à laquelle ils sont rappelés selon leur ancienneté, tel que prévu au paragraphe 9.12. La Direction retournera le salarié à son ancienne tâche et à son taux antérieur, s'il a été transféré ou rappelé, en vertu du paragraphe 9.10, à une tâche d'un grade inférieur par suite d'un remaniement de personnel nécessité par une mise à pied.

9.14 Une personne embauchée comme stagiaire (bona fide trainee) continue sur son programme de formation, et acquiert de l'ancienneté selon le paragraphe 9.02. Cependant, il ne pourra pas s'en servir pour les fins du paragraphe 9.19, qu'après avoir complété son programme de formation et reçu son taux normal de base. Il est assujetti aux déplacements selon le paragraphe 9.06 et les Annexes "B" et "C". Ce paragraphe s'applique au programme de formation décrit à l'Annexe "E".

9.15 Aucun salarié n'est éligible, en raison de son ancienneté, à être transféré à une tâche d'un grade plus élevé à l'occasion d'un remaniement ou d'une redistribution du personnel causé par une mise à pied. De plus, aucun salarié ne sera éligible, en raison de son ancienneté, à être rappelé à une tâche d'un grade plus élevé.

9.16 Les mises à pied temporaires causées par une avarie, manque de matériel ou autre cause semblable et ne devant pas excéder sept (7) jours, peuvent être effectuées par la Direction sans tenir compte des dispositions d'ancienneté énoncées dans cette convention. Dans de tels cas, lorsque cela est possible, au lieu d'effectuer une mise à pied, la Direction réassignera à d'autres tâches les salariés affectés et ce, pendant la durée de cette mise à pied temporaire.

Un salarié ne sera pas mis à pied temporairement en vertu de ce paragraphe plus d'une (1) fois au cours d'une année contractuelle tant et aussi longtemps que tous les autres salariés de la même classification du département impliqué n'aient été, une fois déjà, mis à pied temporairement en vertu de ce même paragraphe.

9.17 La durée des mutations provisoires d'un groupe d'occupations et/ou d'une zone à un et/ou un autre n'excèdera pas trente (30) jours à moins de prolongation par accord mutuel. Le/les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le groupe occupationnel sera/seront muté(s) pourvu qu'il(s) ait/aient les qualifications requises. Dans les cas de mutation provisoire les salariés ne pourront, toutefois, pas exercer leurs droits d'ancienneté au sein de ce nouveau groupe d'occupations et/ou zone mais continueront à exercer leurs droits d'ancienneté dans leur groupe d'occupations et/ou zone régulière.

9.18 Un salarié muté en permanence d'un groupe d'occupations non-interchangeables et/ou d'une zone à un et/ou une autre verra son ancienneté transférée à ce nouveau groupe d'occupations non-interchangeables et/ou à cette nouvelle zone à partir de la date du transfert.

9.19 Lorsqu'il y aura des promotions à des tâches d'un grade supérieur autres qu'à des tâches de surveillant, elles seront basées sur l'ancienneté, l'habileté et les aptitudes en accord avec la procédure décrite aux sous-paragraphes a) b) c) et d). Lorsque l'habileté et les aptitudes sont jugées égales, l'ancienneté prévaudra.

(a) préférence sera donnée d'abord aux salariés de la "section du contremaître-en-chef" où se trouve la vacance. Si quelqu'un de cette "section du contremaître-en-chef" est promu, aucun salarié d'une autre section n'a le droit de loger un grief sur cette promotion.

(b) si personne de la "section du contremaître-en-chef" où se trouve la vacance n'est promu, préférence sera donnée aux salariés de la "section du chef d'atelier".

(c) si personne de la "section du chef d'atelier"où se trouve la vacance n'est promu, préférence sera donnée aux autres salariés de la compagnie.

(d) si la promotion se fait à l'intérieur de la "section du chef d'atelier" ou d'ailleurs au sein de la compagnie, aucun salarié hors de la "section du chef d'atelier" où la promotion a eu lieu n'aura le droit de loger un grief sur cette promotion.

(e) Lorsqu'un salarié refuse une promotion, on ne pourra évoquer ce refus lorsqu'il sera considéré pour une autre promotion. Cependant celui-ci ne sera considéré pour toutes promotions que lorsqu'il aura avisé son contremaitre qu'il est maintenant disponible.

9.20 Si un salarié de la compagnie occupe actuellement ou est plus tard transféré à un poste de maîtrise ou à un autre poste de sorte qu'il n'est plus régi par cette convention et que, par la suite, il retourne à une tâche régie par la convention, son ancienneté comprendra la période de temps où il a occupé un tel poste du personnel de maîtrise ou un tel autre poste.

9.21 (a) Sur demande écrite du Syndicat, la Direction accordera un (1) permis d'absence d'un (1) an, mais de pas moins d'un (1) an, à un salarié qui entre au service de la section ou du syndicat international TUA. Un prolongement de ce permis d'absence pour une période additionnelle d'un (1) an, mais de pas moins d'un (1) an, sera accordé sur demande écrite soumise avant l'expiration du premier congé d'un (1) an. D'autres prolongements de ce permis peuvent être accordés sur demande écrite soumise avant l'expiration du permis de l'année courante; cependant, aucun permis d'absence accordé en vertu de ce sous- paragraphe (a) ne devra excéder quatre (4) ans;

(b) Si un salarié auquel on a accordé un tel permis d'absence se rapporte au travail au commencement de la première journée régulière de travail après la fin du congé, on lui assignera le même genre de travail que celui qu'il accomplissait avant son congé et ce au taux horaire alors en vigueur dans l'usine pour la tâche en question;

(c) Durant un tel permis d'absence, le salarié accumulera son ancienneté. Il sera réembauché à la condition qu'il soit capable d'accomplir le travail

qu'on lui assignera et qu'il n'eût pas été sujet à une mise à pied selon cet article s'il avait été à l'emploi de la Direction pendant la période de son congé.

9.22 Pour toutes fins autres que mise à pied et rappel survenant pendant les périodes respectives de leur mandat, les droits d'ancienneté des membres du comité syndical d'usine, du président, du vice-président, du secrétaire-archiviste, du secrétaire-financier, du trésorier, du guide, du sergent d'armes, des trois(3) vérificateurs du syndicat, si ce sont des salariés, et des délégués d'atelier seront exactement les mêmes que ceux de tous les autres salariés, excepté dans les cas prévus ci-après;

(a) dans le cas d'une mise à pied, et dans le seul but de maintenir la représentation syndicale pendant la mise à pied, le président, le vice-président, le président du comité syndical d'usine, le secrétaire-archiviste, le secrétaire-financier, le trésorier, le guide, le sergent d'armes et trois (3) vérificateurs du syndicat, s'ils sont des salariés, seront, pour la durée de leur mandat, en tête de la liste d'ancienneté dans leur groupe d'occupations et ils ne seront pas mis à pied avant que tous les autres salariés de leur grade ou de grades inférieurs de leurs groupes d'occupations respectifs n'aient été mis à pied;

(b) dans le cas d'une mise à pied, et dans le seul but de maintenir la représentation syndicale pendant une mise à pied, un membre du comité syndical d'usine sera, pour la durée de son mandat, à la tête de la liste d'ancienneté dans son groupe d'occupations, dans sa zone et il ne sera pas mis à pied avant que tous les autres salariés de son grade ou des grades inférieurs, dans son groupe d'occupations et dans sa zone, n'aient été mis à pied;

(c) dans le cas d'une mise à pied, et dans le seul but de maintenir la représentation syndicale pendant une mise à pied, un délégué d'usine sera, pour la durée de son mandat, à la tête de la liste d'ancienneté dans son groupe d'occupations, dans sa zone de délégué et sur son quart respectif, et il ne sera pas mis à pied avant que tous les autres salariés de son grade ou des grades inférieurs, dans son groupe d'occupations, dans sa zone de délégué et sur son quart n'aient été mis à pied.

(d) En cas de conflit de droits d'ancienneté dans l'application des sous-paragraphes (a), (b) et (c), entre un membre du comité syndical d'usine ou un délégué d'atelier et un membre de la direction du syndicat, seul le membre du comité syndical d'usine ou le délégué d'atelier aura les droits d'ancienneté mentionnés ci-dessus dans la zone en question.

9.23 Une liste des postes vacants que la compagnie a décidé de combler sera remise au président du comité syndical à toutes les deux (2) semaines.

Article 10

SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01 Les salariés seront payés chaque semaine pour le travail fait la semaine du calendrier civil précédente. Par semaine du calendrier civil, on entend la période qui s'étend de minuit le dimanche à minuit le dimanche suivant.

10.02 Pour fins de calcul de la paie pour le travail exécuté en surtemps, la journée régulière de travail sera de huit (8) heures et la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures. La semaine de travail commence le lundi à l'heure régulière du début du quart auquel le salarié est assigné.

10.03 On paiera au taux de temps simple:

(a) les huit (8) premières heures travaillées durant toute période continue de vingt-quatre (24) heures commençant au début du quart auquel le salarié est assigné;

(b) les quarante (40) premières heures travaillées durant la semaine de travail du salarié, déduction faite des heures déjà payées au taux de surtemps parce que travaillées en surtemps un jour de semaine, le samedi, le dimanche ou un congé statutaire;

(c) le temps travaillé pendant un quart dont les heures régulièrement cédulées font qu'il commence le vendredi ou la veille d'un congé statutaire désigné et prévu en l'article 12 et se poursuit le samedi ou un tel congé statutaire.

10.04 On paiera au taux de temps et demi:

(a) les quatre (4) premières heures travaillées en plus de huit (8) heures durant toute période continue de vingt-quatre (24) heures commençant au début du quart auquel le salarié est assigné; toutefois si ces heures sont travaillées le dimanche ou un congé statutaire, elles seront payées au taux de temps double tel que stipulé ci-après;

(b) le temps travaillé en plus de quarante (40) heures pendant la semaine de travail du salarié, déduction faite des heures déjà payées au taux de surtemps parce que travaillées en surtemps un jour de semaine, le samedi, le dimanche ou un congé statutaire;

(c) les douze (12) premières heures travaillées le samedi.

(d) pour tout travail accompli en dehors des heures de son quart régulièrement cédulé.

10.05 On paiera au taux de temps double:

(a) le temps travaillé en plus de douze (12) heures durant toute période continue de vingt-quatre (24) heures commençant au début du quart auquel le salarié est assigné;

(b) le temps travaillé en plus de douze (12) heures le samedi;

(c) le temps travaillé le dimanche, sauf les huit (8) premières heures de travail de tout quart dont les heures régulièrement cédulées font qu'il commence le samedi et se poursuit le dimanche;

(d) le temps travaillé pendant un congé désigné et prévu en l'article 12.

10.06 Il est convenu que les stipulations des paragraphes 10.03, 10.04 et 10.05 relatives à la paie des congés statutaires s'appliquent uniquement pour la journée où le congé statutaire est observé.

10.07 Si deux genres ou plus de primes ou de taux de surtemps sont applicables aux mêmes heures de travail, seule la prime ou le taux le plus élevé s'applique. Jamais on ne superposera ni ne fera double emploi de primes ou de taux de surtemps.

10.08 (a) Aux fins de cette convention, un "off shift" est défini comme un quart commençant plus de deux (2) heures avant le début du premier quart régulier ou se terminant plus de quatre (4) heures après la fin du premier quart régulier.

(b) La compagnie paiera à tous les salariés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un "off shift" une prime de quarante-cinq (45) cents l'heure, s'ajoutant au taux horaire de base; toutefois, cette prime ne s'appliquera pas dans les cas prévus au sous-paragraphe (c) ci-dessous.

(c) Quand la compagnie établit un "off shift" dont les heures de travail sont limitées à six heures et demie (6½) et se situent entre la fin du deuxième quart régulier et le début du premier quart régulier, les salariés assignés à ce quart et qui y travaillent au complet ces six heures et demie (6½) recevront le salaire de huit (8) heures et en plus une prime spéciale de dix (10) cents l'heure. Sur un tel quart, le temps travaillé en plus de six heures et demie (6½) sera considéré comme surtemps et sera rémunéré au taux de temps et demi.

10.09 a) La durée maximum d'une assignation au deuxième ou au troisième quart sera de cinq (5) semaines, exception faite des occupations dont la nature même requiert qu'elles soient accomplies sur le deuxième ou le troisième quart. Là où l'on fonctionne sur trois quarts, il peut arriver que des salariés doivent passer cinq (5) semaines sur le deuxième quart et immédiatement après cinq (5) semaines sur le troisième quart; après quoi, ils doivent être assignés au premier quart pour au moins cinq (5) semaines à moins

qu'ils en conviennent autrement. Là où l'on fonctionne sur deux quarts, suite à sa période de cinq (5) semaines sur le deuxième quart, un salarié doit être assigné au premier quart pour au moins cinq (5) semaines à moins qu'il en convienne autrement. Si un salarié demande à être assigné plus de cinq (5) semaines au deuxième ou au troisième quart, cela lui sera permis si la compagnie y consent.

b) Un salarié ayant atteint l'âge de soixante-trois ans peut aviser son contremaître, par écrit, de son intention de demeurer sur l'équipe de son choix.

Une telle demande sera accordée à la condition qu'aucun autre salarié du même département soit obligé de prolonger sa période de travail sur les autres équipes à cause de l'exercice de ce privilège.

10.10 Un salarié qui se présente au travail au début du quart auquel il est assigné un jour de travail régulièrement cédulé, et qui a travaillé le jour de travail précédent régulièrement cédulé, recevra quatre (4) heures de travail ou une paie équivalente si la compagnie n'a pas avisé qu'il n'y aurait pas de travail ce jour-là. L'affichage d'un avis sur les tableaux d'affichage deux (2) heures avant la fin du quart des salariés affectés constitue un avis adéquat et suffisant. Cette disposition ne s'appliquera pas aux situations hors du contrôle de la compagnie et résultant dans le fait qu'il n'y a pas de travail disponible à savoir: incendie, inondation, tempête de neige, panne d'électricité ou manque de gaz, arrêt de travail, grève, ralentissement de travail ou toute autre cause ou situation dont le contrôle échappe à la compagnie.

10.11 Un salarié qui a complété son quart régulièrement cédulé et qui est rappelé au travail après avoir quitté la propriété de la compagnie recevra un minimum de quatre (4) heures de travail ou la paie équivalente au taux de salaire applicable à ces heures de travail. Si le salarié se rapporte au travail exactement quatre (4) heures ou moins de quatre (4) heures avant le début de son quart régulier, il recevra du travail ou la paie équivalente au taux applicable jusqu'au début de son quart régulier.

10.12 Dans la mesure où cela sera praticable, la compagnie convient qu'elle distribuera équitablement le travail de surtemps parmi les salariés qualifiés et effectuant régulièrement le travail en question dans la section de chaque contremaître. Cette distribution se fera sur le quart où le travail de surtemps survient. Peuvent être matière à grief les inégalités mesurées au cours des vingt-six (26) semaines précédant immédiatement la date de présentation dudit grief.

10.13 Les salariés dont on exige qu'ils travaillent plus de deux (2) heures de surtemps (a) après avoir complété leur quart régulier ou (b) avant de commencer leur quart régulier, auront une période de dix-huit (18) minutes payées par la compagnie pour le repos et le repas soit (a) immédiatement avant le commencement du surtemps ou (b) immédiatement après avoir complété le surtemps, selon le cas.

10.14 Les grades et l'échelle des taux horaires de base de chacun des grades sont énumérés à l'annexe "D" ci-joint qui fait partie de la présente convention.

10.15 Il est convenu que l'administration et l'opération du "Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire" sont exclusivement les fonctions et la responsabilité de la Direction. Le "Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire" actuellement en vigueur sera maintenu pendant la durée de cette convention.

10.16 Dans les trente (30) jours qui suivent l'approbation finale de ces tâches, la compagnie fournira au syndicat la description détaillée de toute tâche nouvelle ou modifiée, tel que défini aux présentes en l'article 2, rémunérée sur une base horaire et qui fait partie de l'unité de négociation.

10.17 Il est convenu que l'administration et l'opération du système d'évaluation du rendement sont exclusivement les fonctions et la responsabilité de la Direction.

(a) i- La companie conservera son système d'Evaluation du Rendement annuel qui n'aura aucun effet sur les salaires et qui aura pour but d'évaluer le rendement de chaque salarié pour des fins tel la sélection pour la promotion.

ii- Le rendement d'un salarié dont le taux est égal ou supérieur au taux normal de base sera évalué au moins une fois l'an selon le système d'Evaluation du Rendement.

iii- Le salarié sera avisé de son évaluation s'il le demande.

iv- La prétention d'un salarié qui croit avoir été évalué incorrectement en vertu du système d'Evaluation du Rendement peut être traitée comme un grief en vertu de l'article 7 de cette convention.

(b) i- Le taux de salaire du salarié progressera automatiquement du taux normal de base au taux maximum, sans excéder ce dernier, et ceci à l'intérieur du même grade, au rythme de cinq cents (5¢) l'heure à la fin de chaque période de seize (16) semaines complètes de rendement satisfaisant.

ii- Les augmentations automatiques d'un salarié qui a atteint le taux normal de base selon l'article 10.18 seront fixées à des intervalles de seize (16) semaines à compter de la date de l'obtention du taux normal de base.

iii- Les mutations à l'intérieur du même grade n'affecteront pas la prochaine augmentation automatique du salarié.

iv- Les augmentations automatiques d'un salarié embauché ou muté de l'extérieur de l'unité de négociation à un poste de l'unité de négociation à un taux égal ou supérieur au taux normal de base seront fixées à des intervalles de seize (16) semaines à compter du début de la prochaine semaine de paie suivant la date d'embauche ou de la mutation.

v- Les augmentations automatiques d'un salarié promu ou dému seront fixées à des intervalles de seize (16) semaines suivant la date du changement du grade si le taux de salaire du salarié est égal ou supérieur au taux normal de base mais inférieur au taux maximum de son nouveau grade.

vi- Un salarié qui est payé six (6) cents de moins que le taux maximum recevra une augmentation de six (6) cents au taux maximum à sa prochaine date d'augmentation automatique.

vii- Aucune disposition aux présentes ne pourra être interprétée de façon à empêcher la compagnie d'accorder plus rapidement qu'aux intervalles de seize (16) semaines une augmentation à un salarié à sa discrétion ou de lui donner des augmentations plus élevées que celles prévues dans les présentes.

viii- Si un salarié est absent de son travail pendant ving-cinq (25) jours consécutifs de travail ou plus, exceptions faites des vacances, congés statutaires, congés de service judiciaire, cette période d'absence ne comptera pas pour la prochaine augmentation automatique.

10.18 Depuis le ler septembre 1979 un salarié détenant une classification dont la tâche requiert au maximum douze (12) mois d'expérience recevra le taux normal de base de cette classification dès qu'il sera qualifié mais au plus tard six (6) mois après qu'il ait détenu cette classification et pourvu qu'il ait travaillé à cette tâche de façon continue. Si un salarié est qualifié, il n'y a rien aux présentes qui l'empêche de recevoir, en tout temps, plus que le taux normal de base. Un salarié détenant une classification dont la tâche requiert plus de douze (12) mois d'expérience recevra le taux normal de base de cette classification dès qu'il sera qualifié et au plus tard douze (12) mois après qu'il ait détenu cette classification et pourvu qu'il ait travaillé à cette tâche d'une façon continue. Si un salarié est qualifié, il n'y a rien aux présentes qui l'empêche de recevoir en tout temps plus que le taux normal de base.

10.19 Quand un salarié, afin d'agir comme juré, doit s'absenter de son travail lors d'une journée de travail régulièrement cédulée, il sera payé pour ces heures d'absence à son taux horaire de base, plus toute allocation du coût de la vie applicable, moins les honoraires ou autre compensation qui pourraient lui avoir été versés pour avoir agi comme juré. Un tel paiement ne saurait excéder la paie de huit (8) heures pour toute journée complète d'absence.

(a) Les stipulations de ce paragraphe ne s'appliqueront pas si le salarié agit comme juré soit un jour où il n'était pas cédulé pour travailler, soit un congé statutaire, soit pendant les périodes des vacances ou les absences autorisées.

(b) Pour avoir droit à la paie prévue ci-dessus, un salarié doit aviser son surveillant dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la réception de l'avis lui enjoignant de se présenter pour servir de juré et il doit fournir à la compagnie en-dedans d'une semaine de la fin de ses fonctions, une attestation, préparée par un officier de la cour, qui indique l'heure d'entrée en fonction et de libération pour chacune des journées où il a servi en tant que juré et pour lesquelles il réclame le paiement du temps perdu de même que le montant d'honoraires réguliers qui lui a été versé comme membre du jury.

10.20 (a) Un salarié qui est absent de son travail une journée cédulée de travail (à l'exclusion des samedis, dimanches, congés statutaires, vacances et absences autorisées) afin d'organiser ou d'assister aux funérailles d'un membre de sa famille immédiate sera payé pour le temps nécessairement perdu à cette fin, jusqu'à concurrence d'un maximum de trois (3) jours. Aux fins de ce sous-paragraphe, la famille immédiate comprend le conjoint, le père, la mère, la soeur, le frère, l'enfant, la belle-mère, le beau-père, les grandparents, et l'enfant d'un autre lit s'il est élevé et qu'on subvient à ses besoins tel un enfant légitime. Cependant le salarié sera payé pour le temps perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. La compensation pour cette absence ne comprendra pas plus de huit (8) heures de paie, pour chacune des journées d'absence, au taux horaire de base du salarié à l'exclusion de toute prime, boni ou rémunération pour surtemps. (Pour les salariés de la salle des chaudières, un jour cédulé de travail pourrait être un samedi, un dimanche ou un congé statutaire).

(b) Aucun paiement ne sera fait pour une telle absence à moins que le salarié qui réclame ce paiement (1) ait avisé son surveillant aussitôt que possible après avoir appris la mort d'un membre de sa famille et (2) ait soumis sa demande de paiement dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail à la suite de cette absence. Des preuves acceptables de la mort de la personne en question et de son degré de parenté avec le salarié qui réclame un tel paiement seront fournies à la compagnie sur demande.

(c) Une telle absence payée décrite aux sous-paragraphes (a) et (b) de ce paragraphe, se terminera le jour des funérailles. Cependant, dans le cas où les funérailles ont lieu dans un endroit suffisamment éloigné pour que le salarié ait besoin d'une journée additionnelle pour le voyage de retour, une journée suivant les funérailles pourra alors être incluse dans le congé payé de trois (3) jours.

10.21 Un salarié qui remplit les conditions prévues et qui s'absente de son travail pour cause de maladie ou de blessure non professionnelles, aura droit à des jours de congé avec paie, durant chaque année de service actif et continu, tel que stipulé ci-après;

(a) aux fins du paragraphe 10.21, la période pendant laquelle un salarié aura droit à de tels jours de congé avec paie pour cause de blessure ou de maladie non professionnelles, commencera le premier janvier de chaque année et se terminera le trente et un (31) décembre de la même année;

(b) un salarié qui, au premier janvier 1984 ou au premier janvier de chaque année subséquente (durant le terme de cete convention), aura été continuellement et activement à l'emploi de la compagnie pour au moins six (6) mois aura droit à trois (3) jours de congé de maladie avec paie pendant l'année qui suit;

(c) un salarié qui, au premier janvier 1984 ou au premier janvier de chaque année subséquente (durant le terme de cette convention), aura été continuellement et activement à l'emploi de la compagnie pour au moins un an aura droit à cinq (5) jours de congé de maladie avec paie durant l'année qui suit;

(d) la paie pour un (1) jour de congé, dû à la maladie ou à un accident, signifie la paie de huit (8) heures au taux de base du salarié à l'exclusion de tous les bonis, primes et paiements de surtemps;

(e) chaque salarié qui remplit les conditions prévues aura droit à la paie du solde des jours de congé de maladie auxquels il avait droit et qu'il n'a pas utilisé à la fin de la période décrite au sous-paragraphe (a). Un salarié mis à pied pour une période indéterminée ou un salarié qui prend sa retraite recevra la paie du solde des jours de congé de maladie auxquels il avait droit et qu'il n'a pas utilisé à la date de sa mise à pied ou à la date de sa retraite. La paie des jours de congé de maladie non utilisés sera au taux de base du salarié à l'exclusion de tous les bonis, primes et paiements de surtemps;

(f) en vertu du paragraphe 10.21, un salarié ne recevra pas de paie pour une absence d'une partie de journée;

(g) pour avoir droit à la paie des jours de congé de maladie non utilisés, un salarié doit, au 31 décembre de la période d'éligibilité, être un salarié actif. Il n'y aura aucun paiement au prorata des jours de congé de maladie non utilisés aux salariés qui quittent la compagnie;

(h) aux fins d'acquisition du droit aux jours de congé pour cause de maladie ou de blessure, on ne considérera pas comme temps de service le temps pendant lequel un salarié n'aura pas été activement à l'emploi de la compagnie quelle qu'en soit la raison, y compris le congédiement, la démission, la mise à pied ou l'absence autorisée;

(i) la compagnie peut exiger une preuve qui lui soit acceptable dans tous cas où un salarié demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident;

(j) on ne fera aucun paiement pour une absence due à la maladie ou à un accident à moins que le salarié qui réclame ce paiement n'ait avisé la compagnie de son absence en deçà de deux (2) heures du début de son quart le premier jour de cette absence;

(k) aucun paiement ne sera fait pour une absence due à un accident ou à la maladie d'un salarié à moins que ce salarié n'ait soumis une demande de paiement dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail après cette absence.

10.22 (a) A compter du 5 mars 1984, le taux horaire de base de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué à l'Annexe "D", cédule "A". L'Annexe "D", cédule "B" indique l'échelle de taux horaire qui sera en vigueur le 5 mars 1984.

(b) A compter du 4 mars 1985, le taux horaire de base de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué à l'Annexe "D", cédule "A". L'Annexe "D", cédule "C" indique l'échelle de taux horaire qui sera en vigeur le 4 mars 1985.

(c) A compter du 3 mars 1986, le taux horaire de base de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué à l'Annexe "D", cédule "A". L'Annexe "D", cédule "D" indique l'échelle de taux horaire qui sera en vigueur le 3 mars 1986.

10.23 (a) Une allocation du coût de la vie sera déterminée trimestriellement d'après les conditions et dispositions énoncées dans cet article et sera versée à chaque salarié régi par cette convention en plus de son taux horaire de base. Cette allocation ne sera pas incorporée au taux de base.

(b) L'allocation du coût de la vie, s'il y a lieu, sera calculée sur la base d'un cent l'heure pour chaque 0.125 de point de majoration dans l'indice des prix à la consommation pour le Canada (1981 = 100), tel que publié par Statistique Canada (ci-après appelé l'indice).

(c) La majoration dans l'indice des prix à la consommation sera calculée en prenant comme point de départ la moyenne de l'indice des trois (3) mois indiqués ci-après:

décembre	1983	=	119.6
janvier	1984	=	120.2
février	1984	=	120.9
	3	÷	360.7

Moyenne des 3 mois = 120.2

La moyenne fut arrondie au 0.1 le plus près de l'indice (i.e. 0.05 et plus en plus et 0.05 et moins en moins).

(d) Pendant la durée de la convention, les ajustements du coût de la vie seront en vigueur aux dates suivantes et seront calculés selon l'indice des mois tels qu'indiqués ci-après.

Date effective des ajustements	Calculés selon l'indice de:
4 juin 1984	avril 1984
3 septembre 1984	juillet 1984
3 décembre 1984	octobre 1984
4 mars 1985	janvier 1985
3 juin 1985	avril 1985
2 septembre 1985	juillet 1985
2 décembre 1985	octobre 1985
3 mars 1986	janvier 1986
2 juin 1986	avril 1986
1 septembre 1986	juillet 1986

Chaque ajustement trimestriel de l'allocation du coût de la vie calculé selon ce qui précède n'excédera pas un maximum de dix (10) cents l'heure.

10.24 Après l'entrée en vigueur de l'allocation du coût de la vie, aucun changement n'y sera apporté par la suite.

10.25 Afin de déterminer son taux de salaire à temps simple, lequel sera utilisé pour calculer les versements de salaire, l'allocation du coût de la vie calculée en vertu des paragraphes ci-dessus sera ajoutée au taux de salaire horaire de base du salarié.

Article 11

VACANCES

11.01 Des vacances d'une (1) journée seront accordées pour chaque mois complet de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours à tout salarié rémunéré sur une base horaire dont la dernière date d'embauche est ultérieure au premier mai de l'année précédente et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances en question, aura été au service continu de la Direction depuis ladite date.

La paie de vacances d'un tel salarié sera basée sur son taux horaire de base, en excluant toutes primes ou bonis, multiplié par le nombre d'heures de la période de vacances à laquelle il a droit. Une (1) journée de vacances sera équivalente à huit (8) heures. Ce paragraphe est assujetti aux dispositions du paragraphe 11.08.

11.02 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de deux (2) semaines, comprenant dix (10) jours ouvrables, seront accordées à tout salarié rémunéré sur une base horaire qui au trente (30) avril de l'année de vacances aura été au service continu de la Direction pour une période d'une (1) année. La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit quatre pourcent (4%) du revenu brut du salarié tel que défini au paragraphe 11.07, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de quatre-vingt (80) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

11.03 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de trois (3) semaines qui comprendront quinze (15) jours ouvrables seront accordées à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant cinq (5) ans de service accumulé avant le trente (30) avril de l'année de vacances, et qui aura été à l'emploi de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit six pourcent (6%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.07, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de cent vingt (120) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

11.04 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de quatre (4) semaines qui comprendront vingt (20) jours ouvrables seront accordées à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant treize (13) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit huit pourcent (8%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.07, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de cent soixante (160) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

A compter du 4 mars 1985, des vacances de quatre (4) semaines qui comprendront vingt (20) jours ouvrables seront accordées à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant douze (12) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

11.05 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de cinq (5) semaines qui comprendront vingt-cinq (25) jours ouvrables seront accordées à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant vingt-deux (22) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit dix pourcent (10%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.07, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de deux cents (200) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

11.06 Un salarié rémunéré sur une base horaire qui rencontre les conditions d'un ou de plusieurs des paragraphes 11.01, 11.02, 11.03, 11.04 et 11.05 recevra seulement les vacances les plus longues qui sont spécifiées dans l'un ou l'autre de ces paragraphes.

11.07 Aux fins des paragraphes 11.02, 11.03, 11.04, 11.05, 11.08 et 11.10, le revenu brut ne comprend que la paie au taux de temps simple, la paie de surtemps, la paie des jours fériés, la paie des jours de congé de maladie, la paie de vacances, et les primes de quart; toutefois, si durant la période pour laquelle le revenu brut est calculé, le salarié a subi un accident de travail pour lequel une compensation est versée et qui a entraîné son absence du travail et occasionné par le fait même une perte de salaire, son revenu brut pour cette période sera alors augmenté d'un montant équivalent à huit (8) fois son taux horaire de base en vigueur à sa dernière journée de travail et ce pour chacune des journées régulièrement cédulées de travail (jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours par semaine de travail) durant cette période d'absence.

11.08 Aucun salarié ne recevra, comme paie de vacances, moins de quatre pourcent (4%) de son revenu brut pour la période allant du premier mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année de vacances ou, s'il a été embauché après le premier mai de l'année précédente, pour la période allant de sa date d'embauche au trente (30) avril de l'année de vacances.

11.09 En plus des vacances spécifiées ci-dessus, un salarié qui remplit les conditions prévues et qui a droit aux congés de maladie tels que décrits au paragraphe 10.21, pourra prendre comme vacances ses jours de congé de maladie auxquels il avait droit ou le solde de ses congés de maladie qu'il n'a pas utilisé. Le paiement de chacune de ces journées de vacances sera établi tel que stipulé au paragraphe 10.21 (d).

11.10 Un salarié dont le service avec la compagnie prend fin pendant l'année de vacances recevra une paie de vacances égale à quatre pourcent (4%) de son revenu brut pour l'une ou l'autre des périodes mentionnées au paragraphe 11.08 selon le cas.

11.11 La ou les dates et la détermination de la ou des périodes de vacances seront établies par la Direction, y compris la décision à savoir si les vacances doivent être prises en une seule période continue ou en plusieurs périodes distinctes lorsque les salariés ont droit à plus de deux (2) semaines.

11.12 Le temps perdu par les membres du comité syndical d'usine et les délégués d'atelier pour remplir leurs fonctions en vertu de l'article 6 (Représentation syndicale) et pour les négociations de convention avec la Direction sera considéré comme du temps passé au travail jusqu'à concurrence de seize (16) heures par semaine, dans le calcul de la paie de vacances. Ce temps perdu sera calculé au taux horaire de base du salarié, y compris la prime de quart, le cas échéant, mais à l'exclusion de toutes autres primes, bonis, etc...

Article 12

CONGES STATUTAIRES

12.01 A moins de stipulations contraires en cet article, les salariés rémunérés sur une base horaire qui rencontrent les règles et conditions d'éligibilité suivantes seront payés pour les congés statutaires suivants: le 20 avril 1984, le 21 mai 1984, le 25 juin 1984, le 2 juillet 1984, le 3 septembre 1984, le 8 octobre 1984, le 24 décembre 1984, le 25 décembre 1984, le 26 décembre 1984, le 27 décembre 1984, le 28 décembre 1984, le 31 décembre 1984, le 1 janvier 1985, le 2 janvier 1985, le 5 avril 1985, le 20 mai 1985, le 24 juin 1985, le 1 juillet 1985, le 2 septembre 1985, le 14 octobre 1985, le 24 décembre 1985, le 25 décembre 1985, le 26 décembre 1985, le 27 décembre 1985, le 30 décembre 1985, le 31 décembre 1985, le 1 janvier 1986, le 2 janvier 1986, le 28 mars 1986, le 19 mai 1986, le 24 juin 1986, le 1 juillet 1986, le 1 septembre 1986, le 13 octobre 1986, le 24 décembre 1986, le 25 décembre 1986, le 26 décembre 1986, le 29 décembre 1986, le 30 décembre 1986, le 31 décembre 1986, le 1 janvier 1987, le 2 janvier 1987.

12.02 Un salarié recevra huit (8) heures de paie à son taux horaire de base, à l'exclusion de toute prime ou rémunération de surtemps pour chacune de ces fêtes qu'il chôme pourvu qu'il rencontre toutes les exigences suivantes:

(a) que le salarié ait été à l'emploi de la Direction pendant trente (30) jours consécutifs;

(b) que le salarié eut été normalement appelé à travailler ce jour-là s'il n'avait été reconnu comme congé;

(c) que le salarié ait travaillé le quart cédulé pour lui qui précède et suit immédiatement ce congé; cependant, ce sous-paragraphe (c) ne s'appliquera pas si le salarié est absent la journée de travail qui précède ou celle qui suit le congé (mais non les deux) et que cette absence est excusée parce que due à sa maladie ou à un décès dans sa famille immédiate telle que décrite à l'article 10.20 (a) de la présente convention.

12.03 Un salarié qui n'a pas droit à un congé statutaire payé suite aux dispositions du paragraphe 12.02 parce qu'il était en congé autorisé comme membre des Forces Armées du Canada et parce qu'il a dû s'absenter de son travail pour l'entraînement ou le camp d'été pour une période d'au moins une semaine mais d'au plus deux semaines aura néanmoins droit à tout congé statutaire qu'il aurait obtenu durant cette absence s'il avait travaillé à la tâche qui lui est régulièrement assignée.

12.04 Quand un congé statutaire tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera chômé selon le cas le vendredi précédent ou le lundi suivant.

12.05 Si un congé statutaire tombe dans la période de vacances régulière d'un salarié qui y aurait autrement

droit et qui est en conséquence absent du travail, un congé additionnel avec paie lui sera accordé au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances.

12.06 La Direction peut, à son gré, observer les congés énumérés au paragraphe 12.01 en n'opérant pas ses ateliers, départements ou sections ou encore elle peut décider que ces congés seront des journées régulières de travail. Un salarié qui est cédulé pour travailler ou qui a accepté de travailler un jour de congé et qui ne se rapporte pas au travail ne recevra pas de paie pour ce congé.

Un salarié qui est cédulé pour travailler un jour de congé statutaire en sera avisé quarante-huit (48) heures d'avance si possible; s'il est impossible de donner un tel avis, on lui donnera autant d'avis que possible.

Les salariés qui ont droit au paiement d'un congé statutaire en vertu de ces dispositions à qui on a assigné du travail et qui effectivement travaillent n'importe lequel des congés statutaires énumérés ci-dessus seront rémunérés selon les dispositions du paragraphe 12.02 et selon les dispositions applicables de l'article 10 pour le temps travaillé.

Article 13

DISPOSITIONS GENERALES

13.01 La Direction placera dans des endroits en évidence des tableaux d'affichage qui seront utilisés uniquement pour l'affichage des avis syndicaux suivants:

(a) avis de réunion syndicale;
(b) avis d'élection syndicale et avis des résultats de ces élections;
(c) avis de nomination aux différentes fonctions syndicales;
(d) avis d'activités sociales et récréatives du Syndicat.

Aucun avis ne sera affiché à moins qu'il ait été approuvé pour fins d'affichage et signé par un représentant autorisé de la Direction.

13.02 La Direction pourra, à sa discrétion, mettre à leur retraite les salariés qui ont atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou, s'ils n'ont pas droit à la rente de retraite, elle pourra mettre fin à leur emploi.

13.03 Pourvu que ce soit pour une raison valable, un congé sans solde n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours peut être accordé à un salarié qui en fait la demande écrite. Un prolongement de ce congé peut être accordé par la Direction sur demande du salarié soumise au moins dix (10) jours avant l'expiration du premier congé. Si un tel congé est accordé, le salarié continuera à accumuler de l'ancienneté pendant cette période.

Un salarié à qui un tel congé a été accordé sera considéré comme ayant quitté son emploi sans avis et la Direction mettra fin à son emploi, si durant ce congé, il s'embauche ou formule une demande pour un autre emploi sans le consentement de la Direction. Si un salarié en congé ne se rapporte pas au travail au début de sa première journée régulière de travail après la fin de ce congé, il pourra être congédié sans recours à moins qu'une explication qui satisfasse la Direction, justifiant son défaut de se présenter au travail, ne soit donnée.

13.04 Les représentants et les délégués du Syndicat seront dispensés du travail pour au moins une journée complète de travail (sauf entente contraire) sur demande écrite soumise, au moins trois (3) jours avant la date pour laquelle le permis d'absence est requis, par un représentant syndical autorisé afin d'assister à une des réunions suivantes, laquelle doit être spécifiquement identifiée dans la demande écrite:

(a) la réunion hebdomadaire du comité syndical d'usine;
(b) la réunion mensuelle des délégués d'atelier;
(c) les réunions de l'exécutif de la section et/ou des membres, seulement pour les officiers assignés au deuxième quart;
(d) les conférences ou congrès nationaux ou internationaux des TUA;

(e) les réunions ou congrès de la Fédération des Travailleurs du Québec et du Congrès du Travail du Canada;

(f) l'école d'été sous le patronage des TUA ou les sessions d'entraînement d'été, les autres cours dispensés par les TUA, la FTQ, ou le CTM, à moins qu'une telle absence nuise au fonctionnement de l'entreprise à cette période-là.

Aucun représentant ou délégué syndical n'aura la permission de s'absenter de son travail pour assister à une assemblée politique.

13.05 Rien dans cette convention ne limitera d'aucune façon le droit de la Direction de congédier tout salarié pour se conformer à ses obligations envers le gouvernement en vertu de tout accord de sécurité ou selon les dispositions de sécurité de ses contrats avec le gouvernement ou de toute loi, règlement ou directive du gouvernement en matière de sécurité.

13.06 Les parties conviennent que les plaintes en matière de sécurité et d'hygiène peuvent être considérées dans les cadres de la procédure des griefs selon les dispositions de l'article 7 de cette convention. Ces plaintes ne peuvent cependant faire l'objet d'un arbitrage à moins qu'elles ne se qualifient comme griefs au sens du paragraphe 7.01.

13.07 Un salarié qui ne peut compléter son quart régulier suite à un accident de travail sera payé à son taux régulier y inclus s'il y a lieu la prime d'équipe, pour le reste de ce quart.

13.08 Une mesure disciplinaire ne sera pas utilisée dans l'administration future de la discipline à la condition qu'il n'y ait aucune autre mesure disciplinaire au dossier pendant une période de 12 mois.

Article 14

GREVE OU "LOCK OUT"

14.01 Le Syndicat ne déclenchera ni ne sanctionnera aucune grève, ralentissement de travail ou arrêt concerté de travail pendant la durée de cette convention. La Direction convient qu'il n'y aura aucun "Lock out" des salariés.

14.02 Si un tel ralentissement de travail, arrêt concerté de travail ou grève survient pendant la durée de cette convention, le Syndicat, à la demande de la Direction, devra:

(a) dans les quarante-huit (48) heures désavouer publiquement de tels actes posés par les salariés;
(b) aviser la Direction par écrit que de tels actes n'ont pas été déclenchés ou sanctionnés par le Syndicat;
(c) afficher sur les tableaux d'affichage du Syndicat des avis informant les salariés que le Syndicat désapprouve de tels actes en ordonnant aux salariés de retourner au travail immédiatement.

14.03 Tout salarié qui participe à une grève, ralentissement de travail ou arrêt concerté de travail sera passible de congédiement par la Direction sans recours à la procédure des griefs ou à l'arbitrage; il est cependant prévu qu'un salarié qui maintient ne pas avoir participé à une grève, ralentissement de travail ou arrêt concerté de travail pourra recourir à la procédure des griefs.

Article 15

DUREE DE LA CONVENTION

15.01 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 1987.

15.02 Dans les quatre-vingt-dix jours qui précède la date d'expiration de la présente convention l'une ou l'autre des parties, peut donner par écrit à l'autre partie, avis de son intention de modifier la convention ou de négocier une nouvelle convention.

15.03 Les parties, en considération des bénéfices, privilèges et avantages accordés par cette convention et comme condition de sa mise en vigueur, ajournent toute négociation pour la durée de cette convention en ce qui concerne toutes autres demandes, y compris régimes de retraite ou d'assurances des salariés ou tout ce qui a rapport aux questions de salaire, heures et conditions de travail, sous réserve de ce qui peut être soumis comme grief selon l'article 7 de la présente convention.

15.04 Les avis seront soumis par écrit et envoyés par lettre recommandée, pour le syndicat, au Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Section locale 510, 468 boul. Roland Therrien, Longueuil, Québec, J4H 3V9; pour la Direction, à Pratt & Whitney Canada, Casier postal 10, Longueuil, Québec. Ces adresses peuvent être changées sur avis écrit de l'une ou de l'autre partie.

En foi de quoi les parties ont signé cette convention à Longueuil, Québec en ce 18e jour d'avril 1984.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE SECTION LOCALE 510

par: _____
(Représentant International)

_____
(Président-Section Locale 510)

_____
(Président-Comité Négociation)

PRATT & WHITNEY CANADA INC.

par: _____
(Président)

_____
(Secrétaire)

_____
(Vice-Président-Personnel)

ANNEXE "A"

NOM:.....
(en lettres moulées)

NO. MATRICULE.....

DEPARTEMENT.....

A: PRATT & WHITNEY CANADA

Je, par la présente, assigne à la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (T.U.A.), la somme requise pour le paiement de mes frais d'initiation, telle qu'établie par la constitution du syndicat international. La retenue de mon droit d'entrée sera effectuée, dans la mesure du possible, des gains de la semaine suivant celle où cette carte d'autorisation sera soumise.

TEMOIN.....

SIGNATURE.....

Date.....

ANNEXE "B" DE LA CONVENTION COLLECTIVE

PROCEDURE DE MISE A PIED ET DE RAPPEL

GRAPHIQUES DE CHEMINEMENT

Les principes énoncés ci-dessous régissent l'utilisation des graphiques de cheminement dans les cas de mise à pied et rappel au travail d'une durée indéfinie ce qui exclut les mises à pied temporaires prévues au paragraphe 9.16 de la convention.

1) Les salariés en probation devenus excédentaires seront mis à pied sur le champ. Ils n'ont pas droit aux mouvements permis par les graphiques de cheminement.

2) Pour accéder à toute tâche, un salarié doit posséder l'ancienneté, la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques. Il doit aussi être capable de remplir cette tâche d'une façon satisfaisante, et ce après une période de familiarisation de deux (2) semaines.

3) Les salariés excédentaires se déplaceront selon les mouvements permissibles à moins qu'ils ne possèdent l'ancienneté, la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques pour remplir les tâches en question de façon satisfaisante ou à moins qu'ils refusent les déplacements indiqués par le graphique.

   Si le premier mouvement permissible (i.e. indiqué par le graphique) a lieu, le salarié doit remplir la tâche en question de façon satisfaisante et s'il n'y arrive pas il sera mis à pied avec droits de rappel à sa tâche première.

   Si le premier mouvement permissible est refusé soit par le salarié, soit par la Direction, selon les spécifications énumérées au paragraphe 2, le mouvement se fera vers le bas (i.e. à une tâche d'un grade inférieur) où le même processus se répétera; le salarié n'aura de droits de rappel à aucune tâche qu'il aura ou qui lui aura été refusée. Cependant, un salarié qui aura refusé une tâche aura des droits de rappel à cette tâche s'il demande formellement par écrit à la Direction de les rétablir.

4) Le ou les salariés ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'un groupe d'occupations d'une zone seront déplacés le ou les premiers. Le salarié ainsi déplacé pourra à son tour déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté selon l'ordre suivant:

   a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une tâche de même grade si ce mouvement est permissible;

   b) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le ou les grades inférieurs toujours si ces mouvements sont permissibles.

   Ce processus se poursuivra jusqu'à ce que le salarié soit placé ou mis à pied, une fois toutes possibilités de mouvement épuisées.

5) Un salarié tout en se déplaçant selon les indications des graphiques de cheminement demeurera au sein de son groupe non-interchangeable d'occupations ou de son groupe de base et dans sa zone sauf là où les graphiques indiquent autrement.

6) a) Quand, au cours d'une mise à pied, un salarié passe d'un graphique de cheminement à un groupe de base donné, il déplace au sein de ce groupe de base le salarié ayant le moins d'ancienneté détenant le poste du plus haut grade auquel lui permettent d'accéder son ancienneté, sa compétence et ses aptitudes; ce processus se répète en passant successivement d'un grade plus élevé à un autre moins élevé jusqu'à ce que soit atteinte la tâche du grade le moins élevé que l'on retrouve au sein de ce même groupe de base. Le salarié qui de cette manière ne réussit pas à se placer est alors mis à pied.

B.D
18 AVR 1984

b) Lorsqu'il y a surplus de personnel dans une tâche d'un groupe de base, la ou les personnes ayant le moins d'ancienneté dans cette tâche déplacëront au sein du groupe de base la ou les personnes du même grade ayant le moins d'ancienneté. La ou les personnes ainsi déplacées seront à leur tour mutées à des tâches de grades inférieurs selon ce qui est indiqué au sous-paragraphe 6 (a).

7) Nonobstant ce qui précède, le dernier salarié le plus haut gradé dans un département ne pourra être déplacé que par un salarié devenu excédentaire qui a déjà tenu cette tâche dans ledit département et de manière satisfaisante.

8) Le monteur principal et/ou le monteur pourra déplacer le plus haut salarié de son département en autant qu'il possède l'ancienneté, la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques pour le faire. Sinon, il pourra déplacer un autre salarié à un grade inférieur selon le graphique de la dernière tâche qu'il a rempli de façon satisfaisante immédiatement avant d'accéder à sa tâche présente.

9) Un stagiaire (bona fide trainee) pourra déplacer un autre stagiaire de la même classification ou pourra déplacer dans la dernière classification qu'il a rempli de façon satisfaisante au sein de la compagnie, et si aucun mouvement est possible, il déplacera dans le groupe de base correspondant à sa classification.

0) Dispositions exceptionnelles aux graphiques de cheminement réservées aux salariés ayant dix ans ou plus d'ancienneté. Si, à la suite d'une mise à pied d'une durée indéfinie, pour manque de travail, effectuée selon les termes de la convention collective, des salariés de dix ans ou plus d'ancienneté au moment de la mise à pied ne peuvent être placés en vertu des dispositions normales des graphiques de cheminement, ils seront mis à pied temporairement pour au plus une (1) semaine. Pendant cette semaine la compagnie examinera, dans l'ordre, les possibilités suivantes:

Première étape

La compagnie examinera la possibilité de placer un tel salarié sur un programme de formation existant au sein de la compagnie afin de le placer à un poste qui doit être rempli et qui est d'un grade équivalent ou d'un grade inférieur, ou alternativement, de placer un tel salarié sur un cours de recyclage existant au sein de la compagnie.

Le salarié ou la Direction a le droit de refuser un tel placement. Dans une telle éventualité le salarié se conformera aux dispositions de la deuxième étape de cette procédure.

Si on offre à un tel salarié une possibilité de formation et s'il accepte et s'il ne donne pas satisfaction à quelque étape du programme de formation, il sera mis à pied avec droits de rappel.

Deuxième étape

Le salarié pourra être muté à une classification de même grade ou de grade inférieur, d'une zone donnée, dont il avait déjà rempli les exigences de façon satisfaisante alors qu'il était au service de la compagnie, déplacant ainsi le salarié de cette classification ayant le moins d'ancienneté, pourvu que son ancienneté lui permette de le faire. Le salarié de dix ans ou plus d'ancienneté pourra d'abord être muté à l'avant-dernière classification qu'il détenait et si cela n'est pas possible, il pourra être de la même façon muté à l'avant avant-dernière classification dont il avait rempli les exigences de façon satisfaisante.

Pour être muté à une classification donnée, tel que prévu ci-dessus, le salarié doit posséder l'ancienneté, l'habileté et les aptitudes nécessaires en tenant pleinement compte des techniques nouvelles et des autres facteurs qui auraient pu faire changer les exigences de cette classification depuis qu'il l'a quittée.

Le salarié ou la Direction a le droit de refuser un tel placement parce que le salarié n'a pas l'ancienneté, l'habileté et/ou les aptitudes requises. Dans un tel cas, le salarié se conformera aux dispositions de la troisième étape de cette procédure.

Si le salarié accepte un poste en vertu de cette étape de la procédure et n'en remplit pas de façon satisfaisante les exigences, il sera mis à pied avec droits de rappel à sa tâche première.

Troisième étape

Si le salarié n'a pu être placé en vertu de ce qui précède, il pourra déplacer à l'intérieur de sa zone soit:

a) au Grade 8 le salarié ayant le moins d'ancienneté, ou

b) au Grade 9 le salarié ayant le moins d'ancienneté, ou

c) au Grade 10 le salarié ayant le moins d'ancienneté.

Pour déplacer ce salarié, le salarié ayant dix ans ou plus d'ancienneté doit:

1) avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace,

2) posséder l'habileté et les aptitudes qui lui permettront de remplir cette tâche d'une façon satisfaisante après une période de familiarisation ne dépassant pas deux (2) semaines,

3) être muté à une tâche de grade équivalent ou de grade inférieur; un tel placement ne peut être effectué qu'à partir du grade 8 ou du grade de ce même salarié si celui-ci est inférieur au grade 8.

Si le salarié détenait au point de départ un poste de Grade 5 ou supérieur au Grade 5, il pourra déplacer le salarié du Grade 7 qui a le moins d'ancienneté et ce sous réserve de ce qui précède.

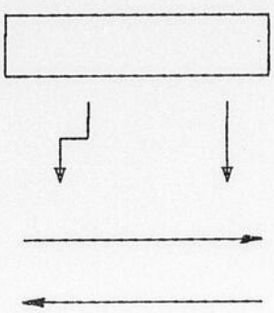
A un grade donné, le salarié ou la Direction a le droit de refuser un tel placement prétextant que le salarié n'a pas l'habileté ou les aptitudes requises et alors on tentera en respectant les mêmes conditions de placer le salarié successivement dans les grades inférieurs.

Si le salarié accepte un poste en vertu de cette étape de la procédure et ne remplit pas de façon satisfaisante les exigences du poste, il sera mis à pied avec droits de rappel à sa tâche première.

Aux fins de cette troisième étape, les zones 3, 4 et 5 seront réunies.

Un salarié déplacé, suite à l'application des dispositions des étapes 2 et 3 décrites ci-dessus, pourra exercer les droits d'ancienneté que lui confère la convention collective.

Le code suivant est utilisé dans les graphiques de cheminement.



Démontre la classification

Démontre un mouvement permissible vers le bas

Démontre un mouvement permissible latéral

ANNEXE "C" DE LA CONVENTION COLLECTIVE

APPENDIX "C" OF THE COLLECTIVE AGREEMENT

ZONES POUR FINS DE MISE A PIED ET RAPPEL

AREAS FOR THE PURPOSE OF LAYOFF AND RECALL

1 - Contrôle des matériaux	1 - Material Control
2 - Contrôle de la qualité	2 - Quality Control
3 - Fabrication	3 - Production
4 - Ingénierie	4 - Engineering
5 - Entretien et réparation d'outillage	5 - Master Mechanic
6 - Entretien des usines	6 - Plant Maintenance
7 - Centre de révision	7 - Service Centre

GROUPE DE BASE "A"

BASE GROUP "A"

GRADE 8	Zone/Area
Magasinier gabarits Gauge Crib Attendant	2
Commis magasinier gabarits Gauge Crib Attendant-Clerk	2
Magasinier Crib Attendant	3-4-5
Magasinier Outillage Crib Attendant Toolroom	5
Magasinier "A" Crib Attendant "A"	5-6
Commis magasinier de l'entretien Clerk Maintenance Crib	6
Commis réception - conducteur de camion levier Receiving Checker - Lift Truck Operator	7
GRADE 9	
Conducteur de camion levier Fork Lift Truck Operator	1-7
Commis PE & M Clerk PP & MH	1
Magasinier "B" Stores Attendant "B"	7
GRADE 10	
Manutentionnaire Material Handler	1-3
Empaqueteur Packager	1
Chasseur Chaser	7

GROUPE DE BASE "B"

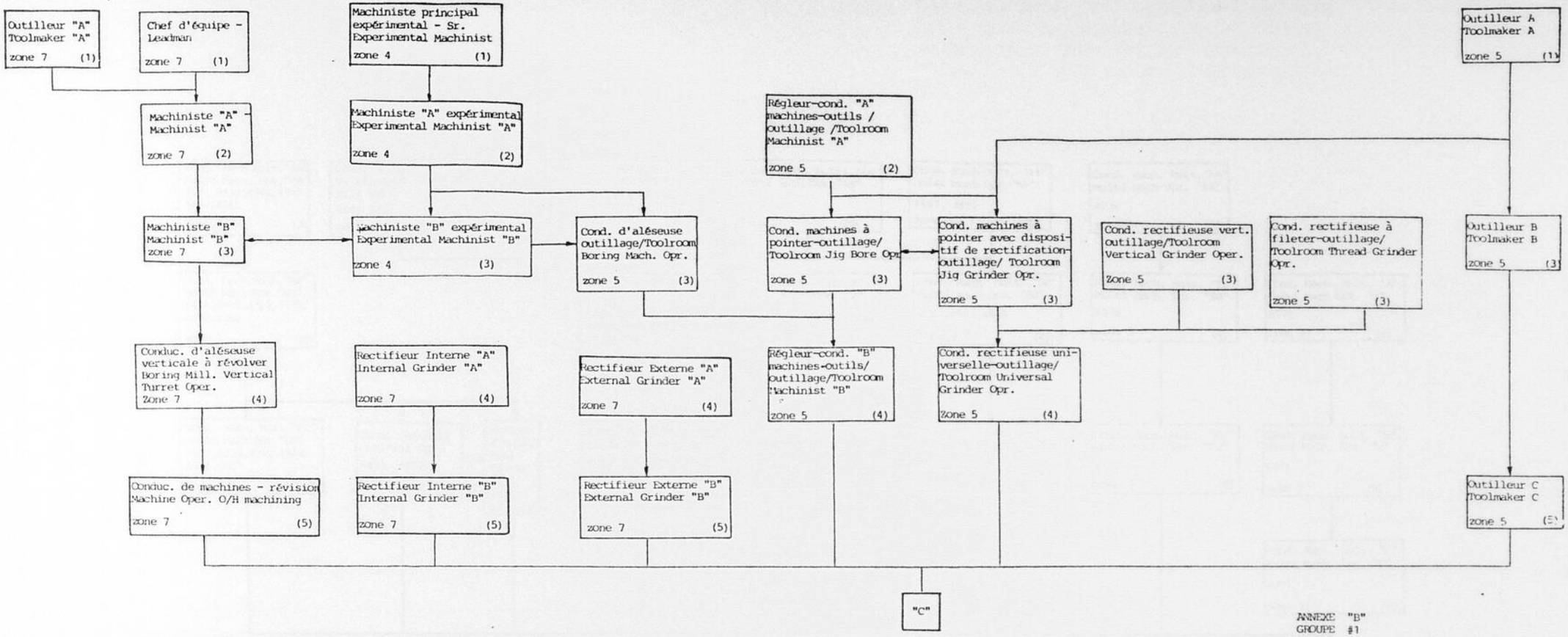
BASE GROUP "B"

	Zone/Area
GRADE 8	
Homme d'entretien - huile lubrifiante Coolant Serviceman	6
Graisseur de machines-outils Machine Lubricator	6
GRADE 9	
Conducteur de camion levier Fork Lift Truck Operator	6
Manoeuvre de copeaux Chip Handler	6
Réparateur d'appareils d'éclairage Lighting Fixture Man	6
GRADE 10	
Concierge Janitress	6
Concierge Janitor	3-5-6

GROUPE DE BASE "C"

BASE GROUP "C"

GRADE 8	Zone/Area
Marqueur et contrôleur Marker & Checker	3
Marqueur - Métal en feuille Marker Sheet Metal	3
Conducteur de sableuse Shotpeen Operator and Sandblasting	3
Conducteur de réservoir à nettoyer Cleaning Tank Operator	7
Conducteur de sableuse Sandblaster	7
Préparateur - métallisation plasma-placage Plasma Spray and Plating Masker	7
Nettoyeur de pièces Parts Cleaner	7
Désassembleur d'hélices Propeller Disassembler	7
Emballeur d'hélices Propeller Packer	7
Menuisier "B" et réparateur de contenants Carpenter "B" & Canister Repairman	7
GRADE 9	
Laveur de pièces Washer	3
Travailleur au banc "B" Benchworker "B"	3
Préparateur au placage Racker Masker	3



ANNEXE "B"
GROUPE #1

NOTE: Un salarié ne pouvant déplacer dans ce groupe et ayant des antécédents spécifiques de travail au sein de la compagnie pourra faire valoir ses droits de déplacement dans le groupe de la dernière tâche dont il a rempli les exigences de façon satisfaisante immédiatement avant d'accéder à sa tâche présente.

Sur ce graphique, le rectifieur interne peut déplacer un rectifieur externe comme un rectifieur externe peut déplacer un rectifieur interne seulement s'il a déjà eu des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

Le conducteur-rectifieuse universelle - Outillage, le machiniste"B" (zone 7) et le machiniste "B" expérimental (zone 4) peuvent déplacer un rectifieur externe ou un rectifieur interne seulement s'ils ont déjà eu des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

Le machiniste "A" expérimental (zone 4) peut déplacer un conducteur machine à pointer - outillage (zone 5) s'il a déjà eu des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

Le régleur - conducteur "A" machines - outils (zone 5) et l'outilleur "A" (zone 5) pourront déplacer un conducteur d'aléseuse - outillage (zone 5) s'il a déjà eu des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

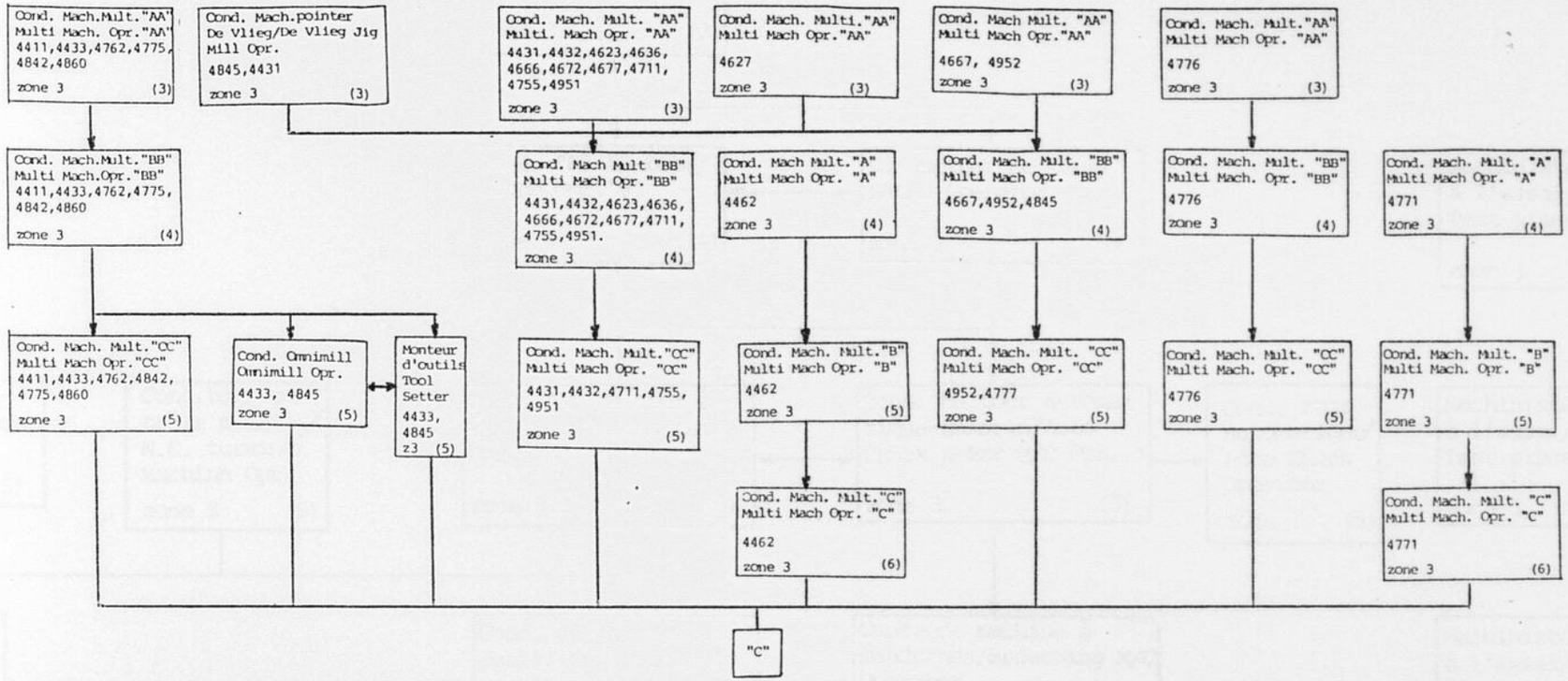
NOTE: An employee who cannot displace in this group but who has specific working experience within the company, may extend his bumping rights to the flow chart of the last position which he performed satisfactorily immediately prior to acceding to his present job.

On this flow chart, the Internal Grinder may displace an External Grinder and an External Grinder may displace an Internal Grinder, provided he has previously held such a position within the company.

The Toolroom Universal Grinder Operator, the Machinist "B" (zone 7) and the Experimental Machinist "B" (zone 4) may displace an External Grinder or an Internal Grinder, provided they have previously held such a position within the company.

The Experimental Machinist "A" (zone 4) may displace a Toolroom Jig Bore Operator (zone 5), provided he has previously held such a position within the company.

The Toolroom Machinist "A" (zone 5) and the Toolmaker "A" (zone 5) may displace a Toolroom Boring Machinist Operator (zone 5), provided he has previously held such a position within the company.



NOTE: Un salarié ne pouvant déplacer dans ce groupe et ayant des antécédents spécifiques de travail au sein de la compagnie, pourra faire valoir ses droits de déplacement dans le groupe de la dernière tâche dont il a rempli les exigences de façon satisfaisante immédiatement avant d'accéder à sa tâche présente.

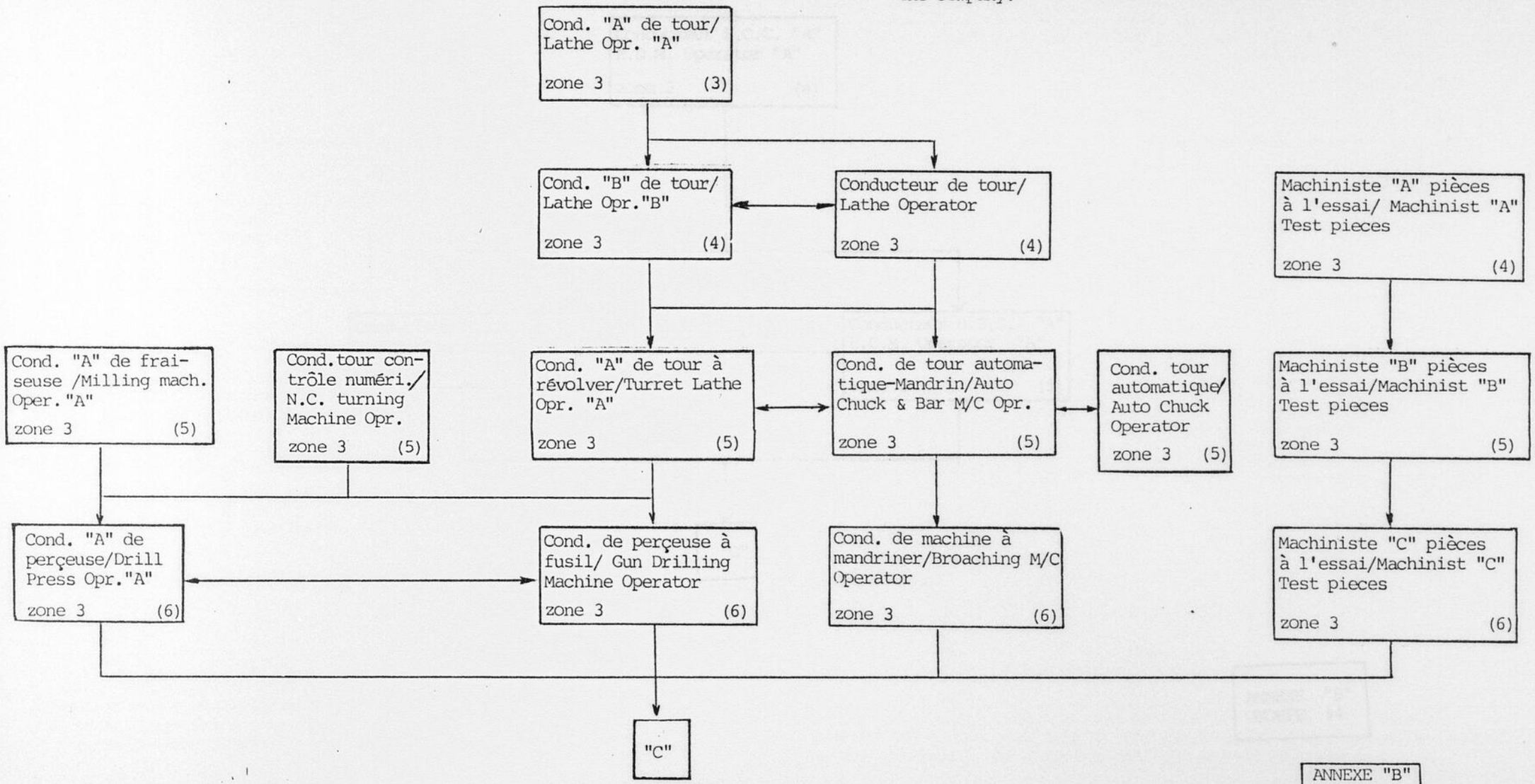
NOTE: An employee who cannot displace within this group but has specific working experience within the company, may extend his bumping rights to the flow chart of the last position which he performed satisfactorily immediately prior to acceding to his present job.

ANNEXE "B"

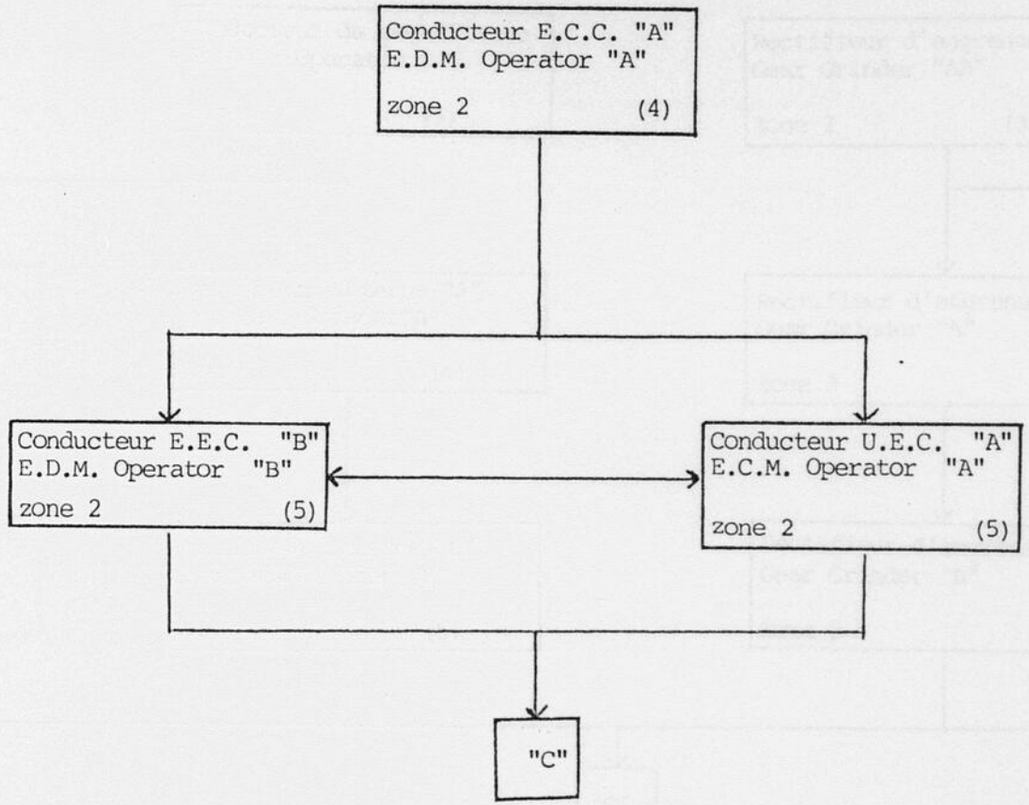
GROUPE #2

NOTE: Le conducteur "A" de tour, le conducteur "B" de tour et le conducteur de tour pourront déplacer le conducteur de tour à contrôle numérique seulement s'ils ont déjà eu cette classification au sein de la compagnie.

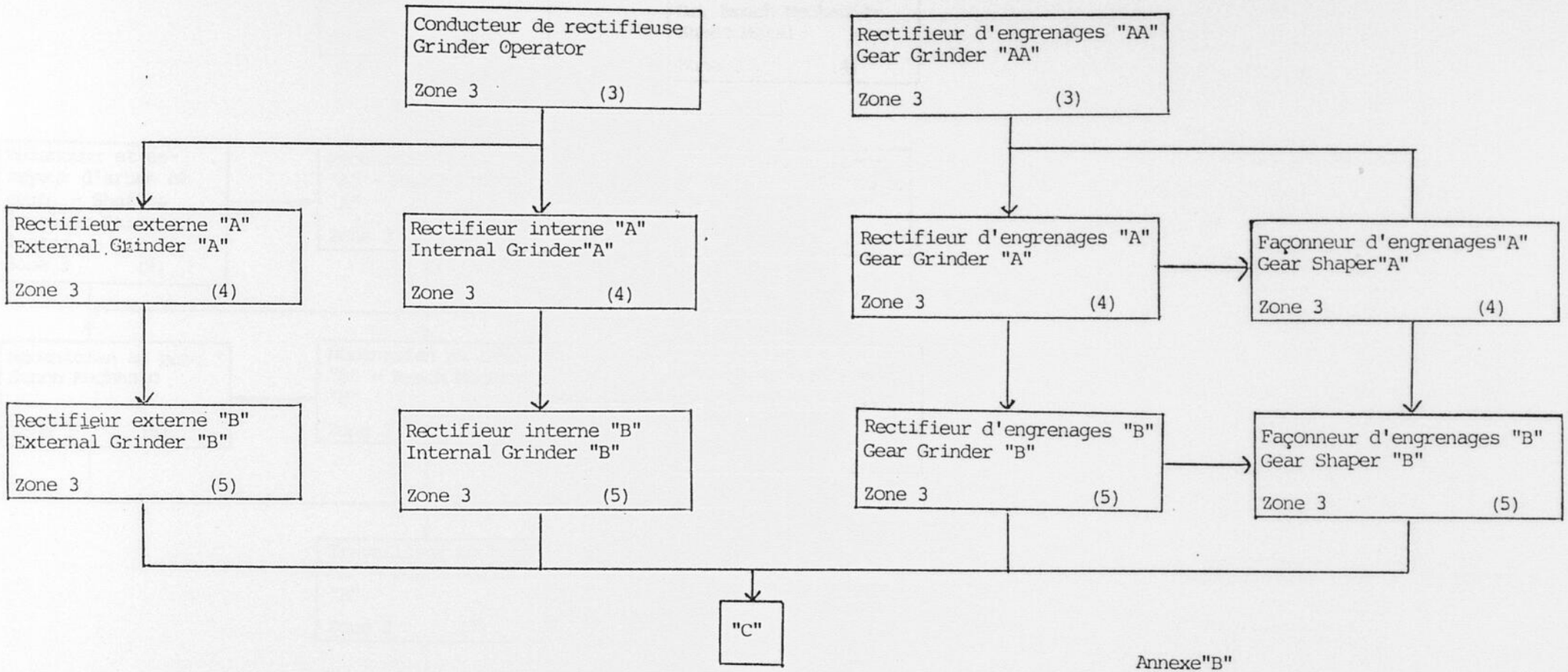
NOTE: The Lathe Oper. "A", Lathe Oper. "B" and Lathe Oper. may displace the N/C Turning Machine Oper. provided they have previously held such a classification within the company.



ANNEXE "B"
GROUPE # 3



ANNEXE "B"
GROUPE #4



Annexe"B"

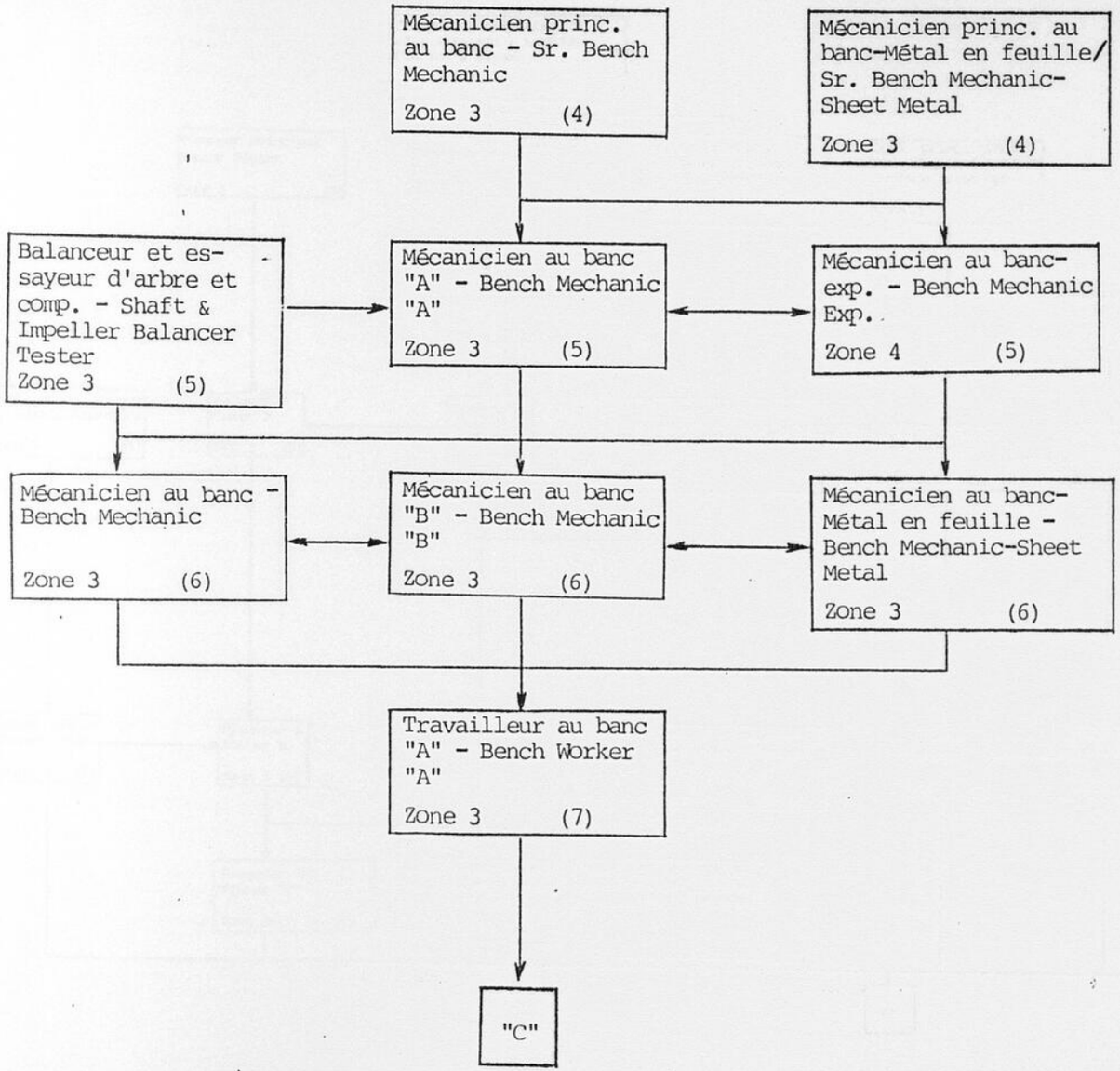
GROUPE # 5

NOTE: Sur ce graphique, le rectifieur interne peut déplacer un rectifieur externe comme un rectifieur externe peut déplacer un rectifieur interne seulement s'il a déjà eu des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

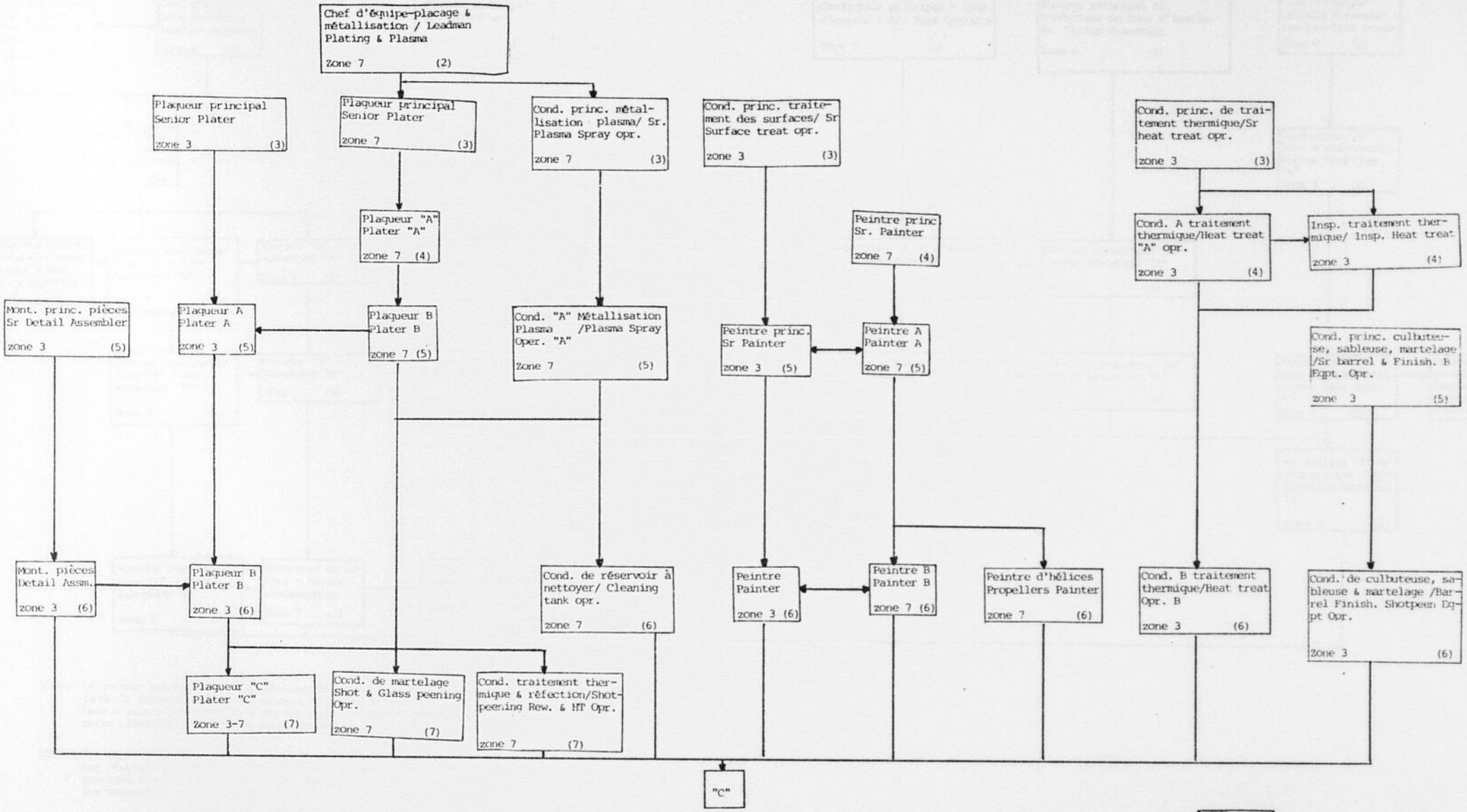
Le façonneur d'engrenages pourra déplacer un rectifieur d'engrenages seulement s'il a déjà eu des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

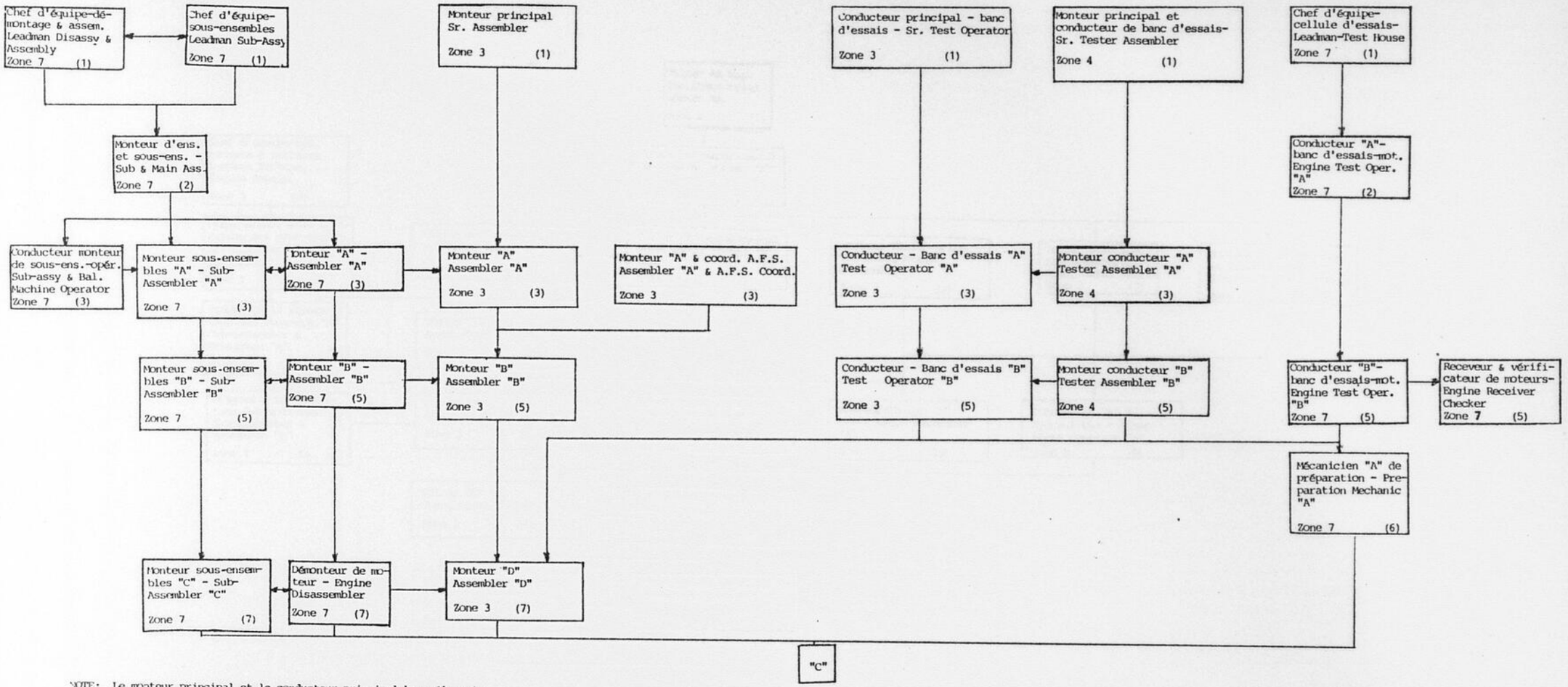
NOTE: On this flow chart, the Internal Grinder may displace an External Grinder and an External Grinder may displace an Internal Grinder provided he has previously held such a position within the company.

The Gear Shaper may displace a Gear Grinder provided he has previously held such a position within the company.



ANNEXE "B"
GROUPE #6

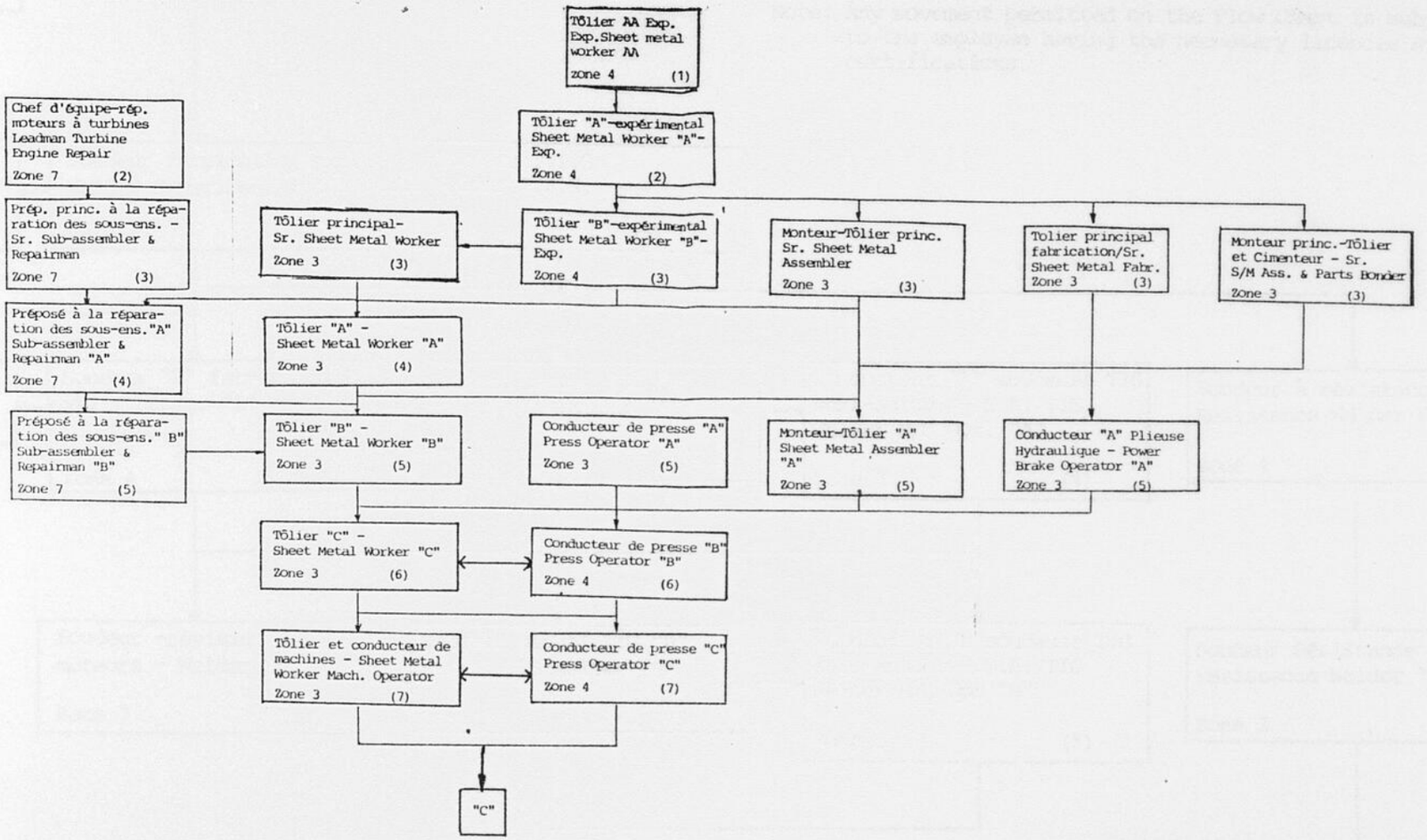

Chef d'équipe-placage & métallisation / Leadman Plating & Plasma
Zone 7 (2)
Plaqueur principal Senior Plater
zone 3 (3)
Plaqueur principal Senior Plater
zone 7 (3)
Cond. princ. métallisation plasma/ Sr. Plasma Spray opr.
zone 7 (3)
Cond. princ. traitement des surfaces/ Sr Surface treat opr.
zone 3 (3)
Cond. princ. de traitement thermique/Sr heat treat opr.
zone 3 (3)
Plaqueur "A" Plater "A"
zone 7 (4)
Peintre princ Sr. Painter
zone 7 (4)
Cond. A traitement thermique/Heat treat "A" opr.
zone 3 (4)
Insp. traitement thermique/ Insp. Heat treat
zone 3 (4)
Mont. princ. pièces Sr Detail Assembler
zone 3 (5)
Plaqueur A Plater A
zone 3 (5)
Plaqueur B Plater B
zone 7 (5)
Cond. "A" Métallisation Plasma /Plasma Spray Oper. "A"
Zone 7 (5)
Peintre princ. Sr Painter
zone 3 (5)
Peintre A Painter A
zone 7 (5)
Cond. princ. culbuteuse, sableuse, martelage /Sr barrel & Finish. B Eqpt. Opr.
zone 3 (5)
Mont. pièces Detail Assm.
zone 3 (6)
Plaqueur B Plater B
zone 3 (6)
Cond. de réservoir à nettoyer/ Cleaning tank opr.
zone 7 (6)
Peintre Painter
zone 3 (6)
Peintre B Painter B
zone 7 (6)
Peintre d'hélices Propellers Painter
zone 7 (6)
Cond. B traitement thermique/Heat treat Opr. B
zone 3 (6)
Cond. de culbuteuse, sableuse & martelage /Barrel Finish. Shotpeen Eqpt Opr.
Zone 3 (6)
Plaqueur "C" Plater "C"
Zone 3-7 (7)
Cond. de martelage Shot & Glass peening Opr.
zone 7 (7)
Cond. traitement thermique & réfection/Shot-peening Rew. & HT Opr.
zone 7 (7)
"C"
ANNEXE "B"
GROUPE #7



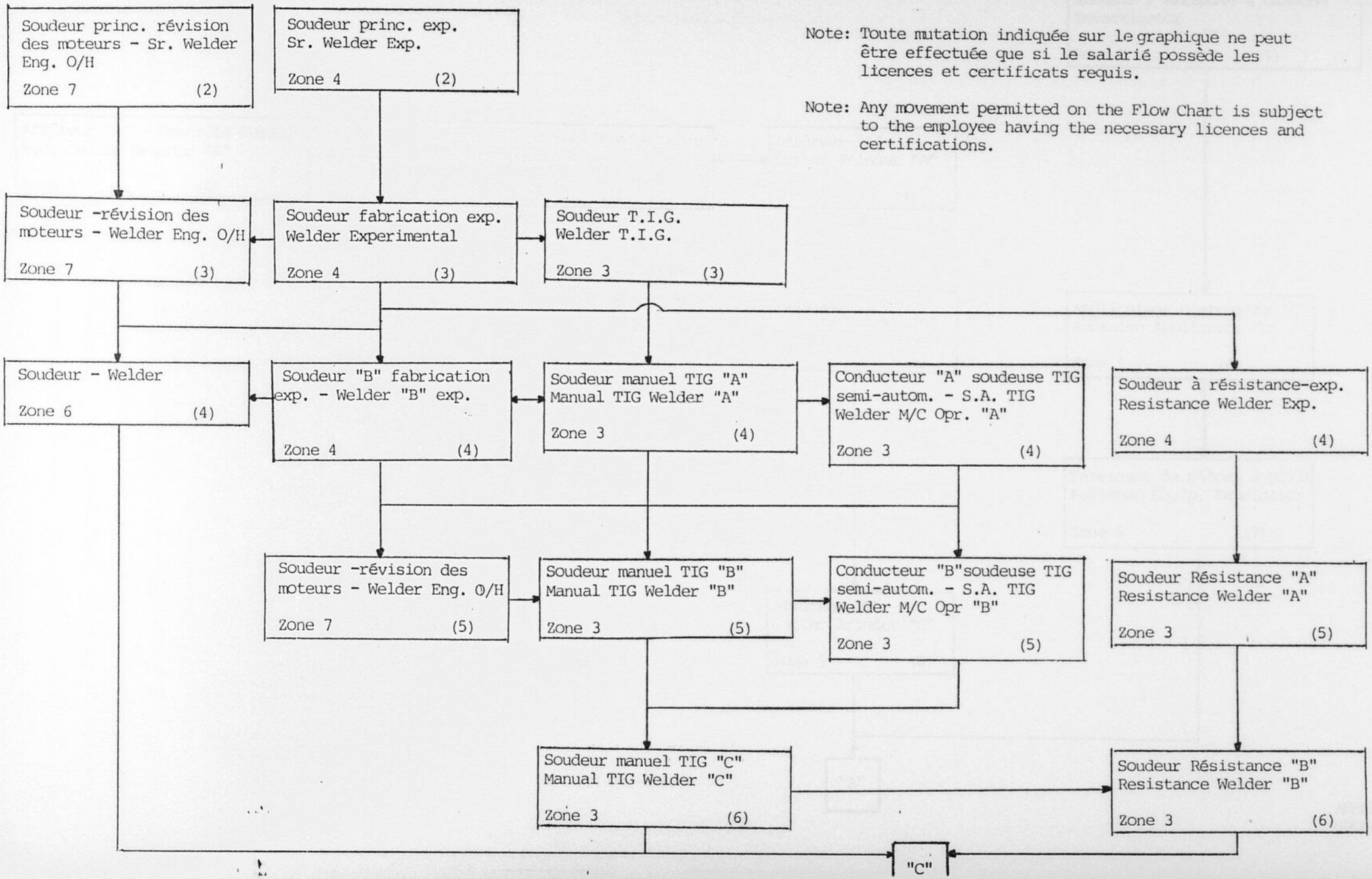
NOTE: Le monteur principal et le conducteur principal-banc d'essais (zone 3) peuvent déplacer un monteur "A" ou un conducteur-banc d'essais "A" (zone 3) s'ils ont des antécédents dans cette classification au sein de la compagnie.

NOTE: The Senior Assembler and the Senior Test Operator (zone 3) may displace an Assembler "A" or a Test Operator "A" (zone 3) provided they have previously held such a position within the company.

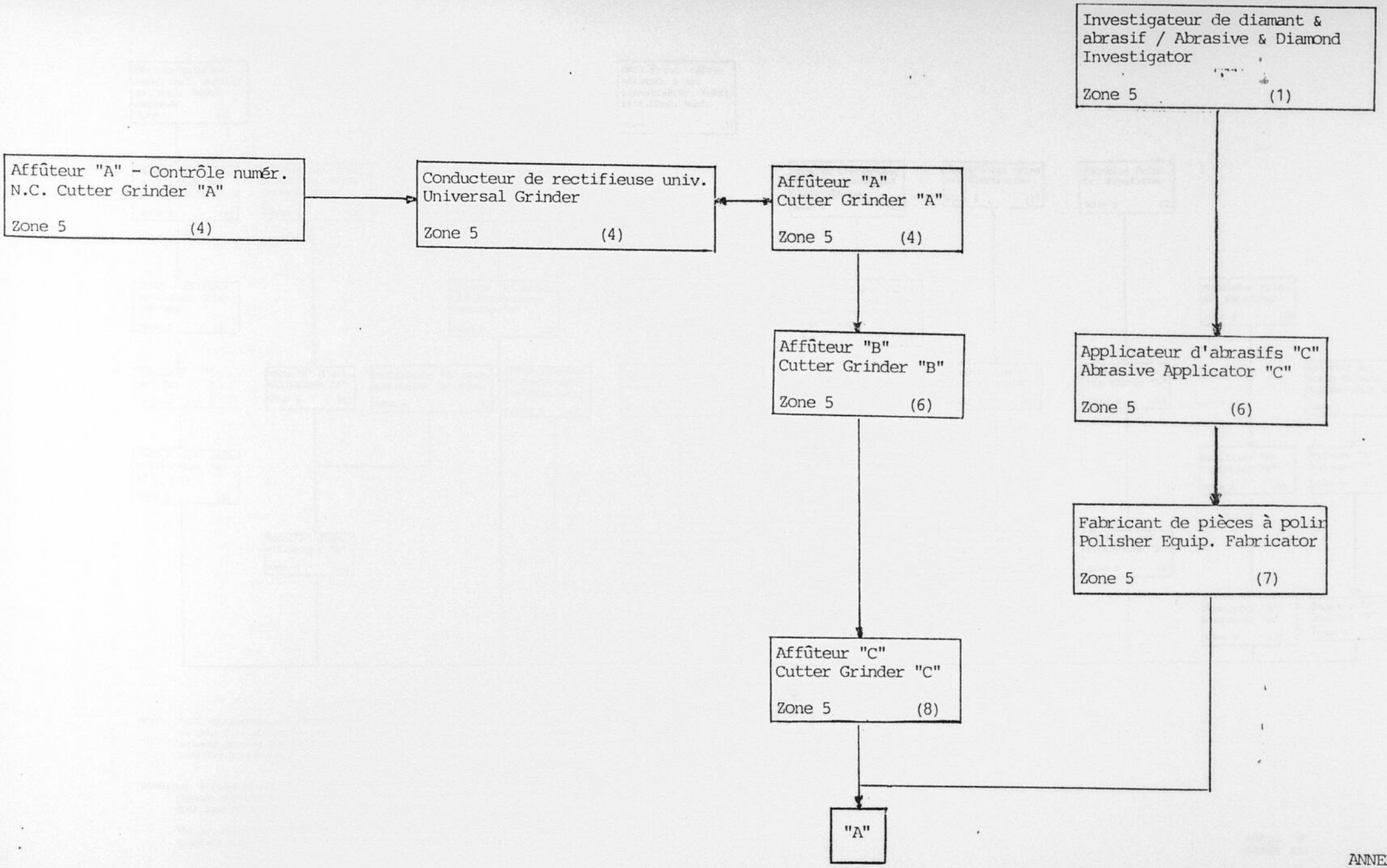
Annexe"B"
Groupe 8



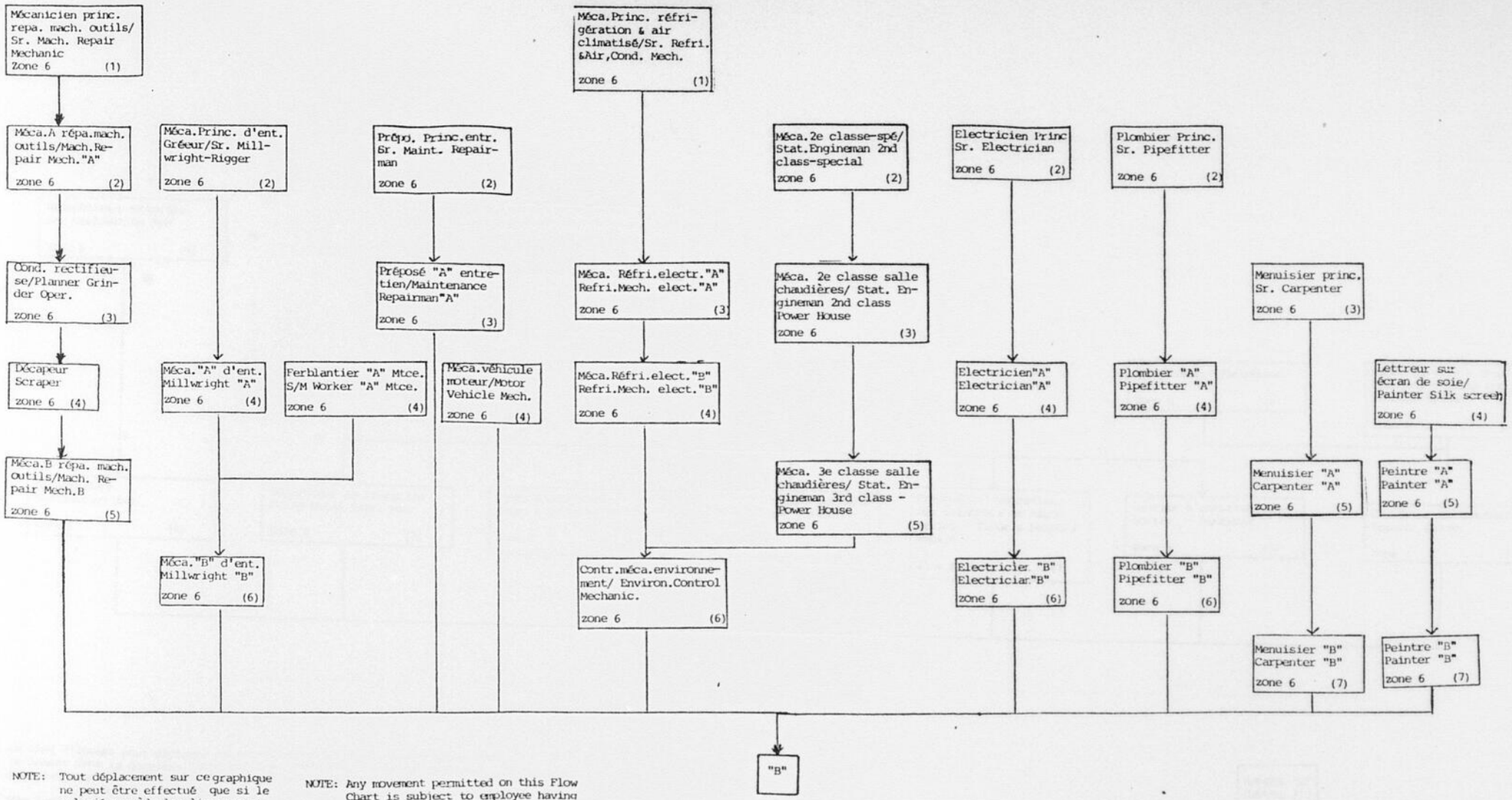
ANNEXE "B"
GROUPE #9



ANNEXE "B"
GROUPE #10



ANNEXE "B"
GROUPE #11



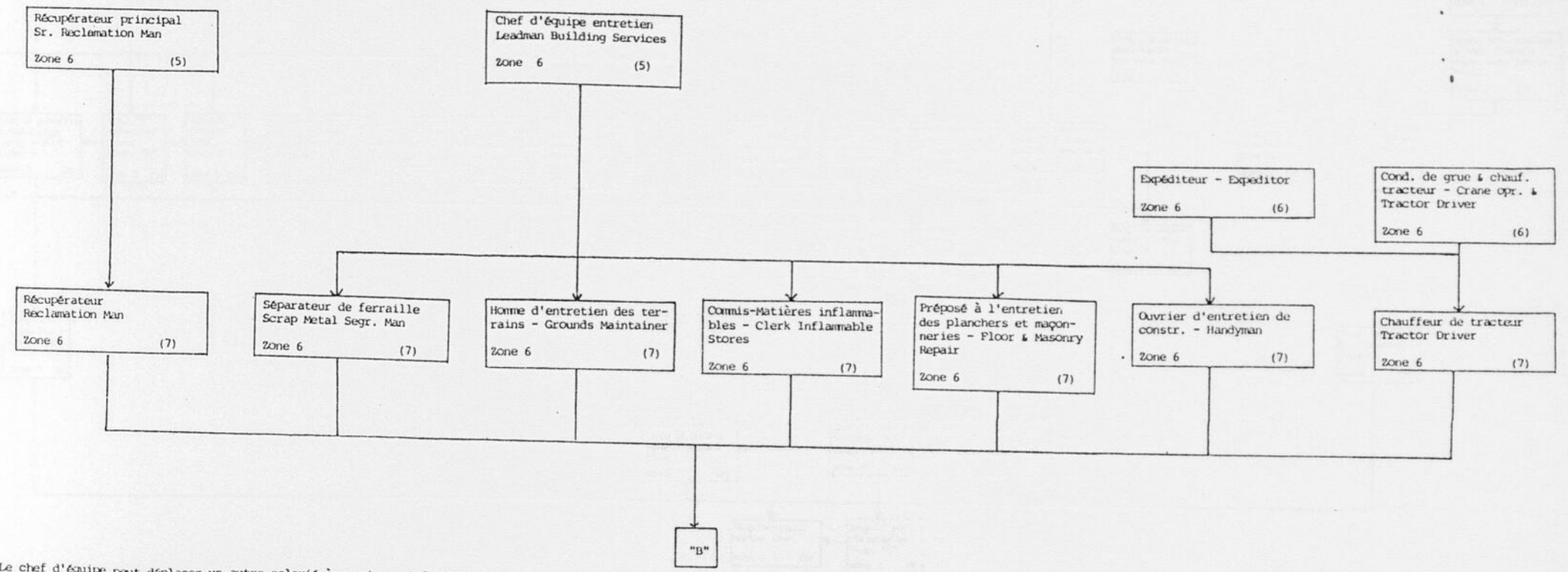
NOTE: Tout déplacement sur ce graphique ne peut être effectué que si le salarié possède les licences et certificats requis.

NOTE: Any movement permitted on this Flow Chart is subject to employee having the necessary licences and certifications.

NOTE: Le Préposé principal à l'entretien et le Préposé "A" à l'entretien peuvent déplacer un autre salarié à un niveau inférieur mais seulement dans leur métier de base.

The Sr. Maintenance Repairman and the Maintenance Repairman "A" may displace a lower-graded employee in their basic trade only.

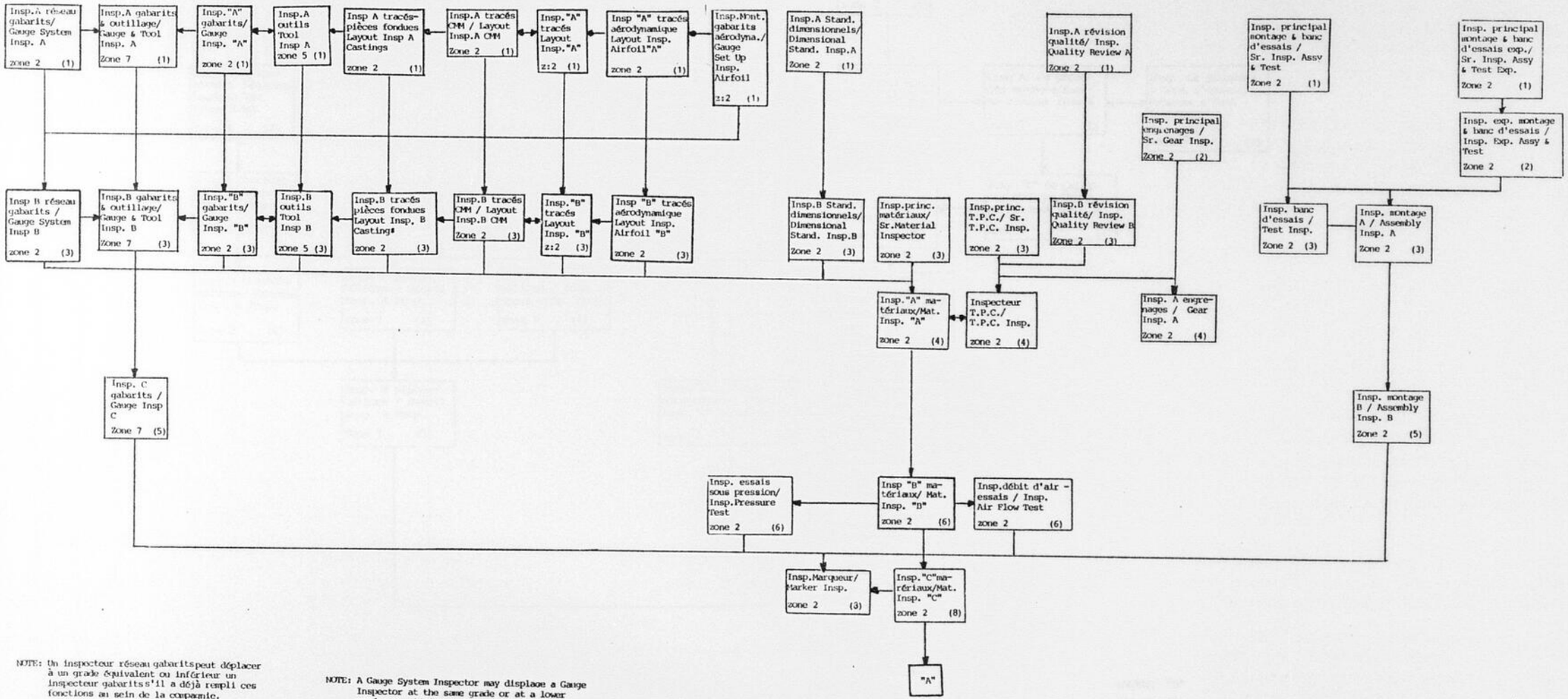
ANNEXE "B"
GROUPE #12



NOTE: Le chef d'équipe peut déplacer un autre salarié à un niveau inférieur mais seulement dans la dernière tâche qu'il a rempli de façon satisfaisante immédiatement avant d'accéder à sa tâche présente.

NOTE: The leadman can displace another employee at a lower grade on the last job that he performed satisfactorily immediately before acceding to his present job.

ANNEXE "B"
GROUPE #13



NOTE: Un inspecteur réseau gabaritspeut déplacer à un grade équivalent ou inférieur un inspecteur gabarits s'il a déjà rempli ces fonctions au sein de la compagnie.

Un inspecteur "A" révision de la qualité peut déplacer un inspecteur principal T.P.C. ou un inspecteur principal-matériel, s'il a déjà rempli ces fonctions au sein de la compagnie.

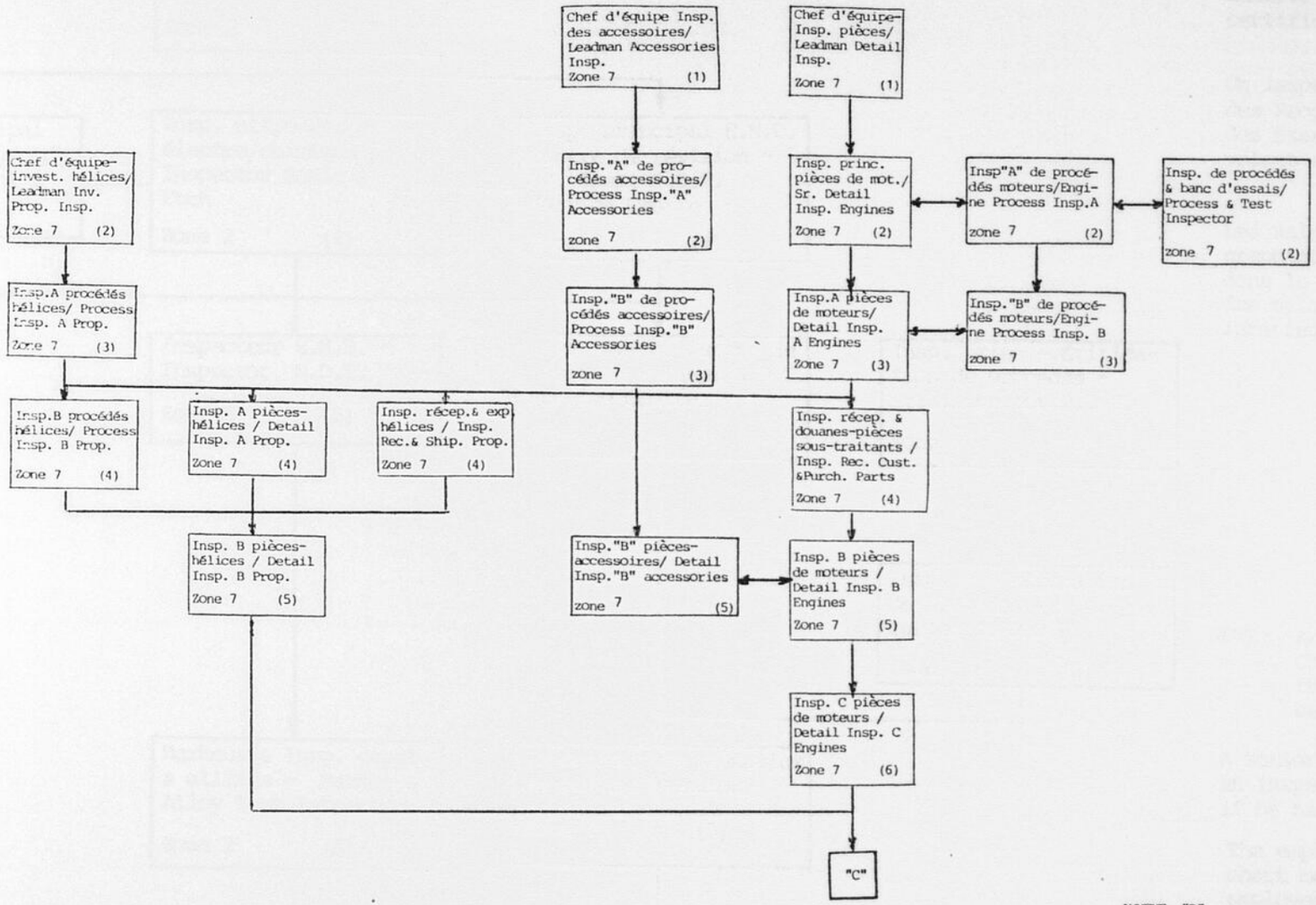
Les salariés inclus dans ce graphique pourront déplacer dans le groupe de base "A" des salariés à un niveau inférieur seulement.

NOTE: A Gauge System Inspector may displace a Gauge Inspector at the same grade or at a lower grade, provided he has previously performed the work within the company.

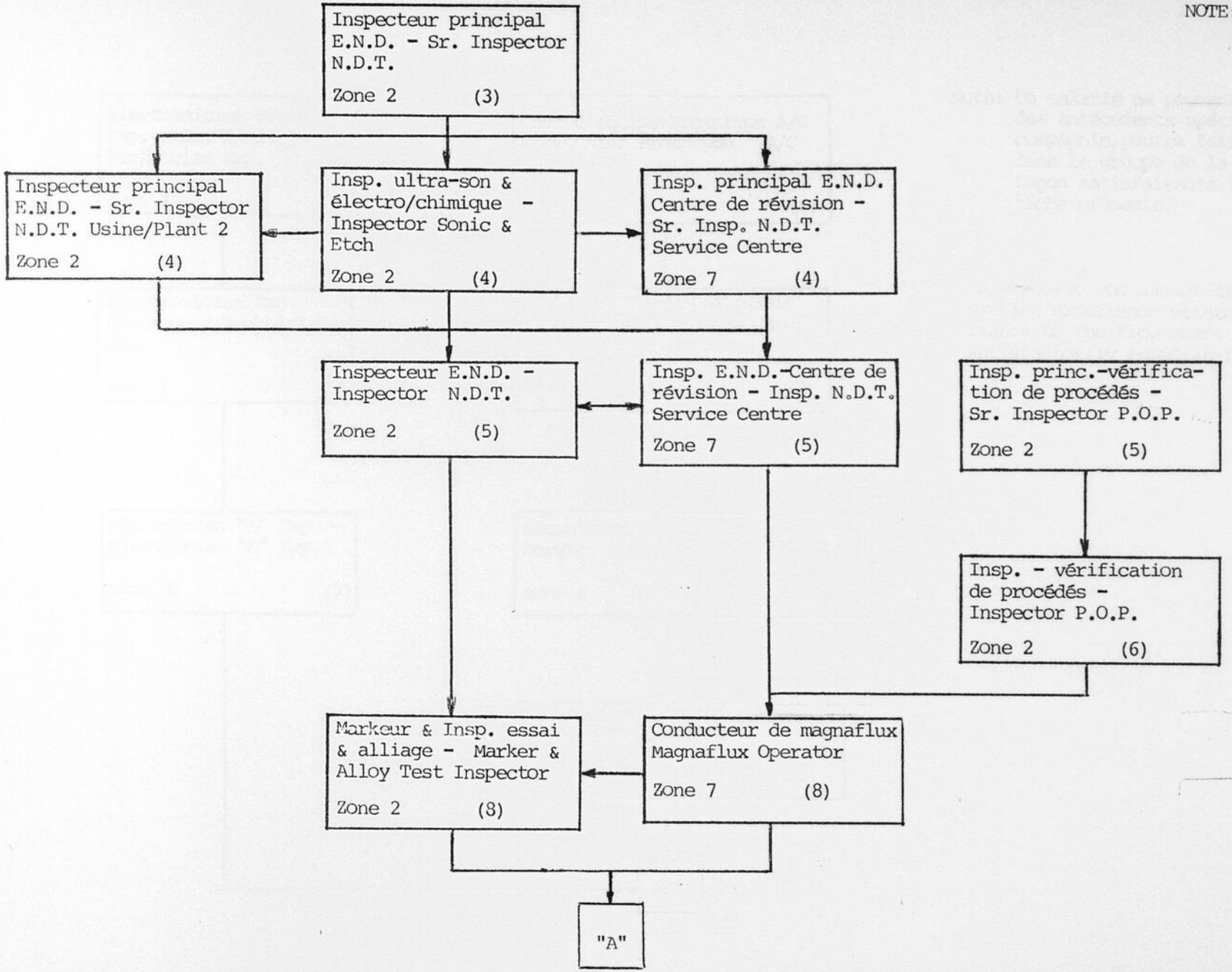
An Inspector "A" Quality Review may displace a Senior T.P.C. Inspector or a Senior Material Inspector, provided he has previously performed the work within the company.

The employees on this Flow Chart may displace other employees in the Base Group "A" at a lower grade only.

ANNEXE "B"
GROUPE #14



ANNEXE "B"
GROUPE #15



NOTE: Tout déplacement sur ce graphique ne peut être effectué que si le salarié possède les licences et certificats requis.

Un inspecteur principal- vérification des Procédés peut déplacer un Inspecteur des Essais non-destructifs à un grade équivalent s'il a déjà accompli ce travail.

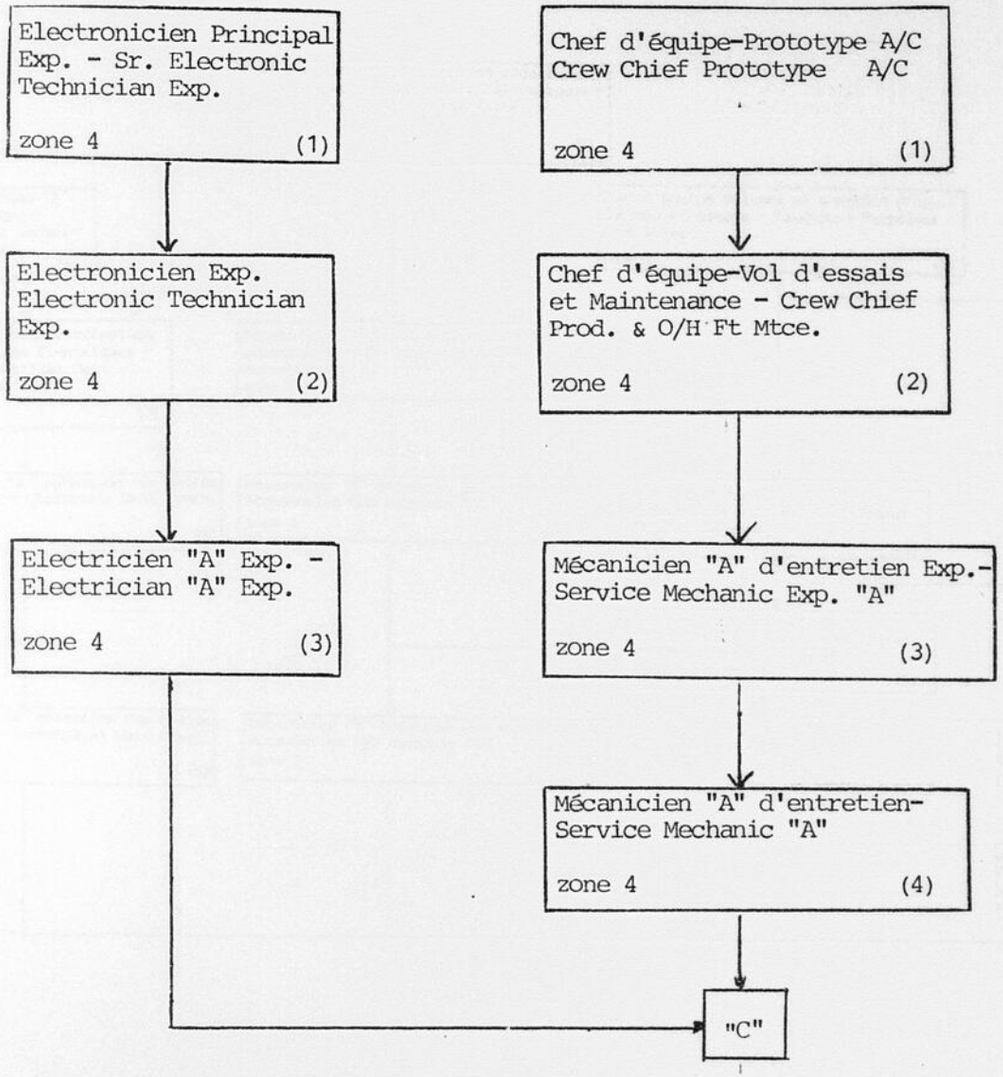
Les salariés inclus dans ce graphique pourront déplacer dans le groupe de base "A" des salariés à un niveau inférieur seulement.

NOTE: Any movement permitted on this Flow Chart is subject to employee having the necessary licences and certifications.

A Senior P.O.P. Inspector may displace an inspector N.D.T. at an equivalent grade if he has previously held that job.

The employees on this flow chart may displace other employees in the Base Group "A" at a lower grade only.

ANNEXE "B"
GROUPE #16

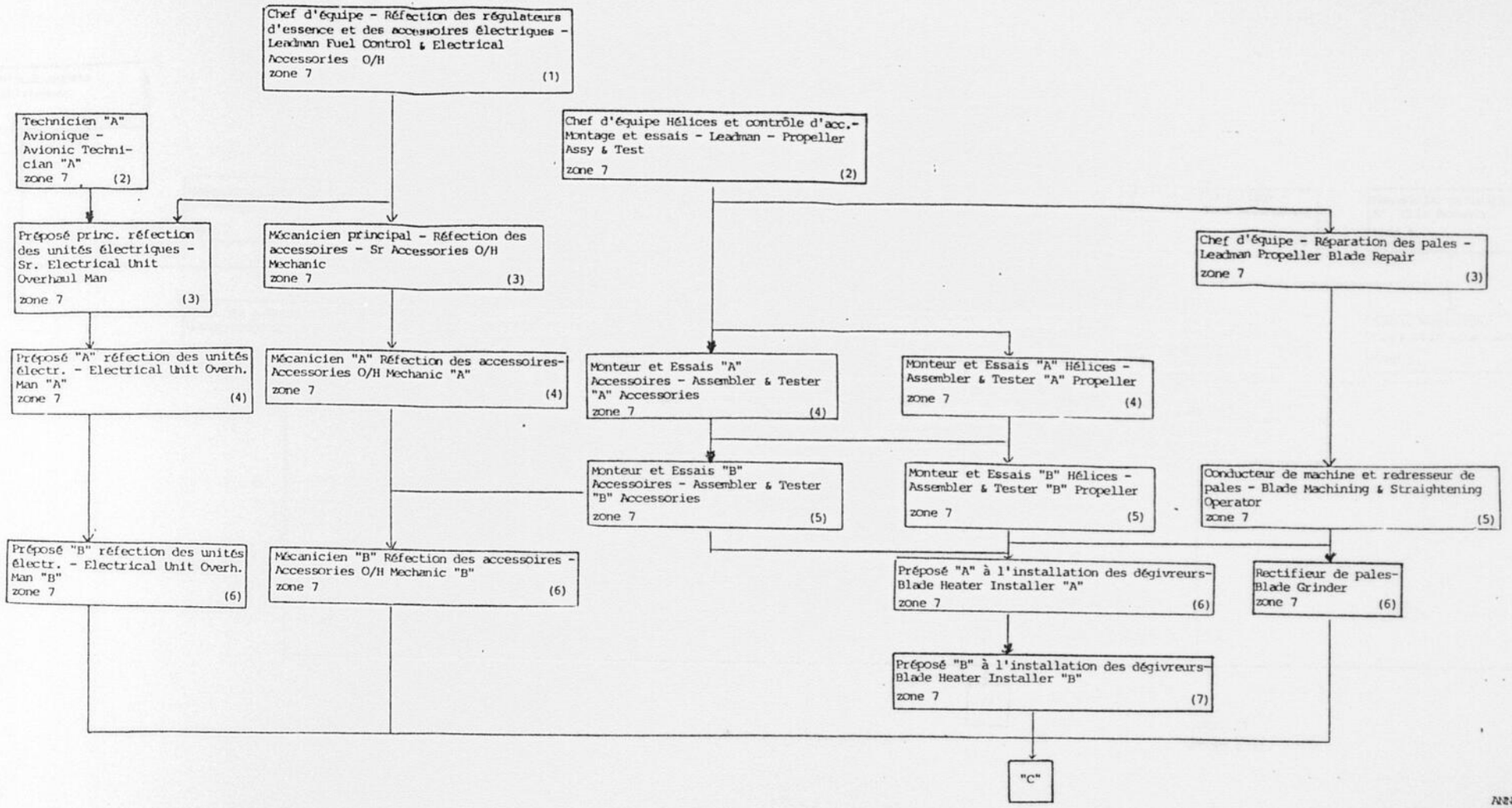


Note: Un salarié ne pouvant déplacer dans ce groupe et ayant des antécédents spécifiques de travail au sein de la compagnie, pourra faire valoir ses droits de déplacement dans le groupe de la dernière tâche qu'il a rempli de façon satisfaisante immédiatement avant d'accéder à sa tâche présente.

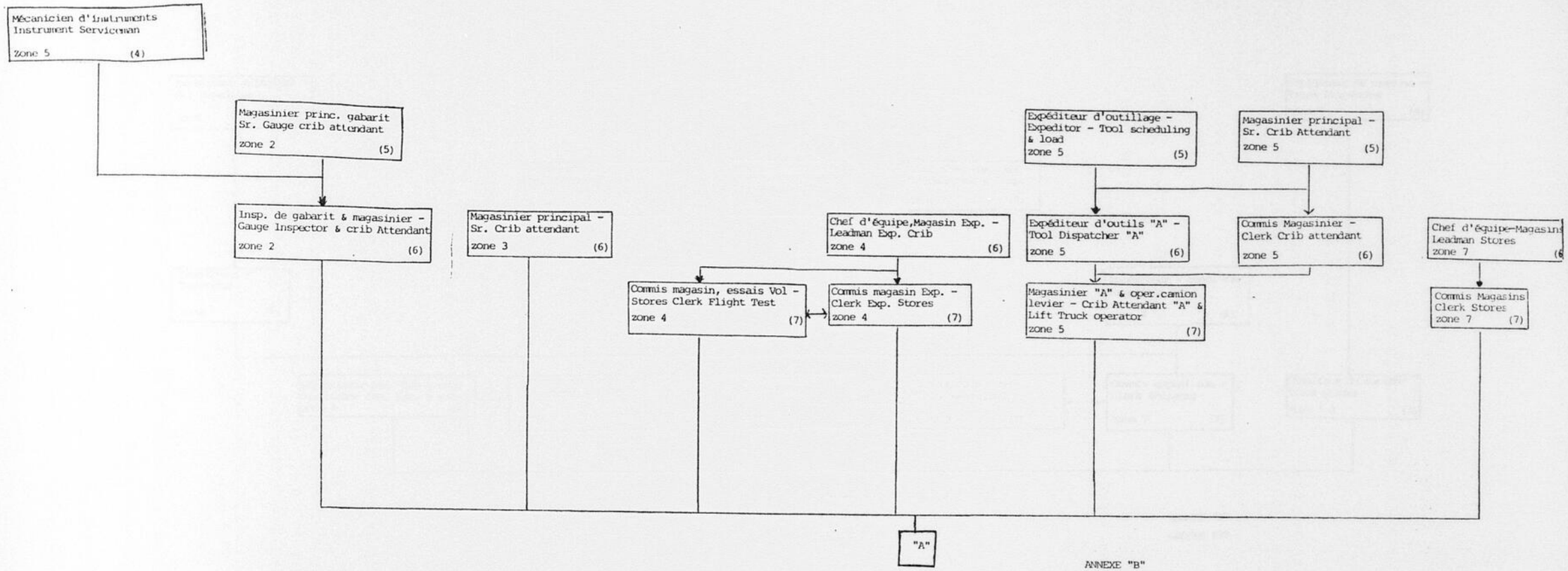
NOTE: An employee who cannot displace within this group but has specific working experience within the company, may extend his bumping rights to the flow chart of the last position which he performed satisfactorily immediately prior to acceding to his present job.

ANNEXE "B"

GROUPE #17

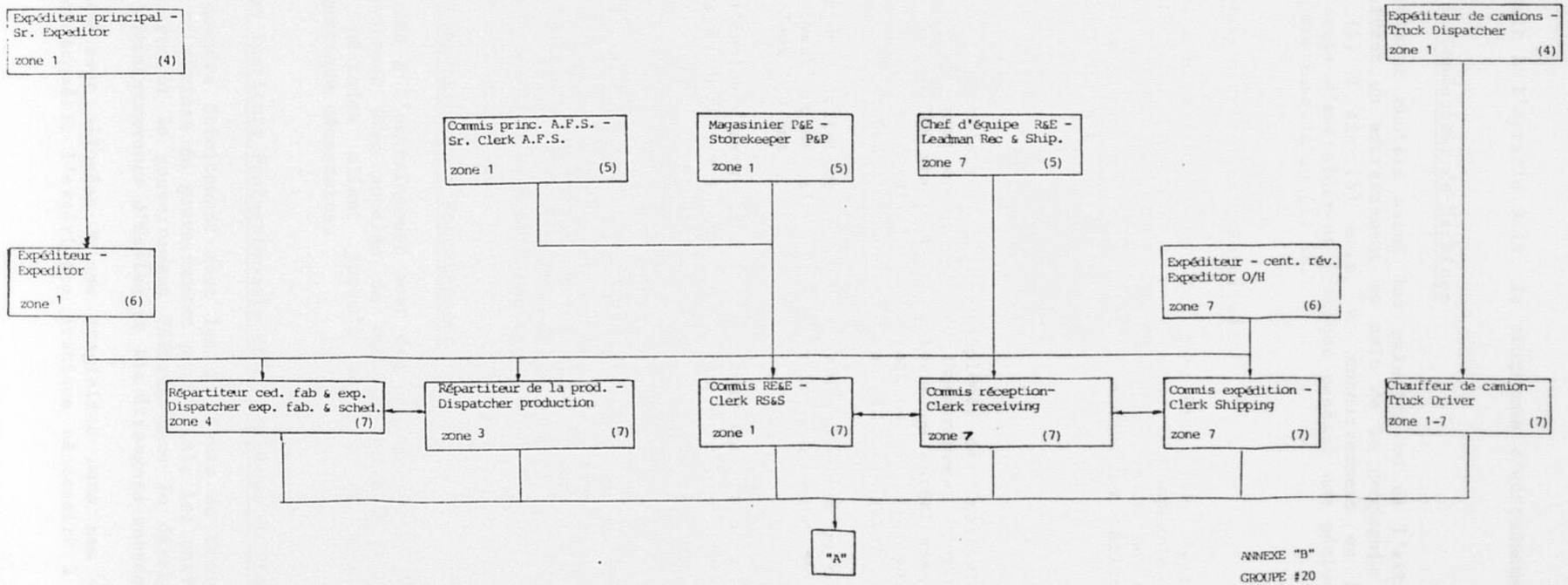


ANNEXE "B"
GROUPE #18



ANNEXE "B"

GROUPE # 19



ANNEXE "B"
GROUPE #20

ANNEXE "E"

Pour ce qui a trait à l'article 9.14, le programme d'entraînement est comme suit:

1. Entraînement de Conducteur de Machines

Les stagiaires sont choisis parmi les salariés ou de l'extérieur. Ces stagiaires suivent un entraînement au sein de la compagnie pour une période de un (1) à six (6) mois, et concurremment ou subséquemment subissent un stage d'entraînement pratique pendant une période spécifique pouvant s'étendre jusqu'à un (1) an.

2. Entraînement dans des métiers spécialisés

Les stagiaires sont choisis parmi les salariés ou de l'extérieur. Ces stagiaires suivent un entraînement au sein de la compagnie pour une période de un (1) à six (6) mois, et concurremment ou subséquemment subissent un stage d'entraînement pratique pendant une période spécifique pouvant s'étendre jusqu'à trois (3) ans.

3. Entraînement à l'usine

Les stagiaires sont choisis parmi les diplômés des Instituts de Technologie, des Ecoles d'Arts et Métiers du Gouvernement Provincial ou des Ecoles Supérieures. Ces stagiaires reçoivent un entraînement au sein de la compagnie et un stage d'entraînement pratique, qui leur permettra de se qualifier pour une variété d'occupations dans la compagnie.

Les diplômés d'un institut de technologie qui ont suivi un cours de trois (3) ans, reçoivent un entraînement à l'usine pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) ans.

Les diplômés d'écoles d'arts et métiers du gouvernement provincial qui ont suivi un cours de deux (2) ans, reçoivent un entraînement à l'usine pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) ans.

Les diplômés d'écoles supérieures du Québec ou d'une école supérieure d'une autre province offrant un certificat équivalent, reçoivent un entraînement à l'usine pour une période pouvant aller jusqu'à quatre (4) ans. On pourra cependant exiger de ces diplômés qu'ils fréquentent une école d'arts et métiers ou un institut de technologie pour une partie de la période de quatre (4) ans mentionnée ci-dessus.

4. Techniciens et Ingénieurs à l'Entraînement

Certains salariés à l'entraînement pour des emplois exclus de l'unité de négociation pourront être appelés de temps à autre à passer dans nos ateliers des périodes allant jusqu'à un (1) an afin d'acquérir l'expérience pratique nécessaire.

5. Enseignants des Instituts Professionnels et les Membres du Plan Colombo

La Direction coopère étroitement avec les instituts de technologie, les écoles d'arts et métiers du gouvernement provincial, les universités, les écoles supérieures et le gouvernement fédéral dans le développement des instituteurs, administrateurs d'écoles et les étrangers subventionnés.

Diverses tâches sont allouées à ces stagiaires dans nos usines, afin qu'ils puissent acquérir l'expérience pratique nécessaire à leur formation.

ANNEXE "D"

CEDULE "A"

APPENDIX "D"

SCHEDULE "A"

GRADE	EN VIGUEUR LE 05 MARS 1984 EFFECTIVE 05 MARCH 1984	EN VIGUEUR LE 04 MARS 1985 EFFECTIVE 04 MARCH 1985	EN VIGUEUR LE 03 MARS 1986 EFFECTIVE 03 MARCH 1986
10	$ 0.41	$ 0.20	$ 0.19
9	0.43	0.21	0.20
8	0.45	0.23	0.22
7	0.47	0.25	0.24
6	0.49	0.27	0.26
5	0.52	0.29	0.28
4	0.55	0.31	0.30
3	0.57	0.33	0.32
2	0.60	0.35	0.34
1	0.63	0.37	0.36

B.D

GPZ

18 AVR 1984

ANNEXE "D"
(SUITE)

APPENDIX "D"
(CONTINUED)

CEDULE "B"

SCHEDULE "B"

EN VIGUEUR LE 05 MARS 1984
EFFECTIVE 05 MARCH 1984

GRADE	* TAUX NORMAL DE BASE * NORMAL STARTING RATE	TAUX MAXIMUM MAXIMUM RATE
10	$ 9.53	$ 9.75
9	9.88	10.13
8	10.24	10.51
7	10.64	10.95
6	11.08	11.42
5	11.60	11.97
4	12.02	12.44
3	12.55	12.97
2	13.08	13.52
1	13.65	14.14

* La compagnie se réserve le droit d'embaucher un candidat en dessous, au taux, ou au-delà du taux normal de base établi à la cédule "B" ci-dessus, en accord avec les aptitudes et l'expérience du candidat.

* An applicant may be hired at a rate below, at, or above any Normal Starting Rate shown on the above schedule "B" which is determined by the company to be in accordance with the applicant's qualifications and experience.

ANNEXE "D"
(SUITE)

APPENDIX "D"
(CONTINUED)

CEDULE "C"

SCHEDULE "C"

EN VIGUEUR LE 04 MARS 1985
EFFECTIVE 04 MARCH 1985

GRADE	* TAUX NORMAL DE BASE * NORMAL STARTING RATE	TAUX MAXIMUM MAXIMUM RATE
10	$ 9.73	$ 9.95
9	10.09	10.34
8	10.47	10.74
7	10.89	11.20
6	11.35	11.69
5	11.89	12.26
4	12.33	12.75
3	12.88	13.30
2	13.43	13.87
1	14.02	14.51

* La compagnie se réserve le droit d'embaucher un candidat en dessous, au taux, ou au-delà du taux normal de base établi à la cédule "C" ci-dessus, en accord avec les aptitudes et l'expérience du candidat.

* An applicant may be hired at a rate below, at, or above any Normal Starting Rate shown on the above schedule "C" which is determined by the company to be in accordance with the applicant's qualifications and experience.

ANNEXE "D"
(SUITE)

APPENDIX "D"
(CONTINUED)

CEDULE "D"

SCHEDULE "D"

EN VIGUEUR LE 03 MARS 1986
EFFECTIVE 03 MARCH 1986

GRADE	* TAUX NORMAL DE BASE * NORMAL STARTING RATE	TAUX MAXIMUM MAXIMUM RATE
10	$ 9.92	$ 10.14
9	10.29	10.54
8	10.69	10.96
7	11.13	11.44
6	11.61	11.95
5	12.17	12.54
4	12.63	13.05
3	13.20	13.62
2	13.77	14.21
1	14.38	14.87

* La compagnie se réserve le droit d'embaucher un candidat en dessous, au taux, ou au-delà du taux normal de base établi à la cédule "D" ci-dessus, en accord avec les aptitudes et l'expérience du candidat.

* An applicant may be hired at a rate below, at, or above any Normal Starting Rate shown on the above schedule "D" which is determined by the company to be in accordance with the applicant's qualifications and experience.

RÉSUMÉ DE L'ENTENTE

sur

LES RÉGIMES DE RETRAITE

D'ASSURANCE COLLECTIVE

et de

SOINS DENTAIRES

intervenue entre

PRATT & WHITNEY CANADA

et

LA SECTION LOCALE 510

du

SYNDICAT INTERNATIONAL

des

TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE,

de

L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE

AGRICOLE D'AMÉRIQUE

CE 18 AVRIL 1984

B.D

JPT

1. AMÉLIORATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE
(En vigueur le 16 avril 1984)

- Les prestations ont été améliorées selon l'échelle qui suit pour tous les salariés qui prendront leur retraite le ou après le 16 avril 1984.

Echelle de Revenu Moyen	Prestations Mensuelles
moins de $15,000	$12.00
de $15,000 à $15,999	$12.50
de $16,000 à $16,999	$13.00
de $17,000 à $17,999	$13.50
de $18,000 à $18,999	$14.00
de $19,000 à $19,999	$14.50
de $20,000 à $20,999	$15.00
de $21,000 à $21,999	$15.50
de $22,000 à $22,999	$16.00
de $23,000 à $23,999	$16.50
de $24,000 à $24,999	$17.00
de $25,000 à $25,999	$17.50
$26,000 et plus	$18.00

- Le calcul de la rente:
L'accumulation du temps passé par un salarié pour absences syndicales autorisées, maladie et accident de travail lui sera credité jusqu'à un maximum d'un (1) an lors de son retour au travail.

- La retraite anticipée:

Pour les salariés qui prennent leur retraite à l'âge de 55, 56, 57, 58 et 59 ans, leur rente sera diminuée de 0.4% pour chaque mois jusqu'à la date de leur 62^{e} anniversaire.

Pour les salariés qui prennent leur retraite à l'âge de 60 et 61 ans, leur rente sera diminuée de 0.3% pour chaque mois jusqu'à la date de leur 62^{e} anniversaire.

2. AMELIORATIONS AU REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE
(En vigueur le 16 avril 1984)

- Le montant maximum de l'assurance-vie passe de $23,000 à $25,000 selon la cédule qui suit.

- La couverture en cas de décès accidentel, perte de membres et/ou maladies qui surviennent ou débutent le ou après le 16 avril 1984, est augmentée selon la cédule qui suit.

Salaire Horaire	Assurance-vie	Assurance Accidentelle
moins de $10.07	$23,000.	$11,500.
$10.08 à $10.22	$23,100.	$11,550.
$10.23 à $10.37	$23,200.	$11,600.
$10.38 à $10.52	$23,300.	$11,650.
$10.53 à $10.67	$23,400.	$11,700.
$10.68 à $10.82	$23,500.	$11,750.
$10.83 à $10.97	$23,600.	$11,800.
$10.98 à $11.12	$23,700.	$11,850.
$11.13 à $11.27	$23,800.	$11,900.
$11.28 à $11.42	$23,900.	$11,950.
$11.43 à $11.57	$24,000.	$12,000.
$11.58 à $11.72	$24,100.	$12,050.
$11.73 à $11.87	$24,200.	$12,100.
$11.88 à $12.02	$24,300.	$12,150.
$12.03 à $12.17	$24,400.	$12,200.
$12.18 à $12.32	$24,500.	$12,250.
$12.33 à $12.47	$24,600.	$12,300.
$12.48 à $12.62	$24,700.	$12,350.
$12.63 à $12.77	$24,800.	$12,400.
$12.78 à $12.92	$24,900.	$12,450.
$12.93 et plus	$25,000.	$12,500.

- Les prestations hebdomadaires en cas d'invalidité sont augmentées selon la cédule qui suit.

Date Effective	Salaire Horaire	Prestations Hebdomadaires
16 avril 1984	moins de $10.07	$240.
	$10.07 à $10.19	$243.
	$10.20 à $10.31	$246.
	$10.32 à $10.44	$249.
	$10.45 à $10.57	$252.
	$10.58 à $10.69	$255.
	$10.70 à $10.81	$258.
	$10.82 et plus	$261.
addition au 4 mars 1985	$10.95 à $11.06	$264.
	$11.07 à $11.19	$267.
	$11.20 à $11.31	$270.
	$11.32 à $11.44	$273.
	$11.45 à $11.56	$276.
	$11.57 à $11.69	$279.
	$11.70 à $11.81	$282.
	$11.82 et plus	$285.
addition au 3 mars 1986	$11.95 à $12.06	$288.
	$12.07 à $12.19	$291.
	$12.20 à $12.31	$294.
	$12.32 à $12.44	$297.
	$12.45 à $12.56	$300.
	$12.57 à $12.69	$303.
	$12.70 à $12.81	$306.
	$12.82 à $12.94	$309.
	$12.95 à $13.06	$312.
	$13.07 et plus	$315.

- le montant par traitement paramédical est augmenté de $10.00 à $15.00 par consultation et le maximum annuel par personne de $150.00 à $225.00.

- le montant pour examen au rayon-x est augmenté de $10.00 à $15.00 par examen et le maximum annuel par personne de $150.00 à $225.00.

- à compter du 16 avril 1984, les prestations au survivant sont augmentées de $130.00 à $150.00 par mois.

3. AMELIORATIONS AU REGIME DES SOINS DENTAIRES

- à compter du 16 avril 1984, les remboursements seront faits conformément au tarif de 1983 de l'association des chirurgiens - dentistes du Québec.

- à compter du 4 mars 1985, les remboursements seront faits conformément au tarif de 1984 de l'association des chirurgiens - dentistes du Québec.

N.B. La compagnie se servira de la réduction de la prime à l'A.C.C. pour défrayer une partie du coût engendré par les améliorations.

LETTRE #1

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

La Direction adopte comme politique de favoriser le bilinguisme dans ses usines. A cette fin la Direction entend prendre les mesures suivantes:

a) Communications écrites:

1. toute communication écrite provenant du département du personnel et adressée à un salarié sera faite et en français et en anglais;

2. tout avis disciplinaire sera donné dans la langue du salarié (en français ou en anglais);

3. tout grief recevra une réponse dans la langue de sa formulation et ce à toutes les étapes de la procédure des griefs;

4. seront bilingues ou disponibles dans les deux langues les affiches, chèques de paye, avis aux salariés, les livrets destinés aux salariés ainsi que le journal "Force Motrice";

5. La Direction demandera à son assureur de fournir en français et en anglais toute information pertinente qui doit être transmise aux salariés et relative aux régimes de rentes et d'assurance collective.

b) Langue parlée:

1. le salarié sous grief pourra discuter de son grief dans la langue de son choix;

2. l'arbitrage des griefs sera entendu dans la langue du salarié (français ou anglais). Les témoins pourront donner leur témoignage dans leur propre langue;

3. les entrevues de consultation ou celles traitant de discipline seront conduites dans la langue du salarié;

4. les négociations seront conduites dans la langue choisie par le comité de négociation du Syndicat et ce comme par le passé;

5. aux deuxième et troisième étapes de la procédure des griefs, la discussion se fera dans l'une ou l'autre langue.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin

Jean Pierre Fortin

LETTRE#2

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

La Direction et le Syndicat conviennent que le Président, le Secrétaire-financier et le Secrétaire-archiviste de la Section locale, ainsi que les membres du comité syndical d'usine et les quatre (4) délégués de sécurité, tels que spécifiés à la lettre No. 11, sont affectés en permanence à l'équipe du jour et ce, pendant la durée de leur mandat.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#3

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, à l'effet que la Direction rémunérera le président du comité syndical d'usine pour un maximum de vingt (20) heures par semaine pour le temps requis afin d'assister aux réunions régulières avec le chef d'atelier.

Le président du comité syndical d'usine sera aussi rémunéré pour le temps requis afin d'assister aux réunions régulières de la troisième étape et aux réunions spéciales avec le comité patronal. Cette rémunération ne sera pas incluse dans la limite de vingt (20) heures stipulée ci-dessus.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian F. Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#4

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre énonce la politique de la Direction quant à l'entraînement d'un salarié actuel de préférence à l'embauchage d'un nouveau salarié sans expérience que la Direction devrait entraîner sur une classification d'une tâche à grades multiples avant qu'il ne puisse être assigné à la classification où se trouve une vacance. Une tâche à grades multiples est définie comme étant une de plusieurs tâches dans un groupe d'occupations qui sont classées dans deux grades ou plus. Avant d'embaucher un nouveau salarié sans expérience sur une classification spécifique d'une tâche à grades multiples sous la supervision d'un contremaître donné, la Direction préférera pourvoir l'entraînement requis pour une telle tâche à un salarié actuel sous la supervision de ce même contremaître qui est assigné à une classification du grade inférieur le plus près dans cette tâche à grades multiples, pourvu que le salarié en ait fait la demande écrite à son contremaître dans les six (6) mois précédents en faisant part qu'il désire cette vacance, en énonçant sa compétence et son expérience, et pourvu que ce salarié ait démontré qu'il est capable d'être entraîné pour une telle vacance.

Cet énoncé de notre politique ne sera pas interprété de façon à restreindre en quelque façon le droit qu'a la Direction d'embaucher, de transférer ou de promouvoir des salariés.

Bien vôtre

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

1. Les horaires de travail ainsi que la durée des périodes des repas dans les opérations existantes sont les suivants:

USINES 1, 2 ET 5;

Quart	Commencement	Fin	Repas
1er	07:00 hrs	15:30 hrs	½hr.
2e	15:30 hrs	00:00 hrs	½hr.
3e	00:00 hrs	07:00 hrs	½hr.

EXCEPTIONS;

Dept.	Quart	Commencement	Fin	Repas
3961	1er	07:30 hrs	16:00 hrs	½hr.
3962	1er	08:00 hrs	16:30 hrs	½hr.
	2e	16:00 hrs	00:30 hrs	½hr.

2. La semaine régulière de travail est de 40 heures et le quart régulier est de 8 heures. Tout travail exécuté le samedi ou le dimanche est rémunéré au taux de surtemps, conformément aux articles 10.04 et 10.05 de la convention collective.

3. Les horaires de travail mentionnés ci-dessus seront affichés dans les départements et usines concernés.

4. Sauf dans le cas des chauffeurs de bouilloires, la compagnie n'établira aucune cédule d'opération de sept jours continus dans ses opérations existantes. La compagnie se réserve le droit d'avancer ou de reculer les horaires de travail mentionnés ci-dessus jusqu'à un maximum d'une heure. Elle en avisera le Syndicat au moins une semaine avant la mise en vigueur de ladite modification.

5. Si la compagnie veut modifier les horaires de production d'une façon plus substantielle elle en avisera le Syndicat dans tel délai qu'elle jugera approprié pour permettre une discussion sur le sujet avec le Syndicat et la réalisation d'une entente satisfaisante pour la Compagnie et le Syndicat.

Si une telle entente s'avérait impossible, le changement sera instauré mais le différent devra être soumis en priorité sur tout grief à un arbitre qui pourra, nonobstant l'article 4.01 décider que la modification peut ou ne doit pas être faite.

La décision de l'arbitre devra tenir compte de tous les facteurs qui lui auront été présentés par l'une ou l'autre des parties.

6. Les heures travaillées en dehors des horaires de travail seront considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées conformément aux articles 10.04 et 10.05 de la convention collective.

7. (a) La compagnie offrira d'abord le travail conformément à l'article 10.12 jusqu'à ce qu'un nombre suffisant de salariés soit trouvé pour faire le travail en question.

(b) Le salarié à qui le travail est offert, indiquera immédiatement s'il préfère faire ou ne pas faire le travail supplémentaire en question. S'il accepte, il est dès lors assigné à le faire.

(c) Le salarié à qui le surtemps est offert, qu'il accepte ou refuse, se verra créditer les heures qui lui auront été offertes.

(d) Le régistre des heures supplémentaires des salariés sera affiché dans le département du contremaître.

8. Si un nombre insuffisant de salariés accepte d'effectuer le travail supplémentaire, la compagnie pourra l'assigner en s'adressant à des volontaires qui travaillent à l'extérieur de la section visée et qui sont qualifiés pour effectuer le travail et ceci ne constituera pas une violation de l'article 10.12 de la convention.

9. Si la procédure prévue aux paragraphes 7 et 8 ne fournit pas un nombre suffisant de salariés, la compagnie assignera le travail successivement aux salariés du groupe concerné dans l'ordre inverse de l'ancienneté en respectant le droit de refuser des salariés tel que prévu dans les paragraphes suivants.

10. Un salarié qui a, dans une journée, complété son quart régulier de huit (8) heures et deux (2) heures de surtemps, peut refuser de faire tout surtemps additionnel dans la même journée.

11. Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans des circonstances d'urgence temporaire, tels le bris d'équipement, les exigences des examens pour la qualification et l'approbation des engins ou, pendant la dernière semaine de travail du mois, aux opérations d'assemblage, d'essais, d'inspection et d'expédition impliqués dans le processus final de livraison des produits de la compagnie.

12. Un salarié qui n'a pas été informé de ses attributions de surtemps au plus tard à la fin du quart précédent le quart où il doit travailler en temps supplémentaire et, dans le cas de temps supplémentaire pendant la fin de semaine, au plus tard, à la fin du quart du jeudi peut refuser d'exécuter le surtemps qui lui est assigné.

13. Ni le Syndicat ni ses membres ne prendront des mesures visant à empêcher un individu de travailler en temps supplémentaire.

14. Même dans les cas où il pourrait y être tenu par application des articles 9, 10 et 11 ci-dessus, tout salarié peut dans les cas d'urgences personnelles refuser d'exécuter du travail supplémentaire qui lui est assigné conformément aux présentes dispositions. En l'absence d'urgence personnelle, cependant, le salarié travaillera le surtemps à moins qu'il n'exerce le droit de refus prévu à l'article 10 ou 12.

15. Les problèmes qui surgissent dans l'interprétation et/ou l'application des paragraphes précédents sont sujets à la procédure des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Blain Duffy

B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984

J. P. Fortin

Jean Pierre Fortin

LETTRE#6

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, quant à l'application du sous-paragraphe 10.08c de la convention collective lorsque le temps travaillé par un salarié assigné à un "off-shift" décrit en ce même sous-paragraphe est de moins de six heures et demi (6½).

A compter de la signature de la convention collective on paiera les heures travaillées en fonction du tableau en arrondissant à l'heure ou à la demi-heure la plus rapprochée.

Heures travaillées	Heures payées
6.5	8.0
6.0	7.4
5.5	6.8
5.0	6.2
4.5	5.5
4.0	4.9
moins de 4.0	Heures effectivement travaillées

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#7

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, quant au droit d'un salarié de recevoir la paie de congé statutaire conformément au paragraphe 12.02 de la convention collective, si le salarié ne remplit pas les exigences de cette section pour cause de retard ou parce qu'il a quitté le travail avant la fin de son quart avec permission.

Un salarié qui autrement aurait droit à la paie de congé statutaire continuera à avoir droit à cette paie même s'il n'a pas travaillé le dernier quart complet, pour lui cédulé, qui précède ou le quart complet immédiatement cédulé après un tel congé, pourvu que son défaut de travailler le quart complet cédulé soit dû à l'une des raisons suivantes:

(a) un retard qui n'excède pas une (1) heure l'une ou l'autre journée;

(b) s'il quitte son travail, mais pas plus d'une (1) heure avant la fin du quart et s'il a été excusé auparavant par son surveillant. Le chef d'atelier ayant juridiction sur la zone où il travaille pourra permettre à un salarié de quitter tôt mais au maximum quatre (4) heures avant la fin du quart, pourvu que le salarié en ait fait la demande d'avance.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#8

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, quant au plan d'évaluation des tâches.

La compagnie croit qu'il est dans son intérêt ainsi que dans celui des salariés que le plan d'évaluation des tâches soit bien compris. C'est pourquoi la compagnie s'engage à ses frais et dépens, en ce qui concerne le plan d'évaluation des tâches, à entraîner trois (3) délégués choisis par le Syndicat. Des séances d'information auront lieu au besoin.Le Syndicat choisira parmi les trois (3) délégués, deux (2) représentants avec qui la Direction s'engage à discuter de l'évaluation de toutes nouvelles tâches telles que décrites à l'article 7.11c) et de toutes les tâches modifiées.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#9

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, quant au fait que toute salariée, d'un (1) an d'ancienneté ou plus, qui devient enceinte obtiendra un congé sans solde commençant à une date déterminée par le médecin de la salariée.

La salariée peut reprendre le travail selon les dispositions de la Loi et de la convention collective.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#10

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente conclue au cours des dernières négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510, Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec en ce qui concerne le programme d'aide aux salariés.

La compagnie et le syndicat ont convenu d'encourager les salariés souffrant d'alcoolisme ou de toxicomanie à se faire traiter grâce à un programme de réhabilitation spécialement conçu à cet effet.

Le programme d'aide aux salariés offre également différents services pour répondre à plusieurs besoins.

Le Syndicat pourra assigner au programme un représentant de son choix qui sera un salarié actif de la compagnie et qui, à la date de sa nomination, a au moins six (6) mois d'ancienneté, telle que défini dans la convention collective.

Dans le but d'améliorer et rencontrer l'objectif du programme, le représentant choisi par le syndicat pourra, sur autorisation du coordonnateur patronal et de son contremaître, s'absenter jusqu'à un maximum de quatre (4.0) heures par semaine. De plus, le représentant pourra demeurer sur l'équipe de jour pendant la durée de son mandat. Il aura également droit aux privilèges énoncés à l'article 9.22 en cas de mise à pied.

Les parties ont également convenu que cette dite entente n'affectera ni ne modifiera les dispositions de la présente convention collective de travail.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, en regard des délégués de sécurité ainsi que la nature et la portée de leurs fonctions et devoirs. La Direction reconnaîtra quatre (4) salariés (délégués de sécurité) qui représenteront en matière de sécurité leur zone respective tel que décrit ci-dessous:

1. Usine 1 (2 délégués)
2. Usine 2 et Atelier/hélices, centre de révision (1 délégué)
3. Usine 5 (1 délégué)

La compagnie et le syndicat, tout en reconnaissant la nécessité de protéger la santé et assurer la sécurité au travail des salariés, déterminent les fonctions du comité conjoint de santé et sécurité comme suit:

a) d'assurer le respect des lois et règlements gouvernementaux et la mise en application des mesures et règlements de sécurité que la compagnie établit;

b) de tenir des réunions trimestrielles ou mensuelles, si nécessaire, pour discuter des accidents courants ou des expositions possibles à des dangers pour la santé ou la sécurité ainsi que de leurs causes et façons de les prévenir, de même que pour réviser les conditions d'hygiène et soumettre à la compagnie toutes recommandations jugées utiles;

c) d'accompagner les inspecteurs gouvernementaux, à la demande de ces derniers, dans leur visite en vertu de la loi; et de

d) recevoir de la compagnie copies des avis d'accidents et d'enquêter sur les évènements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail.

.../2

Les représentants syndicaux du comité de santé et sécurité seront autorisés, après en avoir obtenu l'autorisation de leurs contremaîtres et d'avoir avisé le représentant de la compagnie sur le comité de santé et sécurité, à quitter leur travail sans perte de salaire, pendant une durée raisonnable, pour remplir leurs obligations selon les paragraphes a), b) c) et d) ci-dessus. Une telle permission ne sera pas refusée à moins d'abus.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy

B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin

Jean Pierre Fortin

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, quant à la politique à suivre pour le programme de planification de carrière.

1. La Direction s'engage à formuler et à mettre en application un programme ayant pour but de permettre à un salarié qui a terminé sa période de probation de planifier sa carrière au sein de la compagnie en s'assurant que le salarié soit considéré pour des cours d'entraînement et/ou des postes faisant parties de son plan de carrière. Ainsi lorsque survient une vacance qui ne peut être comblée selon les procédures normales prévues à la convention collective, toutes les demandes au dossier à l'égard de cette dite tâche seront revisées et les postulants qualifiés auront préférence sur tout nouveau salarié.

2. Ce programme ne peut en aucune façon changer, ajouter ou altérer les dispositions de la convention collective.

3. Le salarié peut remplir, avec l'aide du directeur de planification de carrière, s'il le désire, un formulaire sur lequel il indiquera le ou les cours qui lui seront nécessaires afin de planifier sa carrière. De plus, il pourra indiquer sur ce formulaire le ou les postes qu'il convoite à l'intérieur de son plan de carrière.

4. Le salarié peut se procurer facilement un formulaire de planification de carrière en même temps qu'il peut consulter la liste des postes vacants au bureau du conseiller des Relations du travail.

5. Si le postulant n'a pas les pré-requis nécessaires pour suivre un cours d'entraînement ou remplir un poste désiré, le salarié pourra discuter avec le directeur et peut réorienter sa carrière. Le salarié qui n'a pas les qualifications nécessaires afin d'être admis à un cours d'entraînement ou à un autre poste est encouragé à se prévaloir du programme d'assistance éducative.

.../2

6. Les cours d'entraînement de longue durée seront affichés, trois (3) mois avant leur début. Cet avis décriera: le titre du cours, sa durée, la période pour laquelle le salarié peut postuler, et le nombre maximum de candidats ainsi que les pré-requis minimum nécessaires pour être considéré pour ledit cours. Préférence sera accordée aux candidats qualifiés ayant le plus d'ancienneté. Les cours d'entraînement qui seront donnés durant les heures de travail seront aux frais de la compagnie.

7. A la demande du salarié, une copie du formulaire sera remise au syndicat.

8. A tous les mois, la Direction remettra au président du comité syndical d'usine, la liste des salariés qui auront été promus. Cette liste indiquera le numéro de matricule, le nom et le nouveau grade.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Bacon Duffy

B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984

J. P. Fortin

Jean Pierre Fortin

LETTRE#13

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations de 1971 et suivantes entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, à l'effet qu'un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté durant une période de mise à pied mais ce à compter du premier jour de l'an 1971 seulement. Cependant, ce mémoire ne change en rien les dispositions de l'article 9.04 de la convention collective de travail.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#14

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec, et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, quant au maintien du régime de retraite pour la durée de la nouvelle convention collective. Cet engagement de la part de la Direction est sujet à changement afin de s'ajuster à toute modification du Régime de Rentes du Québec.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1991
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#15

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, au sujet du régime d'assurance collective modifié.

La police d'assurance collective no. "G.P. 4789 Division 01" sera amendée de façon à faire entrer en vigueur dès la signature de la convention collective pour les salariés assurés, le régime d'assurance collective modifié. Les prestations revisées ne s'appliqueront qu'aux salariés assurés, aux invalidités et aux réclamations provenant de causes nouvelles qui commencent à 12:01 a.m. le jour de la signature de la convention collective ou après.

Le régime d'assurance collective modifié est sujet à toutes les dispositions, conditions et restrictions contenues dans les polices d'assurance collective émises à la Direction par la Great-West, compagnie d'assurance-vie.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#16

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Il est reconnu qu'en plus de ses autres fonctions et responsabilités la Direction a et conservera le droit exclusif de déterminer l'identité du personnel de la compagnie à qui le travail sera affecté.

La politique de la Direction, en ce qui concerne le travail normalement effectué par des salariés faisant partie de l'unité de négociation, est d'éviter dans la mesure du possible de faire accomplir du travail appartenant à ce groupe par des salariés qui sont exclus de l'unité de négociation.

Afin de maintenir la bonne entente dans ses usines, la Direction avisera son personnel de cadre de ce qui précède et de plus affichera ladite lettre.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE#17

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, que l'innovation technologique représente la meilleure assurance tant pour l'avenir de Pratt & Whitney que pour celui de son personnel.

Comme par le passé, la Direction entreprendra en autant que possible la formation et/ou le recyclage des salariés affectés par des programmes d'améliorations technologiques et ou de la productivité. La Direction, de plus, déploiera ses meilleurs efforts afin de muter à l'intérieur de ses opérations, les salariés qui n'ont pas été recyclés ou formés.

Lorsque des améliorations technologiques et/ou de la productivité affecteront un nombre significatif de salariés, la Direction fera preuve de bonne foi dans son effort d'informer le syndicat.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Bacon Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

LETTRE #18

Monsieur J. P. Fortin
Président du comité de négociation,
Section locale 510,
Syndicat international des Travailleurs
Unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale
et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA)
468 boul. Roland Therrien
Longueuil, Québec
J4H 3V9

Cher monsieur,

Cette lettre confirme l'entente conclue au cours des dernières négociations entre Pratt & Whitney Canada, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aérospatiale et de l'Outillage Agricole d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec, concernant le fond pour Congé d'Éducation Payé.

La Direction convient de verser à une caisse spéciale une cent (.01) l'heure par salarié pour toutes les heures régulières travaillées, à partir de la deuxième année de la présente convention, dans le but d'accorder chaque année à un maximum de dix (10) membres de l'unité de négociation qui seront choisis par le Syndicat, pour suivre des cours de congés éducation payés.

Ces versements seront effectués sur une base trimestrielle à compter du début de la 2ième année de la convention collective à un fond fidéicommis établi par le Syndicat international des TUA, et la Direction les fera parvenir au 7811 Louis H. Lafontaine, suite 203, Anjou, Québec, H1K 4E4.

Il est de plus convenu qu'on accordera aux candidats choisis un congé sans paie pour vingt (20) jours de cours, ledit congé étant échelonné sur une période de douze (12) mois à compter du premier jour de congé.

Si possible trois (3) mois ou au plus tard un (1) mois avant le début des cours, le Syndicat avisera la Direction du nom des salariés choisis ainsi que les dates de ces cours. La Direction en autant qu'il est possible permettra à ces salariés de s'absenter. Les salariés, pendant qu'ils sont en congé continueront d'acquérir de l'ancienneté et autres avantages.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA

Vice président - Personnel

Brian Duffy
B. F. Duffy

Acceptée ce 18 AVR 1984
J. P. Fortin
Jean Pierre Fortin

USINE #1 ZONE #1
PLANT #1 AREA #1

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Traitements thermiques No. 1	4911	Heat Treat No. 1
Traitements thermiques No. 2	4912	Heat Treat No. 2
Usinage électrochim.	4913	ECM & EDM
Sabl. grenail & polis au tonneau	4914	Blasting, Peening & Bbl. Finish
Peinture & imprégnation	4921	Painting & Impregnation
Plac.1, anod.	4922	Plating, Anod.
Placage 2 & nettoyage	4923	Plating 2 & Cleaning

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Répartition, pièces/sous-trait.	5438	Purch. Parts Dispatching
Réception	5451	Receiving
Préservation et emballage	5453	Preservation - Packaging
Magasin de pièces usinées	5456	Finished Parts Stores
Emballage final	5457	Final Pack.
Magasin/mat. prem. & ordonn.	5459	Raw Mat. Stores - Exped.
Contrôle du transport	5473	Transportation Control

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Plomberie, usine 1	1811	Pipefitters, Pl. 1
Électricité, usine 1	1812	Electricians, Pl. 1
Mécanique, usine 1	1813	Millwrights, Pl. 1
Entretien d'urgence, usine 1	1814	Emergency Mtce, Pl. 1
Entr./équ./tr. therm.& tr./surf.	1830	Ht. tr. & Surf. Tr. Equip. Mtce
Maint. électr. chambres d'essai	1841	Test Cell Elect. Mtce
Maint. mécan. chambres d'essai	1843	Test Cell Mech. Mtce
Maint. mécan. install/mach.	1844	Pl. Install. - Mech. Mtce
Maint. électr. install/mach.	1845	Pl. Install - Elect. Mtce

B.D

13 AVR 1984

J P L

USINE #1 ZONE #1
PLANT #1 AREA #1

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Serv./conc. usine 1 (bur.& atel.)	1711	Jan. Serv. Pl. 1 & 5
Récupération/rebuts métalliques	1713	Ind'l Waste Recovery - Met.
Récupération/rebuts liquides	1717	Ind'l Waste Recovery - Liq.
Répartition, assemblage	5431	Assy. Floor Dispatching
Répartition, usinage us. 1	5435	Pl. 1 - Machg. Dispatching
Répartition, tôlerie	5436	Sheet Metal Dispatching
Matériel d'emballage	5454	Packaging Materials

USINE #1 ZONE #2
PLANT #1 AREA #2

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Mont. petits turbopropulseurs	4511	Small Turboprop. Eng. Assy
Essais-petits turbopropulseurs	4512	Small Turboprop. Eng. Test
Montage/moteurs PW100	4551	PW100 Assembly
Essais/moteurs PW100	4552	PW100 Test

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Essais expérimentaux, us. 1	3961	Experimental Test Pl. 1
Montage, gros turbopropulseurs	4542	Large Turboprop Eng. Assy.
Essais, gros turbopropulseurs	4544	Large Turboprop Eng. Test
Vérif. montage & essais	2281	Assembly & Test Inspection

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Mont.-mot. jumelés & turbosouffl.	4521	Twin & Fan Engine Assy.
Essais-mot. jumelés & turbosouffl.	4522	Twin & Fan Engine Test
Mont. & essais - réduct. & comp.	4531	Carrier & Comp. Assy. & Test
Magasin/équip. - mont. & essais	4547	Assy. & Test, Crib Equipment

USINE #1 ZONE #3
PLANT #1 AREA #3

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Tôl. usinage - ensembles	4431	S.M. Mach. Large Items
Tôl. usinage - pièces et bancs	4432	S.M. Mach. Details & Benches
Tôl. mach. usinage à comm. num.	4433	S.M. Mach. N.C. Machines

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Stators, usinage	4411	Stator Machining
Stators, emboutissage & bancs	4412	Stator Bench & Presses
Tôl. détail - cisailles	4461	S.M. Detail, Shearing
Tôl. détail - usinage	4462	S.M. Detail, Machining
Tôl. détail - ébavurage	4463	S.M. Detail, Deburring
Tôl. détail - emboutissage	4464	S.M. Detail, Presses

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Tôl. soudage - mach., manuelles	4491	S.M. Welding, Manual Machines
Tôl. soudage - mach. automat.	4492	S.M. Welding, Automatic M/C
Tôl. soudage - résistance	4493	S.M. Welding, Resistance
Tôl. soud. gén./gaz & tuy./écha.	4494	S.M. Weld. Gas Gen. & Ext. D.Assy
Tôl. soudage - tube à flamme	4495	S.M. Welding, Flame Tube Assy.

USINE #1 ZONE #4
PLANT #1 AREA #4

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Vérif. des jauges	2122	Gauge Inspection
Centre des mesures - usine 1	2123	Measuring Centre Pl. 1
Services des jauges	2124	Gauge Services
Laboratoire des profilés	2128	Airfoil Lab.
Laboratoire des engrenages	2129	Gear Lab.
Magasins des jauges	2170	Gauge Cribs

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Vérif. TPC - usine 1	2211	TPC Inspection Plant 1
Vérif.- tôlerie	2230	Sheet Metal Inspection
Vérif. disq. comp. & épr. /pression	2240	Press. Test. Disc. & Hub. Insp.
Vérif. engre. & pièces div.	2245	Misc. & Gear Inspection

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Vérif. pièces/sous-traitants	2272	Purchased Parts Inspection
Insp., matières premières	2273	Raw Material Inspection
Vérif. magasins	2274	Stores Inspection
Vérif. boîtes & piè. soud.	2275	Purch. Case & Weldment Insp.

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Usinage des pièces d'essais	2414	Test Matl. Machining
Cont./trait. tr. therm. & plac.	2441	Ht. Treat & Plat. Proc. Cont.
Cont./trait.-soudage, usine 1	2444	Welding Proc. Cont. Pl. 1
Vérif. END - usine 1	2451	NDT Insp. Pl. 1
Réex./qualité, entrepôt	2733	Quality Review Warehouse
Réex./qualité, usine 1	2734	Quality Review - Plant 1

USINE #1 ZONE #5
PLANT #1 AREA #5

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Porte planètes - tournage	4621	Carrier - Turning
Porte planètes - rectification	4622	Carrier - Grinding
Porte-pla. fraisage, perçage, poli.	4623	Carrier. Mill. Drill. Fin.
Coniq. tourn. rectif. frais. perç.	4626	Bence & Turn.
Coniq. coup., rect. & poliss.	4627	Bevel - Cut., Gr. & Fin.

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Engren. planétaire - tournage		Plan. Gear. - Turn.
rect. polissage & montage	4631	Grinding, Finish., & Assy.
Engren. planétaire - coupage	4632	Planetary Gear - Cutting
Engren. planétaire rectification	4633	Planetary Gear - Grinding
Engren. à pignon - tournage	4636	Gear Shaft - Turning
fraisage, perçage		Milling, Drilling
Engren. à pignon - coupage &	4637	Gear Shaft - Cutting
rectification d'engrenages		& Gear Grinding
Engren. à pignon - rect.	4638	Gear Shaft - Grinding
& polissage		& Finishing

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Engr. d'accessoires - tournage	4661	Accessory Gear - Turn.
Engr. d'accessoires-coupage	4662	Acc. Gear Cutting
Engr. d'acc. recti. d'engr. & pol.	4663	Acc. Gear - Grind. & Finish.
Engr. d'acc. - rectification	4664	Acc. Gear - Grinding
Engr. simple & adapteur, tournage	4666	Spur. Gear & Adapter -
perçage, polissage		Turning, Drill., Finish.
E. simpl., adapt. coup. & rect.	4667	Spur. & Adapt. - Cut & Gr.

USINE #1 ZONE #5
PLANT #1 AREA #5

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Composants - tournage & polissage	4671	Assembly Parts - Turning & Fin.
Composants fraisage & perçage	4672	Assembly Parts - Milling & Drilling
Composants - rectifiage	4673	Assembly Parts - Grinding
Pièces diverses - tournage	4676	Misc. Parts - Turning
Pièces diverses - fraisage, perçage rectifiage & polissage	4677	Misc. Parts - Milling Drilling, Grind., Finish.
Tournage & rectification/turb.	4951	Turbine Turning & Grinding
Forage, broch. & ébavur./turb.	4952	Turbine Drill Broach. & Deburr.

USINE #1 ZONE #6
PLANT #1 AREA #6

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Mag., serv/entretien, usine 1	1611	Maintenance Stores, Pl. 1
Salle/chaudières, usine 1	1731	Power House, Pl. 1
Entr. prév./équip. v&r usines 1,2&5	1733	Envir. Equipt. P.M., Plants 2&5
Réparation/mach.-outils, us. 1	1871	Machine Repair, Pl. 1
Révision/mach., us. 2	1873	Machine Overhaul, Pl. 2
Rép./mach. à C.N., us. 1	1876	N/C Machine Repair, Pl. 1
Entr. prév./mach.-outils, us.1,2&5	1878	M/C Tool Prev. Mtce, Pl.1,2 & 5

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

At./out. tours & fraiseuses	4313	Toolroom, Lathes & Mills
At./out. rect. & mach. à point	4314	Toolroom, Grinders & Jig B.

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

At./out., ajustage mécanique	4315	Toolroom, Tool Makers

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Vérifi. d'outillage, us. 1	4311	Tool Inspection, Plant 1
Répartition de l'outillage	4312	Tool Dispatching, Plant 1
Magasin d'outils, us. 1 & 2	4331	Tool Cont. Cribs, Pl. 1 & 2
Magasin général	4334	Master Cribs
Serv. & cont. outils, us. 1	4337	Tool Control Serv., Pl. 1

USINE #2 ZONE #7
PLANT #2 AREA #7

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Mag.serv./entretien, us. 2	1612	Maintenance Stores, Pl. 2
Serv./conc. us. 2 (bur. & atel.)	1714	Janitorial Serv.,Pl.2(Off. & Shop)
Salle/chaudières, us. 2&5	1732	Power House, Pl. 2&5
Entretien préventif, us. 1	1817	Preventive Mtce, Pl. 1
Entretien mécanique, us. 2	1821	Mechanical Mtce, Pl. 2
Électricité, usine 2	1822	Electricians, Pl. 2
Atelier/fabrication, us. 2	1823	Fabrication Shop, Pl. 2
Proj. spéc. vér. mont. & essais	2263	Spec. Proj. Assy & Test Insp.
Vérif. projets spéciaux	2265	Special Project Inspection

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Ordonn./fabric. expérimentale	3933	Exp'l. Fabr. Sched. & M.L.
Magasins/expérimentale	3951	Experimental Stores
Montage expérimental	3952	Experimental Assembly
Essais expér., us. 2	3962	Experimental Test, Pl. 2

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Tôlerie expérimentale	3912	Experimental Sheet Metal
Usinage expérimental "A"	3913	Experimental Machining "A"
Usinage expérimental "B"	3914	Experimental Machining "B"
Soudage expérimental	3915	Experimental Welding

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Mont. tuyères de dérivation	4763	Bypass Duct Assembly
Magasins, centre/révision	9420	Service Centre Stores
Vérif./hélices, centre/rév.	9528	S/C Insp. - Propellers
Atelier/hélices, centre/rév.	9670	S/C Propeller Shop

USINE #2 ZONE #8
PLANT #2 AREA #8

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Usinage de pompes	4711	Pump Machining
Us./arbres d'engren. planétaire	4755	Planet Gear Shaft M/C
Us. & mont. des arbres	4762	Shaft Machining & Assy.
Us. & mont. des aubes fixes	4860	Vane Ring Machining & Assy.

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Tournage, fraisage & forage/carters	4842	C'cases Turn. Mill. & Drill.
Finissage des carters	4844	C'cases Finishing
Us./carters par fraiseuse omni.	4845	C'cases Omnimill N.C. M/C

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Usinage d'aubes mobiles	4771	Blade Machining
Rouets cent. tournage & rect.	4775	Impeller Turning & Grinding
Rouets cent. us. hayes & omnimill	4776	Impeller Hayes & Omnimill Mac.
Rouets cent. fraisage & forage	4777	Impeller Milling & Drilling
Rouets cent. finition & mont.	4778	Impeller Finish & Assembly

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Rép./mach. outils - us. 2	1872	Machine Repair, Pl. 2
Vérifi. TPC - us. 2	2221	TPC Inspection, Pl. 2
Centre des mesures - us. 2	2222	Measuring Centre, Pl. 2
Vérifi.-aubes mob. piè. critiques	2223	Critical Pts. & Blade Insp.
Véri.-arbres & boîtes engren.	2250	Case & Shaft Inspection
Réex./qualité & ver. end usine 2	2320	QR & NDT Insp. Pl. 2
Vér. & répar. outillage, us. 2	4319	Tool Insp. & Disp., Pl. 2
Magasin d'outils, us. 1 & 2	4331	Tool Cont. Cribs, Pl. 1 & 2
Serv. & cont. outils, us. 2	4332	Tool Cont. Services, Pl. 2
Magasin général	4334	Master Cribs
Répartition - us. 2	5434	Pl. 2 - Dispatching

USINE #5 ZONE #9
PLANT #5 AREA #9

DÉLÉGUÉ D'USINE:
COMMITTEEMAN: _____

"A" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"A" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Usinage - centre de révision	9621	Serv. Can. Machining
Atelier/access. centre de rév.	9694	S/C Accessories Shop

"B" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"B" STEWARD: _____

Mont./t-moteurs - cent. de rév.	9644	S/C Turbine Engine Assy.
Essais t-moteurs, centre/rév.	9645	S/C Engine Test

"C" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"C" STEWARD: _____

Répar. soud. & net./t-moteurs	9623	Turb. Eng. Rep. Weld. & Clng.
Placage & Revêt. plasma c/r	9626	S/C Plating & Plasma Spray

"D" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"D" STEWARD: _____

Magasin/jauges - cent. de rév.	9521	S/C Gauge Crib
Véri./t-moteurs -Cent.de rév.	9522	S/C Insp. - Turb. Engines
Véri./mont. & essais C/R	9523	S/C Insp. - Assy. & Test
Véri./accessoires-cent. de rév.	9524	S/C Insp. - Accessories
Véri. diverses - centre de rév.	9526	S/C Misc. Inspection
Véri. END - Centre de révision	9527	S/C NDT Inspection

USINE #5 ZONE #9
PLANT #5 AREA #9

"E" DÉLÉGUÉ D'ATELIER:
"E" STEWARD: _____

Département	Numéro Number	Department
Mag. serv./entretien, us. 5	1615	Maintenance Stores, Pl. 5
Serv./concierg., us. 4 & 5	1721	Janitorial Services, Pl. 4 & 5
Entretien/terrains, us. 4 & 5	1722	Grounds Maintenance, Pl. 4 & 5
Plomberie, us. 4 & 5	1723	Pipefitters, Pl. 4 & 5
Électricité, us. 4 & 5	1724	Electricians, Pl. 4 & 5
Mécanique, us. 4 & 5	1725	Millwrights, Pl. 4 & 5
Rép./mach.-outils, us. 5	1875	Machine Repair, Pl. 5
Entr./avions& ing./essais/vol	3064	A/C Mtce. & Flt. Test Engrg.
Rép. & contr./p. de rech. c/d	9310	S/C Disp. & Parts Control
Récept. & expéd. cent. révision	9320	S/C Receiving & Shipping
Magasins, centre de révision	9420	Service Centre Stores

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

17293 Dépôt N°:

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

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-16349-01
Date	Signature: 82-09-03	Réception: 82-09-14	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☒ Déposant Syndicat Int. des Trav. Unis de l'Auto. de l'Aéro. et de l'Out. Agri. D'Amé. (TUA) local 510 Att: M. Yvon Roberge 7811 Louis H. Lafontaine, ste 203 Ville d'Anjou, Qué. H1K 4E4	☐ Déposant Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée 1000 Route Marie-Victorin Ville Jacques-Cartier, Qué. J4G 1A1

Unité de négociation

- Entente: Programme de travail partagé

Région	Activité	Affiliation
06-06	3250 (5)	10

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pauvette David Date: 82-10-05

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

003 (011)

RECHERCHE

16349-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LTEE.

(la compagnie)

ET: SECTION 510 DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AEROSPACIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE D'AMERIQUE

(le syndicat)

1. La présente entente a pour but d'établir l'application de la convention collective de travail, de ses annexes et des lettres nos 1 à 15 inclusivement, conclues entre la compagnie et le syndicat, (en vigueur du 30 mars 1981 au 28 février 1984) (ci-après appelée la "convention collective"), à l'égard de tout employé affecté temporairement par la réduction d'heures de la semaine régulière de travail (ci-après appelé "le participant") à la suite de l'implantation du programme de travail partagé (ci-après appelé "le programme"), conclu entre la compagnie, le syndicat et le gouvernement fédéral. Cette entente concernant le travail partagé prendra fin avec la terminaison du programme.

2. Il est convenu que l'implantation du programme ne peut avoir comme effet de rendre les dispositions de la convention collective plus avantageuses pour les employés ni plus onéreuses pour la compagnie qu'elles ne l'auraient autrement été dans le contexte de la semaine régulière de quarante (40) heures avec effectif réduit. La convention collective demeure en vigueur, suivant les mêmes termes et sans amendement, sauf lorsqu'elle est modifiée par une disposition des présentes et dans la mesure où elle l'est. Lorsque ces dispositions ne sont applicables que dans le contexte d'une semaine de travail de quarante (40) heures, elles devront être appliquées avec les modifications rendues nécessaires dans le contexte d'une semaine établie en vertu du programme.

3. Sans limiter la généralité de ce qui précède, et dans le seul but d'éviter toute possibilité de malentendu dans le cadre du programme:

(a) il est convenu que la journée chômée par le participant sera le vendredi à moins que le vendredi soit un congé statutaire (Dans un tel cas la journée chômée sera la journée précédent ce congé) et ce durant toute la durée de l'application du programme;

(b) il est convenu que la journée chômée ne sera pas considérée comme "journée ouvrable" au sens de la convention collective à moins que le participant n'ait travaillé durant cette journée;

(c) il est convenu que si un participant est appelé à travailler durant la journée normalement chômée, à l'égard de l'application du programme, il devra travailler et sera payé à son taux régulier et sera sujet à l'application de l'article 10.03 a) b) c) de la convention collective.

(d) il est convenu que tout salaire, tout bénéfice, tout ajustement monétaire y compris tout ajustement monétaire de tout grief ou tout paiement de quelque nature qu'il soit, calculé dans la convention collective sur la base du temps où l'employé aurait normalement travaillé ou sur une base analogue sera, dans le cas d'un participant, calculé sur la base des heures régulières hebdomadaires prévues à la cédule établie en vertu du programme.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est aussi convenu que pour les fins du calcul de la paie de vacances prévu à l'article 11 de la convention collective, toutes les équivalences d'heures des participants seront établies en fonction de la moyenne hebdomadaire des heures régulières de travail cédulées pour leur département.

'82 SEP 14 11 28

Il est convenu que la compagnie n'aura pas à s'astreindre à la procédure relative au surtemps, là où elle aura besoin que certains participants travaillent la journée chômée.

Les employés suivants sont exclus du présent programme et travailleront cinq jours par semaine:

R. Richard	badge 4482	dept 5434
T.A. Bourget	badge 1112	dept 1717
F. Daudelin	badge 7271	dept 4952
L. Nadeau	badge 3817	dept 4844

L'article 9.16 de la convention collective qui aurait pour effet de rendre inopérable le présent programme, à cause du fait d'exclure ces employés, ne sera applicable pendant la durée du programme.

Signé ce 3 jour Sept 1982.

POUR LA COMPAGNIE - J.C. Roy - Directeur - Relations Ouvrières

POUR LE SYNDICAT - C. Vincent - Président - Local 510