



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

18182-05

059832

85-05-12

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 1 2 0 2 0

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

05983-2

Objet	<input type="checkbox"/> Nere convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19968-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-11-06		85-11-29		85-05-13	87-05-12	300

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Association des employés en communications Electronique & Aérospatiale (RCA SPAR) Att: Jacques Samson 415 Ave Bourke suite 110 Dorval, Québec H9S 3W9	<input type="checkbox"/> Déposant Spar Aérospatiale Limitée 21025 Tans-Canada Highway Ste-Anne de Bellevue, Québec H9X 3R2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Même et 1001 rue Lenoir Mt1 Région: <u>06-06</u> Activité: <u>3399(5)</u> Affiliation: <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	85-12-03

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

(A.E.M. 18192-05) 9968-03

Recu le 85/11/29
H.

CONVENTION COLLECTIVE

entre

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE

ci-après appelée
la "Compagnie"

3141	01	01
------	----	----

et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

ci-après appelée
"l'Association"

1985 - 1987

Emis à: _____

Titre de l'emploi: _____

Classe de l'emploi: _____

INDICE

1.	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	1
2.	DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION.....	2
3.	STRUCTURE DE DIRECTION ET ORGANISATION.....	2
	ADMINISTRATIVE	
4.	TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	3
5.	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	3
6.	CLASSIFICATION DES EMPLOYES.....	7
7.	SALAIRES.....	9
8.	SECURITE.....	13
9.	VOYAGES D'AFFAIRES.....	13
10.	ASSURANCES COLLECTIVES.....	13
11.	CONTINUITE DE SERVICE.....	16
12.	ANCIENNETE.....	17
13.	CAS DE DISCIPLINE.....	22
14.	PROMOTIONS.....	22
15.	SECURITE DE SANTE.....	24
16.	DEVOIR DE JURE.....	24
17.	VACANCES ANNUELLES.....	24
18.	REMISE DE COTISATION.....	25
19.	DIRECTEURS ET REPRESENTANTS DE DISTRICT.....	26
20.	CONGE AUTORISE.....	27
21.	CONGE AUTORISE POUR MALADIE.....	29
22.	PLAINTES ET GRIEFS.....	29
23.	ARBITRAGE.....	32
24.	REUNION CONJOINTE.....	32
25.	GREVE ET LOCK OUT.....	33
26.	AUCUNE DISCRIMINATION.....	33
27.	AVIS A L'ASSOCIATION.....	33
28.	DUREE ET RENOUVELLEMENT.....	34
ANNEXE 1	Procédure de revue de rendement et d'augmentation salariale.....	36
ANNEXE 2	Congés pour maladie.....	40
ANNEXE 3	Vacances annuelles.....	42
ANNEXE 4	Formule d'autorisation pour la déduction des cotisations.....	45
ANNEXE 5	Travail à l'extérieur.....	46
Appendice A	Techniciens à l'extérieur.....	49
Memoire d'entente -	Indemnité de fin d'emploi.....	51
Memoire d'entente -	Employés Surnuméraires et étudiants stagiaires.....	54
Mémoire d'entente -	Libellé de la convention collective...	57

LEXIQUE

- AFFECTATION A - COURT TERME** - Une assignation à un endroit autre que l'endroit normal de travail d'une durée de quinze jours ou plus mais ne dépassant pas cent quatre-vingt jours continus.
- AFFECTATION A - LONG TERME** - Une assignation de plus de cent quatre-vingt jours continus.
- AFFECTATION - DOMESTIQUE** - Une affectation à court ou à long terme exigeant que l'employé s'établisse et travaille à un autre endroit sur le continent Nord Américain.
- AFFECTATION - A L'ETRANGER** - Une affectation à court ou à long terme exigeant que l'employé s'établisse et travaille à un autre endroit à l'extérieur du continent Nord Américain.
- ANCIENNETE** - Voir 12.01.
- ANNEE DE - REFERENCE** - La période durant laquelle l'employé accumule ses droits de vacance. Celle-ci commence le premier mai d'une année et se termine le trente avril de l'année suivante.
- ANNEE DE VACANCE** - La période durant laquelle l'employé prend ses vacances. Celle-ci suit immédiatement l'année de référence et commence le premier mai d'une année et se termine le trente avril de l'année suivante.
- AUGMENTATION - PROGRESSIVE** - Augmentation des salaires basée sur la durée du service continu dans une classe de travail selon une échelle de salaire pré-déterminée.
- BANQUE DE CONGES - DE MALADIE** - Journées de congé de maladie payées qu'un employé acquiert proportionnellement à la durée de son emploi. Ces jours ne peuvent être transférables à l'année suivante.

- EMPLOYE PERMANENT** - Une personne qui après avoir complété sa période d'essai occupe un poste régi par cette convention.
- EMPLOYE -
SURNUMERAIRE** Une personne embauchée pour une période de plus de trois (3) semaines mais ne pouvant dépasser six (6) mois.
- GRIEF -** Toute dispute, soumise par écrit, relative à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une prétendue violation de la présente convention.
- GRIEF COLLECTIF -** Toute dispute impliquant les parties contractantes en tant que telles.
- GROUPE -** Tous les employés se rapportant au deuxième niveau de supervision immédiatement supérieur à la position vacante.
- INDEMNITE DE FIN -
D'EMPLOI** Somme versée par la Compagnie à un employé lorsqu'il quitte définitivement celle-ci, selon les conditions stipulées dans le mémoire d'entente.
- INDEMNITE DE -
PENIBILITES** Indemnité accordée à un employé en raison des inconvénients physiques rattachés à l'exécution d'un travail à l'extérieur.
- INDEMNITE -
D'ELOIGNEMENT** Dédommagement accordé à un employé pour compenser les inconvénients qu'il doit subir à cause d'une assignation temporaire occasionnée par son travail tel que stipulé à l'annexe 5.
- MISE A PIED -** Perte d'emploi temporaire causée par un manque de travail.
- MUTATION -** Changement d'affectation d'un employé d'un poste à un autre comportant des responsabilités équivalentes.
- NUMERO D'EMPLOI -** Voir "Classification".
- PERIODE D'ESSAI -** Période destinée à éprouver les aptitudes d'un nouvel employé et d'une durée variant selon la classe.

- CESSATION D'EMPLOI** -Le fait pour l'employé de quitter définitivement l'entreprise de sa propre initiative ou par décision de l'employeur et qui rompt le lieu contractuel entre ces parties.
- CLASSE** - Un nombre de postes groupés selon des critères prédéterminés.
- CLASSIFICATION** - Identification d'un poste particulier.
- CONJOINT** - Personne unie à une autre de sexe opposé par un lien matrimonial légal. Identifie également une personne de sexe opposé résidant avec l'employé et considérée comme l'époux ou l'épouse de l'employé sauf si l'employé a déjà un autre lien matrimonial légal toujours existant.
- CONTINUITÉ DE SERVICE** - Période complète et ininterrompue pendant laquelle un employé est au service de la Compagnie.
- DELEGUES** - Un employé membre de l'Association mandaté par celle-ci pour la représenter dans une assignation spécifique.
- DEPLACEMENT** - Action d'un employé qui, en vertu d'un droit acquis, évince de son poste un autre employé.
- DIRECTORAT** - Un secteur d'activité sous la responsabilité d'un Directeur.
- DISTRICT** - Regroupement d'employés, membres de l'Association à l'intérieur d'un secteur délimité en vertu de l'article 19.01.
- DIVISION** - Un secteur d'activité sous la responsabilité d'un Directeur général.
- DROIT DE RAPPEL** - Période pendant laquelle un employé, mis à pied, peut être rappelé dans sa classification à l'intérieur d'un temps déterminé par son ancienneté.
- EMPLOYÉ OCCASIONNEL**-Une personne embauchée pour une période de moins de trois (3) semaines.

- PERIODE DE VACANCE** - Période de temps au cours de laquelle l'employé prend ses vacances.
- PLAINTÉ** - Mécontentement exprimé par un employé à son supérieur.
- POSTE VACANT** - Poste dépourvu d'un titulaire.
- PROGRESSION AUTOMATIQUE** - Voir "Augmentation progressive".
- PROMOTION** - Affectation permanente d'un employé à un poste comportant plus de responsabilités que celui qu'il détenait antérieurement.
- RECLASSIFICATION** - Changement de classe dû à une réévaluation d'un poste.
- REEVALUATION** - Etude d'un poste déjà existant afin de lui assigner la classe appropriée.
- REPRESENTANT** - Membre de l'Association mandaté par celle-ci pour la représenter auprès des membres d'un district.
- RETROGRADATION** - Affectation permanente d'un employé à un poste comportant moins de responsabilités.
- SALAIRE DE BASE** - Rémunération horaire ou aux deux semaines dépourvue de tout supplément.
- SALAIRE COURANT** - Salaire le plus élevé qu'un employé peut toucher par sa progression automatique.
- SALAIRE AU MERITE** - Salaire le plus élevé qu'un employé peut toucher dans sa classe de travail quand son rendement est jugé "excellent".

CONVENTION COLLECTIVE

Le but général de cette convention collective est de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés. Tout en tenant compte du bien-être des employés et le maintien de relations saines entre les surveillants, les employés et l'Association, les parties coopèreront afin d'atteindre des opérations efficaces et de haute qualité. Spécifiquement cette convention pourvoit, entre la Compagnie et l'Association, à des transactions collectives ordonnées, au règlement prompt et équitable des griefs, à l'établissement et au maintien de salaires, de durée et de conditions de travail justes pour les employés.

1. RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 La Compagnie reconnaît l'Association comme seul agent négociateur à l'égard de tous ses employés salariés à l'établissement suivant:

21025 Voie de Service Nord,
Route Trans-canadienne Ste-Anne-De-Bellevue,
Québec H9X 3R2.

à l'exception de tous les employés exclus d'après le code du travail; les employés de production, les employés d'entretien, les techniciens non-résidents, les employés du département du personnel, les gardiens de sécurité, les infirmières, les représentants des ventes, les vérificateurs, experts en taxation; le personnel du service de l'informatique dont les responsabilités et la classe sont supérieures à celles des analystes de système (Programmeur 3) et des analystes de systèmes séniors;; les secrétaires qui se rapportent au Président, aux vice-présidents, aux directeurs et aux gérants se rapportant directement au Président ou à un vice-président, au Secrétaire de la Compagnie, au Secrétaire-adjoint de la Compagnie, aux avocats engagés comme conseillers légaux et aux gérants d'opérations et de contrôles financiers; et aux membres d'autres unités de négociation ou autrement si la Commission des Relations Ouvrières l'ordonne. La Compagnie reconnaît le droit d'association de ses employés libre de tout contrôle soit par la Compagnie ou ses agents. Les employés dans l'exercice de leur droits d'association n'emploieront ni contrainte, ni intimidation pour influencer les employés à devenir membre de leur Association; de même, la Compagnie n'emploiera ni contrainte ni

intimidation dans le but d'empêcher les employés d'exercer leurs droits tels que décrits dans cette convention.

- 1.02 Au moment de son entrée en fonction chaque nouvel employé, régi par les dispositions de cette convention, recevra une copie de la convention dans laquelle sera indiqué le titre de sa tâche et sa classe de salaire.
- 1.03 Sauf, où le contexte indique clairement le contraire, les mots "employé" et "employés" dont on fait usage dans cette convention voudront dire un employé ou des employés régis par les dispositions de cette convention. Là où on emploie des pronoms masculins, ils doivent être interprétés comme voulant dire employés des deux sexes.

2. DROITS ET FONCTIONS DE LA DIRECTION

- 2.01 Sujet seulement aux conditions expressément stipulées dans cette convention collective, l'Association reconnaît qu'il est exclusivement du domaine de la Compagnie d'assurer la surveillance, l'administration et le contrôle de ses affaires et de voir aux opérations de ses usines, la Compagnie ayant le droit de prendre toute mesure raisonnable et d'établir des règlements qu'elle considère nécessaires ou requis pour le bon fonctionnement et l'efficacité de ses affaires.

3. STRUCTURE DE DIRECTION ET ORGANISATION ADMINISTRATIVE

- 3.01 Lorsque la Compagnie a effectué un changement dans l'organisation administrative qui concerne les membres de cette Association, elle avisera l'Association par écrit, dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines de la date de la confirmation officielle, du dit changement afin qu'il n'existe aucun doute quant à la direction de ces employés.
- 3.02 Dans un délai ne dépassant pas deux (2) mois de la date de la signature de cette convention, la Compagnie fournira à l'Association deux (2) copies de ses règlements et directives régissant les employés et si par la suite la Compagnie effectue quelque modification ou addition aux dits règlements ou directives, elle en avisera l'Association dans un délai ne dépassant pas quinze (15) jours de la date du changement.

4. TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 4.01 La Compagnie mettra à la disposition de l'Association des tableaux d'affichage à chacun des établissements couverts par cette convention et l'Association s'engage à obtenir la permission du département des Relations Industrielles pour tout document qu'elle désire afficher.

5. HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 5.01 La semaine normale de travail pour les employés régis par cette convention (à l'exception des employés visés par le paragraphe 5.02 ci-après) sera de trente-sept heures et demie (37.5) du lundi au vendredi, n'excédant pas sept heures et demie (7.5) par jour, de 08h à 16h30. La Compagnie aura le droit de changer les heures de travail en conformité avec les changements dans les horaires de production. Toutefois, l'Association sera avisée à l'avance de tels changements.
- 5.02 L'exception à la Section 5.01 ci-dessus sera la suivante:
Les employés désignés par la Compagnie à travailler les mêmes heures journalières et hebdomadaires que les employés de l'usine.
- 5.03 Les journées fériées suivantes seront observées et rémunérées pour la durée de cette convention collective:

	<u>1ère Année</u> <u>de la convention</u>	<u>2ième Année</u> <u>de la convention</u>
Fête de Dollard	20 mai 1985	19 mai 1986
St-Jean Baptiste	24 juin 1985	24 juin 1986
Fête du Canada	1er juillet 1985	30 juin 1986
Fête du Travail	2 sept. 1985	1er sept. 1986
Fête de l'Action de Grâce	14 oct. 1985	13 oct. 1986
Noel	25 déc. 1985	25 déc. 1986
Lendemain de Noel	26 déc. 1985	26 déc. 1986
Congé mobile	27 déc. 1985	29 déc. 1986
Congé mobile	30 déc. 1985	30 déc. 1986
Veille du Jour de l'An	31 déc. 1985	31 déc. 1986
Jour de l'An	1er janvier 1986	1er janvier 1987
Congé mobile	2 janvier 1986	2 janvier 1987
Vendredi Saint	28 mars 1986	17 avril 1987

ou toute journée déclarée par loi ou décret à être observée comme une de ces journées fériées.

En plus, le jour du patrimoine sera reconnu comme jour férié s'il est décrété jour de fête par le gouvernement du Québec.

5.04 Les heures de travail excédant sept heures et demie (7.5) par jour tel qu'indiqué dans la Section 5.01 ainsi que tout temps travaillé en excès des heures régulières dû à la cédule de l'usine tel qu'indiqué au paragraphe 5.02 et tout temps travaillé une journée normale de repos de l'employé et jours de fête tel qu'indiqué à la Section 5.03 ci-dessus seront considérés comme temps supplémentaire.

5.05 Bien que les deux parties conviennent que le travail supplémentaire n'est pas désirable, il est reconnu qu'une période raisonnable de travail supplémentaire est nécessaire pour la conduite efficace des affaires de la Compagnie. Sauf en cas d'imprévu, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire en dehors du groupe impliqué. A l'intérieur du groupe, le travail supplémentaire ne sera pas obligatoire à moins qu'un nombre suffisant d'employés qualifiés ne soit consentant de travailler. Autrement, le temps supplémentaire sera partagé également entre les employés qualifiés du groupe. Ce temps supplémentaire doit être

autorisé par le surveillant de l'employé. Sauf en cas d'imprévu, les employés et leur représentant de district seront avisés de la nécessité de travailler du temps supplémentaire comme suit:

- 1) Les jours réguliers - le même jour mais de travail avant la période du repas du midi.
- 2) Les samedis, dimanches et jours fériés - avant le repas du midi de la journée réglementaire de travail précédant un de ces jours.
- 3) Aucun employé ne sera requis de travailler plus de douze (12) heures consécutives à moins de cas d'urgence ou si des circonstances de travail rigoureuses ne le dictent. Tout travail excédant douze (12) heures consécutives ne sera effectué qu'avec le plein consentement de l'employé.

- 5.06 A moins d'imprévu, les laissez-passer pour le travail supplémentaire seront émis au plus tard trente (30) minutes avant la fin du quart de l'employé concerné.
- 5.07 Durant la semaine normale de travail, tel que spécifié dans la Section 5.01 ci-dessus, les employés auront la permission de prendre des rafraîchissements à leur bureau le matin et l'après-midi aux périodes spécifiées par la Compagnie. Les employés qui travaillent les mêmes heures journalières que les employés de l'usine, tel qu'indiqué dans la Section 5.02 ci-dessus, auront droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et de dix (10) minutes dans l'après-midi. La question des périodes de repos sera considérée de nouveau, en cas de changement dans les heures de travail.
- 5.08 Sauf en cas d'imprévu, le temps supplémentaire ne sera pas obligatoire aux heures où l'Association tiendra une assemblée générale des membres de l'Association. L'Association avisera la Compagnie, au moins quarante huit (48) heures à l'avance, de son intention de convoquer une assemblée générale de tous ses membres. La Compagnie avisera l'Asso-

ciation aussitôt que possible quand le temps supplémentaire sera obligatoire aux heures de telles assemblées.

5.09 Les quarts de travail suivants seront prévus:

1er quart 08h à 16h30 (1 heure pour le repas)

2ième quart 16h à 24h (.5 heure pour le repas)

Considération sera donnée aux employés ayant le plus d'ancienneté dans leur section respective dans le choix des équipes de travail à moins que personne ne puisse faire le travail.

Les Directeurs de l'Association au nombre maximal de cinq (5), ne seront pas assujettis aux équipes autres que celle de jour, sauf s'il n'y a pas d'autres employés capable de faire le travail.

5.10 Tout employé d'une équipe irrégulière aura droit à une prime d'équipe irrégulière calculée sur son taux horaire pour les heures travaillées durant la période d'équipe suivante:

a) 8% pour l'équipe qui commence entre 13h et 24h.

b) 10% pour l'équipe qui commence entre 24h et 06h.

5.11 Si un employé assigné à une équipe autre que celle de jour depuis une période d'un (1) mois ou plus demande par écrit d'être placé sur l'équipe de jour, son supérieur immédiat devra étudier la possibilité de placer un autre employé sur l'équipe dont le demandeur fait parti. Le supérieur donne par écrit réponse à la demande de l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

Dans le cas d'une réponse négative et sur demande de l'employé, l'Association et le service du personnel ainsi que les personnes concernées se réuniront dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la réception de la réponse, et s'efforceront de trouver une solution juste et équitable.

ciation aussitôt que possible quand le temps supplémentaire sera obligatoire aux heures de telles assemblées.

5.09 Les quarts de travail suivants seront prévus:

1er quart 08h à 16h30 (1 heure pour le repas)

2ième quart 16h à 24h (.5 heure pour le repas)

Considération sera donnée aux employés ayant le plus d'ancienneté dans leur section respective dans le choix des équipes de travail à moins que personne ne puisse faire le travail.

Les Directeurs de l'Association au nombre maximal de cinq (5), ne seront pas assujettis aux équipes autres que celle de jour, sauf s'il n'y a pas d'autres employés capable de faire le travail.

5.10 Tout employé d'une équipe irrégulière aura droit à une prime d'équipe irrégulière calculée sur son taux horaire pour les heures travaillées durant la période d'équipe suivante:

a) 8% pour l'équipe qui commence entre 13h et 24h.

b) 10% pour l'équipe qui commence entre 24h et 06h.

5.11 Si un employé assigné à une équipe autre que celle de jour depuis une période d'un (1) mois ou plus demande par écrit d'être placé sur l'équipe de jour, son supérieur immédiat devra étudier la possibilité de placer un autre employé sur l'équipe dont le demandeur fait parti. Le supérieur donne par écrit réponse à la demande de l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

Dans le cas d'une réponse négative et sur demande de l'employé, l'Association et le service du personnel ainsi que les personnes concernées se réuniront dans les cinq (5) jours ouvrables, suivant la réception de la réponse, et s'efforceront de trouver une solution juste et équitable.

6. CLASSIFICATION DES EMPLOYES

- 6.01 Chaque employé est classé dans une classification de travail. La période d'essai d'un employé dans les classifications de travail classées de 1 à 3 inclusivement prendra fin après avoir complété trois (3) mois de service dans telle classification et la période d'essai d'un employé dans une classification de travail classée 4 ou plus, se terminera après avoir complété six (6) mois de service dans telle classification, pourvu que la revue initiale du rendement de l'employé à l'essai confirme un rendement satisfaisant. Si cette revue établit que le rendement de l'employé n'est pas satisfaisant, la Compagnie pourra, à sa discrétion, prolonger la période d'essai pour une période ne dépassant pas trois (3) mois. Lorsque la période d'essai d'un employé est prolongée, la Compagnie donnera un avis écrit à cet effet à l'Association deux (2) semaines avant la fin de la période d'essai de l'employé. La cédule de revue de mérite, telle que mentionnée à l'annexe No. 1, ne sera nullement affectée par le prolongement d'une période d'essai.
- 6.02 A sa discrétion, la Compagnie peut congédier un employé durant sa période d'essai.
- 6.03 Quelle que soit la méthode de calculer son salaire, un employé qui est engagé ou transféré sur une base temporaire et qui occupe la même position dans la même section pour une période qui excède la période d'essai réglementaire, sera considéré comme un employé permanent sujet aux termes de cette convention.
- 6.04 La Compagnie aura la responsabilité d'établir et de mettre en vigueur toutes les classifications de travail (nouvelles et révisées), qu'elles soient permanentes ou temporaires. Chaque fois que la Compagnie établit une nouvelle classification de travail régie par la présente convention, elle fera parvenir à l'Association, dans un délai ne dépassant pas un (1) mois, une copie de la description de la tâche, le numéro de code et aussi la classe de salaire établie pour cette classification.

Dans un délai n'excédant pas quatre (4) mois de la réception de la description de la tâche, l'Association peut exiger une recontre avec la Compagnie

pour négocier la classe de salaire. Si de ces négociations il résulte un changement dans la classe de salaire, le changement entrera en vigueur un (1) mois après la date que l'Association aura contesté le cas.

- 6.05 Les descriptions de tâche classifiées à titre d'essai devront être transférées à une classe permanente en dedans d'une période de trois (3) mois.
- 6.06 Par demande écrite, un employé peut obtenir une étude et une réévaluation de sa tâche. Sa demande doit être faite en duplicata, soit une copie pour le supérieur immédiat et l'autre pour le Service de la rémunération du Directeur des Ressources Humaines. Si l'étude et la réévaluation de la tâche amènent un changement de classe de salaire, ce changement entrera en vigueur un (1) mois suivant la date de la demande faite par l'employé. Cependant, ni l'employé ni l'Association ne peut faire une demande d'étude d'une tâche lorsque celle-ci est présentement affectée par les dispositions de la Section 6.04 ci-dessus.
- 6.07 Une demande pour une évaluation ou autre ajustement aux classifications nouvelles ou actuelles sera complétée dans une période de quatre (4) mois de la date de la demande sans quoi recours sera fait suivant la procédure de plaintes et de griefs.
- 6.08 L'association peut recourir à la procédure de règlement pour plaintes et griefs pour régler tout différend découlant du classement ou de l'établissement d'une classe de salaire pour une nouvelle tâche.
- 6.09 Sur demande, un employé peut obtenir de son supérieur un avis écrit confirmant sa classification de travail et sa classe de salaire. Aussi, sur demande, un employé pourra lire sa description de tâche en présence de son supérieur immédiat. Ces renseignements seront donnés promptement.
- 6.10 La Compagnie fournira à l'Association, dans un délai ne dépassant pas deux (2) semaines, une liste mentionnant tous les noms des nouveaux employés qui sont régis par les dispositions de cette convention collective, ainsi que leur classification de travail et leur département; elle avisera promptement par écrit l'Association lorsqu'un employé quitte son emploi; elle avisera par écrit, l'Association et l'employé impliqué,

dans un délai ne dépassant pas un (1) mois, de tout changement dans une classification de travail.

- 6.11 En cas de changements technologiques ou organisationnels qui pourraient affecter plusieurs employés, la Compagnie convient de se réunir avec l'Association aussitôt que possible dans le but d'étudier la situation et de prendre les mesures nécessaires afin de minimiser l'impact sur les employés ainsi affectés.
- 6.12 La Compagnie convient de maintenir en vigueur la pratique relative aux remboursements de frais de scolarité décrite dans la norme et pratique 325-04-11.
- 6.13 Si un poste quelconque est reclassifié à un ou plusieurs niveaux inférieurs suite à une réévaluation, l'employé occupant ce poste se verra reclassifié en conséquence et les dispositions de l'article 12.07 prévaudront. Cependant, si par l'application de l'article 12.07 l'employé devait se trouver dans une classe égale ou inférieure à celle de son poste réévalué, il continuera à occuper ce poste.
- 6.14 Quand une mutation est prévue pour un employé, l'Association et l'employé sont avisés par écrit de cette mutation deux (2) semaines avant que celle-ci ne prenne place.

7. SALAIRES

- 7.01 Deux (2) copies de la liste intitulée "liste des classifications de travail et des classes pour les tâches rémunérées à toutes les deux semaines" ont été remises à l'Association par la Compagnie au moment de la signature de cette convention collective. L'échelle des salaires qui y correspond est incluse à l'annexe no. 1, qui est reliée à la présente et en fait partie intégrante.
- 7.02 Il est admis qu'à compter du 13 mai 1985, l'échelle de salaires de chaque classification de travail assujettie à cette convention et les salaires aux deux semaines de chaque employé sur la liste de paie à cette date demeurent inchangés. Cependant, les augmentations de salaires prévues à l'Annexe no.1 s'appliqueront selon le cas.

- 7.03 A compter du 13 mai 1986, l'échelle de salaires de chaque classification de travail assujettie à cette convention et les salaires aux deux semaines de chaque employé sur la liste de paie à cette date demeureront inchangés. Cependant, les augmentations de salaires prévues à l'Annexe no.1 s'appliqueront selon le cas.
- 7.04 Le temps supplémentaire, tel que défini dans la Section 5.04, sera compensé comme suit:
- (1) Sauf s'il est régi par les dispositions contenues dans le paragraphe 7 ci-dessous, tout temps supplémentaire d'une durée de moins d'une demi-heure ne sera pas compensé. Quoiqu'il en soit, le temps supplémentaire ne sera pas compensé à moins d'être autorisé par un laissez-passer signé par le surveillant de l'employé.
 - (2) Tout temps supplémentaire autorisé excédant les heures de travail réglementaires de la journée sera compensé.
 - (3) Le taux horaire pour compenser le temps supplémentaire sera établi en divisant le salaire aux deux semaines de l'employé par les heures réglementaires de travail pour une période de paie de deux semaines; c'est-à-dire, 75 heures telles que mentionnées à la section 5.01.
 - (4) Dans une semaine normale de travail, telle que définie à l'article 5.01, le temps supplémentaire travaillé dans une journée réglementaire sera conforme au taux horaire défini dans (3) ci-dessus. Ceci s'applique jusqu'à concurrence de deux heures et demie (2.5) dans la même semaine normale de travail et les heures travaillées excédant deux heures et demie (2.5) seront rénumérées à 150% du taux horaire de base. L'employé assujetti à l'article 5.02 sera rémunéré à 150% de son taux horaire de base pour les heures travaillées autorisées en sus de quarante heures (40) par semaine. A l'exception du travail exécuté le samedi quand cette journée fait partie d'une semaine réglementaire de l'employé, le temps supplémentaire autorisé et travaillé le samedi sera rémunéré à 150% du taux horaire de base.

Cependant, le travail supplémentaire autorisé et travaillé lors d'une journée de congé dudit employé sera rémunéré à 150% de son taux horaire de base. Le temps supplémentaire autorisé et travaillé le dimanche et les jours fériés tels que définis à la section 5.03 sera rémunéré à 200% du taux horaire de base.

- (5) Une pause non rémunérée d'une durée de trente minutes, pour permettre aux employés de prendre un repas, sera faite chaque fois que sera effectué du temps supplémentaire de plus de deux heures et demie (2.5) après les heures de travail réglementaires, du lundi au vendredi inclusivement, ou lorsque sera effectué du temps supplémentaire pendant plus de cinq (5) heures un samedi, un dimanche ou un jour férié.
- (6) Les employés assignés à des travaux à l'extérieur des établissements de la Compagnie, auront droit à une compensation au taux horaire supplémentaire pour toutes les heures de travail autorisées excédant les heures réglementaires.
- (7) Un employé appelé au travail en dehors des heures réglementaires de travail sera garanti trois (3) heures de travail ou à défaut, trois (3) heures de paie à son taux horaire pour temps supplémentaire tel que défini dans le sous-paragraphe (4) ci-dessus.

- 7.05 Un employé qui a été transféré à une classification de travail inférieure à cause d'un manque de travail et de l'application des dispositions de la clause d'ancienneté recevra le taux maximum de la classification de travail à laquelle il a été transféré ou de son taux de base lequel de ces taux est le moins élevé.
- 7.06 Un employé réintégré en conformité avec les dispositions de l'article 12.08 recevra le salaire qu'il avait au moment d'un transfert ou d'une mise à pied ainsi que toutes augmentations générales qui auraient pu être déclarées dans l'intérim, subséquentement à son transfert ou à sa mise à pied initial(e).
- 7.07 Les salaires réguliers seront payés aux employés à tous les deux mercredis pour la période de paie de

toutes les deux semaines se terminant le dimanche précédant. Les compensations pour le temps supplémentaire seront payées dans la deuxième période de paie de toutes les deux semaines suivant celle où le temps supplémentaire a été travaillé.

7.08

Un employé possédant au moins trois (3) années de service continu à son crédit avec la compagnie aura droit à l'allocation de mise à pied, d'après les provisions de cette section, lorsqu'il sera mis à pied faute d'ouvrage pour une période excédant trente (30) jours. Aucun employé n'aura droit à l'allocation pour mise à pied là où ce chômage est dû à un incendie, inondation, explosion, bombardement ou tremblement de terre causant des dommages à l'usine, rendant impossible la reprise du travail dans la section où cet employé travaillait. L'allocation de mise à pied pour les employés qui y ont droit d'après les provisions de ce paragraphe, sera comme suit:

<u>Période de service complétée à la date de la mise à pied</u>	<u>Allocation de mise à pied Nombre de semaines de salaire</u>
---	--

< 3 années	0
3 < 5 années	1
5 < 10 années	2
10 < 13 années	3
13 < 16 années	4
16 < 20 années	5
20 < 25 années	6
25 ans et plus	7

Cette allocation de mise à pied sera payée à la fin d'une période d'attente de trente (30) jours à compter de la date de la mise à pied. Un employé qui est réengagé par la Compagnie durant la période d'attente n'aura pas droit aux allocations de mise à pied telles que prévues ci-haut. Tout employé qui aura reçu une allocation de mise à pied telle que prévue ci-haut et qui sera subséquentement ré-engagé par la Compagnie durant la période de rappel, tel que défini à l'article 11, Section 11.02, sous-paragraphe (c), aura à nouveau droit à une allocation de mise à pied égale au service accumulé depuis son rappel.

7.09

Travail à l'extérieur - Les travaux à l'extérieur seront régis selon les dispositions décrites dans l'annexe no. 5 qui est reliée à la présente et en fait partie intégrante.

8. SECURITE

- 8.01 L'Association reconnaît que la Compagnie possède certaines obligations dans ses contrats avec le Gouvernement en ce qui a trait à la sécurité et convient que la convention ne contienne aucune clause qui ne puisse causer d'infraction quant aux obligations de sécurité vis-à-vis du Gouvernement.
- 8.02 Dans le cas où la Direction des Services de Sécurité, Ministère des Approvisionnements et Services, ou toute autre agence du Gouvernement Fédéral du Canada, responsable des règlements de sécurité avise la Compagnie qu'il n'est pas permis à un employé de travailler sur, ou qu'un employé n'a pas accès à des documents classifiés ou à des travaux secrets, cet employé pourra, en autant que les conditions, telles qu'établies dans la section 12.07 le permettent, être maintenu dans un emploi non classifié.

9. VOYAGES D'AFFAIRES

- 9.01 Le temps utilisé à voyager pour la Compagnie, pendant les heures normales de travail, sera considéré comme du temps travaillé.
- 9.02 Après les heures normales de travail: - Tout temps autorisé, dépensé par l'employé à voyager, n'excédant pas un maximum de trois (3) heures, sera compensé au taux horaire de l'employé tel que défini dans la sous-section (3) de la section 7.04.
- 9.03 Les samedis, dimanches ou jours fériés: - Tout temps autorisé dépensé par l'employé à voyager, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7.5) sera compensé au taux horaire de base équivalent de l'employé tel que défini dans la sous-section (3) de la Section 7.04.

10. ASSURANCES COLLECTIVES

- 10.01 Le plan dentaire dont les bénéficiaires sont identiques à ceux du plan de la Croix Bleue du Québec no. 10 fait partie intégrante de cette convention collective.

L'échelle des tarifs 1984 s'appliquera à partir de la ratification de la convention collective.

L'échelle des tarifs 1985 s'appliquera à partir du 1^{er} avril 1986.

10.02

La Compagnie maintiendra et défraiera le coût entier du Plan d'Assurance des Employés. Tous les employés permanents seront assurés dès le premier jour de travail dans le programme d'assurance-vie, et ils seront assurés dans les autres plans d'assurance en vigueur après avoir complété deux (2) mois de service.

A partir de la ratification de la présente convention collective, le régime d'assurance-vie est établi comme suit:

(i) Assurance-vie de base:

- Cette assurance-vie sera égale à cent cinquante pour cent (150%) du salaire annuel de l'employé arrondi au plus proche cinq cent dollars (\$500.00) jusqu'au maximum de \$ 45,000.00.

(ii) Assurance couvrant le décès accidentel et/ou perte d'un membre:

- la compagnie offre à chaque employé une assurance couvrant le décès accidentel et/ou la perte d'un membre et en assume les frais. Le montant principal de cette assurance est égal au montant de l'assurance-vie.
- les prestations sont payables comme suit:
 - a) En cas de décès accidentel d'un employé assuré, son bénéficiaire recevra le montant principal.
 - b) En cas de perte accidentelle d'un membre, une prestation sera payée à l'employé comme suit:
 - perte des deux mains, des deux pieds, une main et un pied, une main et la vue d'un oeil et/ou la vue des deux yeux, 100% du montant principal.

- perte d'une main, d'un pied, la vue d'un oeil, 50% du montant principal.

- c) En aucun cas, le montant payable pour toutes les pertes subies dans un seul accident ne pourra excéder le montant principal.
- d) Les indemnités ne sont payables que si la perte de membres se produit, durant l'année qui suit les blessures corporelles subies dans un accident.
- e) Les prestations ne sont pas payables si la perte de membres est causée par une infection, une infirmité mentale, le suicide ou la guerre.

(iii) Services de chiropraticien:

A partir du 1^{er} juin, 1982, les frais de chiropraticien seront remboursables jusqu'à un maximum de deux cents dollars (\$200.00) par année.

(iv) Chambre d'hôpital semi-privée:

A partir de la date de ratification, les employés seront remboursés pour les frais entier d'une chambre semi-privée lors d'un séjour à l'hôpital.

10.03 La protection dont peut jouir un employé qui est mis à pied ou qui quitte l'emploi de la Compagnie est telle que mentionnée dans les polices du Plan d'Assurance des employés.

10.04 Advenant le cas où le Gouvernement du Canada ou de la Province de Québec décrète une loi affectant les bénéfices prévus par le Plan d'Assurance des employés, les parties ci-mentionnées se rencontreront afin de négocier tout changement requis dans le Plan d'Assurance des employés. Cette rencontre devra être tenue dans les trente (30) jours qui suivent les changements législatifs.

10.05 Assurance invalidité de longue durée:

Lorsqu'un employé est incapable de travailler après vingt-six (26) semaines de maladie continue, il recevra une indemnité pour invalidité de longue durée égale à 50% de son salaire mensuel de base jusqu'à un maximum de 2,000\$ par mois.

Advenant le cas où la Compagnie améliorerait le régime d'assurance d'invalidité de longue durée d'une autre unité de négociation à Ste-Anne-de-Bellevue, en dehors du processus de négociation, avant le 1er janvier 1987, cette amélioration sera offerte aux employés régis par cette convention collective.

10.06 Soins de la vue

Tous les employés et leurs personnes à charge seront remboursés des frais engagés pour l'achat de verres optiques ou de verres de contact jusqu'à un maximum de soixante (60\$) par personne par période de vingt quatre (24) mois.

11. CONTINUITE DE SERVICE

11.01 Tout employé aura continuité de service avec la Compagnie à partir de la première date d'engagement continu et ininterrompu. Les employés temporaires qui ont été ou qui pourront être désignés comme employés permanents compteront leur service continu à partir de la date initiale de leur emploi continu et ininterrompu pourvu que les employés ayant droit de rappel ou les dispositions de l'article 14.01 aient été considérés.

11.02 La continuité de service d'un employé sera interrompue pour l'une ou l'autre des raisons suivantes et une fois interrompue, l'employé sera considéré comme un nouvel employé s'il est engagé de nouveau:

- a) Démission
- b) Renvoi pour raison valable.
- c) Tout employé ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté à la date de mise à pied, sans être rappelé au travail durant l'année qui suit la date de sa mise à pied. Tout employé ayant cinq (5) années ou plus d'ancienneté à

la date de mise à pied, sans être rappelé au travail durant les deux (2) années qui suivent la date de sa mise à pied.

- d) Si la Compagnie envoie à un employé mis à pied, à son adresse inscrite aux dossiers tenus par le Service d'Emploi, une lettre recommandée de se rapporter au travail et qu'il fait défaut de communiquer son intention de reprendre le travail dans les trois (3) jours ouvrables et ne se rapporte pas au travail dans les quinze (15) jours ouvrables de la date d'envoi, à moins de soumettre une raison acceptable pour ce manquement.
- e) Absence sans raison valable au-delà de la limite de temps d'un congé autorisé par la Compagnie soit pour maladie ou autre raison.

11.03 Les employés qui désirent quitter leur emploi avec la Compagnie, devront donner un avis de deux (2) semaines. Dans les cas de cessation d'emploi pour raisons autres que le congédiement, la Compagnie donnera un avis à cet effet à l'employé ou, à défaut d'avis, l'équivalent en salaire selon le barème suivant:

<u>Durée de l'emploi continu lors de la mise à pied</u>	<u>Avis de mise à pied</u>
3 mois < 5 ans	Deux (2) semaines
5 ans < 10 ans	Quatre (4) semaines
10 ans +	Huit (8) semaines

La compagnie informera l'association par écrit, d'une mise à pied imminente.

12. ANCIENNETE

- 12.01 Définition: l'ancienneté sera la position relative des employés par rapport à leur service continu avec la Compagnie excepté tel que prévu à la Section 12.04.
- 12.02 Un nouvel employé n'aura aucun droit d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété d'une façon continue sa période d'essai telle que prévue à la Section

6.01, par la suite l'ancienneté comptera à partir de la date où son service continu et ininterrompu a débuté.

12.03 Un employé possédant une ancienneté établie qui a été transféré à une autre classification de travail conservera l'ancienneté de la classification de travail de laquelle il a été transféré jusqu'à ce qu'il complète la période d'essai requise telle que prévue à la Section 6.01; par la suite son ancienneté sera calculée à partir de la date où son service continu et ininterrompu a débuté, sujet aux dispositions de la Section 12.04.

12.04 1) Les membres de l'Association choisis où l'Association est certifiée comme agent négociateur et qui sont acceptés dans un poste vacant parmi les classifications régies par cette convention, auront une ancienneté équivalente à leur période de service avec la Compagnie.

2) Les employés non représentés par l'Association ou qui ont été exemptés de l'unité de négociation dans les établissements où l'Association est certifiée comme agent négociateur, seront considérés pour des postes vacants régis par cette convention. Ils auront droits d'ancienneté équivalente à leur service avec la Compagnie après avoir complété un (1) an de service continu dans l'unité de négociation.

12.05 Dans le cas d'une promotion ou d'un transfert qui n'est pas occasionné par un manque de travail, la Compagnie prendra en considération le mérite, la compétence et l'ancienneté. Là où le mérite et la compétence sont relativement égaux entre deux employés ou plus, l'ancienneté prévaudra.

12.06 1) Lorsqu'une réduction du personnel devient nécessaire dans un département d'une division (# de service), le nouvel employé qui en est à sa période d'essai dans une classification touchée par cette réduction, sera mis à pied pourvu que les autres employés dans la même classification soient capables de faire le travail.

- 2) Lorsqu'une réduction du personnel devient nécessaire dans un département d'une division (# de service), l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification touchée par cette réduction, sera mis à pied pourvu que les autres employés dans la même classification soient capables de faire le travail.

Un employé mis à pied suite à une réduction du personnel, recevra un avis écrit à cet effet et une copie de l'avis sera envoyée à l'Association.

12.07

Un employé dont l'ancienneté est établie, qui est mis à pied à la suite d'une réduction de personnel, ou un employé qui est déplacé de sa classification d'emploi actuelle à une autre, ou un employé qui est déplacé de sa classification actuelle à une autre conformément aux dispositions de l'article 8.02, et qui réclame un autre emploi, aura droit à un autre poste si l'emploi est disponible aux conditions suivantes et selon l'ordre établi:

- 1) Il comblera un poste vacant dans la même classe de salaire, pourvu qu'il soit ou qu'il devienne capable de faire le travail qui s'impose en deçà de la période d'essai permise et pourvu qu'il ait plus d'ancienneté que les employés ayant droit de rappel à la classification du poste vacant.
- 2) Il déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la même classification d'emploi, pourvu qu'il puisse faire le travail d'une manière satisfaisante en deçà d'une période de familiarisation n'excédant pas vingt-deux (22) jours travaillés.
- 3) Il déplacera l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'emploi de la même classe de salaire, à l'intérieur de sa division d'abord, puis à l'intérieur des limites de l'accréditation, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour faire le travail de l'employé qui est déplacé en deçà d'une période de familiarisation n'excédant pas vingt-deux (22) jours travaillés.
- 4) Advenant qu'il ne puisse déplacer un employé en vertu des sous-sections (2), (3) ci-haut, il pourra combler un poste vacant à une classe inférieure, pourvu qu'il satisfasse aux exigences telles que notées en (1) ci-haut

ou, il pourra déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'emploi à une classe de salaire inférieure, à l'intérieur de sa division d'abord, puis à l'intérieur des limites de l'accréditation, pourvu qu'il possède les qualifications nécessaires pour faire le travail de l'employé qui est déplacé en deçà d'une période de familiarisation n'excédant pas vingt-deux (22) jours travaillés.

Lorsqu'un employé a été accepté pour combler un poste en vertu des prescriptions ci-haut énoncées, il est entendu que la gérance peut prolonger la période de familiarisation en tenant compte des facteurs suivants:

- a) La complexité du travail
- b) Les états de service

Une telle considération sera réservée aux employés ayant plus de 15 années de service et en aucun cas n'excédera vingt-deux (22) jours travaillés.

Un employé auquel on refuserait l'occasion de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté aura droit d'avoir par écrit les motifs du refus dont une copie sera remise à l'Association.

12.08

Un employé possédant une ancienneté établie dans une classification qui, par manque de travail, a été mis à pied ou déclassé de cette classification de travail sera rappelé, selon l'ordre d'ancienneté, lorsque le travail redeviendra disponible à condition que l'employé ne soit pas demeuré en dehors de cette classification de travail plus de douze (12) mois continus dans le cas d'un employé ayant moins de cinq (5) années d'ancienneté à la date de sa mise à pied ou de son déclassement et plus de vingt-quatre (24) mois continus dans le cas d'un employé ayant cinq (5) années et plus d'ancienneté à la date de sa mise à pied ou de son déclassement. Cependant, le fait de refuser un rappel sur un emploi dont la durée anticipée serait de trois (3) mois ou moins n'affectera pas les droits de rappel de cet employé.

12.09

Un employé qui a perdu son ancienneté, par suite d'une mise à pied à cause d'un manque de travail pour une période excédant ses droits de rappel tels que définis dans l'article 11, section 11.02, sous-

section (c) recevra plein crédit pour l'ancienneté accumulée avant sa date de mise à pied lorsqu'il aura été réengagé et qu'il aura complété une (1) année de service ininterrompu dans l'unité de négociation.

- 12.10 La Compagnie remettra à l'Association, une fois par an, deux (2) copies d'une liste de tous les employés couverts par l'unité de négociation, par ordre d'ancienneté. Aussi, chaque douze (12) semaines, la Compagnie remettra à l'Association deux (2) copies d'une liste en ordre alphabétique de tous les employés régis par cette convention collective, en y indiquant le nom de l'employé, son numéro d'identification, sa date d'ancienneté, son numéro de département, sa classification de travail, sa classe de salaire, son salaire et la date de la revue de son rendement. En plus, lors de toute mise à pied de cinq (5) employés ou plus, la Compagnie remettra à l'Association deux (2) copies d'une liste par ordre d'ancienneté de tous ses employés qui sont régis par cette convention collective. Cette liste ne devra pas dater de plus d'une période de paie.
- 12.11 Lorsqu'un employé ayant une ancienneté établie est transféré dans la Compagnie à une classification salariale de travail non régie par les dispositions de cette convention et que par la suite, il retourne à une classification de travail régie par cette convention, son ancienneté n'aura pas cessé de s'accumuler durant cette période. Cependant, si tel employé ne peut continuer à occuper ce travail salarié, exclus de l'unité de négociation, pour raisons de santé ou de réduction de travail il aura le droit d'invoquer les dispositions de la Section 12.07 de cette convention collective avec une ancienneté égale à son service continu auprès de la Compagnie, et déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une classification d'emploi de classe salariale égale ou inférieure à celle qu'il occupait lors de son transfert hors de l'unité syndicale.
- 12.12 Un employé que la Compagnie désigne à l'Association comme un "employé cadre en formation" sera considéré comme possédant plus d'ancienneté que les autres employés pour fins de promotion, transfert ou mise à pied. En aucun temps le nombre de personnes à l'apprentissage ne dépassera cinq (5) et de plus, aucun employé ne sera nommé comme

étant à l'apprentissage plus d'une (1) fois. La période d'apprentissage d'un employé ne pourra excéder cinq (5) ans.

13. CAS DE DISCIPLINE

- 13.01 Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu et qu'il prétend avoir été traité injustement, il peut demander et recevoir de la Compagnie les raisons de cette mesure disciplinaire. Dans le cas de congédiement, suspension ou rétrogradation, l'employé affecté sera accompagné d'un Directeur ou d'un Représentant de l'Association. Si l'employé juge à propos de soumettre un grief, ce grief sera entendu à la deuxième étape.
- 13.02 La revendication d'un employé comme quoi il a été discipliné injustement, sera traitée comme un grief si une déclaration écrite de cette revendication est soumise auprès de la Compagnie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date où il fut prévenu de cette action disciplinaire. Un tel grief peut être réglé par n'importe quelle entente jugée juste et équitable dans l'opinion des parties ou de l'arbitre.
- 13.03 S'il en fait la demande, l'employé qui quitte la Compagnie recevra de la Compagnie une lettre confirmant la durée de son service et la position qu'il occupait avec la Compagnie.
- 13.04 La Compagnie considérera que les rapports de discussion contre un employé, ne confirmant pas une suspension, seront effacés de son dossier après une période de douze (12) mois de leur date, pourvu qu'aucune autre sanction disciplinaire n'ait été prise contre l'employé au cours de cette période.
- 13.05 Une copie de tous les avertissements écrits à un employé sera remise à l'Association dans un délai n'excédant pas une semaine.

14. PROMOTIONS

- 14.01 Les employés de la Compagnie seront les premiers à être considérés lorsqu'une position régie par les dispositions de cette convention deviendra vacante. Si une position qui devient vacante n'est pas

remplie par la promotion d'un employé dans le groupe affecté ou suivant les dispositions de l'article 12.07, un avis de position vacante sera affiché énonçant la classification de travail, le nombre de postes à combler, la classe de salaire et le nom du département pour une période de trois (3) jours aux tableaux d'affichages désignés pour les employés à salaire. Une copie de l'avis sera remise au Secrétaire de l'Association dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la date de l'affichage.

Les parties conviennent que le mot "groupe" signifie tous les employés se rapportant au deuxième niveau de supervision immédiatement supérieur à la position vacante.

- 14.02 Un employé se portant candidat à une position selon les dispositions de la Section 14.01, doit compléter la formule prescrite, en donnant les détails de sa compétence pour la position à laquelle il aspire. Une copie de la formule remplie par l'employé sera envoyée à l'Association dans un délai ne dépassant pas une (1) semaine après la fin de la période d'affichage. Cependant, les demandes faites par des employés ayant moins de six (6) mois de service dans leur position actuelle ne recevront aucune considération, sauf si ces employés ont accédé à leur position actuelle à la suite de l'exercice des droits de déplacement (Section 12.07) ou à la demande de la Compagnie.
- 14.03 La Compagnie avisera l'Association, par écrit, chaque fois qu'elle remplira une position pour laquelle elle aura reçu au moins une demande. Pas plus de deux (2) semaines après avoir rempli la position, les candidats seront aussi avisés par écrit, de la décision de la Compagnie. Sur demande, la Compagnie donnera verbalement les raisons de sa décision de rejeter son application à chaque candidat ayant plus d'ancienneté que le candidat choisi.
- 14.04 Le poste vacant dont la durée ne dépassera pas six (6) mois et le poste qui devient vacant lorsque son titulaire a été autorisé à prendre un congé d'absence de n'importe quelle durée, sera considéré comme un poste vacant temporaire et n'a pas besoin d'être affiché. L'employé qui occupe un poste temporaire peut être assigné par la Compagnie à ce poste si le titulaire régulier de ce

poste, après avoir reçu un congé d'absence autorisé, ne se rapporte pas au travail.

- 14.05 Tout poste vacant affiché en vertu de l'article 14.01 devra être comblé dans une période n'excédant pas trois (3) mois ou l'affichage sera considéré annulé.

15. SECURITE ET SANTE

- 15.01 La Compagnie continuera de prendre des mesures raisonnables pour assurer le bien-être et la santé de ses employés pendant leurs heures de travail.

16. DEVOIR DE JURE

- 16.01 Un employé à qui on demande d'agir comme juré ou qui reçoit une assignation à témoigner devant la cour, et qui n'est pas une partie intéressée recevra de la Compagnie un montant correspondant à la différence entre le montant que l'employé a reçu en qualité de juré ou témoin devant la cour et le montant qu'il aurait reçu pour ses heures régulières de travail pendant lesquelles il devait s'absenter de son équipe régulière; une telle compensation ne s'appliquera cependant pas pour plus de cinq (5) jours par semaine à sept heures et demie (7.5) par jour à son taux horaire régulier. L'employé aura le droit à un tel paiement aussi longtemps qu'il sera obligé de servir comme juré ou comme témoin, et tant qu'il pourra fournir une preuve écrite des services rendus comme juré ou comme témoin ainsi que du montant reçu pour lesdits services. Les provisions de cet article ne s'appliqueront à aucune des procédures légales qui sont sous la juridiction du Code du Travail du Québec.

17. VACANCES ANNUELLES

- 17.01 La Compagnie accordera des vacances payées aux employés salariés régis par les dispositions de cette convention en conformité avec la cédule décrite à l'annexe no. 3 qui est reliée à la présente et en fait partie intégrante.

18. REMISE DE COTISATION

- 18.01 La Compagnie accepte que ce soit une condition d'emploi pour tous les employés éligibles qu'ils doivent autoriser la Compagnie à faire une déduction de leur salaire au montant déterminé par l'Association en conformité avec sa constitution et ses règlements. Ces déductions seront remises par la Compagnie à l'Association à titre de ou au lieu de cotisations d'Association. Aucune autre déduction ou remise ne sera effectuée pour couvrir d'autres frais ou imposition de l'Association tels que droits d'initiation ou contributions spéciales.
- 18.02 L'entente et l'engagement de chaque employé tels que mentionnés ci-haut, seront confirmés par une instruction écrite à la satisfaction de la compagnie autorisant les déductions et les remises de ces dits montants, le tout selon le formulaire reproduit à l'annexe no. 4, faisant partie de cette convention. La dite autorisation sera complétée au moment de son emploi en tant que condition d'emploi; cependant, toute directive écrite, complétée et remise par l'employé à la compagnie sera reconnue comme satisfaisant les conditions ci-haut mentionnées.
- 18.03 Les déductions ci-haut mentionnées seront faites toutes les deux semaines par la Compagnie.
- 18.04 Les sommes d'argent ainsi déduites devront être remises par la Compagnie à l'Association dans les sept (7) jours qui suivent la perception.
- 18.05 Nonobstant ce qui a été énoncé ci-dessus ou ce qui est contenu dans cette convention, aucun employé ne sera contraint ou obligé de devenir membre de ladite Association.
- 18.06 L'Association convient de prendre le fait et cause de toute poursuite d'un salarié contre la Compagnie concernant les déductions faites en conformité au présent article et que l'Association aurait reçues indûment.

19. DIRECTEURS ET REPRESENTANTS DE DISTRICT

- 19.01 La Compagnie reconnaît le droit de l'Association d'élire des représentants de district afin de faciliter l'application de cette convention. Chaque représentant se verra assigner par l'Association un district et la Compagnie sera avisée de telles assignations, dans un délai d'un (1) mois de leur date d'entrée en vigueur. Un nouvel employé ne se qualifiera pas comme représentant avant d'avoir complété une période d'essai telle que définie à la Section 6.01. La liste de districts sera élaborée conjointement par la Compagnie et l'Association. Durant les heures de travail, les représentants ne pourront s'occuper des affaires de l'Association autres que les enquêtes et le traitement des plaintes et des griefs et devront s'acquitter efficacement de leurs devoirs réguliers.
- 19.02 Un représentant qui est tenu de quitter son travail pour s'occuper des affaires de l'Association devra, au préalable, obtenir le consentement de son supérieur immédiat; lorsqu'il obtient l'autorisation de s'occuper des affaires de l'Association dans une section autre que la sienne, il devra préalablement se rapporter au surveillant de ladite section.
- 19.03 Dans l'unique but d'assurer une continuité dans la représentation, les Directeurs de l'Association seront toujours considérés comme possédant le plus d'ancienneté en cas de mise à pied ou de transfert pour cause de manque de travail.
- 19.04 L'Association consent à aviser la Direction de la Compagnie des noms des Directeurs et Représentants de l'Association ainsi que de tout changement qui pourrait se produire de temps à autre et la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître avant d'avoir reçu une confirmation écrite à cet effet.
- 19.05 La Compagnie consent que les membres du comité de négociation de l'Association, (au nombre de quatre (4) au plus), ne subissent aucune perte de salaire pendant qu'ils négocient une convention collective ou qu'ils assistent à des réunions de conciliation durant les heures normales de travail.

19.06 La compagnie consent que le salaire des membres du Comité de Grieffs de l'Association (n'excédant pas trois (3) en nombre) ne soit réduit lorsqu'ils seront tenus d'assister à des séances d'arbitrage durant les heures normales de travail, suite à des grieffs en exécution des dispositions de la présente convention.

20. CONGE AUTORISE

- 20.01 En autant que le nombre des délégués n'excédera pas quatre (4), la Compagnie donnera juste considération à des demandes, par l'Association, pour des congés sans solde pour une période n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables, afin de permettre à ces membres de transiger des affaires de l'Association.
- 20.02 La Compagnie ne refusera pas à un (1) employé, sans raisons valables, un congé sans solde pour qu'il puisse être employé à temps plein par l'Association. Un tel congé d'absence ne dépassera pas un (1) an, sauf s'il y a entente mutuelle de le prolonger. L'employé continuera d'accumuler son service continu et ses droits d'ancienneté durant ce congé d'absence.
- 20.03 Un membre de l'Association à qui on a accordé une absence autorisée pour s'occuper des affaires de l'Association sera considéré comme étant au travail pour l'application des bénéfices auxquels il aurait eu droit, n'eut été son absence autorisée. Il est entendu que cette entente n'affecte d'aucune manière les conditions et termes des diverses polices d'assurance-groupes.
- 20.04 En cas de décès d'un proche parent et afin de lui permettre d'assister aux funérailles et de prendre soin des arrangements qui s'y rapportent, un employé ayant trois (3) mois ou plus de service sera payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours d'absence. Si un ou plusieurs des jours d'absences prévus coïncident avec les vacances annuelles, un jour férié et payé ou un congé autorisé, ce ou ces jours ne seront pas payés comme congé de deuil.

L'expression "proche parent" de l'employé où qu'elle apparaisse dans cette convention, signifiera le conjoint, les enfants, le père, la mère, la soeur, le frère, le beau-père, la belle-

mère, les belles-soeurs, les beaux-frères et les grand-parents.

20.05

Une employée qui devient enceinte après avoir complété vingt (20) semaines d'emploi a droit à un congé de maternité sans solde. Sur demande, ce congé sera accordé pour une période allant jusqu'à huit (8) mois.

Pour protéger la santé de l'employée et afin de préparer les dossiers nécessaires à l'autorisation du congé, l'employée devra aviser le Service médical de son état, au plus tard à la fin du quatrième (4e) mois de grossesse. De plus, elle doit avoir une lettre de son médecin indiquant la date approximative à laquelle le congé de maternité devrait commencer et si l'employée peut continuer, sans danger, d'accomplir sa tâche normale.

L'employée ayant droit à un congé de maternité, peut, à sa discrétion, décider du partage du temps avant et après la naissance. Cependant, le congé ne peut débuter plus de seize (16) semaines précédant la date anticipée de la naissance.

Tel employée doit donner à son supérieur immédiat un avis écrit d'au moins trois (3) semaines, indiquant son intention de prendre un congé de maternité à une date spécifique et aussi indiquant sa date de retour au travail.

Six (6) semaines précédant la date anticipée de la naissance, l'employée devra soumettre un certificat médical à l'effet qu'elle est apte à continuer son travail. Si l'employée ne se conforme pas à cette exigence dans le délai de huit (8) jours la Compagnie pourra immédiatement l'obliger à débuter son congé de maternité en lui envoyant un avis écrit à cet effet.

20.06

La Compagnie donnera considération à toute demande d'un employé désirant obtenir un congé sans solde. Tel congé ne devra pas excéder douze (12) mois. L'employé continuera d'accumuler sa continuité de service et ses droits d'ancienneté durant ce congé.

21. CONGE AUTORISE POUR MALADIE

- 21.01 La Compagnie continuera d'accorder des congés autorisés, pour maladie ou accidents, aux employés salariés régis par les dispositions de cette convention en conformité avec l'annexe no. 2 faisant partie de cette convention.
- 21.02 En cas de maladie, un employé a droit à une absence maximum de vingt-sept (27) semaines lorsque approuvée par le médecin de la Compagnie ou si une réclamation d'assurance-groupe est approuvée. Si l'employé en fait la demande et qu'elle est approuvée par le médecin de la Compagnie, une absence additionnelle pour maladie, n'excédant pas vingt-cinq (25) semaines sera accordée.
- 21.03 Tout employé qui ne peut se présenter à son travail devra en informer son supérieur immédiat avant le début de son équipe régulière de travail et devra lui donner une raison satisfaisante.

Dans le cas où il serait impossible de l'aviser avant le début de son équipe régulière, il doit le faire le plus tôt possible.

Si l'employé ne se conforme pas à cette règle, son absence sera considérée comme étant non autorisée.

Les articles ci-haut mentionnés s'appliquent à toutes les absences incluant les absences de maladie de moins de trois jours ouvrables.

22. PLAINTES ET GRIEFS

- 22.01 Les parties en présence désirent mutuellement que l'on dispose aussi rapidement que possible des plaintes et des griefs soit de l'une ou de l'autre partie. Toute dispute relative à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à une prétendue violation de quelque'une des dispositions de la présente convention sera réglée selon la procédure suivante.
- 22.02 Il est entendu qu'un employé ayant une plainte à formuler devra d'abord donner à son supérieur immédiat l'occasion de rectifier, s'il y a lieu, la situation qui a causé la plainte, avant de loger formellement un grief.

- 22.03 Un grief doit être soumis aussitôt que possible, au plus tard dans les quinze (15) jours ouvrables après le fait qui a donné lieu au grief. Tout grief qui n'aura pas été soumis dans ce délai sera présumé abandonné et ne recevra aucune considération par la suite.
- 22.04 Première Etape: A l'intérieur du délai prévu à 22.03, et après avoir donné à son supérieur immédiat l'occasion de régler la plainte, mais sans avoir obtenu satisfaction, l'employé seul ou conjointement avec son représentant de district ou d'un Directeur de l'Association peut soumettre un grief, sur la formule prescrite, à son supérieur immédiat. Le supérieur devra répondre par écrit audit grief dans un délai de deux (2) jours ouvrables qui suivent la présentation dudit grief.
- 22.05 Deuxième Etape: Si le grief n'a pas été réglé à la première étape, le représentant de la partie ayant un grief, dans un délai ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables après que la décision a été rendue ou aurait dû être rendue, soumettra le grief au chef de service, relations ouvrières. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date de cette présentation, une rencontre entre le comité de grief de l'Association et la Compagnie aura lieu pour discuter le grief.
- L'Association peut inviter la partie ayant un grief, ou dans le cas d'un grief collectif un représentant de la partie ayant un grief, à assister à la rencontre. La Compagnie peut inviter à assister à la rencontre les membres de la direction dont elle juge la présence nécessaire à la résolution du grief. Si aucune solution n'a pu être trouvée lors de la rencontre, le chef de service, relations ouvrières, donnera sa décision par écrit à l'Association dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la rencontre.
- 22.06 Troisième Etape: Si la décision donnée à la deuxième étape n'est pas à la satisfaction de l'Association, le Président de l'Association, dans un délai ne dépassant par cinq (5) jours ouvrables de la date de réception de la décision donnée à la deuxième étape, soumettra le grief au Directeur du Personnel. Dans un délai ne dépassant pas les dix (10) jours ouvrables suivants, une rencontre aura lieu entre le Président de l'Association et le Directeur du Personnel. Si aucune solution n'a pu

être trouvée lors de la rencontre, le Directeur du Personnel, ou le Président de l'Association selon le cas, donnera sa décision par écrit à l'autre partie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre. A défaut par la partie ayant un grief de soumettre le grief par écrit à cette étape dans le délai prévu, ou à défaut par la partie à qui le grief a été présenté de répondre par écrit dans le délai prévu, le grief sera abandonné ou admis selon le cas.

- 22.07 Il est entendu que si le Directeur du Personnel ou le Président de l'Association est incapable d'entendre le grief ou ne peut être disponible dans le délai prévu à la Section 22.06, il peut désigner une personne qui agira à sa place. De plus, le Directeur du Personnel et le Président de l'Association, ou leur représentant désigné, seront secondés par le chef de service, relations du travail et par le Conseiller de l'Association, respectivement.
- 22.08 Lorsque les parties conviennent mutuellement que l'on peut disposer plus rapidement d'un grief en discutant ce grief à la troisième étape de la procédure des griefs, les deux premières étapes de la procédure seront omises.
- Lorsqu'un employé croit qu'il a été injustement refusé sur un affichage de tâche, il pourra soumettre son grief à la 2ième étape de la procédure de plaintes et griefs.
- 22.09 Toutes plaintes soulevées par la Compagnie ou par l'Association en tant que grief collectif (par opposition à un grief d'un employé) seront introduites à la troisième étape (Section 22.06) de cette procédure.
- 22.10 Toutes ententes conclues entre la Compagnie et l'Association au cours de la procédure des griefs sera finale et liera les deux parties.
- 22.11 Si aucun appel d'une décision rendue à la Première ou Deuxième Etape de la procédure des griefs, n'est logé dans le délai et de la manière prévue, cette décision sera finale et liera les parties à l'égard du grief.
- 22.12 Par consentement mutuel, les délais prévus aux articles ci-haut mentionnés pourront être prolongés.

23. ARBITRAGE

- 23.01 Il est convenu que les différends qui atteignent l'étape de l'Arbitrage seront entendus devant un arbitre unique tel que prévu à l'article 23.06. La partie dont c'est l'intention de référer un différend à l'arbitrage, devra en informer l'autre partie dans un délai ne dépassant pas trente (30) jours de la réception de la réponse qui a été donnée à la troisième étape de la procédure de plaintes et griefs. Par entente entre les deux parties et comme autre alternative, le grief peut prendre le cours de la Procédure de Grief Accélérée, telle qu'énoncée par le Comité du travail et de la main-d'oeuvre du Québec.
- 23.02 L'arbitre n'est pas autorisé à rendre une décision qui soit contraire aux dispositions de cette convention ni de changer, modifier ou amender aucune disposition de cette convention.
- 23.03 La décision rendue par l'arbitre sera finale et liera les deux parties et tout employé affecté par cette décision.
- 23.04 Les parties défraieront conjointement les dépenses de l'arbitre.
- 23.05 Dans tout sujet en litige et quoi qu'en soit les circonstances, la Compagnie ne sera pas tenue de payer des arrérages de solde qui auraient pu s'accumuler antérieurement à la date du grief. Cette disposition ne s'appliquera pas aux griefs de discipline tels que prévus à la Section 13.01.
- 23.06 Les parties tâcheront de s'entendre mutuellement sur le choix d'un arbitre dans un délai de trente (30) jours ouvrables, à défaut de quoi, le choix sera fait par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

24. REUNION CONJOINTE

- 24.01 Pour la durée de cette convention l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit et en soumettant un agenda, demander qu'une réunion conjointe soit tenue entre les représentants respectifs de la Compagnie et de l'Association dans le but de

discuter de problèmes d'intérêt mutuel qui pourraient faire surface. Cette clause ne sera pas sujette à la procédure des griefs.

25. GREVE ET LOCK OUT

- 25.01 Durant le terme de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas recourir au lock-out et l'Association s'engage à ne pas recourir au ralentissement d'activité, à la grève ou à tout autre arrêt illégal ou entrave au travail.

26. AUCUNE DISCRIMINATION

- 26.01 Les clauses de cette convention s'appliquent à tous les employés sans distinction de sexe, de race, de couleur, de langue, de croyances religieuses ou de nationalité.

27. AVIS A L'ASSOCIATION

- 27.01 La Compagnie remettra à l'Association un avis écrit ayant trait à ce qui suit:

- 1) Avertissements écrits - Section 13.05.
- 2) Prolongation de la période d'essai - Section 6.01.
- 3) Descriptions de tâches: nouvelles et révisées - Section 6.04.
- 4) Nouveaux employés - Section 6.10
- 5) Cessations d'emploi - Section 6.10
- 6) Avis de mise à pied - Section 12.06
- 7) Changement dans la classification de travail d'un employé - Section 6.10
- 8) Listes d'ancienneté - Section 12.10
- 9) Avis de postes vacants - Section 14.01
- 10) Avis de postulants à un poste vacant - Section 14.02

- 11) Position vacante comblée - Section 14.03.
- 12) Dates de revue de rendement - Section 12.10
- 13) Changements dans l'organisation administrative - Section 3.01
- 14) Changements de salaires
- 15) Rappels - Section 12.08
- 16) Liste des classifications de travail et des classes pour les tâches rémunérées à toutes les deux semaines. - Section 7.01.
- 17) Employés temporaires - Mémoire d'entente
re: employés temporaires

28. DUREE ET RENOUELEMENT

28.01 Cette convention devient en vigueur à compter du 13 mai 1985, et demeurera en vigueur pour deux (2) ans jusqu'au 12 mai 1987, inclusivement.

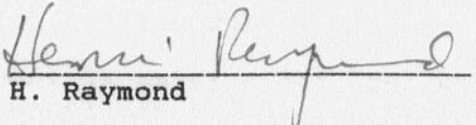
Les améliorations aux avantages sociaux, au calcul du temps supplémentaire, à l'allocation de mise à pied et à l'indemnité de fin d'emploi entrent en vigueur à la date de la ratification (21 août 1985).

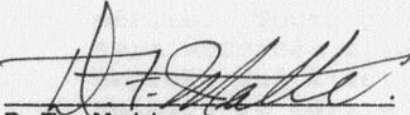
Signé dans la cité de Ste-Anne-de-Bellevue, dans
la province de Québec, ce 6ième jour de
novembre 1985 .

SPAR AEROSPATIALE LTEE

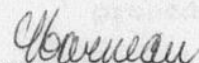
ASSOCIATION DES EMPLOYES EN
COMMUNICATIONS ELECTRONIQUE
ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

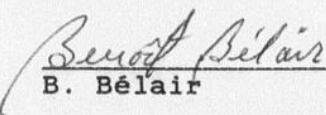

A.A. Gagné

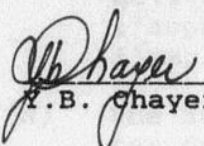

H. Raymond

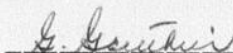

D.F. Matte

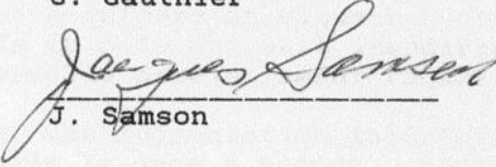

Y. Arbic


Y. Garneau


B. Bélair


R.B. Chayer


G. Gauthier


J. Samson

ANNEXE NO. 1

PROCEDURE DE REVUE DE RENDEMENT ET D'AUGMENTATION SALARIALE

- a) Normalement, un employé progressera jusqu'au salaire courant assigné au poste dans lequel il est classé par des augmentations fixées et selon les intervalles qui sont identifiées et déterminées dans l'échelle des salaires. Les dates de progression d'un employé seront établies par la date soit de son embauche, d'une promotion ou d'une augmentation de salaire accordée selon les dispositions du paragraphe (e) ci-dessous. Le salaire d'un employé ne sera pas inférieur au minimum établi pour la classification qu'il occupe.
- b) Le rendement d'un employé dont le salaire est égal au salaire courant sera revu annuellement. Si, suite à cette revue, le rendement de l'employé est excellent, il sera admissible à recevoir une augmentation au mérite. Toute progression au-dessus du salaire courant sera accordée à la discrétion de la Compagnie. Un employé qui s'est vu refuser une augmentation de salaire au mérite peut présenter un grief qui ne pourra pas se poursuivre au delà de la troisième étape de la procédure de grief.
- c) Advenant le cas où un employé n'est pas sur la liste active de paie à l'une des dates mentionnées ci-dessus, l'augmentation de salaire sera effectuée au retour de l'employé sur la liste active de paie.
- d) Une augmentation progressive entrera en vigueur à compter de la première période de paie qui suit immédiatement l'échéance de l'intervalle préalablement requis.
- e) La Compagnie peut accorder une augmentation intérimaire ou additionnelle lorsqu'elle le juge à propos. D'une telle augmentation résultera le rétablissement de la date de progression.
- f) Pour cause, une augmentation progressive peut être refusée pour une période n'excédant pas six (6) mois. Si, à la fin de cette période, le rendement de l'employé devient satisfaisant il recevra à ce moment l'augmentation refusée. Cette période différée retardera d'autant les étapes subséquentes prévues à l'échelle de salaire. Lorsqu'une augmentation sera refusée, le supérieur de l'employé l'avisera par écrit des raisons du refus deux (2) semaines avant la date prévue. Une copie de cet avis sera remise à l'Association.

- g) Lorsque l'employé sera absent pour une période de plus de trente (30) jours de calendrier durant la période qui suit sa dernière augmentation, son augmentation de salaire peut être retardée par le nombre de journées d'absence.
- h) Lorsqu'un employé sera promu à une classification de travail ayant une classe de salaire supérieure, il recevra une augmentation selon ce qui suit:
- 1) Si le salaire actuel est égal ou supérieur au salaire courant - progression à la première étape de la nouvelle classe représentant une augmentation minimum de dix dollars (\$10.00) aux deux semaines.
 - 2) Si le salaire actuel est inférieur au salaire courant - progression à la première étape de la nouvelle classe qui accordera une augmentation au moins égale au montant qu'il aurait obtenu s'il était demeuré dans son ancienne classe.

Le salaire d'un employé qui est promu sera en aucun cas inférieur au minimum prévu pour sa classe de travail. Une promotion rétablira les dates de progression à partir de la date de promotion.

- i) Sauf si son salaire est supérieur au salaire maximum prévu dans la classe de travail où il est réaffecté, le salaire aux deux semaines de base d'un employé qui est rétrogradé à cause d'un manque de travail sera maintenu. Si une diminution de salaire est requise, le salaire sera réajusté au salaire maximum de l'échelle pour le travail où l'employé est transféré.
- j) Sauf si son salaire est supérieur au salaire courant prévu dans la classe de travail où il est réaffecté, le salaire aux deux semaines de base d'un employé rétrogradé sera maintenu. Si le salaire de l'employé est supérieur au salaire courant de son nouvel emploi, son salaire aux deux semaines de base sera réajusté au niveau du salaire courant de l'échelle prévu pour la classe de travail de l'occupation dans laquelle l'employé est transféré. Cependant, le salaire d'un employé qui est rétrogradé et réaffecté dans son emploi précédent sera en aucun cas inférieur au salaire qu'il recevait avant sa promotion à condition que la rétrogradation prenne place avant que l'employé n'ait complété la période stagiaire dans son poste plus élevé.

- k) Si le travail d'un employé est reclassifié soit à une classe de salaire supérieure, soit à une classe de salaire inférieure, son salaire actuel aux deux semaines de base sera maintenu à moins qu'il ne soit inférieur au salaire minimum prévu ou supérieur au salaire maximum prévu pour la classe de salaire assigné à son travail. Si le salaire actuel aux deux semaines de base de l'employé se situe au-dessous du minimum de la classe de travail, il sera immédiatement réajusté au minimum et dans le cas où il est situé au-dessus du maximum de la classe de salaire il sera immédiatement diminué au maximum de la classe de salaire assignée.
- l) Les reclassifications de travail, les transferts latéraux, les rétrogradations dûs à un manque de travail ou à une incapacité de faire le travail n'auront pas pour effet de changer les dates prévues d'augmentation de salaire.
- m) Le rendement de l'employé sera revu et évalué périodiquement par son supérieur immédiat mais pas moins d'une fois par année. Toute revue de rendement doit être approuvée et signée par deux niveaux de direction. Le supérieur immédiat de l'employé doit ensuite passer en détail les résultats de la revue de rendement avec l'employé dans les trente (30) jours qui suivent. A la fin de l'entretien, l'employé doit signer sa revue de rendement pour fins de confirmation et une copie sera remise à l'employé à ce moment.

ANNEXE NO. 1

ECHELLE DE SALAIRES
(Aux deux semaines)
EN VIGUEUR A COMPTER DU 13 MAI 1985 AU 12 MAI 1987

CLASSE	PROGRESSION AUTOMATIQUE						MERITE
	Début	6 Mois	1 An	18 Mois	2 Ans	3 Ans Salaire Courant	
1	533	542	557	572	586	613	643
2	586	597	613	629	645	680	710
3	640	658	675	692	706	744	780
4	699	716	733	754	771	808	850
5	757	773	795	809	831	874	916
6	815	839	859	876	900	946	992
7	872	894	916	940	962	1009	1060
	Début	6 Mos.	1 An	2 Ans	3 Ans	4 Ans Salaire Courant	Merite
8	899	919	944	992	1038	1090	1140
9	956	978	1000	1055	1106	1162	1219
10	1009	1033	1061	1111	1169	1228	1289
11	1064	1091	1120	1177	1233	1296	1358
12	1123	1147	1178	1234	1298	1366	1430
13	1178	1207	1234	1296	1366	1434	1500
14	1232	1264	1296	1358	1430	1499	1572
	Début	1 An	2 Ans	3 Ans	4 Ans	5 Ans Salaire Courant	Merite
15	1250	1312	1378	1445	1516	1595	1669
16	1303	1370	1437	1511	1588	1668	1748
17	1366	1434	1502	1576	1657	1740	1827
18	1423	1494	1568	1646	1727	1814	1903
19	1480	1555	1633	1714	1795	1888	1979
20	1537	1613	1695	1776	1867	1962	2055

ANNEXE NO. 2

CONGES POUR MALADIE

a) MALADIE OU ACCIDENT NON-INDUSTRIEL:

Pour un employé à salaire ayant plus de deux (2) mois de service et qui est enrôlé dans le Plan d'Assurance des Employés et qui est absent de son travail pour cause de maladie personnelle ou d'accident non-industriel sera payée par la Compagnie, s'il y a droit, la différence entre son taux régulier et le montant d'indemnité. La période de temps durant laquelle il recevra la différence entre son taux de salaire régulier et le montant d'indemnité sera déterminée comme suit:

Durée de service continu -----	Période d'absence durant laquelle la différence entre le montant d'indemnité et le taux de salaire régulier sera payé par la Compagnie -----
<1 année	2 semaines durant l'année courante
1 <3 années	4 semaines durant l'année courante
3 <5 années	6 semaines durant l'année courante
5 années +	9 semaines durant l'année courante

Ainsi à l'intérieur de la limite des périodes maximum ci-haut mentionnées un employé sera payé par la Compagnie comme suit:

- 1) Pour toute absence n'excédant pas une semaine: son salaire régulier.
- 2) Pour toute absence excédant une semaine: son salaire régulier pour la première semaine et ensuite, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité à laquelle il a droit.
- 3) Toute maladie qui se prolonge de l'année courante à l'année suivante, ou qui se prolonge d'une période de service à une autre, est régie par l'allocation pour l'année durant laquelle la maladie a commencée.

- b) A compter du 1er janvier 1985 et par la suite au 1er janvier de chaque année, un employé qui avait droit à vingt (20) jours de maladie ou plus au cours de l'année précédente mais qui n'a utilisé que dix (10) jours ou moins, aura droit à cinq (5) jours additionnels de congé de maladie en sus de ses crédits de congé de maladie accumulés.

La banque de congés de maladie de tout employé ne pourra être augmentée de plus de cinq (5) jours par année, suite à l'application de cet article. Les journées accumulées ne peuvent être transférables à l'année suivante.

c) ACCIDENT INDUSTRIEL

Un employé à salaire qui est absent de son travail pour cause d'accident industriel recevra son salaire régulier durant la période à laquelle il a droit à une compensation pour incapacité totale temporaire de la Commission des Accidents du Travail de la Province de Québec. Son salaire régulier ne sera pas maintenu pour une période au delà d'une période d'une année.

Le Département des Relations Industrielles avisera la Commission des Accidents du Travail chaque fois que le salaire d'un employé est maintenu conformément aux conditions ci-haut mentionnées et prendra les mesures nécessaires afin que les paiements de compensation soient remis à la Compagnie.

d) RAPPORT DU MEDECIN

La Compagnie peut, à n'importe quel temps, exiger un rapport de médecin ou tout autre document à l'appui pour toute absence payée.

ANNEXE NO. 3

VACANCES ANNUELLES

1) ELIGIBILITE

Les employés à salaire embauchés après le 1er avril n'auront pas droit à des vacances payées durant la période courante de vacances.

Les employés embauchés à partir du 1er juillet de l'année précédente auront droit à des vacances à concurrence d'une journée pour chaque mois complet travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables consécutifs. La compensation de ces vacances sera de quatre pour cent (4%) de leurs revenus correspondant aux mois précités.

Les employés embauchés avant le 1er juillet de l'année précédente auront droit à des vacances payées durant la période courante de vacances, en conformité avec la cédule suivante:

<u>Années de service</u>	<u>Nombre de semaines</u>	<u>Paielement de vacances(%)</u>
1 an mais moins de 3	2	Quatre (4)
3 ans mais moins de 10	3	Six (6)
10 ans mais moins de 20	4	Huit (8)
20 ans et plus	5	Dix (10)

2) PERIODE DE VACANCES

Les vacances doivent être prises durant la période commençant le 1er mai de l'année courante et se terminant le 30 avril de l'année suivante inclusivement.

Si c'est possible, les vacances des employés à salaire seront accordées durant la période de fermeture des opérations manufacturières surtout lorsque leur travail y est étroitement relié. Sans quoi la Compagnie s'efforcera de céduer les vacances de façon à donner considération au choix de l'employé en tenant compte des exigences du travail et de l'ancienneté des employés. Cependant, une fois la date de vacances établie, elle ne devra pas être changée durant le dernier mois précédant la date de vacances sans le consentement de l'employé.

3) JOURS FERIES

S'il arrive qu'un jour férié soit inclus dans la période de vacances d'un employé il aura droit à une journée supplémentaire. Cette journée supplémentaire sera prise soit au début ou à la fin de sa période de vacances.

4) A DEFAUT DE PRENDRE DES VACANCES

Les dirigeants des départements et des divisions ont la responsabilité de s'assurer que les vacances des employés soient cédulées. Si les vacances ne sont pas prises durant la période de vacances, elles seront annulées. Le salaire des vacances ne sera pas payé en remplacement des vacances excepté dans les cas suivants:

- a) Un employé dont l'emploi prend fin pour les raisons stipulées dans le paragraphe cinq (5) ci-dessous.
- b) Un employé à qui la Compagnie demande de remettre ses vacances pourra choisir de prendre ses vacances au lieu de la paye de vacances.

5) ALLOCATION DE VACANCES POUR LES EMPLOYES QUI QUITTENT LE SERVICE DE LA COMPAGNIE

Un employé qui a travaillé sans interruption pendant au moins un (1) mois et qui quitte la Compagnie quoi qu'en soit la raison aura droit à une allocation de vacances.

Le montant de cette allocation sera calculé comme suit:

- a) Si l'employé a pris les vacances auxquelles il avait droit au 1^{er} mai précédant son départ, il recevra le pourcentage applicable sur le salaire total qu'il a reçu depuis le 1^{er} mai jusqu'à son départ conformément à la cédule mentionnée ci-dessus (para. 1).
- b) Si l'employé a plus de dix (10) mois de service et n'a pas pris les vacances auxquelles il avait droit au 1^{er} mai précédant son départ, il recevra les semaines de salaire auxquelles il avait droit au 1^{er} mai plus le pourcentage applicable sur le salaire total qu'il a reçu depuis le 1^{er} mai jusqu'à son départ.

- c) Si l'employé a moins de dix (10) mois de service et n'a pas pris les vacances auxquelles il avait droit au 1^{er} mai précédant son départ, il recevra 4% du salaire total qui lui a été payé depuis la date de son emploi.
- d) A moins que le premier mois de son emploi n'ait été un mois de calendrier complet, le salaire du premier mois ne sera pas inclus dans le "salaire total".

6) ALLOCATION DE VACANCES POUR LES EMPLOYES QUI ONT ETE RE-EMBAUCHES

Si un employé est ré-embauché après avoir quitté la Compagnie et si à ce moment il avait reçu une allocation de vacances en vertu de la Section 5, il sera considéré comme un nouvel employé au point de vue vacances; aussi, pour fins de vacances, sa période de service sera calculée à partir de la date de son ré-emploi.

ANNEXE NO. 4

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE

FORMULE D'AUTORISATION POUR
LA DEDUCTION DES COTISATIONS

Je, soussigné, employé de Spar Aérospatiale Limitée autorise par les présentes la Compagnie à déduire de ma paie à toutes les deux semaines la somme de _____, cette somme devant être remise au Trésorier de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale (RCA-SPAR) en remplacement de, ou comme ma contribution à la dite Association, le tout en conformité avec les termes et les dispositions de la Convention Collective conclue entre la Compagnie et l'Association en date du

Cette autorisation écrite sera pour la durée de cette Convention Collective signée entre la Compagnie et l'Association et pour tout renouvellement subséquent de cette Convention à moins que je donne à la Compagnie avis contraire par écrit, dans les trente (30) jours précédant l'expiration du terme de la dite Convention ou de son renouvellement

Montréal, _____ 19__

Témoin

Employé

ANNEXE NO. 5

TRAVAIL A L'EXTERIEUR

- 1) La Compagnie convient que les tâches qui rencontrent les critères suivants seront considérées comme travail à l'extérieur.
 - a) Exige que l'employé voyage à un endroit autre que l'endroit normal de son travail et qu ce nouvel endroit soit plus de soixante (60) milles de l'endroit normal de travail;
 - b) Exige que l'employé réside ailleurs qu'à sa résidence normale pendant plus de quinze (15) jours consécutifs. Lorsqu'il s'agit de travail d'installation, d'essai; de révision ou de réparation, la période de quinze (15) jours ne sera plus exigible.
- 2) Travail à l'extérieur sera défini davantage en terme de temps et d'endroit:
 - a) Affectation à Court Terme - Une tâche qui dure entre quinze (15) jours et cent quatre-vingt (180) jours continus.
 - b) Affectation à Long Terme - Une tâche qui dure plus de cent quatre-vingt (180) jours.
 - c) Affectation Domestique - Une tâche soit à court ou à long terme exigeant que l'employé s'établisse et travaille à un autre endroit mais à l'intérieur du continent Nord Américain.
 - d) Affectation à l'Etranger - Une tâche soit à court ou à long terme exigeant que l'employé s'établisse et travaille à un autre endroit à l'extérieur du continent Nord Américain.
- 3) L'employé affecté à un travail à l'extérieur continuera de bénéficier de son salaire de base de la Compagnie. L'employé deviendra éligible pour des revues de rendement ou de salaire comme s'il n'avait pas été affecté à un travail à l'extérieur.

- 4) Chaque travail à l'extérieur sera déterminé quant à son endroit et sa durée avant l'assignation au travail en question et chaque employé sera avisé du traitement applicable au travail en question.
- 5) L'indemnité du travail à l'extérieur débutera la journée où l'employé arrivera sur le chantier et se terminera à l'expiration du travail à l'extérieur.
- 6) Quand un employé est affecté à un travail à l'extérieur, il lui sera attribué une indemnité d'éloignement équivalent à 10% de son salaire de base.
- 7) Sur n'importe quel travail à l'extérieur, lorsque la Compagnie assurera la surveillance, et que les heures de travail peuvent être contrôlées par la Compagnie, la semaine de travail normale s'appliquera tel que prévu à la Section 5.01. Le temps supplémentaire tel que prévu à la Section 7.04 prévaudra.
- 8) La semaine normale de trente-sept heures et demie (37.5) s'appliquera au travail à l'extérieur lorsque la Compagnie ne peut assurer la surveillance et où les heures de la semaine tel que prévu à la Section 5.01 sont excédées. Tout temps travaillé autorisé au-delà de trente-sept heures et demie (37.5) sera du temps supplémentaire. Le taux de l'employé sera établi en divisant ses heures régulières de toutes les deux semaines dans son salaire à toutes les deux semaines. Le temps supplémentaire travaillé sera rémunéré en multipliant les heures travaillées par le taux supplémentaire de l'employé.
- 9) Lorsque le travail à l'extérieur est effectué dans des conditions anormales de sécurité, isolation, conditions d'habitation défavorables à celles qui existent aux établissements de la Compagnie, une indemnité de pénibilité sera allouée à l'employé. Le montant de cette indemnité sera établi par la Compagnie d'après les conditions anormales existantes. Lorsque l'indemnité de pénibilité est jugée nécessaire par la Compagnie, l'employé touché en sera avisé au préalable.
- 10) Un employé affecté à un travail à l'extérieur recevra une allocation quotidienne de séjour. Le montant de cette indemnité sera fixé avant que le travail soit assigné et l'employé en sera avisé au préalable.

11) Voyage de Retour -

La décision de la Compagnie d'accorder un voyage de retour à un employé affecté à un travail à l'extérieur sera prise en tenant compte de la nature de l'affectation, la durée et les conditions dans lesquelles le travail devra être exécuté. L'employé sera avisé au préalable si oui ou non un voyage-visite de retour à son endroit habituel de travail lui sera accordé.

12) Toutes indemnités prévues pour le travail à l'extérieur cesseront dès que l'employé quittera le chantier du travail selon les dispositions du paragraphe (10).

APPENDICE "A"

TECHNICIENS A L'EXTERIEUR

Les conditions suivantes s'appliqueront quant à la juridiction de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale (RCA-SPAR), pour ce qui est des employés sus-mentionnés:

- 1) Les employés désignés dans une classification ci-annexée ne sont pas sous la juridiction de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale (RCA-SPAR).
- 2) Les employés désignés dans les classifications ci-annexées seront avisés de ce fait par une lettre signée par la Compagnie et l'Association.
- 3) Les employés qui sont présentement dans une classification ci-annexée qui étaient autrefois membres de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale (RCA-SPAR) auront droit d'invoquer le sous-paragraphe 12.11 de la Section 12, Ancienneté, dans un cas de mise à pied.
- 4) Les employés qui sont présentement dans une classification ci-annexée qui n'étaient pas autrefois membres de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale (RCA-SPAR) n'auront pas le droit d'invoquer le sous-paragraphe 12.11 de la Section 12, Ancienneté, dans un cas de mise à pied.
- 5) Les employés régis par les classifications ci-annexées devront payer une cotisation syndicale s'ils travaillent plus de deux (2) mois continus dans un établissement sous la juridiction de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale (RCA-SPAR).
- 6) Les employés régis par les classifications ci-annexées qui travaillent plus de six (6) mois dans un établissement sous la juridiction de l'Association des Employés en Communications Electronique et Aérospatiale, devront être régis par classifications sous la juridiction de cette Association.

APPENDICE "A"

TECHNICIENS A L'EXTERIEUR

<u>No. d'Emploi</u>	<u>Titre</u>	<u>Classe</u>	<u>S.E.E.</u>
T37401	Technicien des Ser. A	13	E
T37403	Surveillant, Ser. à l'Ex.	13	E
T37404	Technicien Ex. II	11	E
T37405	Technicien Ex. I	7	E
T37410	Surv. Préposé à l'instal.	10	E
T37411	Préposé à l'instal. II	7	E
T37412	Préposé à l'instal. I	5	E
T37417	Surv. Instal. Tours & Ant.	10	E
T37418	Mécanicien, Tours & Ant.	9	E
T37420	Mécanicien, Centrale Dies.	10	E
T37423	Surv., Opér. Ext.	14	E
T37463	Commis, Travail à l'Ext.	8	E
T37490	Assistant en ingénierie	12	E
T37495	Apprenti aux Méth. de Rés.	8	E
T37496	Représentant de Service des Sys. de Rés. I	10	E
T37497	Représentant de Service des Sys. de Rés. II	12	E
T37498	Technicien à l'extérieur Ass.	17	E

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

(Montréal)

et

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
(Ste-Anne-de-Bellevue)

OBJET: Indemnité de Fin d'Emploi

Cet article a pour objet d'ordonner les dispositions qui régiront l'indemnité de fin d'emploi des employés visés par cette convention advenant le cas où la Compagnie prendrait la décision de fermer d'une façon permanente son établissement ou une quelconque partie de celle-ci.

- 1) L'indemnité de fin d'emploi tel qu'on y réfère ci-bas sera payable selon les conditions énumérées en cet article advenant le cas où la compagnie n'est pas en mesure d'offrir un autre emploi en alternative aux employés de l'établissement touché. L'indemnité à verser sera établie d'après le barème suivant:

<u>Années de service</u>	<u>Jours par années de service</u>
< 1	0
1 < 3	3
3 ans et plus	*5

* Maximum d'indemnité de fin d'emploi 130 jours.

- 2) En acceptant l'indemnité de fin d'emploi, l'employé renonce à tous les droits qui lui sont dûs aux termes de la convention collective, mais il ne renoncera à aucun droit acquis aux termes du régime de retraite de la Compagnie.
- 3) Lorsqu'un employé est en droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi, il n'aura plus droit à l'allocation de mise à pied tel qu'il est prévu dans cette convention collective. Le montant de toute indemnité de fin d'emploi, auquel un employé en mise à pied au moment de l'annonce de la fermeture aurait alors droit en vertu des dispositions de cette entente, sera réduit par un montant équivalent qui lui aurait été versé comme allo-

cation de mise à pied en ce qui a trait à cette mise à pied ainsi que de toutes sommes versées en lieu d'avis tel que prévu à l'article 11.03 de l'entente collective.

- 4) S'il advenait que la Compagnie vende son commerce ou une partie de son commerce, elle s'efforcera de placer avec l'acquéreur les employés assujettis à cette convention. Tout employé ainsi placé avec l'acquéreur n'aura pas droit à l'indemnité de fin d'emploi.
- 5) L'employé qui refuse une offre d'emploi de la Compagnie ou de l'acquéreur tel que décrit au paragraphe 4 n'aura pas droit à l'indemnité de fin d'emploi. Cependant un employé qui refuse un emploi qui l'obligerait à prendre un poste qui soit inférieur de plus de 3 (trois) grades à son propre grade au moment de l'avis, aura droit à l'indemnité de fin d'emploi.
- 6) Aucune indemnité de fin d'emploi ne sera payée aux employés qui démissionnent avant la date de cessation fixée par la Compagnie.
- 7) L'indemnité de fin d'emploi sera versée après que la Compagnie se soit assurée que l'employé est bel et bien licencié à la suite de la cessation permanente dans l'établissement assujetti à cette convention du type de travail pour lequel il était employé.
- 8) Dans les cas où les incertitudes de l'échéancier du programme de cessation des fonctions dans l'établissement assujetti à cette convention rendent impossible à déterminer si un employé est licencié à la suite de la cessation permanente du type d'emploi pour lequel il est embauché ou s'il est licencié à la suite d'un manque de travail et qu'il n'est pas rappelé avant l'expiration de ses droits de rappel tels qu'ils sont définis dans la convention collective par suite d'une décision de la Compagnie de discontinuer d'une façon permanente le travail pour lequel il était embauché, il aura droit de recevoir une indemnité de fin d'emploi à l'expiration de la période de ses droits de rappels.

- 9) Tout employé qui aurait reçu une indemnité de fin d'emploi et qui subséquemment ferait une demande d'emploi à n'importe lequel autre établissement de la Compagnie sera traité comme tout autre nouveau candidat.
- 10) Dans tous les cas, la compagnie donnera avis de cessation d'une durée pas moindre que l'avis de mise à pied tel que prévu par la convention collective.
- 11) Cette lettre d'entente entrera en vigueur après la date de ratification.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE(RCA-SPAR)

ET

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
(STE-ANNE-DE-BELLEVUE)

OBJET: EMPLOYES SURNUMERAIRES ET ETUDIANTS STAGIAIRES

Il est convenu par les deux parties que les employés
surnuméraires seront régis par les conditions suivantes:

On entend par employé surnuméraire toute personne
embauchée, incluant le personnel des agences, pour
une période de plus de trois (3) semaines mais ne
pouvant dépasser six (6) mois, sauf dans le cas
stipulés à l'article 14.04.

CONDITIONS D'EMPLOI

- 1.1 L'Association est avisé de l'embauche d'un employé
surnuméraire occupant un poste couvert par l'unité
syndicale.
- 1.2 La cotisation syndicale sera retenue et remise à
l'Association comme prévu à la convention, sur le
salaire de tout employé surnuméraire à l'emploi de la
Compagnie pour quatre (4) semaines ou plus.
- 1.3 Un employé surnuméraire n'a aucun droit d'ancienneté
et peut être déplacé par un employé en mise à pied,
si cet employé est capable et accepte de faire le
travail de l'employé surnuméraire.
- 1.4 Un surnuméraire, au terme de la période d'embauche,
pourra occuper le poste en tant qu'employé permanent
seulement après que:
 - a) Le poste aura été affiché.

- b) Aucun employé, aspirant au poste n'aura été jugé capable de le remplir. Un candidat choisi aura droit à une période de familiarisation de vingt-deux (22) jours travaillés.
- c) Les raisons de refuser l'accès à un poste affiché n'aient été données par écrit aux employés qui ont postulés et à l'Association.
- 1.5 Si l'Association jugeait qu'il y a matière à grief suite à un refus donné à un employé, ce grief sera présenté à la deuxième étape de la procédure des plaintes et griefs.

Il est convenu par les deux parties que les étudiants stagiaires seront régis par les conditions suivantes:

On entend par étudiant stagiaire toute personne inscrite à une institution d'enseignement reconnue qui est embauchée pour une période de formation faisant partie du programme d'étude de l'institution qu'il fréquente.

CONDITIONS D'EMPLOI

- 2.1 L'Association est informée de l'embauche d'un stagiaire dans un poste de l'unité syndicale.
- 2.2 L'étudiant stagiaire paie la cotisation syndicale tel que stipulé à l'article 1.2 de ce mémoire.
- 2.3 L'emploi d'un stagiaire sera terminé à la fin de sa période de stage.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

ET

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
(STE-ANNE-DE-BELLEVUE)

La Compagnie convient de fournir à l'Association la date à laquelle la dernière revue de rendement a été discutée avec l'employé, dès que le nouveau système informatisé devient fonctionnel.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

ET

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
(STE-ANNE-DE-BELLEVUE)

OBJET: LIBELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Il est convenu entre les parties que durant l'année précédant l'échéance de la convention collective, un comité composé d'au maximum trois (3) membres de chaque partie sera mandaté pour améliorer le libellé de la convention collective sans toutefois en changer le sens.

Les suggestions proposées par ce comité seront soumises à la prochaine ronde de négociations.



415 ave. Bourke, Suite 110, Dorval, Québec, H9S 3W9
(514) 631-3012

Ministère du Québec
du Travail
du commissaire
du travail

A.N^e (18182-05)

DÉPÔT

5983-2

Dépôt N°:

Le Commissaire Général du Travail a reçu
selon l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-19968-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		86-01-31				

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. des Employés en Communications Electronique & Aérospatiale (RCA-SPAR) 415 ave Bourke, ste 110 Dorval, QC. H9S 3W9	<input type="checkbox"/> Déposant Spar Aérospatiale Limitée 21025 Trans-Canada Highway Ste-Anne de Bellevue, QC. H9X 3R2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3399 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

- ENTENTE: Amender pour un groupe de travailleurs déterminé, heures de travail de la semaine normale.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-02-06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

003 (113) RECHERCHE

Signé à Ste-Anne-de-Bellevue, le 139 Janvier, 1986 date

ASSOCIATION DES EMPLOYÉS EN COMMUNICATIONS ÉLECTRONIQUE & AÉROSPATIALE (RCA-SPAR)
AEROSPACE AND ELECTRONIC COMMUNICATIONS EMPLOYEES' ASSOCIATION (RCA-SPAR)



415 ave. Bourke, Suite 110, Dorval, Québec, H9S 3W9
(514) 631-3012

Le 29 janvier 1986

Commissaire général du Travail
Service du dépôt
255, rue Crémazie est
Montréal, Québec
H2M 1L5

98 JAN 31 15 39

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Objet: Dossier M-19968-03
Modification à la convention collective
déposée le 3 décembre 1985

Monsieur,

L'Association et Spar Aérospatiale Limitée ont convenu d'amender pour un groupe de travailleurs déterminé et dont les noms apparaissent à la liste ci-jointe les heures de travail de la semaine normale de travail.

Cette entente particulière et pour une période de temps n'excédant pas vingt-six (26) semaines, consiste en une réduction des heures de travail de la semaine normale de travail. Cette entente a été acceptée par vote secret par les employés visés qui ont été convoqués à une assemblée spéciale le 9 janvier 1986.


Cette entente ne s'applique pas aux autres employés faisant partis de notre unité syndicale, pour qui la Convention Collective demeure inchangée.

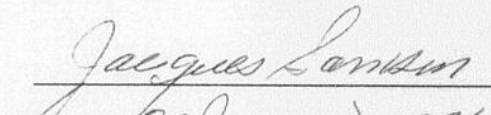
A la liste des employés visés par ce changement est indiqué le nombre de jours où il est prévu que ces employés travailleront ou seront normalement rémunérés.

Toutes les autres conditions ou bénéfice marginaux prévus à la Convention Collective demeurent inchangés.


Spar Aérospatiale Limitée


AECEA (RCA-SPAR)


Signé à Ste-Anne-de-Bellevue, le


le 29 Janvier, 1986
date

Le 29 janvier 1986

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL

'86 JAN 31 15 39

L I S T E

Département 151

R. Hollan	13127	08-29-55	4 jours
B. McGowan	63245	02-18-85	"

Département 152

S. Ahmed	13064	06-13-55	"
L. Bouchard	14617	08-22-60	"
R. Cotton	18423	11-06-72	"
R. Cyr	44171	04-09-85	"
M. Hering	12649	11-19-53	"
G. Houle	43382	02-20-84	"
D. Jonasson	15261	06-18-62	"
J. Kobayashi	04143	07-07-43	"
C. Pencz	44100	10-24-83	"
J. Roy	44088	08-22-83	"
S. Shamsuzzoha	43049	07-24-78	"
B. Sholzberd	63275	11-18-85	3 jours

Janv. 29. 86
JB
3a. JSH

Liste (suite)

Département 155

G. Roussy	43167	02-19-79	4 jours
-----------	-------	----------	---------

Département 156

W. Daniel	63228	11-05-84	"
-----------	-------	----------	---

Département 158

A. Dhir	44192	07-18-85	"
S. Dunphy	43224	06-11-79	"
E. Roussy	11350	04-11-51	"
E. Tallon	52840	05-17-67	"

Département 160

C. Heaney	63037	04-02-79	"
A. Langford-Saulnier	53314	01-07-74	"

Département 196

C. Lopresti	42865	04-24-78	"
R. Robichaud	12635	11-12-53	"
W. Wright-Wilson	63204	06-13-83	"

Janvier 29
J. J. 84
3. a.



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

A.N^o (18182-05)

DÉPÔT

5983-2 (18182-05)

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 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-19968-03**

Date Signature **86-09-16** Réception **86-09-19** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Ass. des Employés en Communications Electronique & Aérospatiale RCA SPAR 415 Ave Bourke, suite 110 Dorval, Qué H9S 3W9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Spar Aérospatiale Limitée Att.: Mme Yolande Garneau Chef Relations de Travail 21025 Trans-Canada Highway Ste-Anne de Bellevue, Qué H9X 3R2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	E.V.: Même; 1801 rue Lenoir, Montréal Région <u>06-06</u> Activité <u>3399 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

ENTENTE: Programme de temps partagé

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	8609-26

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

003 (094)

RECHERCHE

Le 18 septembre 1986

003 18 11 32

Spar Aérospatiale Limitée

Division des
systèmes de satellite
et spatiaux

21025, route Transcanadienne
Ste-Anne-de-Bellevue, Québec H9X 3R2
Téléphone: (514) 457-2150
Nuit: (514) 457-9856
Telex: 05-822792



19968-03 (18182-05)

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE
STE-ANNE-DE-BELLEVUE, QUEBEC

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA-SPAR)

Objet: Programme de temps partagé

Les parties conviennent de modifier l'article 5.01 de la présente convention afin d'instaurer un programme de travail partagé dans les secteurs où il y a un manque temporaire de travail après consultation et approbation des parties et d'un vote secret des employés touchés.

Yolande Garneau
Spar Aérospatiale Limitée

Jacques Samson
Association des Employés en
communications électronique
et aérospatiale (RCA-SPAR)

Le 18 septembre 1986

86 SEP 19 11 32

Division des Communications
GÉNÉRAL DE SERVICE
11/1/86

CERTIFICAT DE DEPOT

5983-2

EMPLOYEUR

spar aerospatiale limitée

ADRESSE

21015, trans-canada highway,
ste-anne de bellevue, que. h9x 3r2

SYNDICAT

association des employés en commu-
nications électronique & aerospatia
le (rca-spar)

NO DU CERTIFICAT: 87 - 00649

NO ACCREDITATION: M19968003

DISP CERT: ACCEPTE

DATE DEPOT: 19870403

DATE SIGNE: 19870327

DATE EXPIR: 0

SALARIES: 0

STATUT: ENTENTE

REMARQUE

255, rue Crémazie est
Montréal, Québec
H2M 1L5Objet: Lettre d'entente signée entre Spar Aérospatiale
Limitée et l'A.E.C.E.A.

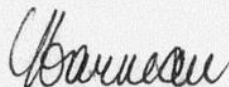
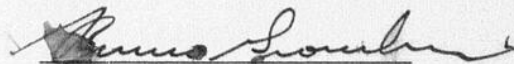
Monsieur / Madame,

Veuillez trouver ci-joint, en cinq (5) copies, une
lettre d'entente intervenue entreSpar Aérospatiale Limitée
21025, route Transcanadienne
Ste-Anne de Bellevue, Québec

et

L'Association des employés en
communications électronique et
aérospatiale (RCA - SPAR)

Veuillez croire à nos sentiments distingués.

Yolande Garneau
Chef
Relations de travail et
Recrutement.Bruno Grondin
AECEA

p.j.

Spar Aérospatiale Limitée

Division des
systèmes de satellite
et spatiaux

21025, route Transcanadienne
Ste-Anne-de-Bellevue, Québec H9X 3R2
Téléphone: (514) 457-2150
Nuit: (514) 457-9856
Telex: 05-822792

SPAR

M-19968-03
AM(18182-05)
87-00649

87 AVR - 3 12 33

Le 30 mars 1987

Commissaire générale du travail
Service du dépôt
255, rue Crémazie est
Montréal, Québec
H2M 1L5

Objet: Lettre d'entente signée entre Spar Aérospatiale
Limitée et l'A.E.C.E.A.

Monsieur / Madame,

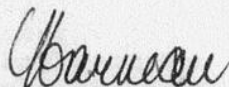
Veillez trouver ci-joint, en cinq (5) copies, une
lettre d'entente intervenue entre

Spar Aérospatiale Limitée
21025, route Transcanadienne
Ste-Anne de Bellevue, Québec

et

L'Association des employés en
communications électronique et
aérospatiale (RCA - SPAR)

Veillez croire à nos sentiments distingués.



Yolande Garneau
Chef
Relations de travail et
Recrutement.



Bruno Grondin
AECEA

P.j.

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

SPAR AEROSPATIALE LIMITEE

ET

L'ASSOCIATION DES EMPLOYES EN COMMUNICATIONS
ELECTRONIQUE ET AEROSPATIALE (RCA - SPAR)

La Compagnie et l'Association s'entendent pour permettre de débiter la période des vacances de 1987 à partir du 23 mars 1987 au lieu de 1er mai 1987 tel que stipulé à l'annexe no. 3 de la présente convention collective.

Les techniciens des Directorats des opérations et du contrôle de la qualité seront cédulés pour prendre deux (2) semaines de vacances selon un échéancier établi par ces Directorats.

S'il y a lieu et si les opérations le requièrent, ces mêmes techniciens devront prendre la balance de leurs vacances, mais seulement après que les deux (2) premières semaines de vacances de tous les techniciens visés soient expirées.

De plus, la Compagnie s'engage à permettre à ces mêmes techniciens de prendre un congé sans solde d'une période n'excédant pas deux (2) semaines entre le 21 juin et le 1er septembre 1987. Pas plus que trois (3) techniciens pourront prendre ce congé en même temps.

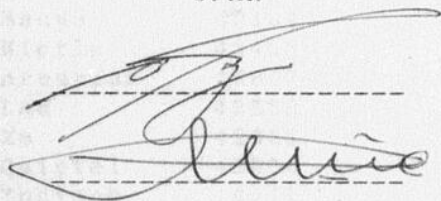
L'AECEA s'engage à ne pas faire de grief pour le motif que la période de vacances pour les personnes mentionnées à l'Annexe "A" est devancée au 23 mars 1987. De plus ce mémoire d'entente n'a pas pour effet de modifier la convention collective.

87 AVR - 3 17 33

DIVISION DU CONTRÔLE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Cette entente ne pourra étalir un précédent ni de préjudice pour l'une ou l'autre des parties.

SPAR



AECEA



Uls 27e
daté ce jour du mois de mars 1987 à Ste-Anne de Bellevue

L'annexe "A" ci-jointe fait partie de l'entente.

ANNEXE "A"

L. Bariteau	43182	J. Sourias	43219
B. Bélair	43375	N. Ercelik	18373
J. Estrela	43209	C. Hnatyshin	14547
R. Lemaire	43334	T. Patel	42882
D. Rodriguez	42919	J. Idzik	44062
O. Sandikkiran	17316	J. Drago	44064
R. Sauvé	43184	J. Groulx	44075
C. Wintle	43435	A. Soares	44076
J. Aroutian	16867	R. Maio	43158
A. Lam	42852	R. Hamilton	44083
W. Ma	42951	C. Régimbald	44091
R. Quintal	43056	G. Zohar	44057
R. Tontsch	18472	J. Noiseux	44089