

*Francine  
gestion Documents*

U-16349-01

B:12-003

PRATT & WHITNEY CANADA INC  
(ci-après appelé "l'Employeur")

*Prof.*

100-100-7 10 56

ET

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS  
UNIS DE L'AUTOMOBILE' DE L'AERONAUTIQUE,  
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS  
ARATOIRES D'AMERIQUE, Section Locale 510,  
(ci-après appelé "le Syndicat")



MODIFICATIONS ET EXTENSION DE  
LA CONVENTION COLLECTIVE

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat ont signé une convention collective le 30ième jour de mars 1981 et que cette convention devait prendre fin, selon l'article 15.01, le 28 février 1984;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat auront acquis leurs droits de lock-out et de grève le 3 mars 1984 à 00:01 heure;

ATTENDU QUE la convention collective est toujours en vigueur jusqu'au 3 mars 1984;

ATTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat sont désireux de négocier et de conclure une convention collective;

ATTENDU QU'il est opportun que les négociations se déroulent dans l'harmonie et la paix industrielle;

Les parties dûment représentées conviennent ce qui suit:

1. La convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat est prolongée jusqu'au 11 mars 1984
2. Pendant ladite période, toutes les conditions de travail apparaissant dans la convention collective sont maintenues;
3. Pendant ladite période, le Syndicat ne déclenchera ni ne sanctionnera aucune grève, ralentissement de travail ou arrêt de travail;

4. Sans restreindre la portée des paragraphes 2 et 3, le Syndicat reconduit tous et chacun des termes prévus aux articles 14.02 et 14.03 de la convention collective;
5. Pendant ladite période, l'Employeur n'exercera aucun lock-out;
6. Les parties auront de nouveau acquis leurs droit de grève et de lock-out à partir du 12 mars 1984.
7. La présente entente constitue une modification à la convention collective actuellement en vigueur, au sens de l'article 72 du Code du Travail et elle entre en vigueur à compter du 2 mars 1984.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le *2 mars*

1984

PRAIR & WHITNEY CANADA INC

SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS AEROSPATIAUX D'AMERIQUE, Sect. Locale 510

*Brian Duffly*  
*Jean-Henri Fortin*

*Jean-Louis Fortin*  
*Jean-Louis Fortin*

*And*  
81 MAR -3 1981  
PAR MESSAGEUR

Résumé de l'Entente

sur le

Régime de Retraite

et le

Régime d'Assurance Collective

intervenue entre

Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée

et

La Section 510

du Syndicat international

des Travailleurs unis de l'Automobile,

de l'Aéronautique, de l'Astronautique

et des Instruments Aratoires d'Amérique

ce 30 mars 1981

**REÇU**  
 JUN 31 1981  
 GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM  
 MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA  
 MAIN-D'ŒUVRE — QUÉBEC

*Antoine  
 J. Michelon*

1. REGIME DE RETRAITE (En vigueur le 6 avril 1981)

Tout employé qui atteint l'âge de 25 ans et a complété une année de service deviendra automatiquement membre du régime de retraite. Les employés qui rencontrent ces critères et qui ne cotisent pas présentement deviendront aussi automatiquement membres. Tous les employés qui cotisent présentement au régime demeureront membres.

- Les cotisations seront discontinuées.
- Les prestations ont été améliorées selon l'échelle qui suit pour tous les employés qui prendront leur retraite le ou après le 1er mai 1981.

<u>Echelle de Revenu</u> <u>Moyen</u>	<u>Prestations</u> <u>Mensuelles</u>
moins de \$15,000	\$12.00
de \$15,000 à \$15,999	\$12.50
de \$16,000 à \$16,999	\$13.00
de \$17,000 à \$17,999	\$13.50
de \$18,000 à \$18,999	\$14.00
de \$19,000 à \$19,999	\$14.50
\$20,000 et plus	\$15.00

- Les taux des intérêts versés sur les cotisations des participants qui s'établissaient à 4.5% avant 1974, et à 6% depuis 1974, seront majorés à 7.5%.

2. AMELIORATIONS AU REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE  
(En vigueur le 30 mars 1981)

- Le montant maximum de l'assurance-vie passe de \$21,000 à \$23,000 selon la cédule qui suit.
- La couverture en cas de décès accidentel, pertes de membres et/ou maladies qui surviennent ou débutent le ou après le 2 mars 1981, est augmentée selon la cédule qui suit.

<u>Salaire</u> <u>Horaire</u>	<u>Assurance-vie</u>	<u>Assurance</u> <u>Accidentelle</u>
moins de \$7.45	\$21,300.	\$31,950.
\$7.45 à \$7.84	\$21,700.	\$32,550.
\$7.85 à \$8.24	\$22,000.	\$33,000.
\$8.25 à \$8.64	\$22,400.	\$33,600.
\$8.65 à \$9.04	\$22,700.	\$34,050.
\$9.05 et plus	\$23,000.	\$34,500.

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

<u>Salaire Horaire</u>	<u>Prestations Hebdomadaires</u>
moins de \$7.45	\$209.
\$7.45 à \$7.84	\$215.
\$7.85 à \$8.24	\$221.
\$8.25 à \$8.64	\$227.
\$8.65 à \$9.04	\$233.
\$9.05 et plus	\$240.

- **Frais Médicaux Majeurs**

Les podiatres et orthophonistes sont ajoutés à la liste des spécialités couvertes par le régime.

Le montant par traitement paramédical est augmenté à \$10.00 par consultation.

Les coûts pour les médicaments contraceptifs prescrits sur ordonnance d'un médecin sont dorénavant couverts.

- A compter du 2 mars 1981 les prestations au survivant sont augmentées à \$120.00 par mois.

A compter du 2 mars 1982 les prestations au survivant sont augmentées à \$130.00 par mois.

- Régime de soins dentaires

Les traitements périodontiques et endodontiques y compris les traitements de canal sont ajoutés à la liste de traitements ordinaires couverts.

La mise en place de couronnes, d'incrustations et de ponts fixes s'ajoutent à la liste des traitements majeurs couverts.

Les remboursements seront faits conformément au tarif de 1980 de l'association des chirurgiens-dentistes du Québec.

PROCEDURE DE MISE A PIED ET DE RAPPEL

ANNEXE "B" DE LA CONVENTION COLLECTIVE

GRAPHIQUES DE CHEMINEMENT

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

- 1) Les employés en probation devenus excédentaires seront mis à pied sur le champ. Ils n'ont pas droit aux mouvements permis par les graphiques de cheminement.
- 2) Pour accéder à toute tâche, un employé doit posséder la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques. Il doit aussi être capable de remplir cette tâche d'une façon satisfaisante. (Ce qui signifie ici qu'il puisse remplir cette tâche d'une façon satisfaisante et ce après une période de familiarisation de deux (2) semaines).
- 3) Les employés excédentaires se déplaceront selon les mouvements permis à moins qu'ils ne possèdent la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques pour remplir les tâches en question de façon satisfaisante ou à moins qu'ils refusent les déplacements indiqués par le graphique pour les mêmes raisons.

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

Si le premier mouvement permmissible est refusé soit par l'employé, soit par la Direction, le mouvement se fera vers le bas (i.e. à une tâche d'un grade inférieur) où le même processus se répétera; l'employé n'aura de droits de rappel à aucune tâche qu'il aura ou qui lui aura été refusée. \*Voir note (1) ci-dessous.

- 4) Le ou les employés ayant le moins d'ancienneté dans une classification d'un groupe d'occupations d'une zone d'ancienneté seront déplacés le ou les premiers. L'employé ainsi déplacé pourra à son tour déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté selon l'ordre suivant:
  - a) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans une tâche de même grade si ce mouvement est permmissible;
  - b) l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le ou les grades inférieurs toujours si ces mouvements sont permmissibles.

Ce processus se poursuivra jusqu'à ce que l'employé soit placé ou mis à pied, une fois toute possibilité de mouvement épuisée.

- 5) Un employé tout en se déplaçant selon les indications des graphiques de cheminement demeurera au sein de son groupe non-interchangeable d'occupations ou de son groupe de base et dans sa zone d'ancienneté. Les exceptions à cette règle sont:

- a) là où les graphiques indiquent autrement;
  - b) là où la liste d'exceptions permises aux lignes de démarcation de la zone d'ancienneté permettent à un employé d'être muté dans d'autres groupes d'occupations et/ou d'autres zones d'ancienneté. Pour être muté selon les indications de cette liste un employé doit effectivement travailler dans la tâche visée et apparaissant sur ladite liste au moment de la mise à pied;
  - c) ceux visés par le paragraphe (7) ci-dessous.
- 6)
- a) Quand, au cours d'une mise à pied, un employé passe d'un graphique de cheminement à un groupe de base donné, il déplace au sein de ce groupe de base l'employé ayant le moins d'ancienneté détenant le poste du plus haut grade auquel lui permettent d'accéder son ancienneté, sa compétence et ses aptitudes; ce processus se répète en passant successivement d'un grade plus élevé à un autre moins élevé jusqu'à ce que soit atteinte la tâche du grade le moins élevé que l'on retrouve au sein de ce même groupe de base. L'employé qui de cette manière ne réussit pas à se placer est alors mis à pied.
  - b) Lorsqu'il y a surplus de personnel dans une tâche d'un groupe de base, la ou les personnes ayant le moins d'ancienneté dans cette tâche déplaceront au sein du groupe de base la ou les personnes du même grade ayant le moins d'ancienneté. La ou les personnes ainsi déplacées seront à leur tour mutées à des tâches de grades inférieurs selon ce qui est indiqué au sous-paragraphe 6 (a).
- 7) Certaines tâches constituent d'elles-mêmes des groupes d'occupations où il n'y a pas de mouvements permisibles en cas de mise à pied parce que leurs titulaires n'ont pas nécessairement d'antécédents spécifiques de travail. Lorsqu'un employé d'une de ces occupations devient excédentaire, son expérience antérieure sera examinée et;
- a) on assignera pour les seules fins de ce paragraphe un tel employé à la dernière tâche (du groupe d'occupations et de la zone d'ancienneté) qu'il avait rempli d'une façon satisfaisante avant d'accéder à sa tâche présente, ou
  - b) s'il n'a jamais rempli au sein de la compagnie une tâche d'une façon satisfaisante, d'une autre groupe d'occupations, on examinera son expérience antérieure acquise en dehors de la compagnie et on l'assignera en fonction de cette expérience et s'il y a lieu, à une tâche d'un groupe d'occupations de sa zone d'ancienneté.
- 8) Dispositions exceptionnelles aux graphiques de cheminement réservées aux employés ayant dix ans ou plus d'ancienneté. Si, à la suite d'une mise à pied d'une durée indéfinie, pour manque de travail, effectuée selon les termes de la convention collective, des employés de dix ans ou plus d'ancienneté au moment de la mise à pied ne peuvent être placés en vertu des dispositions normales des graphiques de cheminement, ils seront mis à pied temporairement pour au plus une (1) semaine. Pendant cette semaine la compagnie examinera dans l'ordre les possibilités suivantes:

### Première étape

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

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

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

### Deuxième étape

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

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

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

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

### Troisième étape

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

- a) au Grade 8 l'employé ayant le moins d'ancienneté, ou
- b) au Grade 9 l'employé ayant le moins d'ancienneté.

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

Pour déplacer cet employé, l'employé ayant dix ans ou plus d'ancienneté doit:

- 1) avoir plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace,
- 2) posséder l'habileté et les aptitudes qui lui permettront de remplir cette tâche d'une façon satisfaisante (ce qui signifie ici qu'il puisse remplir cette tâche d'une façon satisfaisante après une période de familiarisation ne dépassant pas deux (2) semaines),
- 3) être muté à une tâche de grade équivalent ou de grade inférieur; un tel placement ne peut être effectué qu'à partir du Grade 8 ou du grade de ce même employé si celui-ci est inférieur au Grade 8.

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

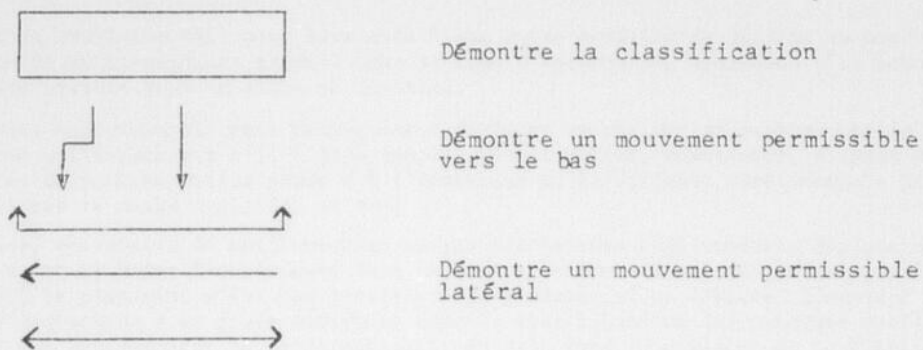
A un grade donné, l'employé ou la direction a le droit de refuser un tel placement prétextant que l'employé n'a pas l'habileté ou les aptitudes requises et alors on tentera en respectant les mêmes conditions de placer l'employé successivement dans les grades inférieurs.

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

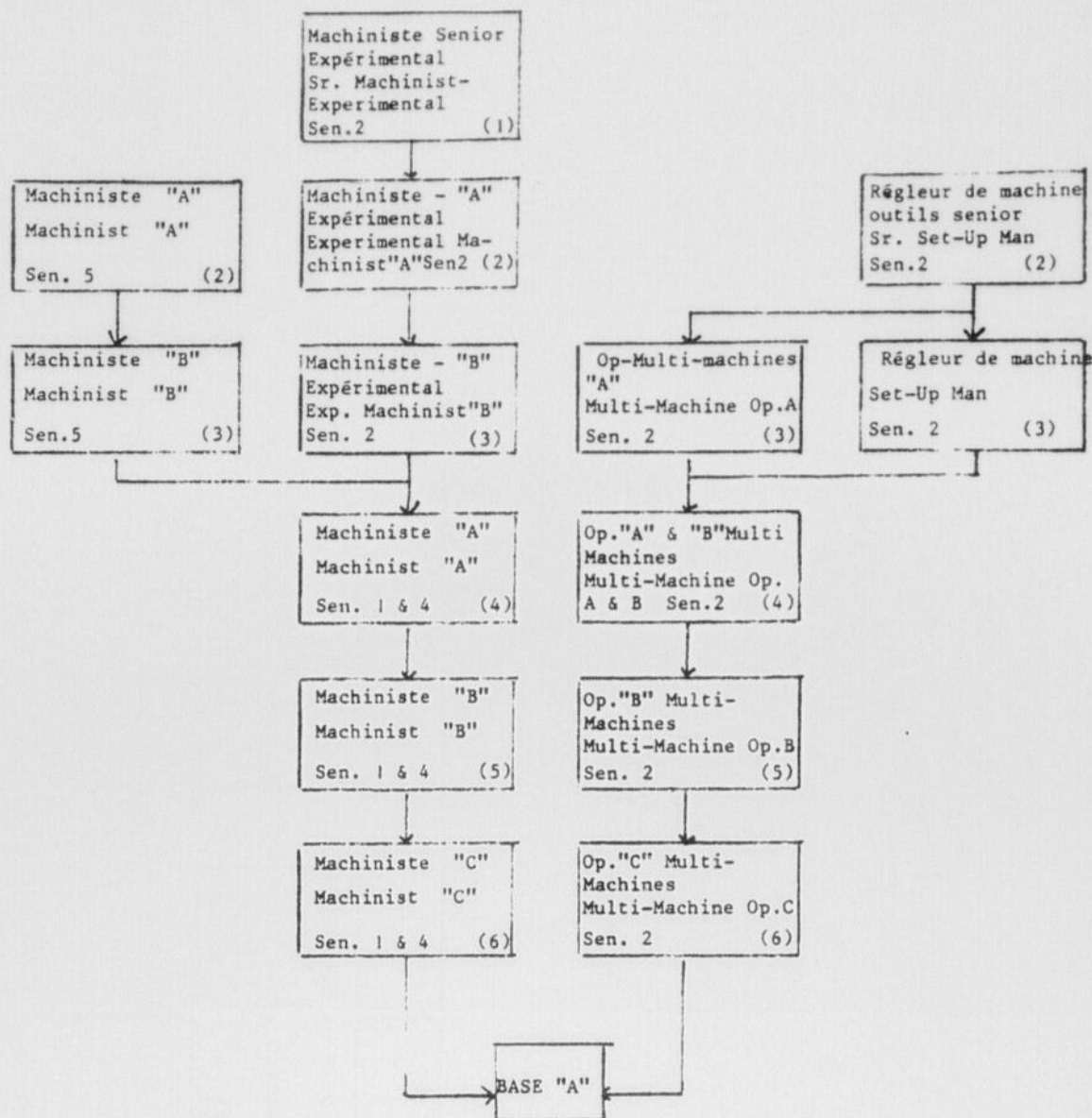
Aux fins de cette troisième étape, les zones d'ancienneté 2 et 3 seront réunies.

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

Le code suivant est utilisé dans les graphiques de cheminement.



Note 1: Nonobstant ce qui précède un employé qui aura refusé une tâche aura des droits de rappel à cette tâche s'il demande formellement à la Direction de les rétablir.

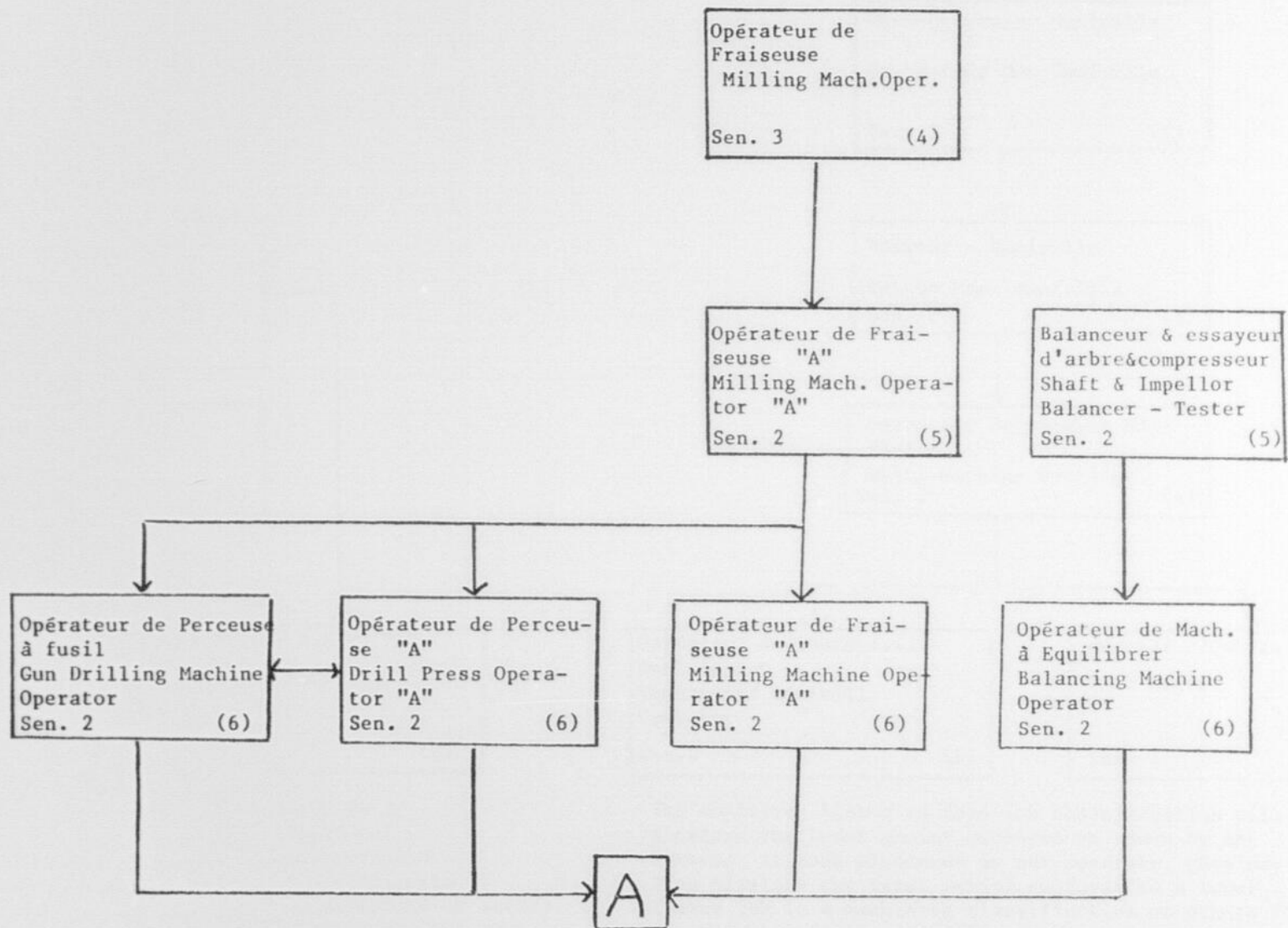


N.B.:

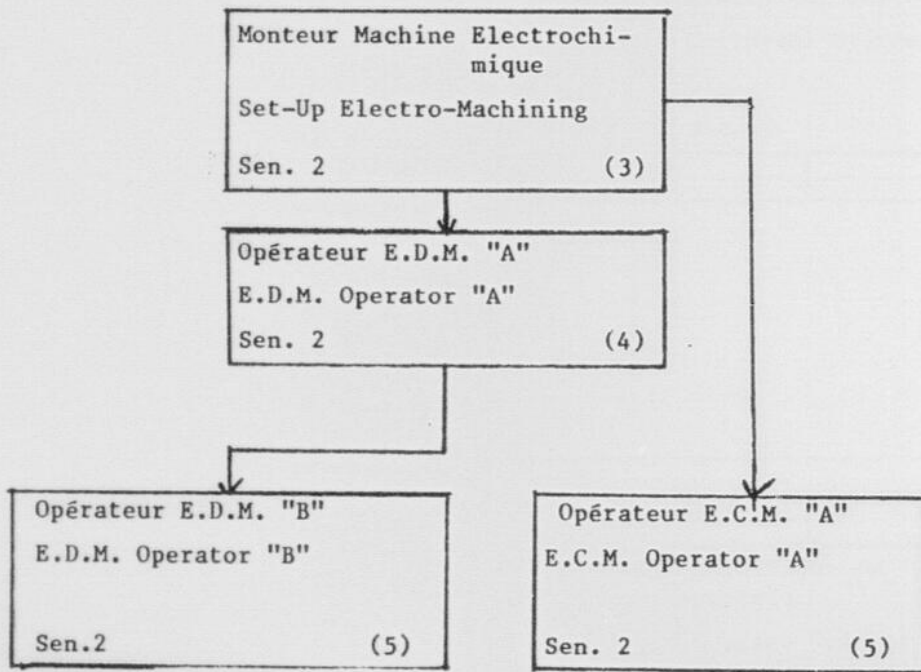
- 1.- Un régleur de machine-outils peut être muté à une autre position de régleur ou une position d'opérateur de multi-machines grade 3 dans sa zone d'ancienneté, seulement s'il possède une habilité prouvée dans la tâche en question.
- 2.- Un machiniste-expérimentale peut premièrement déplacer un régleur de machine-outils où un opérateur de multi-machines s'il a déjà rempli cette fonction; deuxièmement, il peut déplacer un opérateur de machine-outils grade 4 à l'intérieur de la division expérimentale pour laquelle il est le mieux qualifié, si non;
- 3.- Les régleurs, opérateurs de multi-machine et les machinistes-expérimentale déplaceront l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la zone d'ancienneté tel qu'indiqué par les flèches. Si le placement n'est pas possible, ils pourront alors déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté à un grade inférieur dans la classification des machines outils sur lesquelles ils ont démontré le meilleure aptitude soit dans la division de la Fabrication ou de l'Outillage.
- 4.- Les machinistes des divisions Hélicoptère et Contrôle de la Qualité déplaceront l'employé ayant le moins d'ancienneté dans un grade inférieur dans la division de la Fabrication et dans la classification pour laquelle il est le mieux qualifié.
- 5.- Les machinistes de la division Réfection peuvent être mutés au niveau grade 5 dans la classification machine-outils, de la division de la Fabrication pour laquelle ils sont le mieux qualifiés.

NOTES:

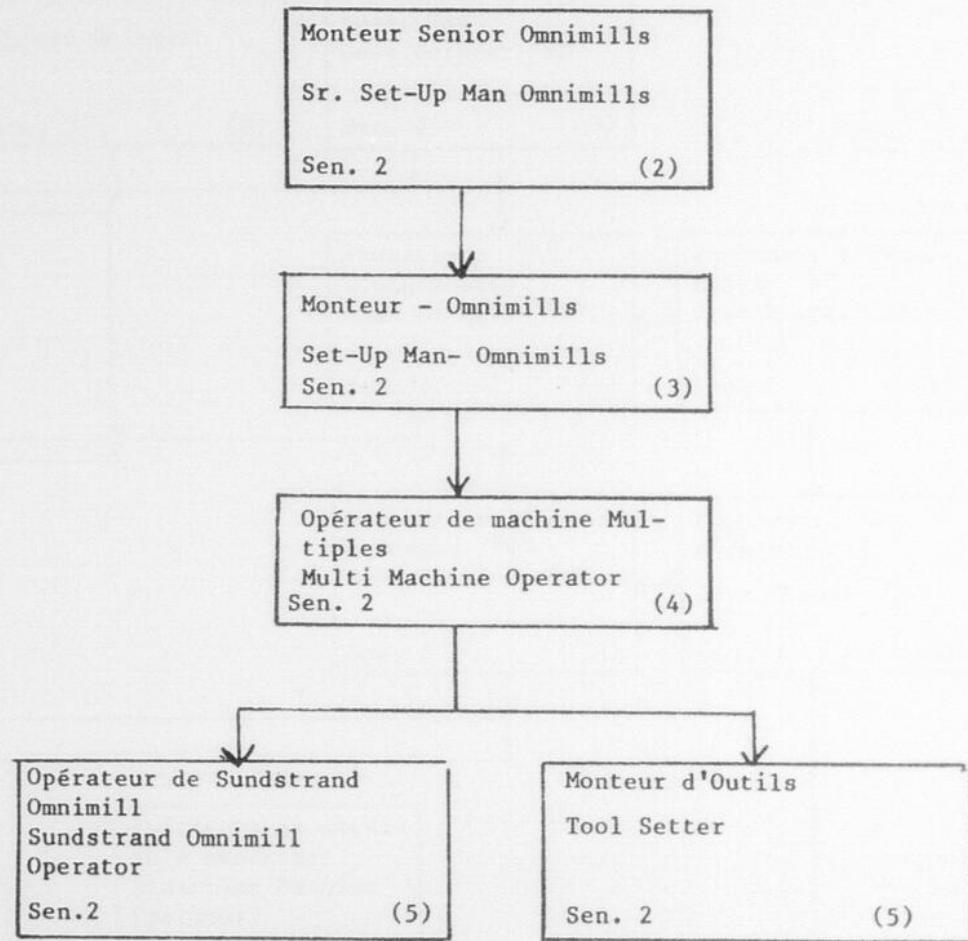
- 1.- A set-up man may move to another set-up man or a grade 3 multi-machine job in his seniority area only when he possesses demonstrated ability on the particular job classification.
- 2.- An Experimental Machinist may move first to set up a man or Multi Machine Operator if he previously held such a position, second to the grade 4 machining classification within Experimental Machining for which he is best qualified, otherwise;
- 3.- Set-up men, multi-machine operators and Experimental Machinists will displace the least senior employee within the seniority area as shown by the arrows. If such placement is not possible, they may then displace the least senior employee on a lower labour grade in the machining job classification for which they are best qualified in Production, Master Mechanic.
- 4.- Machinists in Helicopter and Quality Control will displace the least senior employee in a lower labour grade in Production in the job classification for which he is best qualified.
- 5.- Overhaul machinists may move to the grade 5 machining classification in Production for which they are best qualified.



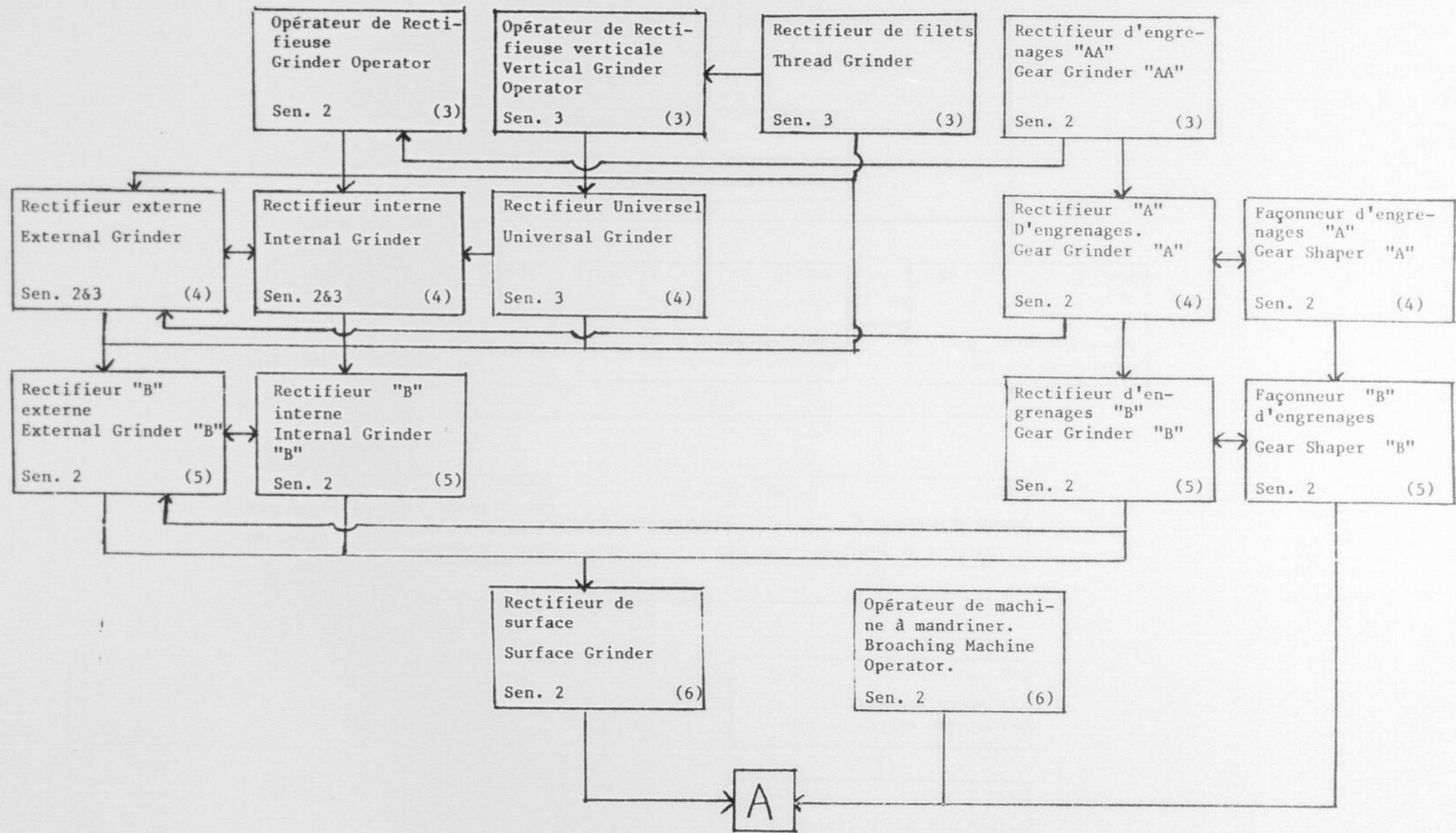
ANNEXE "B"  
GROUPE # 2

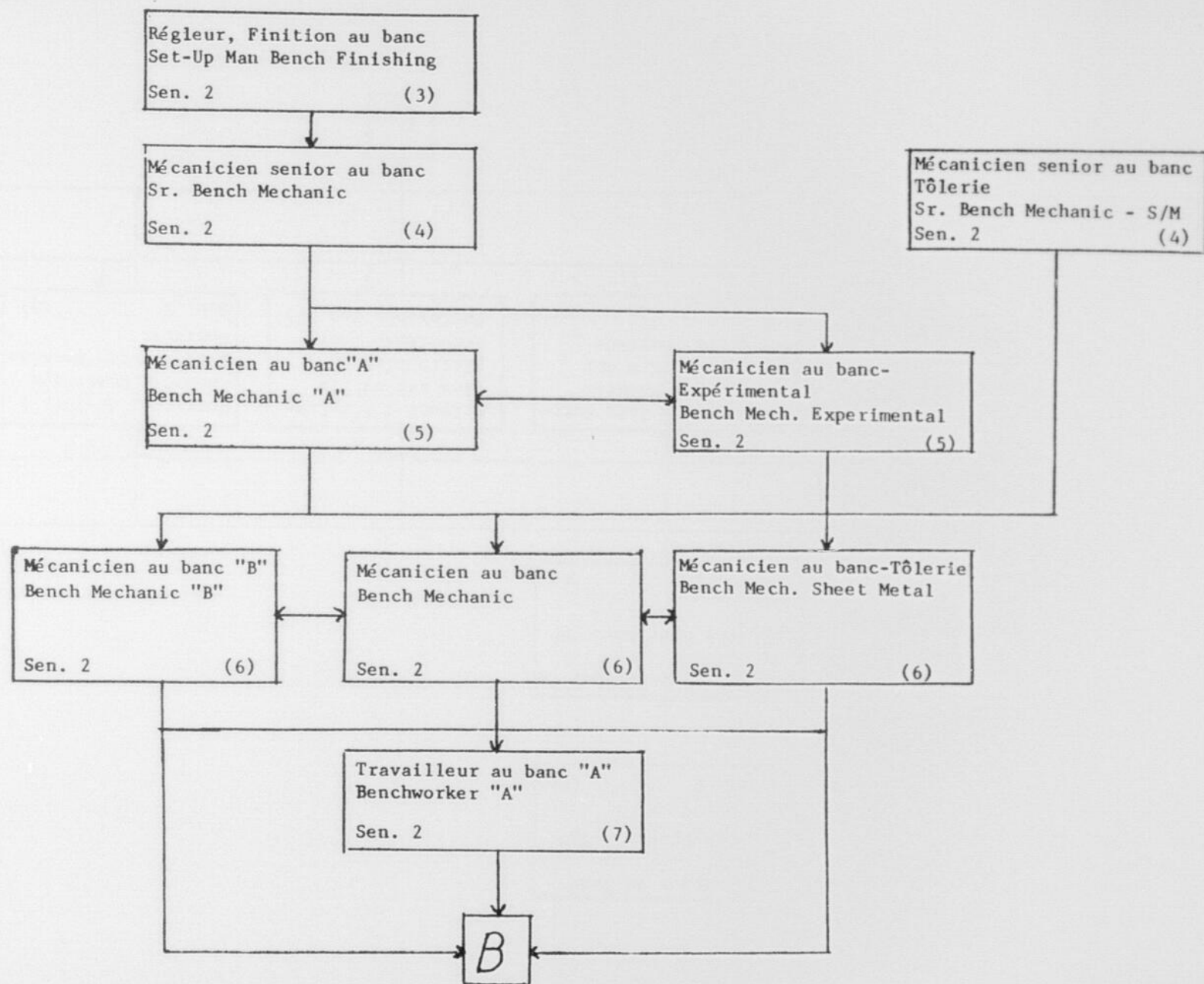


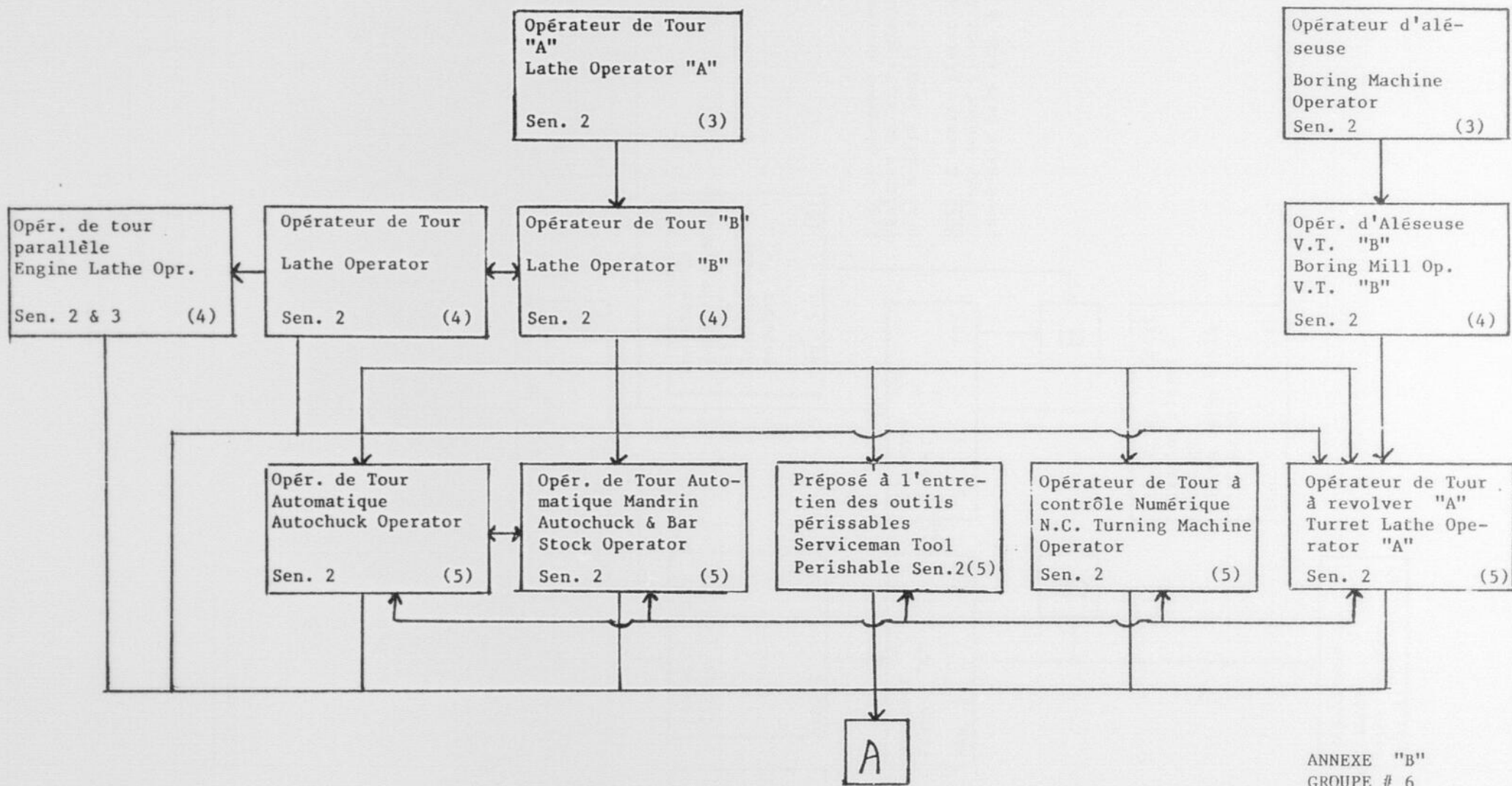
Les employés qui apparaissent dans cette classification de tâches déplaceront l'employé ayant le moins d'ancienneté tel qu'indiqué par les flèches. Si le placement n'est pas possible ils pourront alors déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté à un grade inférieur dans la classification des machines outils ou autres sur les quelles ils ont démontré la meilleure aptitude, et ce, dans la division de la Fabrication.



The employees listed in this job classification will displace the least senior employee as shown by the arrows. If such placement is not possible, they may then displace the least senior employee on a lower labour job in a machining classification or others for which they are best qualified in Production.

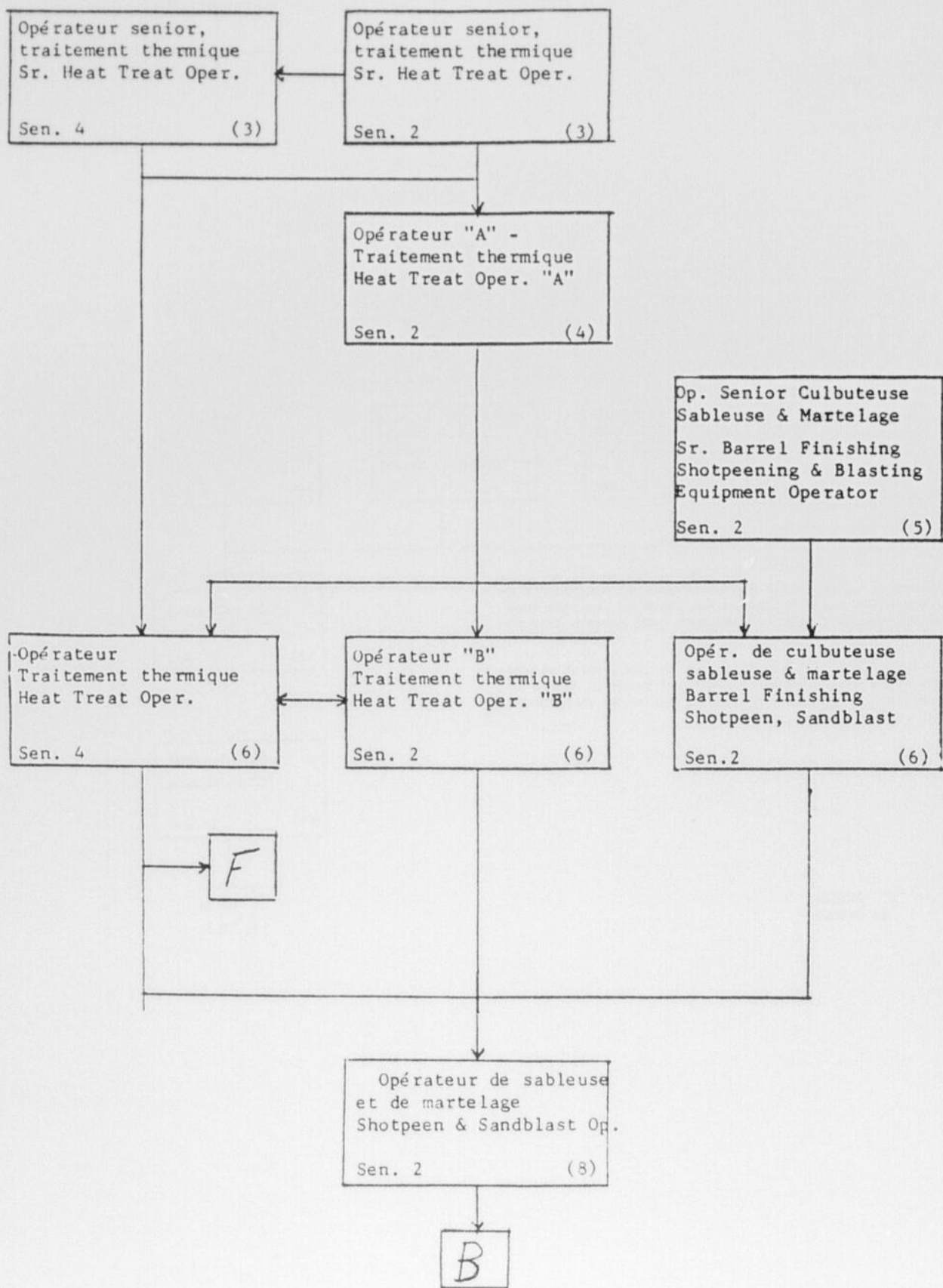


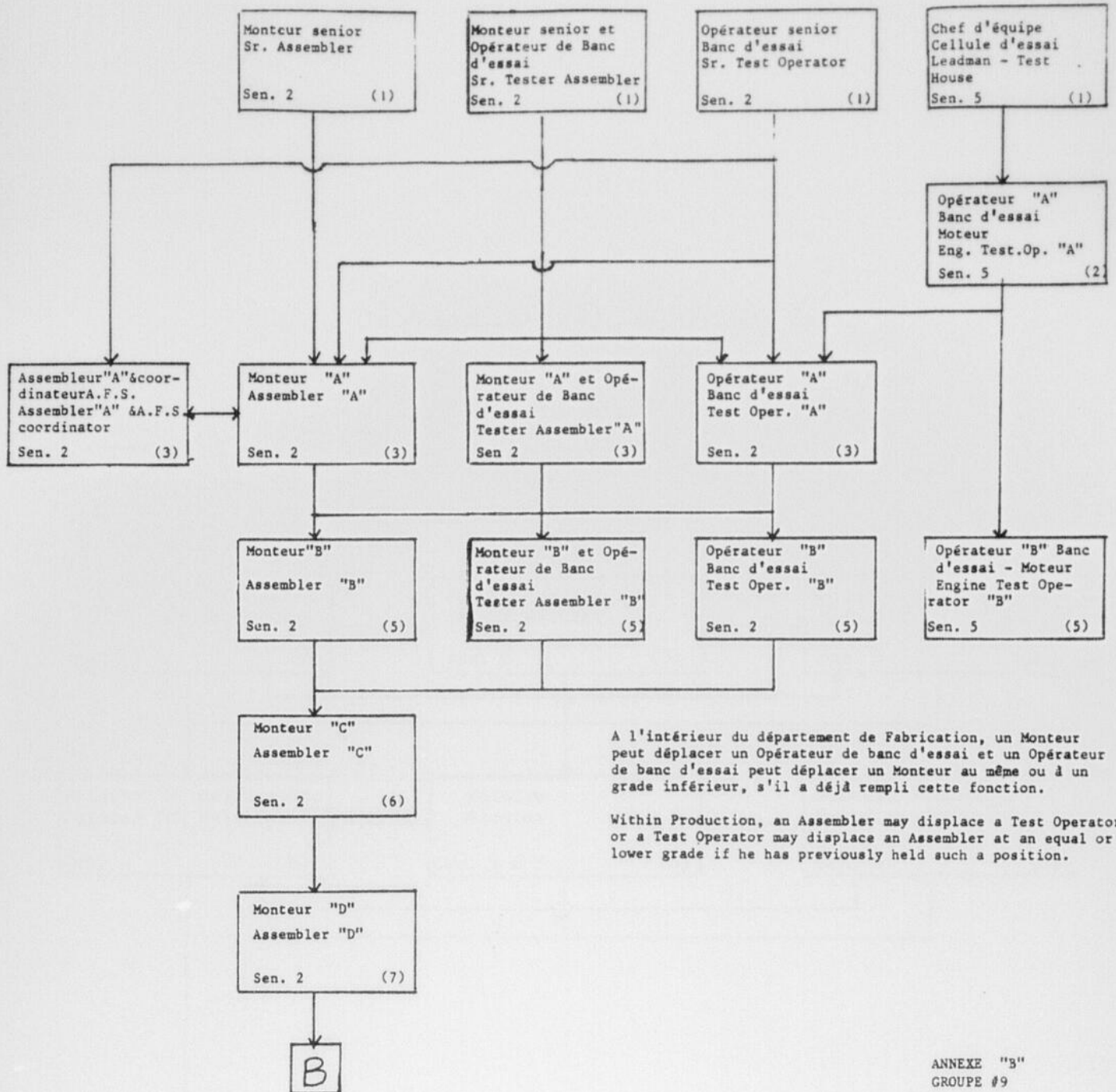




ANNEXE "B"  
GROUPE # 6

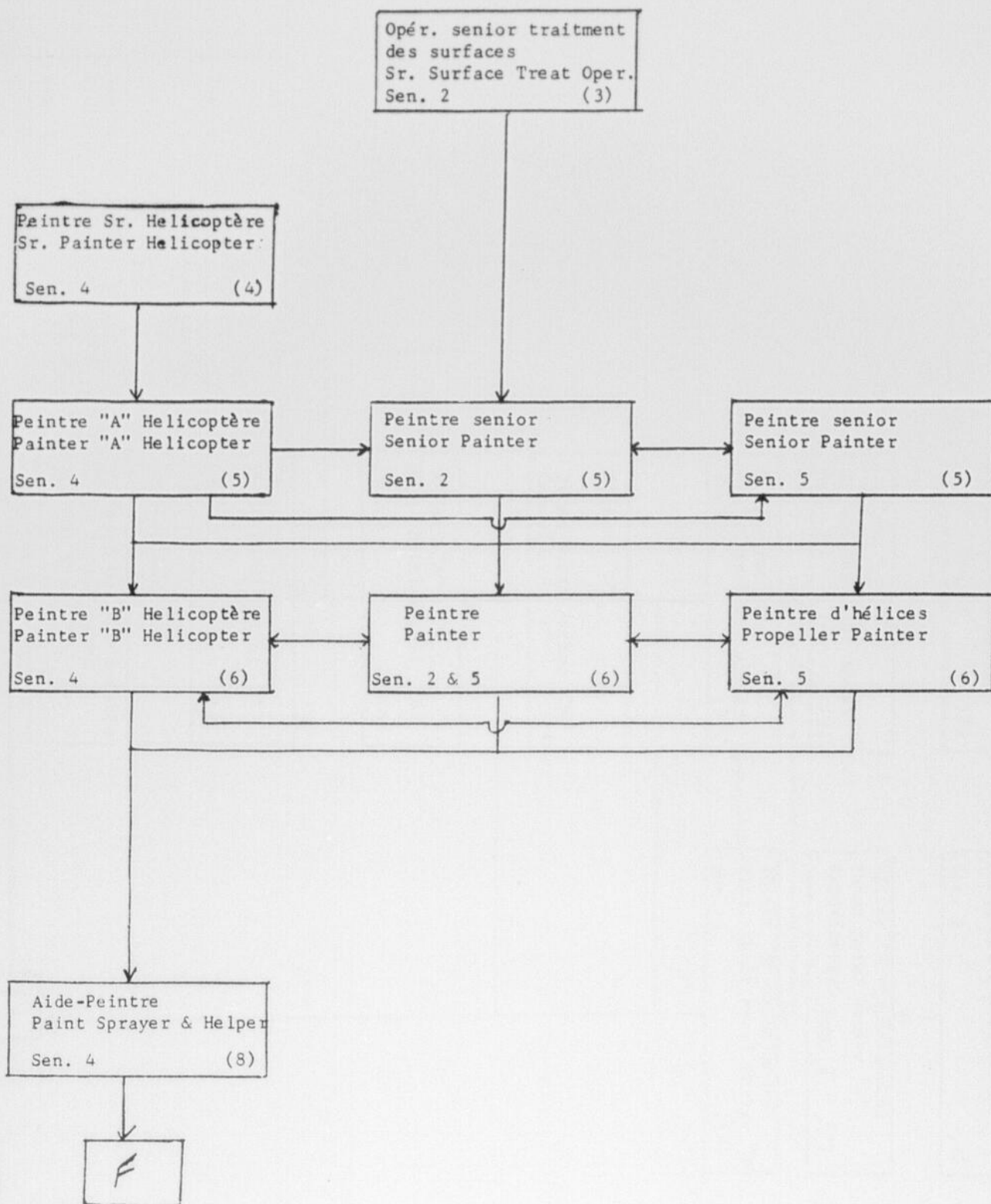


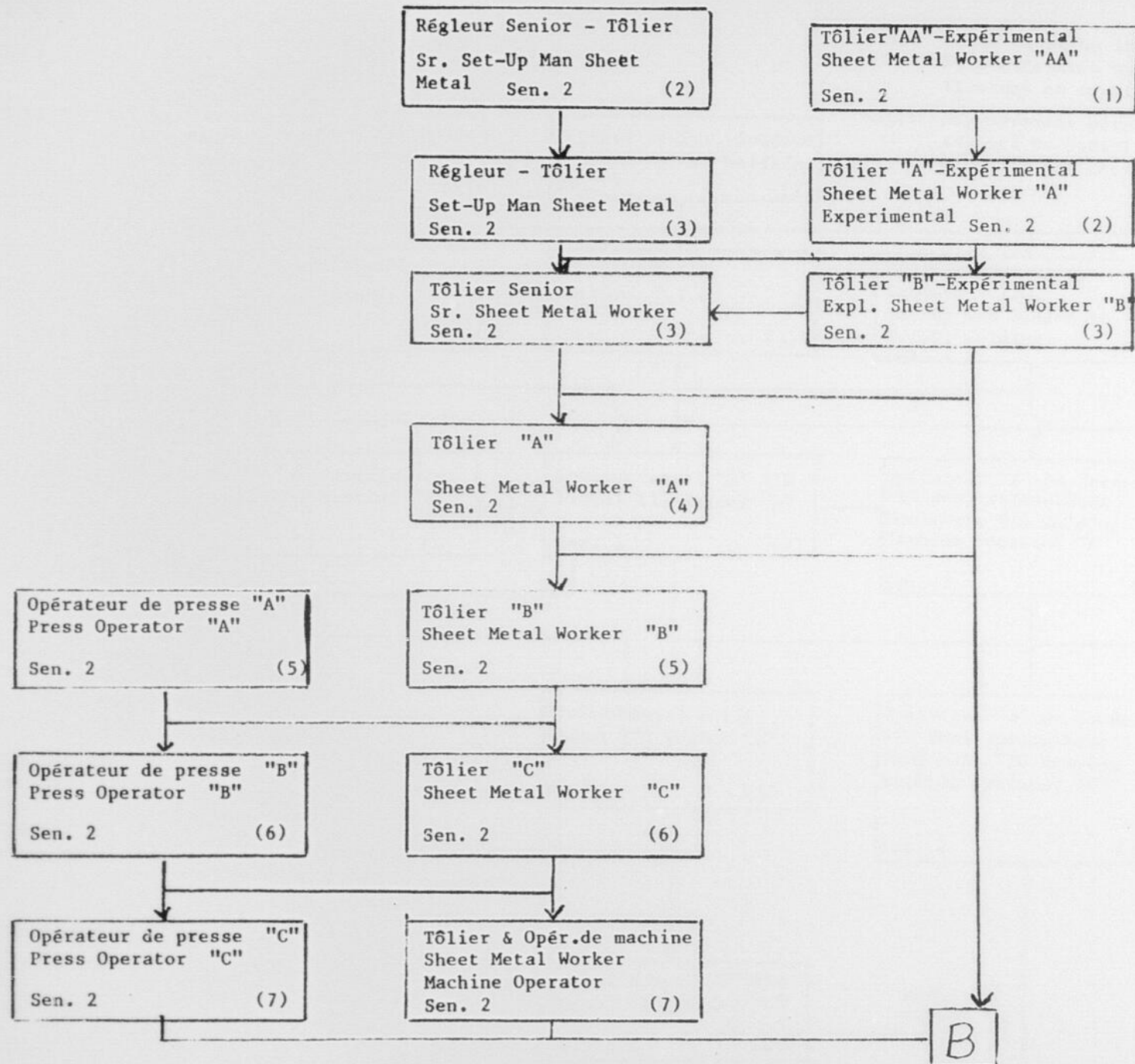




A l'intérieur du département de Fabrication, un Monteur peut déplacer un Opérateur de banc d'essai et un Opérateur de banc d'essai peut déplacer un Monteur au même ou à un grade inférieur, s'il a déjà rempli cette fonction.

Within Production, an Assembler may displace a Test Operator or a Test Operator may displace an Assembler at an equal or lower grade if he has previously held such a position.

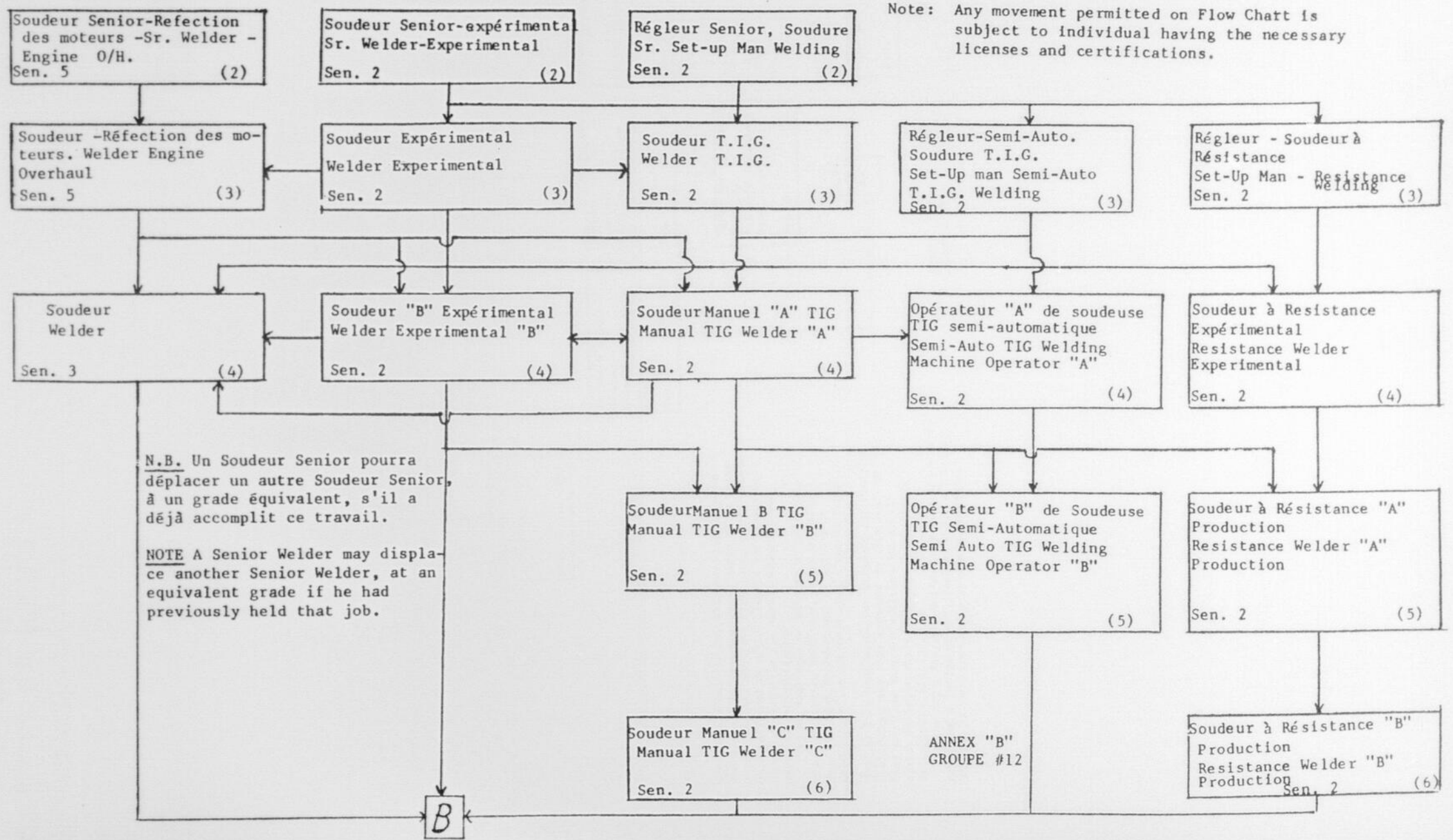




ANNEXE "B"  
GROUPE # 11

Note: Toute mutation indiquée sur la Charte ne peut être effectuée que si l'employé possède les licences et certificats requis.

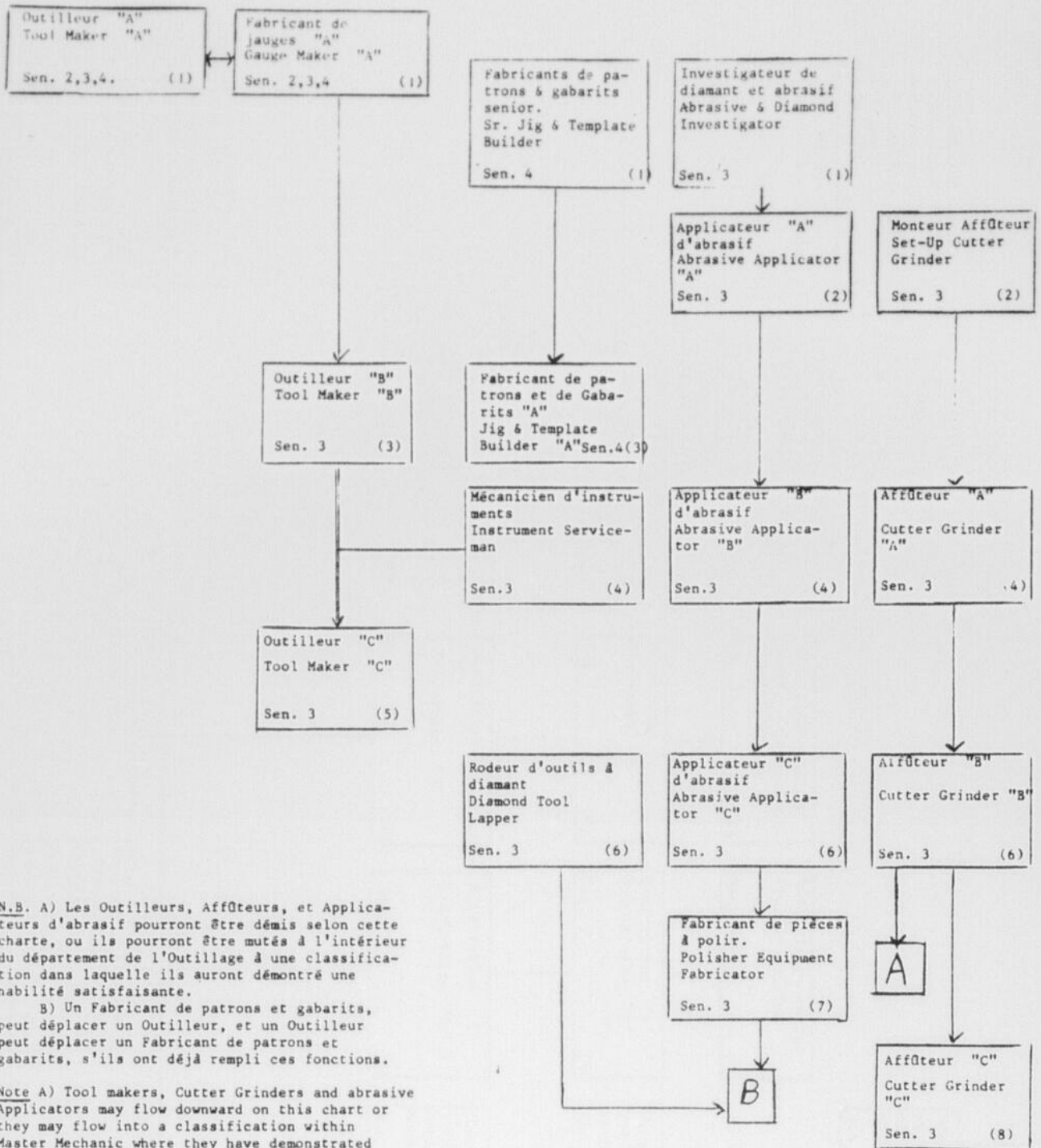
Note: Any movement permitted on Flow Chart is subject to individual having the necessary licenses and certifications.



N.B. Un Soudeur Senior pourra déplacer un autre Soudeur Senior, à un grade équivalent, s'il a déjà accompli ce travail.

NOTE A Senior Welder may displace another Senior Welder, at an equivalent grade if he had previously held that job.

ANNEX "B"  
GROUPE #12



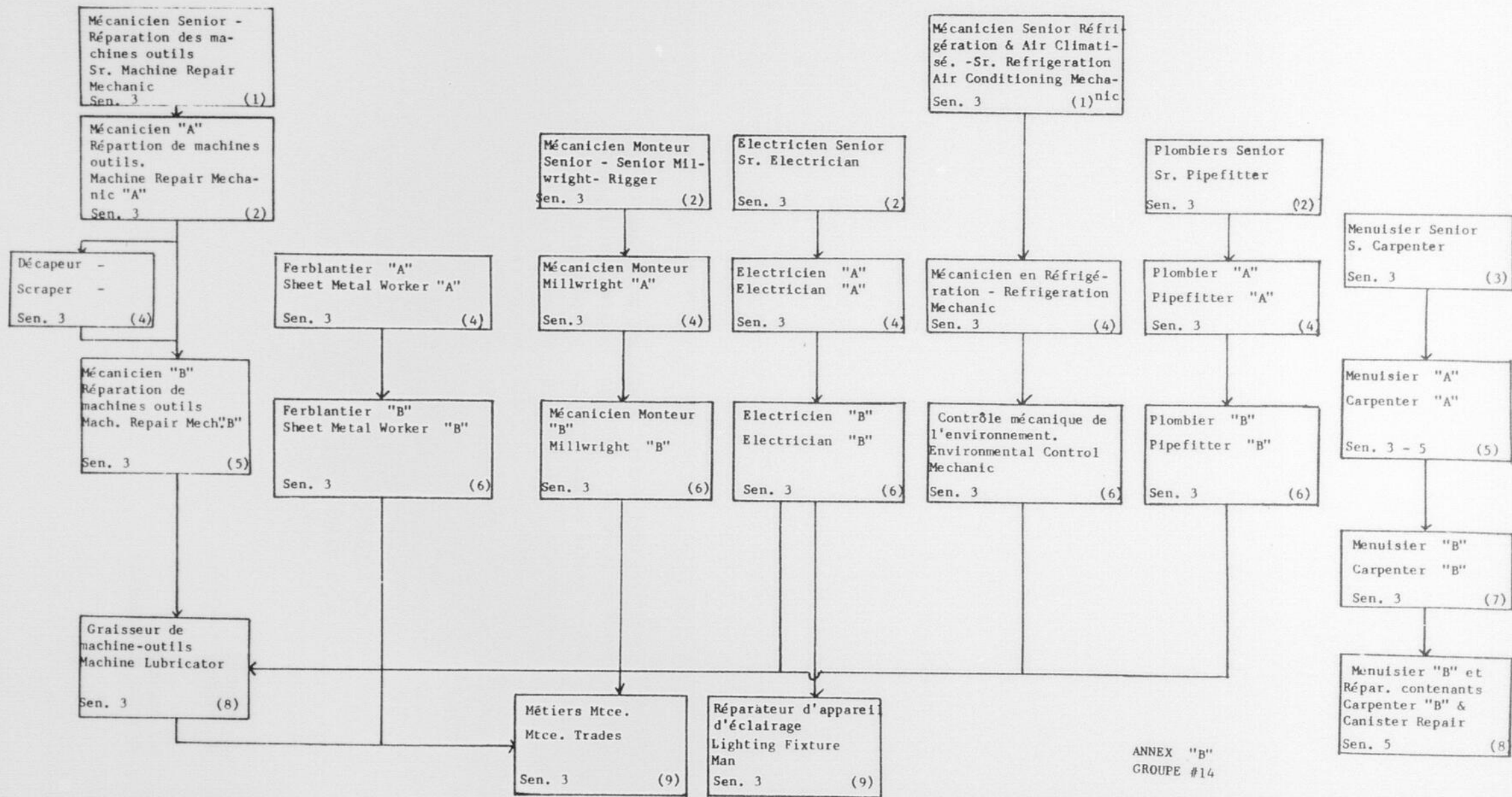
N.B. A) Les Outilleurs, Affûteurs, et Applicateurs d'abrasif pourront être démis selon cette charte, ou ils pourront être mutés à l'intérieur du département de l'Outillage à une classification dans laquelle ils auront démontré une habileté satisfaisante.

B) Un Fabricant de patrons et gabarits, peut déplacer un Outilleur, et un Outilleur peut déplacer un Fabricant de patrons et gabarits, s'ils ont déjà rempli ces fonctions.

Note A) Tool makers, Cutter Grinders and abrasive Applicators may flow downward on this chart or they may flow into a classification within Master Mechanic where they have demonstrated satisfactory ability.

B) A Jig & Template Builder may displace a Toolmaker and a Toolmaker may displace a Jig & Template Builder if they previously held such position.

ANNEXE "B"  
GROUPE # 13



ANNEX "B"  
GROUPE #14

ANNEXE "F"

TOUS LES DEPARTEMENTS  
ALL DEPARTMENTS

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

"E" DELEGUE D'ATELIER:  
"E" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Entr./avions & ingén./essais/vol	2633	A/C Mtce.&Flt.Test Engrg.
Magasins/service expérimental	2663	Experimental Stores
Services/conciergerie-Usine 5	3851	Janitorial Services, Plant 5
Services généraux - Usine 5	3852	General Services, Plant 5
Plombiers - Usine 5	3853	Pipefitters, Plant 5
Electriciens - Usine 5	3854	Electricians, Plant 5
Mécaniciens/entretien - Usine 5	3855	Millwrights, Plant 5
Rép./mach.outils - Usine 5	3875	Machine Repair, Plant 5
Disp. & contr./piè.-Cen / rév.	9310	S/C Disp. & Parts Control
Récept./expéd. - Centre de rév.	9320	S/C Receiving & Shipping
Magasins Centre de révision	9420	Service Centre Stores
Essais des moteurs - Cen. / rév.	9645	S/C Engine Test.

ANNEXE "F"

TOUS LES DEPARTEMENTS  
ALL DEPARTMENTS

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

DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:

"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Usinage - Centre de révision	9621	Serv. Cen. Machining
Atelier / access. - Cen. de rév.	9694	S/C Accessories Shop

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Mont./turbomachines - Cen./rév.	9644	S/C Turbine Engine Assy.
Réparation/moteurs industriels	9646	Industrial Engine Repair

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Répar.soud.& net/turbomach.	9623	Turb.Eng.Weld & Clng
Placage & revêt plasma C/R	9626	S/C Plating & Plasma Spray

"D" DELEGUE D'ATELIER:  
"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Magasins/jauges - Cen. de rév.	9521	S/C Gauge Crib
Insp./turbomach. - Cen. de rév.	9522	S/C Insp. - Turb. Eng.
Insp./mont. & essais/mot. C/R	9523	S/C Insp. - Assy & Eng. Test
Insp./accessoires - Cen. de rév.	9524	S/C Insp. - Accessoires
Insp. diverses - Centre de rév.	9526	S/C Misc. Inspection
Insp. NDT - Centre de révision	9527	S/C NDT Inspection

## ANNEXE "F"

USINE #2 ZONE #8  
PLANT #2 AREA #8DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Usinage des pompes	4711	Pump Machining
Us./arbres d'engren. planétaire	4755	Planet Gear Shafts M/C
Us. & mont. des arbres	4762	Shafts Machining & Assy.
Us. & mont. des aubes	4860	Vane Rings Machining & Assy.

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Tournage, fraisage & forage/carters	4842	C'cases Turn. Mill. & Drill
Finissage des carters	4844	C'cases Finishing
Us./carters par fraiseuse	4845	C'cases Omnimil N.C.M./C

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Ateliers de production	4040	Production Plant
Usinage/aubes &/routes cent.	4770	Blade & Impeller Machining
Usinage d'aubes	4771	Blade Machining
Usinage de rouets centrifuges	4772	Impeller Machining

"D" DELEGUE D'ATELIER:  
"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Inspection des jauges	2122	Gauge Inspection
Magasins des jauges	2170	Gauge Cribs
Inspection TPC - Usine 2	2221	TPC Inspection Plant 2
Centre des mesures - Usine 2	2222	Measuring Centre, Plant 2
Insp. - aubes & pièces critiques	2223	Critical Pts & Blade Insp.
Insp. - Arbres & boîtes d'engren.	2250	Case & Shaft Inspection
Revue/qualité - Usine 2 & expér.	2320	Quality Review - Plant 2
Insp. END - Pièces/s-t & Us. 2	2452	NDT Insp. Purch Pts. & Pl. 2
Rép./ach.outils - Usine 2	3872	Machine Repair, Pl. 2
Insp. & disp. d'outillage, Us. 2	4319	Tool. Insp. & Disp. Pl. 2
Magasin d'outils, Usines 1 & 2	4331	Tool Cont. Cribs Pl. 1 & 2
Serv. & cont., Outils Usine 2	4332	Tool Cont. Services Pl. 2
Magasin Général	4334	Master Cribs
Dispatching - Usine 2	5434	Plant 2 - Dispatching

ANNEXE "F"

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

"C"

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Magasins Centre de révision	9420	Service Centre Stores
Insp./ hélices - Centre de rév.	9528	S/C Insp. - Propellers
Atelier / hélices - Cen. de rév.	9670	S/C Propeller Shop

"D" DELEGUE D'ATELIER:

"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Contrôle/production, Hélicopt.	3213	Helicopter Prod. Control
Montage, révision d'aéronefs	3231	Aircraft Assy. & O/H
Révision/composantes'aéronefs	3233	Aircraft Comp. O/H
Rév/compos/transport/surface	3234	Surf. Transp. Comp. O/H
Montage des composantes	3241	Component Assembly
Fabrication des pièces	3246	Detail Fabrication
Outils. & travail/banc général	3247	Gen'l Benchwork & Tooling
Inst élect. & pose/inst. électro.	3250	Electr. & Avionic Intal.
Inspection d'hélicoptères	3370	Helicopter Inspection
Réception & expédition H&S	3401	H&S Receiving & Shipping
Magasins H & S	3402	H & S Stores

ANNEXE "F"

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

DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:

"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Planif. & montage/proj. spéc	2260	Spec.Proj. Planning&Assy
Insp. - Projets spéciaux	2265	Special Project Insp.
Mag.-serv./entretien Usine 2	3719	Maintenance Crib. Pl. 2
Services/conciergerie - Usine 2	3821	Janitorial Services, Pl. 2
Services généraux - Usine 2	3822	General Services, Pl. 2
Plombiers - Usine 2	3823	Pipefitters, Plant 2
Electriciens - Usine 2	3824	Electricians, Plant 2
Mécaniciens/entretien - Usine 2	3825	Millwrights, Plant 2
Atelier de fabrication - Usine 2	3826	Fabrication Shop, Plant 2
Entr.prév./plomb - Us. 1, 2 & 5	3883	Pipefitting P.M. Pl. 1, 2 & 5
Salle des chaudières - Us. 2 & 5	3892	Power House, Pl. 2 & 5

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Montage expérimental	2662	Experimental Assembly
Magasins/service expérimental	2663	Experimental Stores
Essais expérimentaux - Usine 2	2666	Experimental Test - Pl. 2

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Tôlerie expérimentale	2692	Experimental Sheet Metal
Soudure expérimentale	2693	Experimental Welding
Usinage expérimental A	2696	Experimental Machining A

## ANNEXE "F"

USINE #1 ZONE #6  
PLANT #1 AREA #6DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Mag.-serv./entretien - Usine 1	3715	Maintenance Crib - Pl. 1
Services/conciergerie - Usine 1	3811	Janitorial Services, Pl. 1
Services généraux - Usine 1	3812	General Services, Pl. 1
Réparation/mach. outils - Usine 1	3871	Machine Repair, Pl. 1
Révision/mach. outils - Usine 1	3873	Machine Overhaul, Pl. 1
Entr.prév./mach outils - Us. 1,2&5	3881	M/C Tool Prevent Mtce.#1,2&5
Entr.prév.électrique-Us. 1,2 & 5	3885	Electric.P.M., Pl. 1, 2 & 5
Entr.prév./équip.div.-Us. 1, 2 & 5	3887	Misc.Eqpt.P.M.,Pl. 1, 2 & 5
Salle des chaudières - Us. 1	3891	Power House, Pl. 1
Entr.prév./équip.envir.-Us.1,2&5	3893	Envir.Equipt P.M. Pl. 1,2&5

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Salle/out. Tours & fraiseuses	4313	Toolroom, Lathes & Mills
Salle/out., Rect. & mach à point	4314	Toolroom, Grinders & Jig B.
Salle/out., Ajustage, Mécanique	4315	Toolroom, Tool Makers

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Inspection d'outillage, Us. 1	4311	Tool Inspection Plan 1
Dispatching d'outillage	4312	Tool Dispatching Plant 1
Magasin d'outils, Usines 1 & 2	4331	Tool Cont. Cribs Pl. 1 & 2
Magasin Général	4334	Master Cribs
Serv. & cont. Outils, Usine 1	4337	Tool Control Serv. Pl. 1

DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:"D" DELEGUE D'ATELIER:  
"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Insp. - Pièces/sous-traitants	2272	Purchased Parts Inspection
Insp. - Matériel brut	2273	Raw Material Inspection
Inspection - Magasins	2274	Stores Inspection
Insp. Btes/engr.&pièces.soud/s-t	2275	Purch.Case&Weldment Insp.

ANNEXE "F"

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

"D" DELEGUE D'ATELIER:  
"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Pièces Assemblées - Tournage & Polissage	4671	Assembly Parts Turning & Finishing
Pièces Assemblées - Fraisage & Perçage	4672	Assembly Parts Milling & Drilling
Pièces Assemblées - Rectification	4673	Assembly Parts - Grinding
Pièces Diverses - Tournage	4676	Misc. Parts - Turning
Pièces Diverses - Fraisage, Perçage, Recti. & Polissage	4677	Misc. Parts - Milling, Drilling, Grind., Finish.

ANNEXE "F"USINE #1 ZONE #5  
PLANT #1 AREA #5DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Porte-Planètes - Tournages	4621	Carrier - Turning
Porte-Planètes - Rectification	4622	Carrier - Grinding
Porte-Pla. Fraisage, perçage, poliss.	4623	Carr. Mill, Drill., Finish
Engren. Conique-Tournage Rectif. Fraisage, Perçage	4626	Bevel. Gear - Turning, Gring., Mill., & Drill
Engren. Conique - Coupage & Rectif. d'engren & Polissage	4627	Bevel Gear - Gear Cutting & Gear Grinding & Finish

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Engren. Planétaire - Tournage, Rect. Polissage & Assemblage	4631	Plan. Gear - Turn., Grinding, Finish, & Assy.
Engren. Planétaire - Coupage D'engrenage	4632	Planetary Gear - Gear Cutting
Engren. Planétaire Rectification d'engrenage	4633	Planetary Gear - Gear Grinding
Engren. à Pignon - Tournage, Fraisage, Perçage	4636	Gear Shaft - Turning Milling, Drilling
Engren. à Pignon - Coupage & Rectification d'engrenage	4637	Gear Shaft - Gear Cutting & Gear Grinding
Engren. à Pignon - Rectification & Polissage	4638	Gear Shaft - Grinding & Finishing

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Engr. d'accessoire - Tournage	4661	Accessory Gear - Turning
Engr. d'accessoire - Coupage d'engr.	4662	Acc. Gear - Cutting
Engr. d'acc., - Recti. d'engr., & Pol.	4663	Acc. Gear - Grind., & Finish
Engr. d'acc. - Rectification	4664	Acc. Gear - Grinding
Engr. Simple & Adapteur, Tournage, Perçage, Polissage	4666	Spur. Gear & Adapter - Turning, Drill., Finish.
Engr. Simple & Adapteur Coupage, Recti. d'engr. & Rectification	4667	Spur. Gear & Adapter - Cutt., Gear Grind., & Grind.

ANNEXE "F"

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

DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:

"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Inspection des jauges	2122	Gauge Inspection
Centre des mesures - Usine 1	2123	Measuring Centre, Pl. 1
Serv. - Jauges mécaniques	2124	Gauge Services
Laboratoire des profilés	2128	Airfoil Lab.
Laboratoire des engrenages	2129	Gear Lab.
Magasins des jauges	2170	Gauge Cribs.

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Inspection TPC - Usine 1	2211	TPC Inspection Plan 1
Inspection - Tôlerie	2230	Sheet Metal Inspection
Insp.-Disq.comp.&épr./pression	2240	Press. Test Disc & Hub Insp.
Insp.-Engren. & pièces div.	2245	Misc. & Gear Inspection

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Insp. - Montage & essais	2281	Assembly & Test Inspection
Revue/qualité - Entrepôt	2330	Quality Review - Warehouse
Revue/qualité - Usine 1	2340	Quality Review - Plant 1

"D" DELEGUE D'ATELIER:  
"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Usinage des pièces d'essais	2414	Test Matl. Machining
Cont./trait. therm. & plac.	2441	Ht. Treat & Plat. Proc. Cont.
Cont./trait. - Soudure - Usine 1	2444	Welding Proc. Cont. Pl. 1
Insp. END - Pièces/fab. - Usine 1	2451	NDT Insp. - Pl. 1 Mfd. Pts.
Insp. END - Pièces/s-t & Usine 2	2452	NDT Insp. Purch. Pts. & pl. 2

ANNEXE "F"

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

DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:

"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Tôl., Usinage-Ensembles	4431	S.M. Mach. Large Items
Tôl. Usinage - Pièces & bancs	4432	S.M. Mach. Details & Benches
Tôl., - Mach à comm. num	4433	S.M. Mach., N.C. Machines

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Tôl., Détail - Cisailles	4461	S.M. Detail, Shearing
Tôl., Détail - Usinages	4462	S.M. Detail, Machining
Tôl., Détail - Ebavurage	4463	S.M. Detail, Deburring
Tôl., Détail - Emboutissage	4464	S.M. Detail, Presses

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Tôl., Soudure - Mach. manuelles	4491	S.M. Welding, Manual Machines
Tôl., Soudure - Mach. automat.	4492	S.M. Welding, Automatic M/C
Tôl., Soudure - Résistance	4493	S.M. Welding, Resistance
Tôl., Sou.-Gén/gaz & tuy./écha.	4494	S.M. Weld., Gas Gen.&Ext.D.Ass
Tôl., Soudure - Tube à flamme	4495	S.M. Welding, Flame Tube Ass.

ANNEXE "F"

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

DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:

"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Mont. - Petits turbopropulseurs	4511	Small Turboprop Eng. Assy
Essais-Petits turbopropulseurs	4512	Small Turboprop Eng. Test

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Magasins/service expérimental	2663	Experimental Stores
Essais expérimentaux Us. 1	2665	Experimental Test. Pl. 1
Montage-Gros turbopropulseurs	4542	Large Turboprop. Eng. Assy.
Essais-Gros turbopropulseurs	4544	Large Turboprop. Eng. Test

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro</u> <u>Number</u>	<u>Department</u>
Mont.-Mot.jumelés & mot. à souf.	4521	Twin & Fan Engine Assy.
Essais-Mot.jum.&mot. à souf.	4522	Twin & Fan Engine Test
Mont. & essais-Réduct.&comp.	4531	Carrier & Comp Assy & Test
Magasin/équip.-Mont & essais	4547	Asst & Test, Crib Equipment

ANNEXE "F"

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

"C" DELEGUE D'ATELIER:  
"C" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Dispatching - Pièces/sous-trait, Réception	5438 5451	Purch.Parts Dispatching Receiving
Préservation et emballage	5453	Preservation & Packaging
Magasin de pièces usinées	5456	Finished Parts Stores
Emballage final	5457	Final Pack
Magasin Maté. brut et relance	5459	Raw Mate. Stores&Expediting
Contrôle de transport	5473	Transportation Control

"D" DELEGUE D'ATELIER:  
"D" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Plombiers - Usine 1	3813	Pipefitters, Pl. 1
Plombiers - Salles d'essais-Us.1	3814	Pipefitters - Test Cells Pl.1
Electriciens - Usine 1	3815	Electricians, Pl. 1
Electriciens-Salles d'essais-Us.1	3816	Electricians, Test Cells Pl. 1
Mécaniciens/entretiens-Usine 1	3817	Millwrights, Pl. 1
Méca./entr.-Salles d'essais-Us. 1	3818	Millwrights-Test Cells-Pl. 1
Entr./four/trait. chaleur	3831	Ht. Tr. Furnace Mtce.

ANNEXE "F"USINE #1 ZONE #1  
PLANT #1 AREA #1DELEGUE D'USINE:  
COMMITTEEMAN:"A" DELEGUE D'ATELIER:  
"A" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Traitements thermiques & U.E.C.	4910	Heat Treat & E.C.M.
Traitements thermiques no. 1	4911	Heat Treat no. 1
Traitements thermiques no. 2	4912	Heat Treat no. 2
Usinage électrochimique	4913	ECM & EDM
Sabl. grenail&polis.au tonneau	4914	Blasting,Peening&Bbl. Finish
Traitements/surface & placage	4920	Surface Finish Treatment
Peinture & impregnation	4921	Painting & Impregnation
Plac. 1, anod. & polis au tonneau	4922	Plating 1, Anod.& Bbl. Finish
Placage 2 & nettoyage	4923	Plating 2 & Cleaning

"B" DELEGUE D'ATELIER:  
"B" STEWARD:

<u>Département</u>	<u>Numéro Number</u>	<u>Department</u>
Tournage & rectifica. - Turb.	4951	Turbine Turning & Grinding
Forage, broch, & ébavur. - Turb.	4952	Turb. Drill, Broach & Deburr.
Forage & brochage - Turb.	4953	Turb. Drilling & Broaching
Ebavurage & poliss. - Turb.	4954	Turb. Deburring & Polishing
Dispatching - Assemblage	5431	Assy. Floor Dispatching
Disp. - Traitements/matér.& tur	5432	Ht.Tr., Surf., Fin,&Turb.Disp.
Dispatching - Usinage/usine 1	5435	Pl. 1 Machg. Dispatching
Dispatching - Tôlerie	5436	Sheet Metal Dispatching
Matériel d'emballage	5454	Packaging Materials

## ANNEXE "E"

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

### 1. Entraînement d'Opérateur de Machines

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

### 2. Entraînement dans des métiers spécialisés

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

### 3. Entraînement à l'Usine

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

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

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

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

### 4. Techniciens et Ingénieurs à l'Entraînement

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

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

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

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

ANNEXE "C"

Zones d'Ancienneté pour Fin de  
Mise-à pied et Rappel

1. Groupes du contrôle des opérations  
y compris  
Contrôle des matériaux  
Contrôle de la fabrication  
Contrôle de la qualité
2. Fabrication, y compris  
Toutes zones de fabrication  
Ingénierie
3. Groupes auxiliaires à la fabrication  
y compris  
Entretien et réparation d'outillage  
Entretien des usines
4. Hélicoptère
5. Centre de Service

APPENDIX "C"

Seniority Areas for Purpose of  
Layoff and Recall

1. Operations Control Groups  
including  
Material Control  
Production Control  
Quality Control
2. Production including  
All Production areas  
Engineering
3. Production Support Groups  
including  
Master Mechanic  
Plant Services
4. Helicopter
5. Service Center

EXCEPTIONS PERMISES A LA ZONE D'ANCIENNETE TEL QUE DECRITES DANS

LES GRAPHIQUES DE CHEMINEMENTS

PERMISSIBLE EXCEPTIONS TO AREA SENIORITY LINES AS SPELLED OUT BY

FLOW CHARTS

Chauffeur de camion - Hélicoptère et Fabrication  
Truck Driver - Helicopter and Production

Inspecteurs - Contrôle de la Qualité et Outillage  
Inspectors - Quality Control and Master Mechanic

Opérateurs de banc d'essai - Centre de service - Fabrication et Ingénierie  
Test Operator - Service Center - Production and Engineering

Plaqueurs - Centre de service, Fabrication et Hélicoptères  
Platers - Service Center, Production, and Helicopter

Peintres - Centre de service, Fabrication et Hélicoptères  
Painters - Service Center, Production and Helicopter

Menuisiers - Centre de service et Entretien des bâtiments  
Carpenters - Service Center and Plant Services

Commis, Réception, Expédition et Magasins - toutes les zones  
Clerk, Rec. Shipping and Stores - all areas

Inspecteurs Essai Non Destructif - Contrôle de la Qualité et Centre de service  
Non Destructive Test Inspectors - Quality Control and Service Center

Opérateurs de camion levier - Toutes les zones  
Fork Lift Truck Operators - All areas

Opérateur Traitement Thermique - Hélicoptère et Fabrication  
Heat Treat Operator - Helicopter and Production

Electriciens - Ingénierie et Hélicoptère  
Electricians - Engineering and Helicopter

Machiniste - Contrôle de la Qualité, Ingénierie et Hélicoptère, Centre de Service  
Machinist - Quality Control, Engineering and Helicopter, Service Center

Manutentionnaires - Toutes les zones  
Material Handlers - All Areas

Outilleur - Hélicoptère, Outillage Fabrication  
Tool Maker, Helicopter, Master Mechanic Production

Opérateurs de machine-outils - Fabrication, Outillage, Centre de Serv.et Ing.  
Machine Tool Operators - Production, Master Mechanic, Service Center and Eng.

Magasiniers - Toutes les zones  
Crib Attendants - All areas

Expéditeurs - Fabrication et Contrôle des matériaux  
Dispatchers - Production and Material Control

Soudeurs - Fabrication, Ingénierie et Centre de Service  
Welders - Production Engineering and Service Center

Concierges - Toutes les zones  
Janitors - All areas

GROUPE DE BASE "F" - ZONE D'ANCIENNETE 4

BASE GROUP "F" - SENIORITY AREA 4

Opérateur de réservoir à nettoyer	(8)
Cleaning Tank Operator	(8)
Opérateur de perceuse - Métal en feuille	(9)
Bench Drill Operator - Sheet Metal	(9)

GROUPE DE BASE "E" - ZONE D'ANCIENNETE 5

BASE GROUP "E" - SENIORITY AREA 5

Opérateur de traitement thermique et réfection de martelage	(7)
Shotpeen Rewdrk & Heat Operator	(7)
Opérateur de martelage	(7)
Shot & Glasspeening Operator	(7)
Opérateur de réservoir à nettoyer "B"	(8)
Cleaning Tank Operator "B"	(8)
Opérateur de sableuse	(8)
Sandblaster	(8)
Nettoyeur de pièces - Hélices	(8)
Propeller Parts Cleaner	(8)
Emballeur d'hélice	(8)
Propeller Packer	(8)
Polisseur	(8)
Polisher & Buffer	(8)
Menuisier "B" - Réparation des contenants	(8)
Carpenter "B" - Cannister Repair	(8)
Chasseur	(10)
Chaser	(10)

GROUPE DE BASE "D" - ZONE D'ANCIENNETE 5

BASE GROUP "D" - SENIORITY AREA 5

Préposé "B" - Installation des dégivreurs	(7)
Blade Heater & Installer "B"	(7)
Mécanicien de préparation "B"	(8)
Preparation Mechanic "B"	(8)
Démonteur d'hélices	(8)
Propeller Disassembler	(8)

Si aucun mouvement n'est possible à l'intérieur du Groupe "D", les employés seront alors mutés au Groupe "E".

Base Group "D" will flow to Base Group "E" if no movement is possible.

GROUPE DE BASE "C"

BASE GROUP "C"

Magasinier (Zone 1, 2, 3)	(8)
Crib Attendant (Sen. 1,2,3)	(8)
Commis-magasinier, Gabarit (Zone 1)	(8)
Gauge Crib Attendant Clerk (Sen. 1)	(8)
Commis Magasin Outillage (Zone 3)	(8)
Crib Attendant Toolroom (Sen. 3)	(8)
Commis - Magasin de l'Entretien (Zone 1)	(8)
Clerk - Maintenance Crib (Sen.1)	(8)
Commis "B", Assemblage de trousse (Zone 4)	(8)
Clerk Kit Assembly "B" (Sen. 4)	(8)
Magasinier (Zone 3)	(9)
Crib Attendant )Sen.3)	(9)
Chasseur & Aide à la production (Zone 4)	(9)
Production Helper & Chaser (Sen. 4)	(9)
Magasinier "B" (Zone 5)	(9)
Stores Attendant "B" (Sen. 5)	(9)

GROUPE DE BASE "B" - ZONE D'ANCIENNETE 2

BASE GROUP "B" - SENIORITY AREA 2

Marqueur Métal en feuille	(8)
Marker Sheet Metal	(8)
Marqueur Contrôleur	(8)
Marker And Checker	(8)
Ouvrier au banc "B"	(9)
Bench Worker "B"	(9)
Laveur	(9)
Washer	(9)

GROUPE DE BASE "A" - ZONE D'ANCIENNETE 2

BASE GROUP "A" - SENIORITY AREA 2

Opérateur de Fraiseuse "B"	(7)
Milling Machine Operator "B"	(7)
Opérateur de Perçuse "B"	(7)
Drill Press Operator "B"	(7)
Opérateur Tour à revolver "B"	(7)
Turret Lathe Operator "B"	(7)

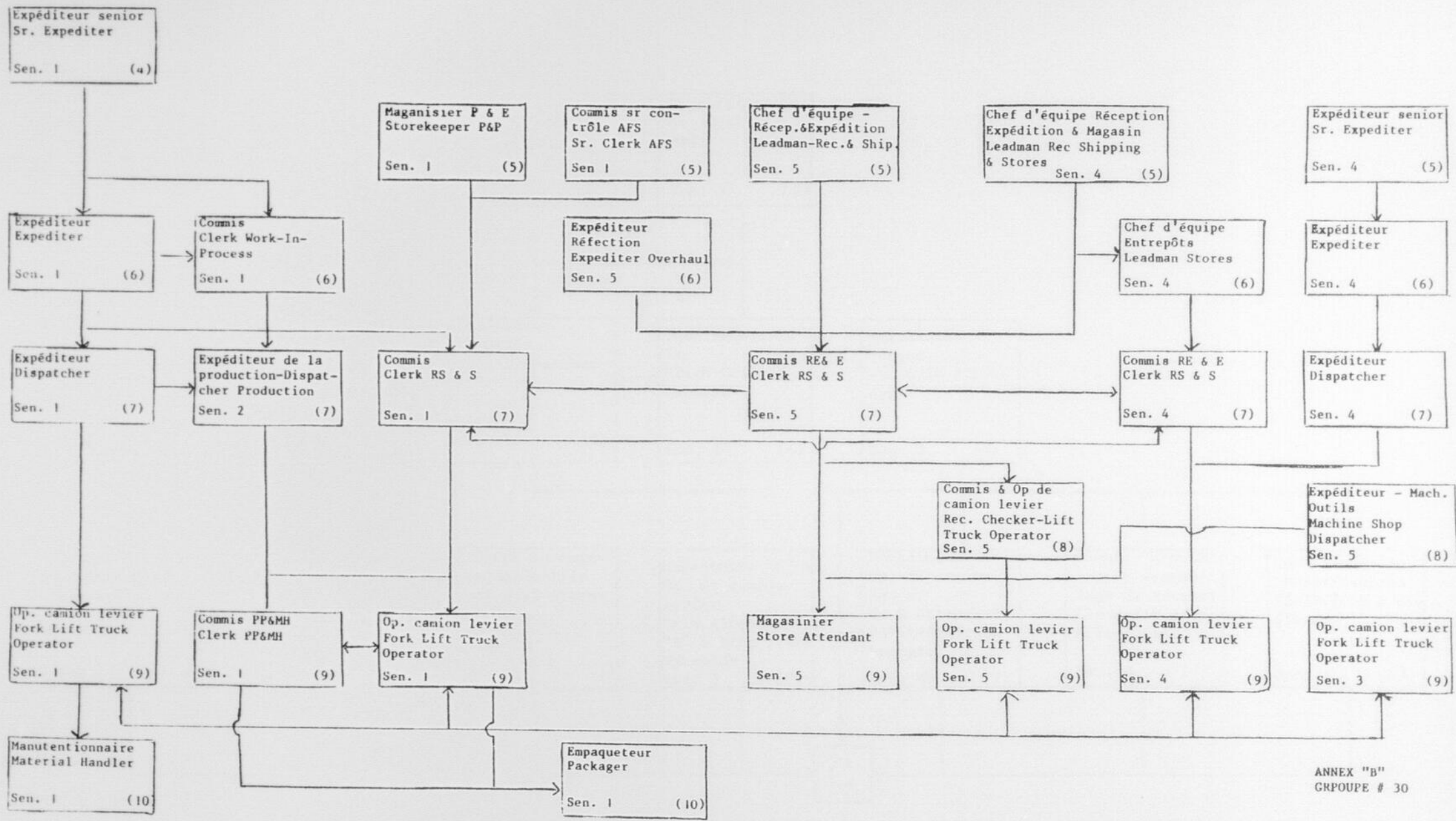
Si aucun mouvement n'est possible, les employés du Groupe de Base "A" pourront être mutés au Groupe de Base "B".

If no movement is possible, Base Group "A" will then flow to Base Group "B".

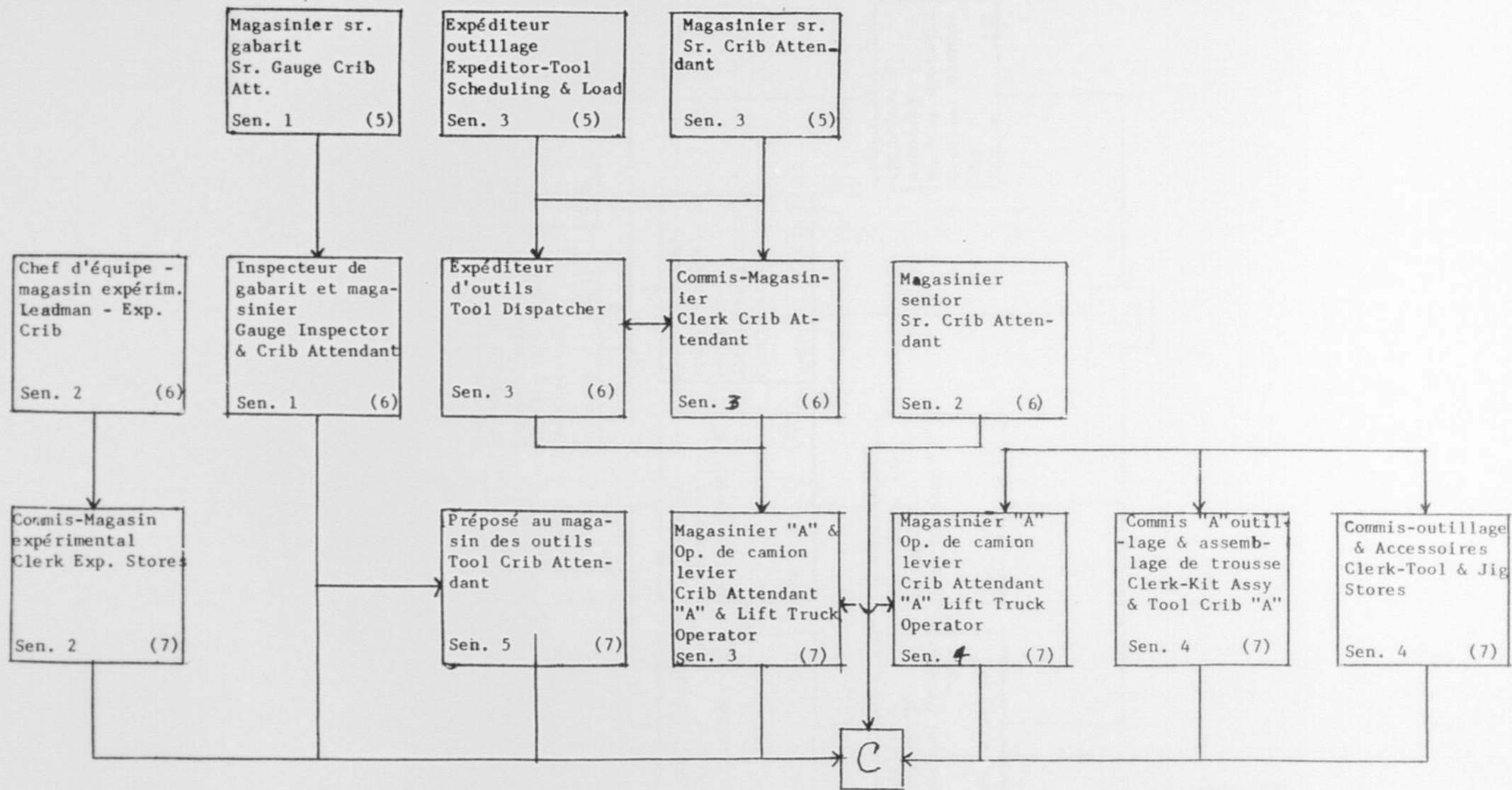
CLASSIFICATION DE TACHES ET GROUPE

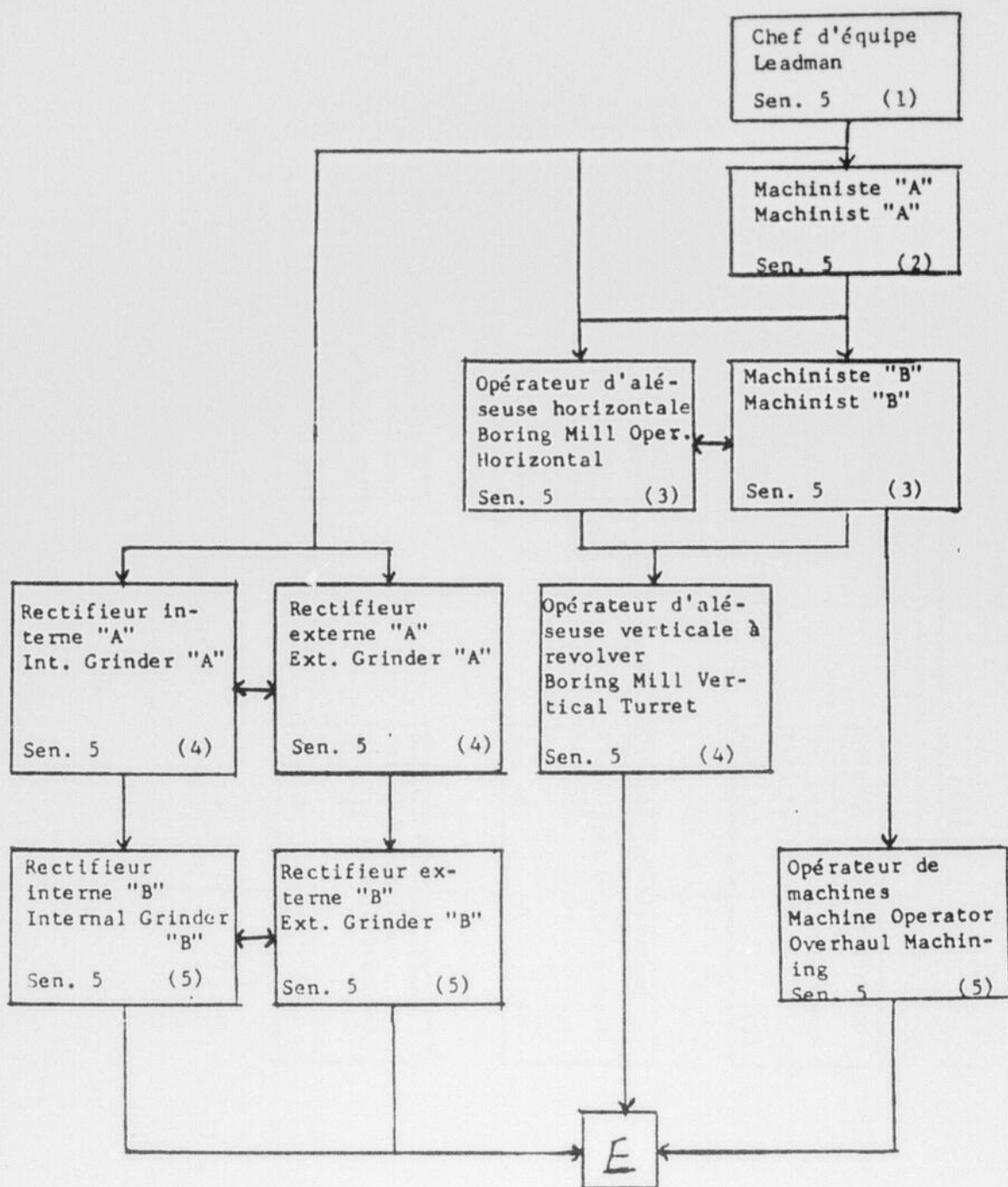
JOB CLASSIFICATION AND GROUPS

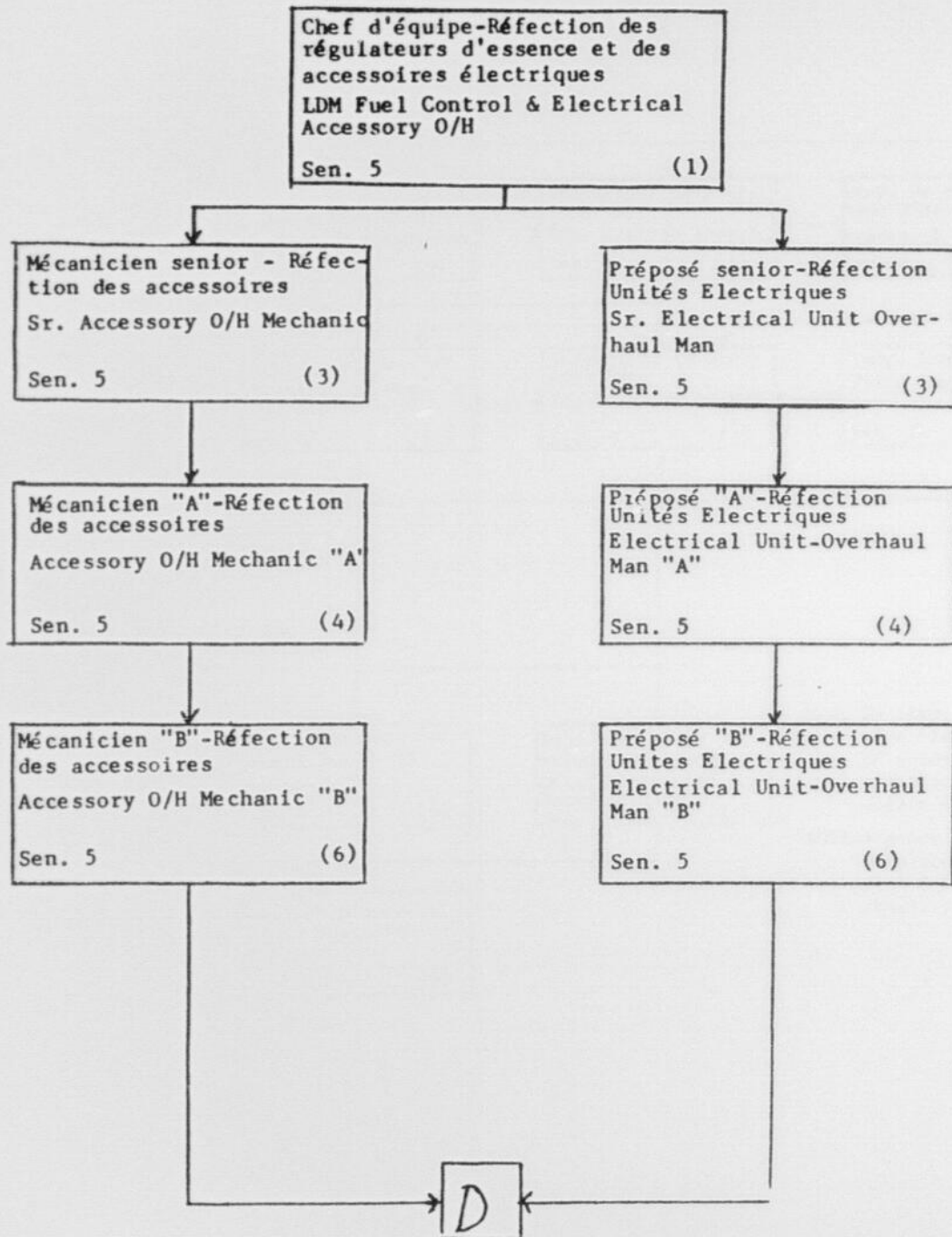
	<u>ZONE D'ANCIENNETE</u>	<u>GROUPE</u>
	<u>SENIORITY AREA</u>	<u>GROUP</u>
Opérateur de Rectifieuse Planner - Grinder Operator	3	31
Mécanicien de deuxième et troisième classe - Salle des Chaudières Second and Third Class Stationary Engineman	3	32
Mécanicien de Véhicule Mobile Motor Vehicle Mechanic	3	33
Préposé à l'entretien des planchers et maçonneries Floor and Masonry Repair	3	34
Lettreur sur écran de soie Painter Screen Silk	3	35
Peintres - "A" et "B" Painters - "A" and "B"	3	36
Préposé à l'entretien "A" Maintenance Repairman "A"	3	37
Mécanicien Senior Réfrigération et Air Climatisé Sr. Refrigeration Air Conditioning Mechanic	3	38
Mécanicien en Réfrigération Refrigeration Mechanic	3	39
Opérateur de Machine à pointer DeVlieg DeVlieg Jig Mill Operator	2	40
Opérateur de Machine à pointer Jig Borer	3	41
Opérateur Jig Grinder	3	42
Machiniste de Salle d'outillage Toolroom Machinist	3	43
Inspecteur - Traitement Thermique Inspector - Heat Treat	2	44
Inspecteur des Standards Dimensionnels "A" et "B" Dimensional Standards NSP "A" and "B"	1	45

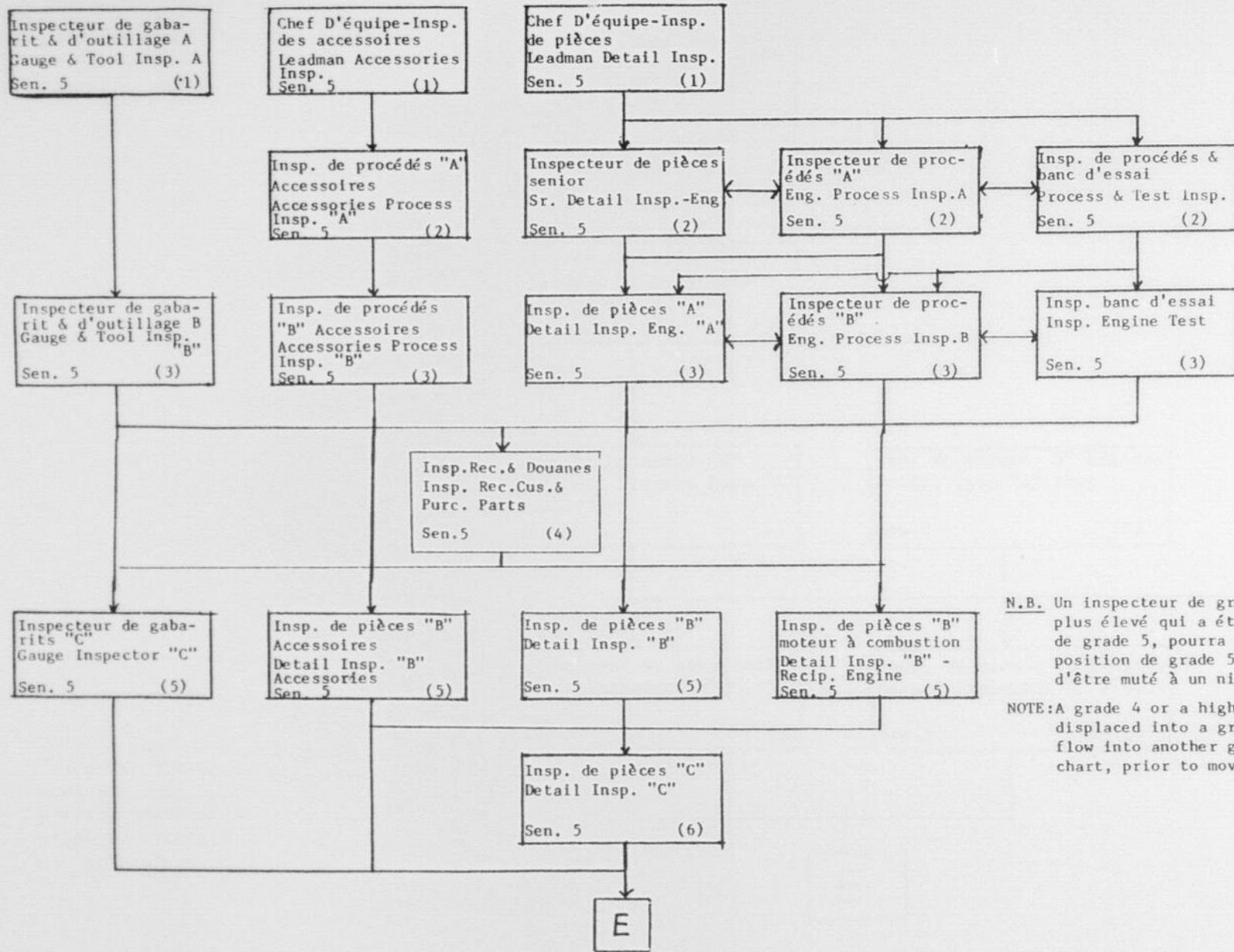


ANNEX "B"  
GRUPE # 30



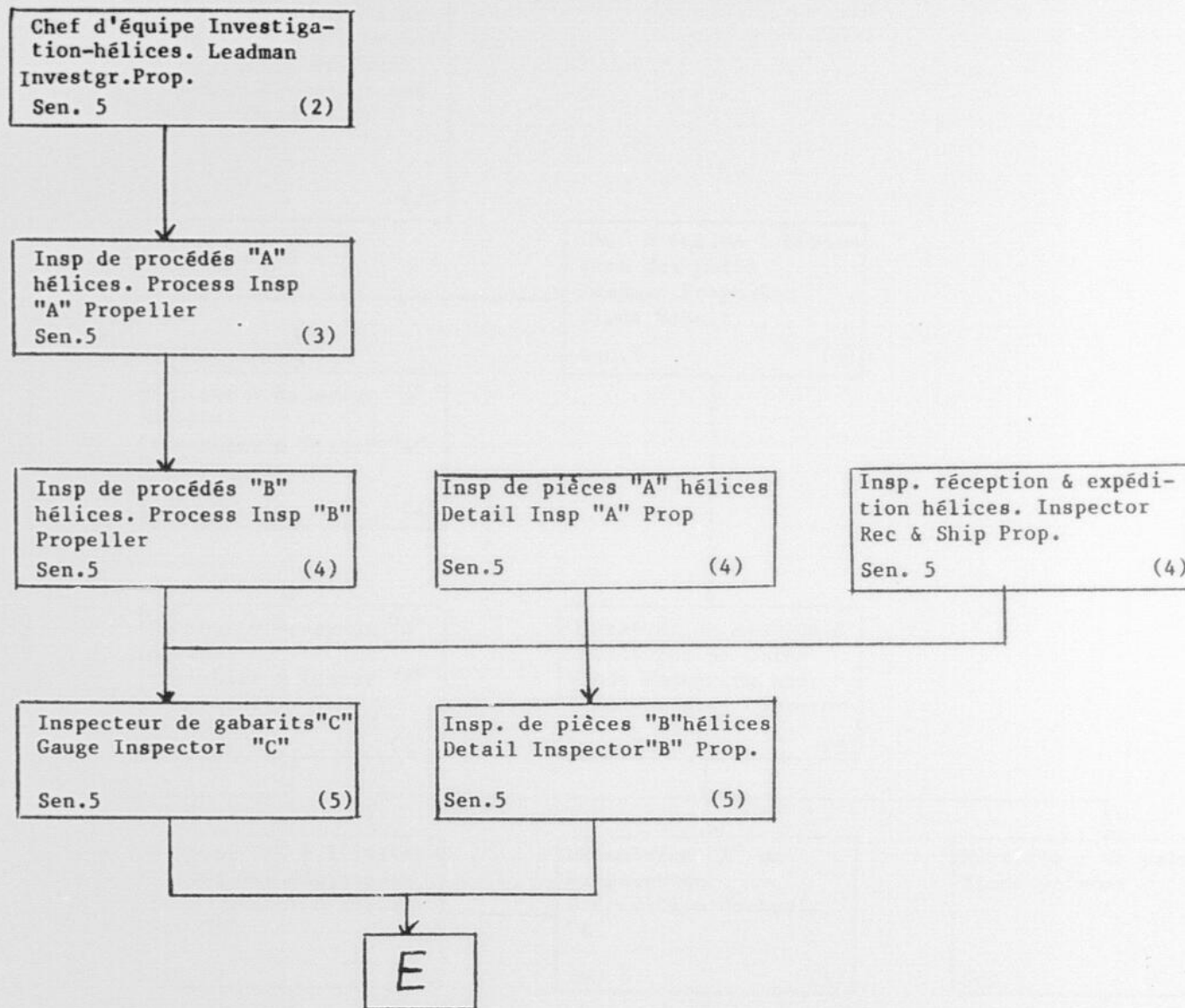






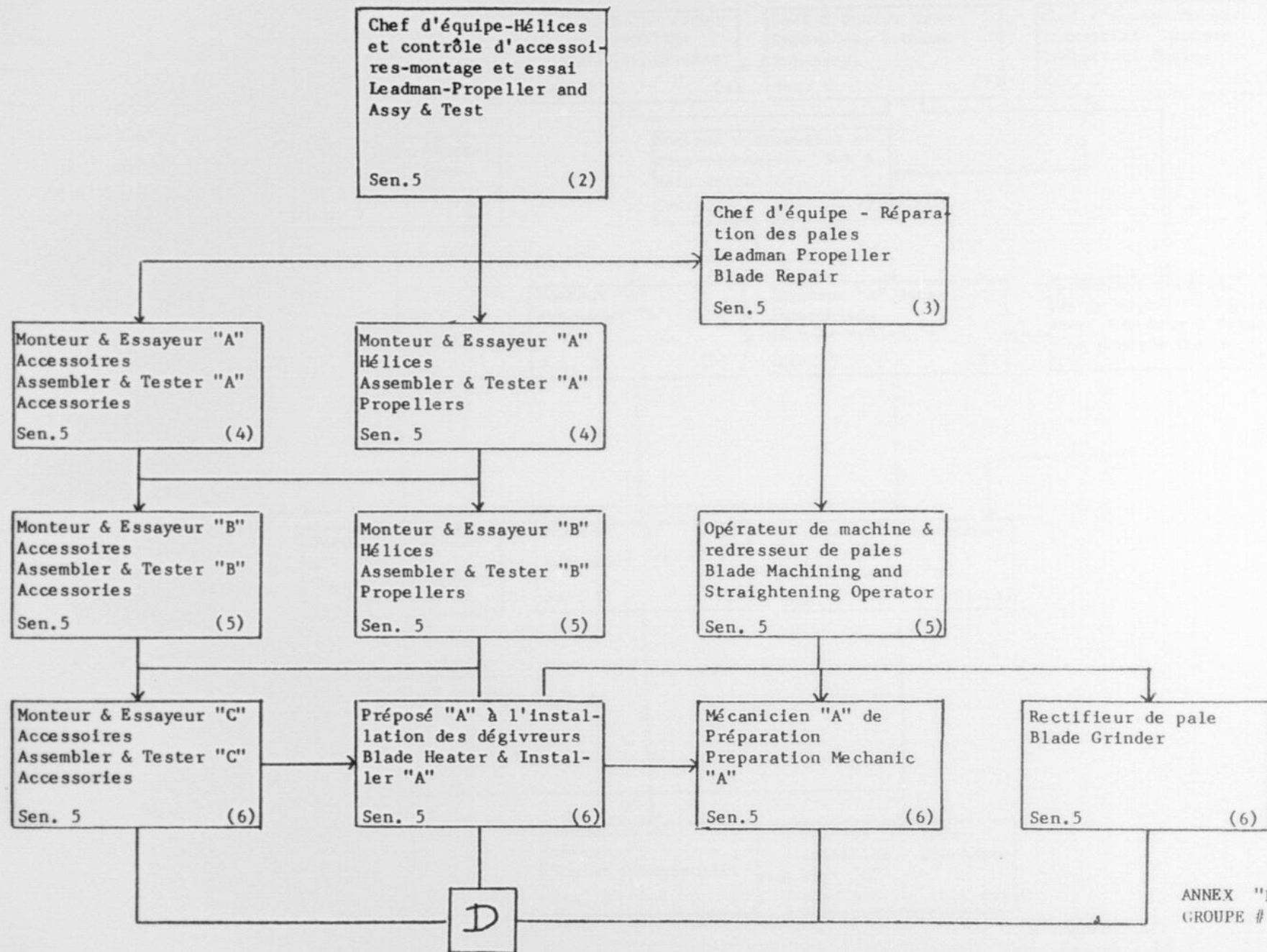
N.B. Un inspecteur de grade 4 ou d'un grade plus élevé qui a été muté à une position de grade 5, pourra passer à une autre position de grade 5 sur cette chart avant d'être muté à un niveau inférieur.

NOTE: A grade 4 or a higher graded Inspector displaced into a grade 5 position, may flow into another grade 5 position on this chart, prior to moving to a lower level.



N.B. Un inspecteur de grade 4 ou d'un grade plus élevé qui a été muté à une position de grade 5, pourra passer à une autre position de grade 5 sur cette charte avant d'être muté à un niveau inférieur.

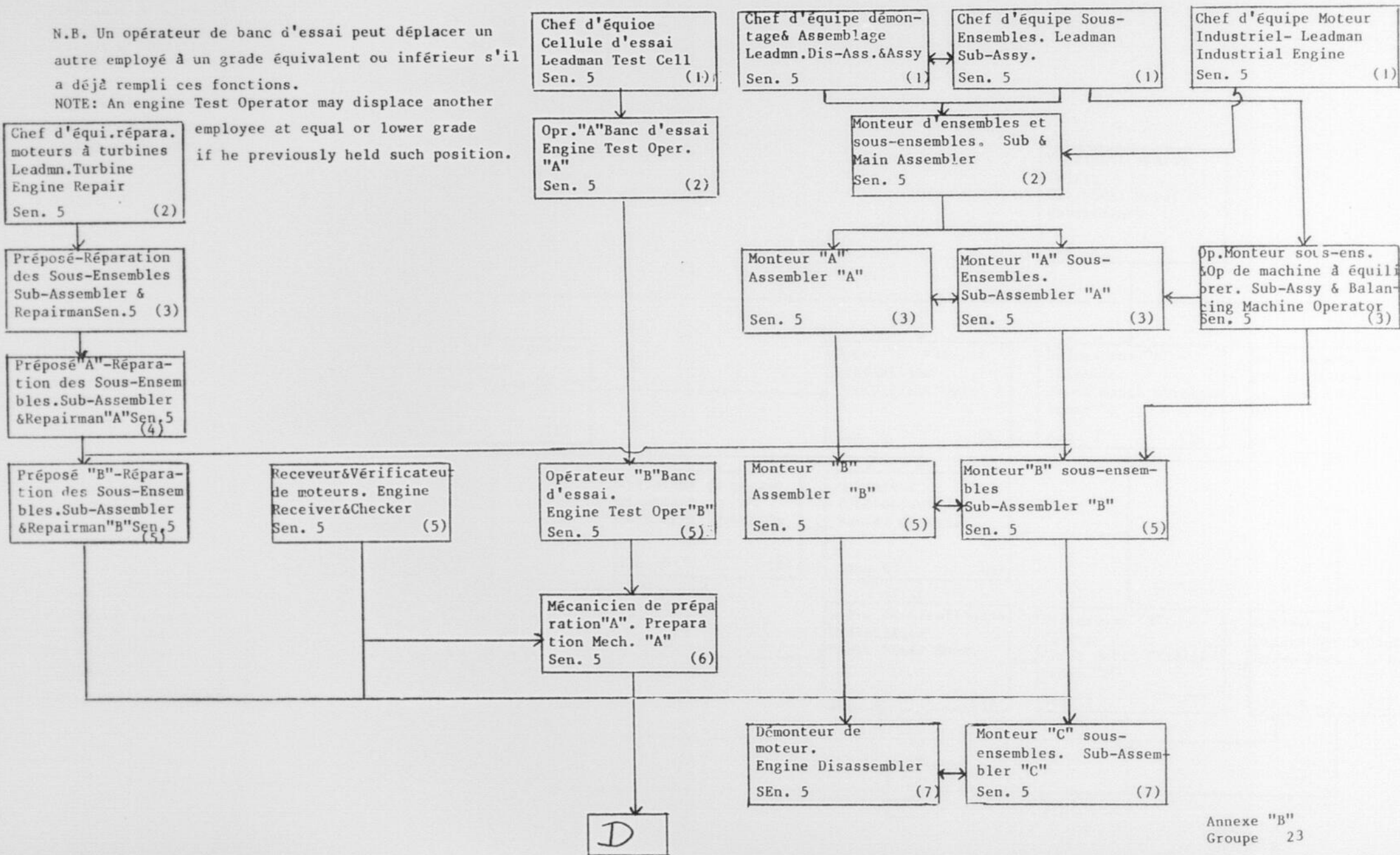
NOTE A grade 4 or a higher graded Inspector displaced into a grade 5 position, may flow into another grade 5 position on this chart, prior to moving to a lower level.

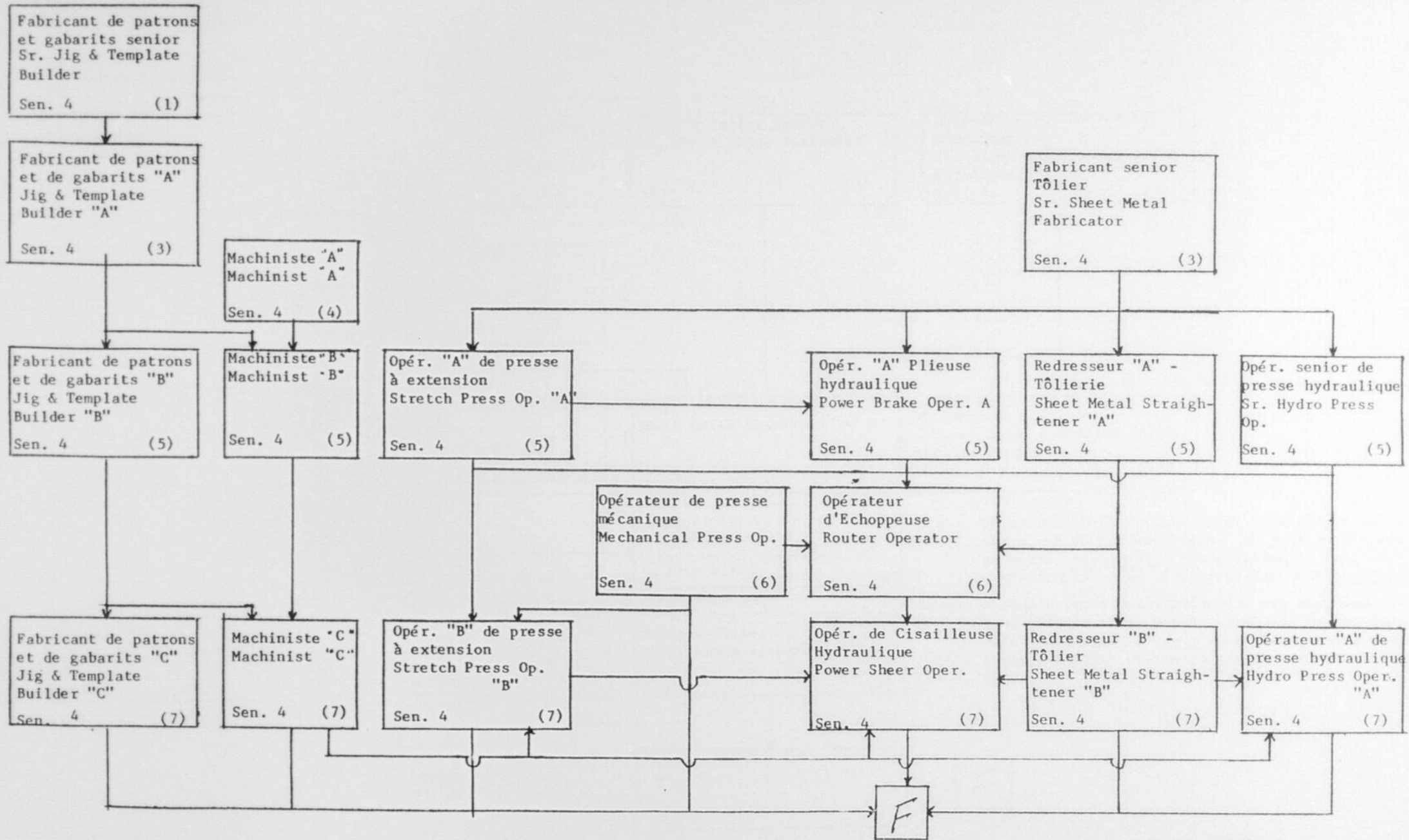


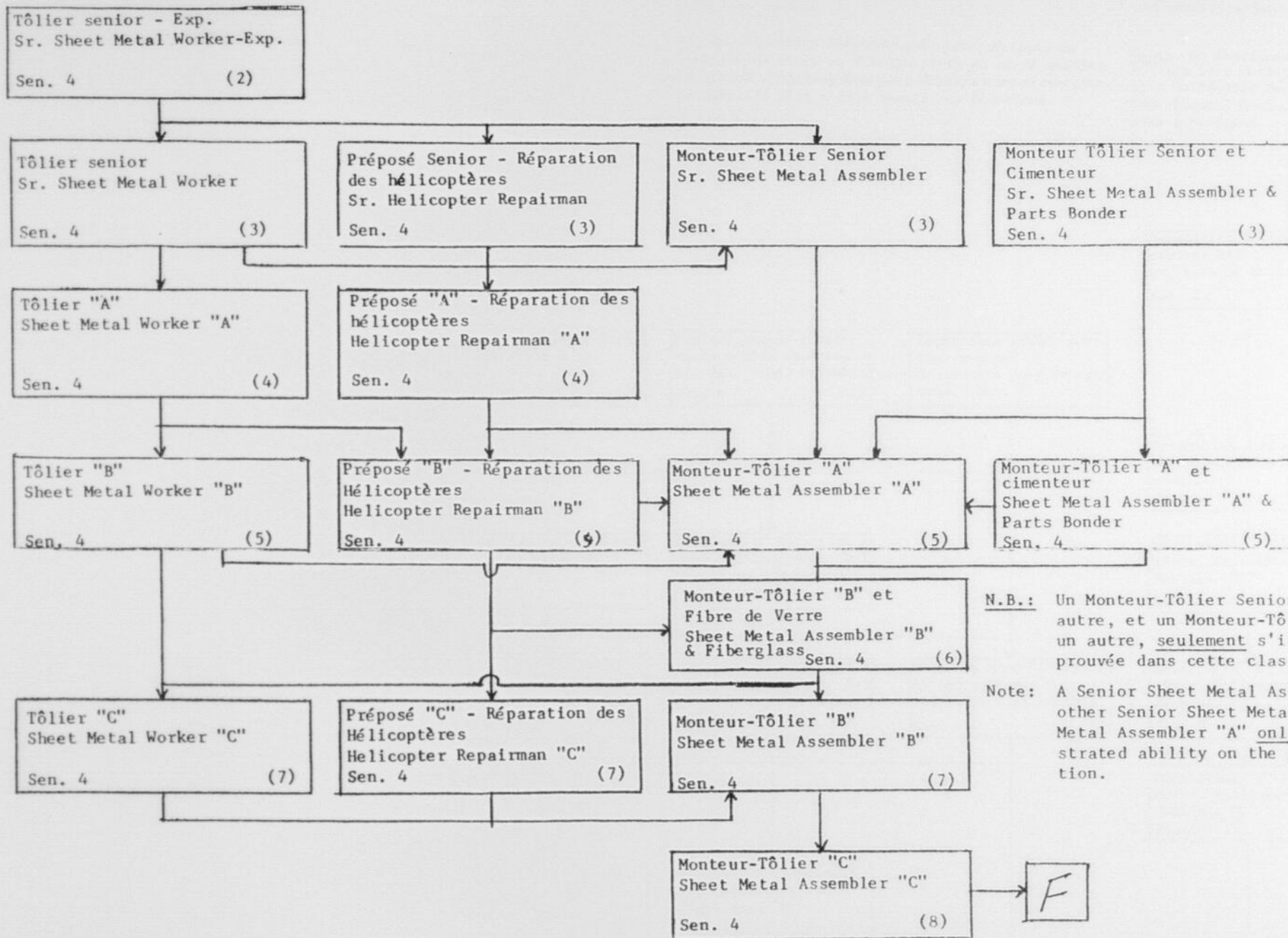
N.B. Un opérateur de banc d'essai peut déplacer un autre employé à un grade équivalent ou inférieur s'il a déjà rempli ces fonctions.

NOTE: An engine Test Operator may displace another

employee at equal or lower grade if he previously held such position.







N.B.: Un Monteur-Tôlier Senior peut en déplacer un autre, et un Monteur-Tôlier "A" peut en déplacer un autre, seulement s'ils possèdent l'habileté prouvée dans cette classification définie d'emploi.

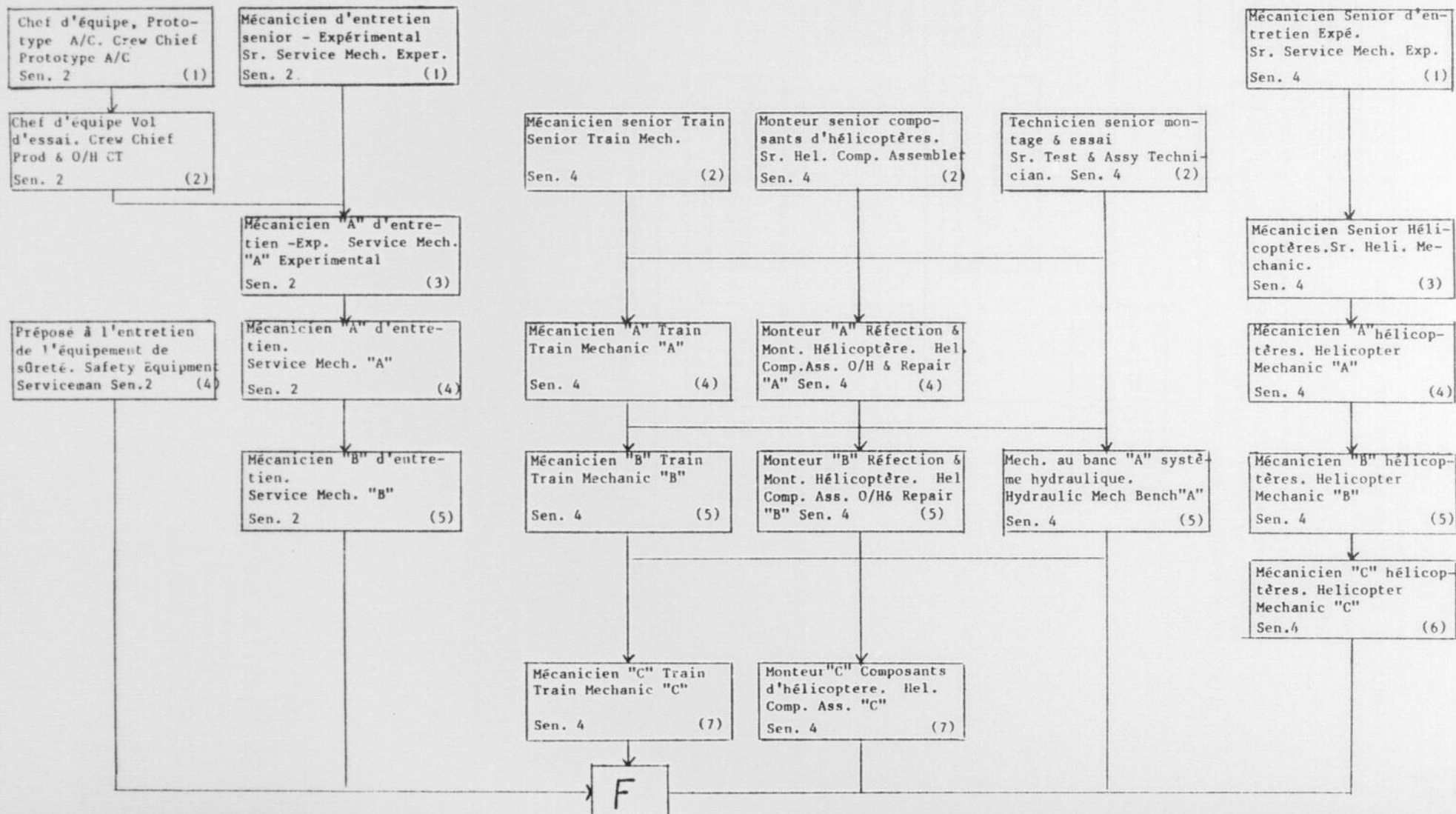
Note: A Senior Sheet Metal Assembler may displace another Senior Sheet Metal Assembler, and a Sheet Metal Assembler "A" only when they possess demonstrated ability on the particular job classification.

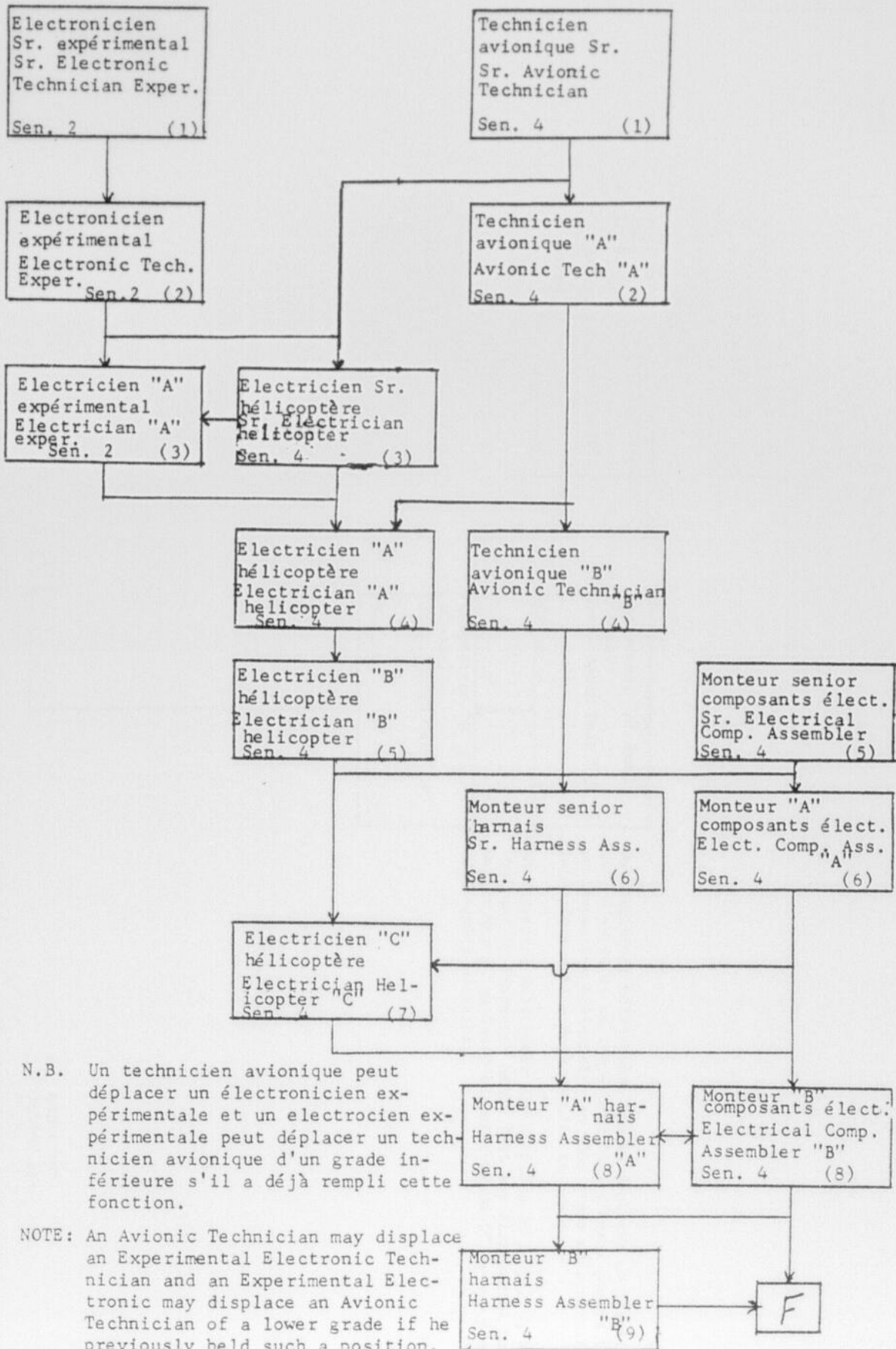
N.B. Un Chef d'équipe pourra déplacer un autre Chef d'équipe seulement s'il possède les licences et les certificats requis.

Note: A Crew Chief may displace another Crew Chief when he possesses the necessary licences and certification.

N.B. Un Mécanicien Experimentale peut déplacer un mécanicien du train ou d'hélicoptère et un mécanicien du train ou d'hélicoptère peut déplacer un mécanicien experimentale s'il a déjà rempli ces fonctions.

Note: An Experimental Mechanic may displace a Train or a Helicopter Mechanic and a Train or a Helicopter Mechanic may displace an Experimental Mechanic if he previously held such a position.





N.B. Un technicien avionique peut déplacer un électronicien expérimentale et un electrocien expérimentale peut déplacer un technicien avionique d'un grade inférieure s'il a déjà rempli cette fonction.

NOTE: An Avionic Technician may displace an Experimental Electronic Technician and an Experimental Electronic may displace an Avionic Technician of a lower grade if he previously held such a position.

Insp. de tracés "A"  
Layout Inspector "A"  
Sen. 4 (1)

Inspecteur - Vol  
d'essai  
Inspector - Flight Test  
Sen. 4 (2)

Inspecteur "A" Hélicoptère  
Inspector - Helicopter  
"A"  
Sen. 4 (3)

Inspecteur "A" Banc  
d'essai  
Insp. Bench Test "A"  
Sen. 4 (3)

Un inspecteur hélicoptère pourra déplacer un inspecteur banc d'essai et un inspecteur banc d'essai pourra déplacer un inspecteur hélicoptère au même grade où a un grade inférieure s'il a déjà rempli ce poste.

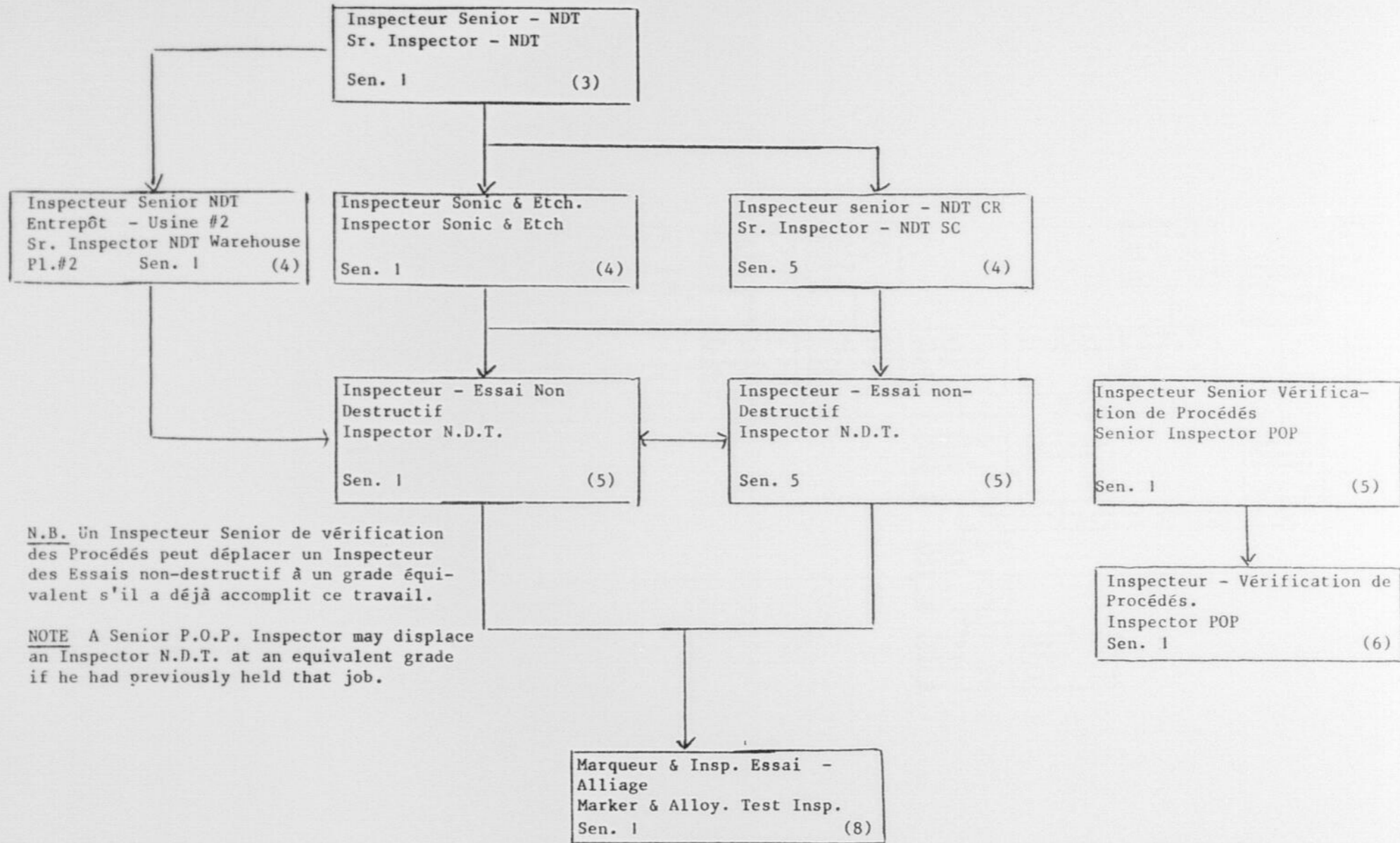
An Inspector Helicopter may displace an Inspector Bench Test and an Inspector Bench Test may displace an Inspector Helicopter at an equal or lower grade if he has previously held such a position.

Inspecteur "B"  
Hélicoptère  
Inspector - Helicopter  
"B"  
Sen. 4 (5)

Inspecteur "B" Banc  
d'essai  
Insp. Bench Test "B"  
Sen. 4 (4)

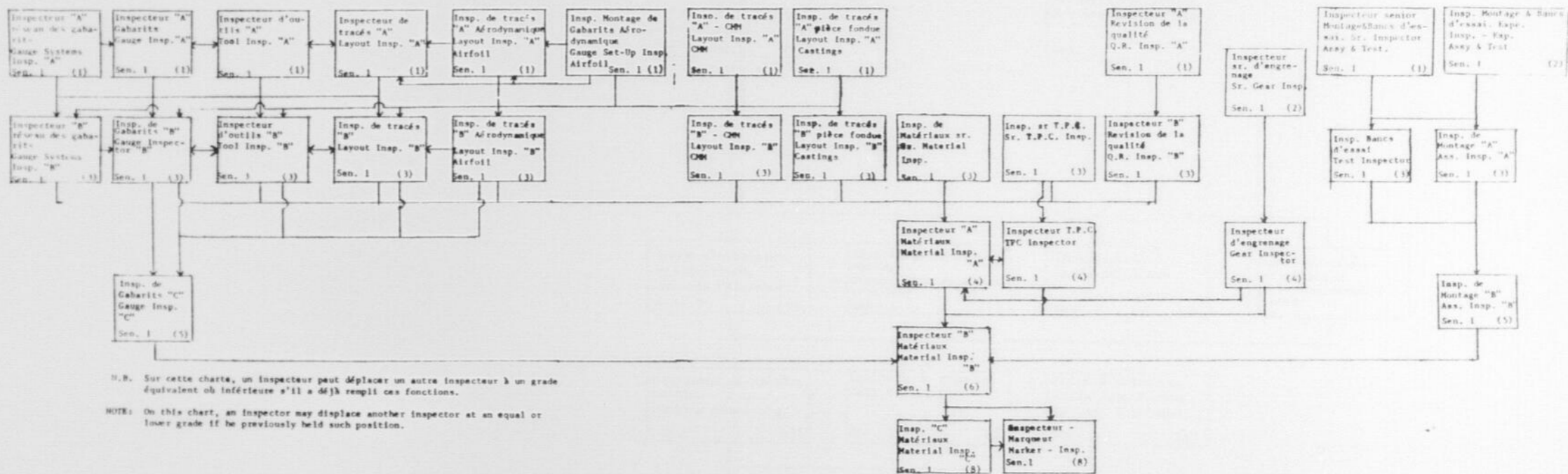
Inspecteur "C"  
Hélicoptère  
Inspector - Helicopter  
"C"  
Sen. 4 (7)

F



N.B. Un Inspecteur Senior de vérification des Procédés peut déplacer un Inspecteur des Essais non-destructif à un grade équivalent s'il a déjà accompli ce travail.

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



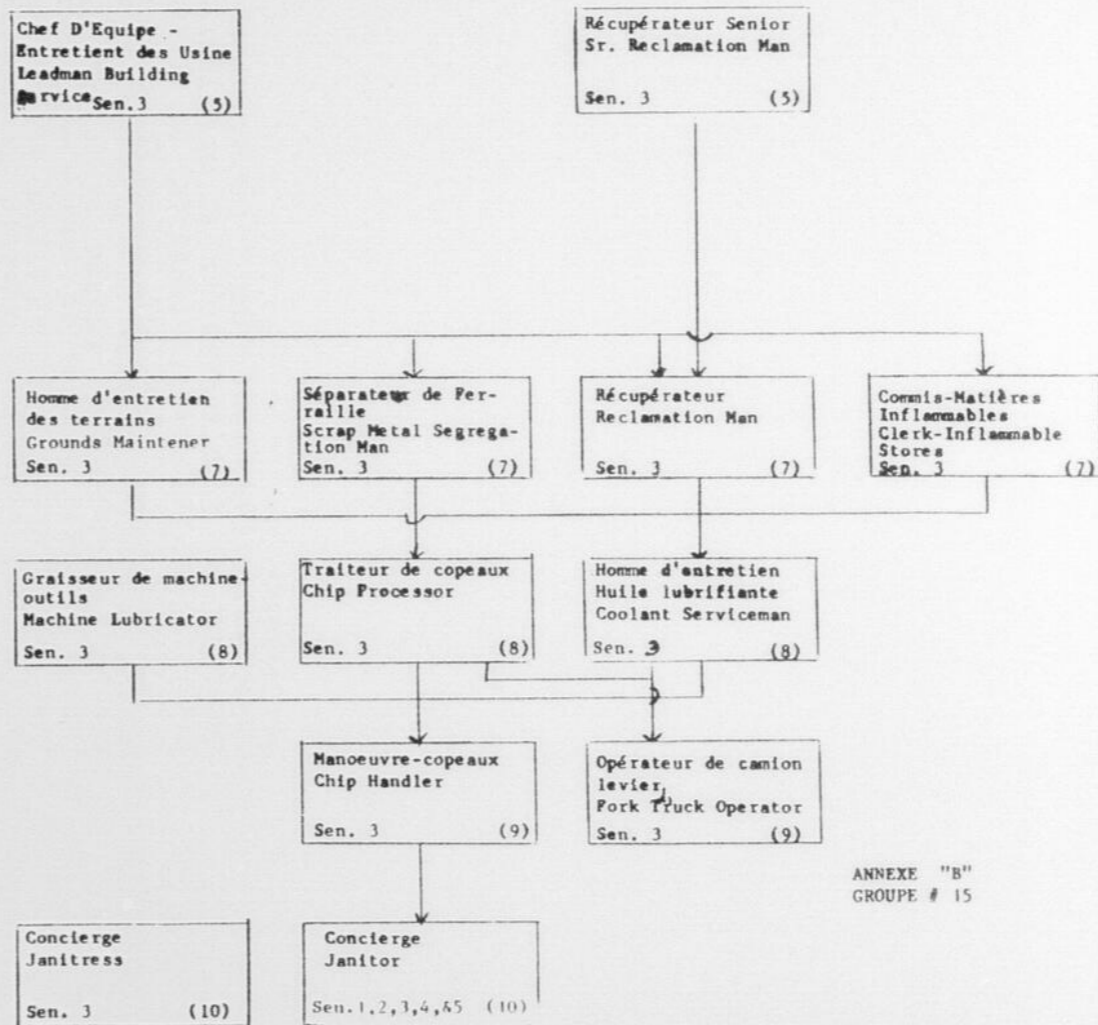
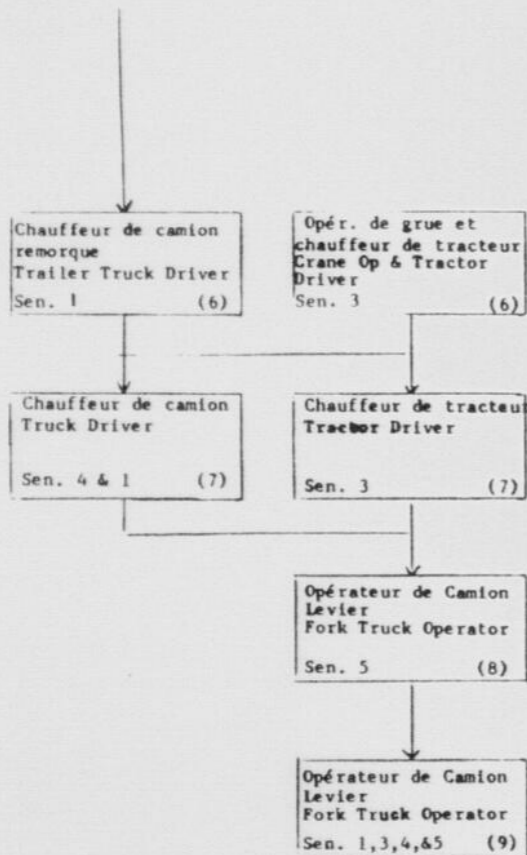
D.B. Sur cette charte, un inspecteur peut déplacer un autre inspecteur à un grade équivalent ou inférieure s'il a déjà rempli ces fonctions.

NOTE: On this chart, an inspector may displace another inspector at an equal or lower grade if he previously held such position.

N.B. : Le mouvement des Traiteurs de copeaux et des Hommes d'Entretien huile lubrifiante et les Commis est permis si ces individus possèdent le permis requis.

NOTE: Chip Processors, Coolant Serviceman and Clerk-Inflammable Stores movement to Fork Truck Operator in Seniority Area 3 are subject to individual possessing the necessary license.

Expéditeur de camion  
Truck Dispatcher  
Sen. 1 (4)



ANNEXE "B"  
GROUPE # 15

*Handwritten mark*  
PAR MESSAGEUR

'81 AVR -3 15

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

La présente convention conclue le 30 mars 1981 par et entre PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE, pour et au compte des usines situées à LONGUEUIL, QUEBEC et ST-HUBERT, QUEBEC (ci-après appelée "la Direction") et la Section 510 du SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE, DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS AEROSPATIAUX D'AMERIQUE (ci-après appelé "le Syndicat").

16348-01  
(7067-03)

CONVENTION COLLECTIVE  
INDEX

	Page
<b>ARTICLE 1 - BUT</b>	
1.01 But .....	
<b>ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE</b>	
2.01 Accréditation .....	
2.02 Champ d'application .....	
<b>ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION</b>	
3.01 Aucune discrimination ni sollicitation des employés .....	
<b>ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION</b>	
4.01 Droits de la direction .....	
<b>ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE</b>	
5.01 Déduction à la source .....	
5.02 Cessation de ces déductions à la source .....	
5.03 Responsabilité des cartes d'autorisation de retenue .....	
5.04 Présentation et méthode de présentation des cartes d'autorisation de retenue .....	
5.05 Moment de la retenue .....	
5.06 Gages insuffisants pour permettre la déduction .....	
5.07 Perception des arrérages .....	
5.08 Remise des montants déduits à la source .....	
5.09 Indemnisation de la compagnie .....	
5.10 Obligation de la Direction .....	
5.11 Inscription des déductions courantes et cumulatives .....	
<b>ARTICLE 6 - REPRESENTATION SYNDICALE</b>	
6.01 Nombre des délégués d'atelier et d'usine .....	
6.02 Comité syndical d'usine .....	
6.03 Membres du comité syndical d'usine aux réunions de la troisième étape .....	
6.04 Admissibilité des employés à devenir membres du comité syndical d'usine et/ou d'atelier .....	
6.05 Temps alloué et paiement de ce temps aux délégués d'atelier et d'usine .....	
6.06 Liste et avis de nomination des officiers du syndicat .....	
6.07 Président de la section locale .....	
<b>ARTICLE 7 - PROCEDURE DES GRIEFS</b>	
7.01 Définition .....	
7.02 Délai de présentation d'un grief .....	
7.03 Première étape .....	
Deuxième étape .....	
(c) Présentation des documents pertinents .....	
Troisième étape .....	
(e) Grief de congédiement .....	
7.04 Grief de groupe .....	
7.05 Présence du délégué d'atelier lors d'un grief .....	
7.06 Grief sur un congédiement ou une suspension .....	
7.07 Délai alloué pour l'appel des griefs .....	
7.08 Définition de la journée ouvrable .....	
7.09 Limite de rétroactivité sur le règlement d'un grief .....	
7.10 Permission à un délégué d'atelier qui doit quitter son travail et/ou son département .....	
7.11 Grief quant à l'assignation à un grade ou à l'évaluation d'une tâche nouvelle ou modifiée .....	
7.12 Grief de classification .....	
7.13 Appel à l'arbitrage .....	

Microfilmé

12-003

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

Page

8.01	Appel à l'arbitrage .....	
8.02	Liste régulière des arbitres .....	
8.03	Frais de l'arbitrage .....	
8.04	Décision de l'arbitre .....	
8.05	Présentation de la preuve .....	
8.06	Pouvoirs de l'arbitre .....	
8.07	Evènements antérieurs à la signature de la présente convention .....	

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

9.01	Définition .....	
9.02	Employés en probation .....	
9.03	Liste d'ancienneté .....	
9.04	Perte des droits d'ancienneté .....	
9.05	Avis de mise à pied .....	
9.06	Mise à pied et rappel .....	
9.07	Procédure de mise à pied .....	
9.08	Ancienneté identique .....	
9.09	Amendement des graphiques de cheminement .....	
9.10	(a) Mutation au lieu de mise à pied .....	
	(b) Rappel à un autre groupe d'occupations ou d'une zone d'ancienneté .....	
9.11	Griefs de mise à pied .....	
9.12	Procédure de rappel .....	
9.13	Droit de rappel .....	
9.14	Stagiaires .....	
9.15	Restrictions quant aux mutations et rappels lors d'une mise à pied .....	
9.16	Mise à pied temporaire .....	
9.17	Durée des mutations provisoires .....	
9.18	Ancienneté après mutation à l'intérieur de l'unité de négociation .....	
9.19	Procédure de promotion .....	
9.20	Ancienneté après mutation hors de l'unité de négociation .....	
9.21	Permis d'absence pour les représentants du syndicat .....	
9.22	Ancienneté des officiers du syndicat lors d'une mise à pied .....	
9.23	Liste des postes vacants remise au syndicat .....	

ARTICLE 10 - SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01	Paie des employés .....	
10.02	Définition d'une journée et d'une semaine régulière de travail .....	
10.03	Paie au taux de temps simple .....	
10.04	Paie au taux de temps et demi .....	
10.05	Paie au taux de temps double .....	
10.06	Paie des congés statutaires .....	
10.07	Primes et taux de surtemps non cumulatifs .....	
10.08	Définition d'un "off-shift" .....	
10.09	(a) Durée de l'assignation à un quart .....	
	(b) Choix des quarts pour les employés âgés de 64 ans et 63 ans .....	
10.10	Paie minimum pour s'être rapporté au travail .....	
10.11	Paie de rappel au travail après avoir quitté le travail .....	
10.12	Distribution du surtemps .....	
10.13	Période pour le repos et le repas en surtemps .....	
10.14	Grades et taux horaires de base .....	
10.15	Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire .....	
10.16	Descriptions des tâches remises au Syndicat .....	
10.17	(a) Système d'Evaluation du Rendement .....	
	(b) Progression Automatique .....	
10.18	Conditions et limite de temps pour l'obtention du taux normal de base .....	
10.19	Absence pour agir comme juré .....	
10.20	Absence pour funérailles .....	
10.21	Absence pour maladie ou blessure non-professionnelle .....	

10.22	(a) Augmentation et nouvelle échelle de salaire en vigueur le 2 mars 1981 .....
	(b) Augmentation et nouvelle échelle de salaire en vigueur le 1 mars 1982 .....
	(c) Augmentation et nouvelle échelle de salaire en vigueur le 28 février 1983 .....
10.23	(a), (b), (c) Allocation du coût de la vie - Méthode de calculation .....
	(d) Allocation du coût de la vie - Dates et montants des ajustements .....
10.24	Allocation du coût de la vie - Aucun changement après la mise en vigueur .....
10.25	Allocation du coût de la vie - Calcul de la paie .....

**ARTICLE 11 - VACANCES**

11.01	Conditions d'admissibilité-moins de 10 jours de vacances .....
11.02	Conditions d'admissibilité-10 jours de vacances .....
11.03	Conditions d'admissibilité-15 jours de vacances .....
11.04	Conditions d'admissibilité-20 jours de vacances .....
11.05	Conditions d'admissibilité-25 jours de vacances .....
11.06	Droit aux vacances .....
11.07	Définition du revenu brut .....
11.08	Paie de vacances minimum .....
11.09	Congé de maladie utilisé comme vacances .....
11.10	Paie de vacances lors d'une séparation .....
11.11	Détermination des périodes de vacances .....
11.12	Temps perdu par les membres du comité syndical d'usine et les délégués d'atelier .....

**ARTICLE 12 - CONGES STATUTAIRES**

12.01	Liste des congés statutaires .....
12.02	Conditions d'admissibilité pour recevoir la paie des congés statutaires .....
12.03	Paie des congés statutaires pendant une absence parce que membre des Forces armées canadiennes .....
12.04	Congés statutaires tombant un samedi ou un dimanche .....
12.05	Congés statutaires pendant les vacances .....
12.06	Façon d'observer les congés statutaires .....

**ARTICLE 13 - DISPOSITIONS GENERALES**

13.01	Tableaux d'affichage pour les avis syndicaux .....
13.02	Age de la retraite .....
13.03	Congés sans solde .....
13.04	Absences autorisées pour les officiers du syndicat .....
13.05	Congédiement pour raisons de sécurité .....
13.06	Plaintes en matière de sécurité et d'hygiène .....
13.07	Paie pour un employé accidenté .....

**ARTICLE 14 - GREVE OU "LOCKOUT"**

14.01	Grève ou "lockout" .....
14.02	Obligations du syndicat en cas de grève, de ralentissement ou d'arrêt concerté de travail .....
14.03	Congédiement en cas de grève .....

**ARTICLE 15 - DUREE DE LA CONVENTION**

15.01	Durée de la convention .....
15.02	Avis de négociation .....
15.03	Suspension des négociations pour la durée de la convention .....
15.04	Adresses pour les avis écrits .....

Annexe "A"	- Spécimen de carte d'autorisation de retenue .....
Annexe "D"	- Cédule "A" - Augmentations salariales .....
	- Cédule "B" - Taux de salaire en vigueur le 2 mars 1981 .....
	- Cédule "C" - Taux de salaire en vigueur le 1 mars 1982 .....
	- Cédule "D" - Taux de salaire en vigueur le 28 février 1983 .

LETTRES

Page

1 - Communications écrites .....	
2 - Affectation à l'équipe de jour pour les représentants du syndicat ..	
3 - Temps alloué au Président du comité syndical d'usine .....	
4 - Formation .....	
5 - Horaires de travail et surtemps .....	
6 - Quart de nuit .....	
7 - Admissibilité à la paie des congés statutaires .....	
8 - Plan d'évaluation des tâches .....	
9 - Congé de maternité .....	
10 - Programme d'aide à l'alcoolique .....	
11 - Sécurité et hygiène .....	
12 - Programme de planification de carrière .....	
13 - Ancienneté .....	
14 - Régime de retraite .....	
15 - Assurance-groupe .....	

Article 1

BUT

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

RECONNAISSANCE

- 2.01 La Direction reconnaît, pour les fins établies par le Code du Travail du Québec, la Section 510 du Syndicat International des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique comme le seul et unique agent négociateur des employés tels que définis ci-dessous.
- 2.02 Aux fins de la présente convention, le mot "employé" tel qu'il apparaît aux présentes, s'applique à et comprend tous les employés de la fabrication et de l'entretien y compris les inspecteurs, magasiniers, manutentionnaires, commis d'usine, chefs d'équipe, employés du département de l'expérimentation, mécaniciens de machines fixes et employés du département de la fabrication et de l'entretien de l'outillage; sont toutefois exclus les pointeurs, préposés au travail technique et de génie, techniciens de laboratoire, préposés à la fabrication d'instruments, employés et commis de bureau, employés du département médical, préposés aux premiers soins, gardiens, directeurs, chefs d'atelier ou de division, contremaîtres-en-chef, contremaîtres, assistants-contremaîtres et les commis des contremaîtres-en-chef.

NON-DISCRIMINATION

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

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

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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

REIENUE SYNDICALE

- 5.01 La Direction convient de déduire le droit d'entrée des gains des employés qui ont signé l'autorisation nécessaire établie à cet effet. Suivant les dispositions courantes du Code du Travail de la province de Québec, et tant et aussi longtemps que ces exigences existeront, la Direction déduira du salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle. La cotisation syndicale mensuelle est la somme établie par le syndicat local comme étant la contribution régulière et uniformément requise pour demeurer membre du Syndicat. La somme qui représente la cotisation syndicale mensuelle sera certifiée telle par le secrétaire-financier dûment autorisé du syndicat local. Si la somme une fois certifiée est changée, le montant à déduire des gages de l'employé ne sera ni augmenté ni diminué avant qu'un avis de trente (30) jours d'un tel changement n'ait été reçu par la compagnie de la part du secrétaire-financier dûment autorisé de la section 510.
- 5.02 L'obligation de la Direction de faire ces déductions cessera automatiquement dès la cessation de l'emploi de l'employé ou dès qu'il sera transféré à une usine, un département ou une occupation non-régie par cette convention, ou dès qu'il y aura un changement au Code du Travail de la province de Québec éliminant l'obligation de la Direction de faire ces retenues syndicales.
- 5.03 Le Syndicat assume toute responsabilité pour la distribution et la perception des cartes d'autorisation de retenue sur la paie du droit d'entrée et convient que cette distribution et cette perception ne seront pas faites pendant les heures de travail sur la propriété de la compagnie.
- 5.04 Les cartes d'autorisation requises pour la retenue du droit d'entrée seront remises avec une lettre signée par un officier autorisé du Syndicat qui énumérera, en duplicata, le nom, le numéro de département, le numéro matricule et le montant du droit d'entrée qui devra être déduit des gages des employés ayant signé ces autorisations. Il est convenu que la Direction n'acceptera ces cartes d'autorisation que si elles sont dûment complétées et conformes quant à la forme, à la couleur, au genre de papier et à la grandeur du spécimen annexé qui constitue l'annexe "A" et fait partie de la présente convention.
- 5.05 La retenue du droit d'entrée, lorsqu'autorisée, ainsi que le montant égal à la cotisation syndicale seront déduits des gains que l'employé recevra le troisième jour de paie du mois.

- 5.06 Si, durant la deuxième semaine de paie de n'importe quel mois, les gages d'un employé sont insuffisants pour permettre les déductions appropriées, la Direction fera ces déductions sur les gages de la deuxième semaine de paie du mois suivant pour ledit mois et pour le mois précédent.
- 5.07 Si, durant la deuxième semaine de paie de deux mois consécutifs, les gages d'un employé ont été insuffisants pour permettre les déductions appropriées, la Direction n'est tenue que de déduire la cotisation syndicale du mois courant et il est entendu que la Direction, dans ce cas, n'aura aucune obligation de percevoir les arrérages de cotisations.
- 5.08 Les montants déduits en vertu de cet article seront remis au secrétaire-financier du Syndicat au plus tard le dixième jour du mois qui suit le mois où ces déductions ont été faites.

La Direction lui remettra simultanément une liste indiquant le nom, le département et le numéro matricule des employés du salaire desquels on a effectué les déductions. Cette liste indiquera aussi les montants de ces mêmes déductions.

Un chèque, au montant total des cotisations et des droits d'entrée déduits par la Direction sera émis, chaque mois, par la Direction à l'ordre de la Section 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique et sera envoyé par lettre recommandée, accusé de réception, au secrétaire-financier du syndicat avec les informations suivantes:

- (a) le nom des employés du salaire desquels aucune déduction ne fût faite faute de gages suffisants durant la période de paie du mois courant;
- (b) le nom des employés pour qui, en vertu du paragraphe 5.02, toute déduction a cessé.

- 5.09 Le Syndicat accepte d'indemniser et de dégager la Direction de toute obligation, réclamation, responsabilité, dommage ou poursuite qui pourraient survenir à la suite de tout acte posé par la Direction en vertu des dispositions de cet article ou de l'autorisation décrite aux présentes, pour un montant qui n'excédera pas la somme reçue par le Syndicat à la suite des déductions faites sur les gages de cet ou de ces employés.
- 5.10 Les obligations de la Direction, telles que décrites en cet article de la présente convention, cessent automatiquement en cas de grève, grève sur le tas, ralentissement de travail, arrêt de travail ou piquetage de l'usine ou de la propriété de la compagnie par des employés de la compagnie. Cependant, lesdites obligations ne cesseront pas si le Syndicat n'a pas déclenché ou sanctionné directement ou indirectement la grève, grève sur le tas, ralentissement de

travail, arrêt de travail ou piquetage et si le Syndicat, sur demande de la Direction, se conforme au paragraphe 14.02.

- 5.11 La Direction inscrira les déductions courantes et cumulatives de cotisations syndicales sur le bordereau de paie de chaque employé. Elle inscrira sur les formules individuelles T4 et TP4 émises en 1982 pour l'année d'imposition 1981 et pour chaque année successive le montant total des cotisations syndicales déduites au cours de l'année d'imposition.

REPRESENTATION SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

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

(1) Pour un membre du comité syndical d'usine un maximum de quatre (4) heures par semaine pour une réunion régulière avec le chef d'atelier.

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

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

(4) Pour un membre du comité syndical d'usine un maximum de trois (3) heures par semaine pour les réunions de deuxième étape.

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

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

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

PROCEDURE DES GRIEFS

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

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

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

- 7.03 Première étape  
L'employé pourra présenter son grief ou sa plainte, soit personnellement, soit par l'entremise de son délégué, à son contremaître. Cette discussion devra être aussi brève que possible.

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

- (1) un énoncé du grief et des faits sur lesquels il est fondé;
- (2) la rectification ou le remède spécifique recherché; et
- (3) le cas échéant, la ou les sections de cette convention prétendument violées.

Le délégué d'atelier pourra assister à la discussion d'un grief qu'un employé aurait lui-même présenté au contremaître. Le contremaître-en-chef doit répondre

à un grief écrit dans les cinq (5) jours ouvrables qui en suivent la présentation.

#### Deuxième étape

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

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

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

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

#### Troisième étape

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

- (1) a été paraphé l'espace prévu pour l'appel sur la copie blanche de la formule de grief et ce dans les délais prévus en cet article;
- (2) un tel appel est, de plus, cité dans une lettre d'ordre du jour signée par le président du comité syndical d'usine; et si
- (3) cette lettre d'ordre du jour est présentée au directeur-relations ouvrières au moins quarante-huit (48) heures avant la réunion de la troisième étape régulièrement prévue qui suit la réponse à la deuxième étape; si cela n'est pas fait, il est cependant permis de citer le grief dans une lettre d'ordre du jour pour la deuxième réunion régulièrement prévue avec le comité patronal, suivant la réponse à la deuxième étape.

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

Un représentant autorisé du syndicat international peut, avec la permission du directeur-relations

ouvrières, avoir accès à l'usine, afin d'observer la condition qui donna naissance au grief appelé à cette étape de la procédure, pourvu que telle observation soit pertinente et essentielle aux faits soumis dans le grief.

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

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

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

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

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

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

- 7.05 (a) Un employé ayant un grief peut être assisté d'un délégué d'atelier, pendant les heures de travail, en demandant à son contremaître de lui obtenir les services du délégué approprié, pourvu que l'employé indique au contremaître qu'il veut discuter d'un grief.
- (b) Un employé congédié ou suspendu, s'il le demande, rencontrera le délégué d'atelier responsable de la section où il travaillait, ou son remplaçant, en un endroit privé avant de quitter l'usine.
- (c) Un délégué ne sera pas appelé pour un employé visé par une mesure disciplinaire tant que cette mesure disciplinaire n'aura pas été appliquée.
- 7.06 Tout employé aura le droit par l'entremise de la procédure des griefs d'en appeler de son congédiement, de sa suspension ou d'un avis disciplinaire versé à son dossier et ce dans les sept (7) jours ouvrables. Le défaut d'en appeler dans les sept (7) jours ouvrables supprime toute possibilité d'une révision ultérieure de ce congédiement, de cette suspension ou de cet avis disciplinaire. S'il est démontré, à la suite d'un tel appel, qu'un congédiement, une suspension ou un avis disciplinaire a été imposé sans juste cause l'employé sera payé, s'il s'agit de congédiement ou de suspension, à son taux régulier moins tout autre revenu qu'il pourrait avoir reçu de toute autre part et ce pour le temps où il aurait normalement travaillé ou, s'il s'agit d'un avis disciplinaire, l'employé le verra rayé de son dossier.
- 7.07 S'il n'y a pas eu appel de la réponse (à un grief) donnée à la première, deuxième et troisième étape prévues aux paragraphes 7.03 et 7.04 dans les délais stipulés à cet égard, la réponse donnée à l'étape précédente de la procédure sera finale et décisive et elle ne sera pas sujette à de nouvelles discussions. Toute réponse (à un grief) acceptée par le Syndicat ou contre laquelle aucun appel n'a été logé sera finale et décisive et liera tous les employés, la Direction et le Syndicat.
- 7.08 Au sens du présent article, "journée ouvrable", signifie un jour de semaine exception faite des samedis, dimanches et jours fériés énumérés en l'article 12.
- 7.09 Pour tout grief la réponse donnée ou la sentence rendue ne saurait avoir d'effet rétroactif antérieur à la date où le grief a été présenté par écrit.
- 7.10 Un délégué d'atelier pourra laisser son travail et au besoin son département, s'il en avise son contremaître ou son surveillant et en obtient la permission après lui avoir communiqué sa destination afin de s'occuper de griefs soit en discutant avec l'employé impliqué (dans le grief) ou le contremaître de cet employé soit en assistant à une réunion avec la Direction. Cette permission ne sera pas déraisonnablement refusée.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 7.12 Un grief à l'effet qu'un employé est classé incorrectement dans un grade ne sera pas considéré comme un grief valable, sujet à la procédure des griefs ou à l'arbitrage, à moins qu'il ne soit établi que l'employé ait accompli les fonctions essentielles d'une autre tâche (d'au moins un grade supérieur à son grade actuel) durant la majeure partie des heures de travail régulièrement cédulées pour cet employé pour une période continue de 90 jours ouvrables précédant la date du grief.
- 7.13 Si la réponse des représentants de la Direction, donnée à la troisième étape selon les stipulations des paragraphes 7.03 et 7.04, ne règle pas le grief d'une façon satisfaisante, l'une ou l'autre des parties à cette convention pourra le soumettre à l'arbitrage en donnant un avis écrit de cet appel à l'autre partie dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent. Si cet avis n'est pas signifié dans le temps voulu, la réponse donnée à la troisième étape deviendra finale et décisive et elle liera tous les employés, la Direction et le Syndicat.

ARBITRAGE

- 8.01 Les griefs ayant pour objet des congédiements, mises à pied et rappels au travail, lorsque référés à l'arbitrage, seront automatiquement placés en tête de liste, par ordre de date d'appel à l'arbitrage, et seront entendus les premiers.
- 8.02 Il est convenu que, pendant la durée de cette convention, chaque grief référé à l'arbitrage sera entendu par un arbitre unique. Les arbitres qui entendront et jugeront les griefs soumis à l'arbitrage seront:

Liste régulière:

R. Tremblay	A. Sylvestre
A. Montpetit	R. Leboeuf

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

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

- 8.03 Les honoraires et les dépenses de cet arbitre seront divisés à parts égales entre la Direction et le Syndicat.
- 8.04 La sentence rendue par l'arbitre devra être fondée sur des preuves substantielles apparaissant au dossier considéré dans son ensemble et sera finale et décisive et liera tous les employés, la Direction et le Syndicat.
- 8.05 La partie soumettant un grief à l'arbitrage sera tenue de soumettre sa preuve avant que l'autre partie ne soit obligée de présenter la sienne ou de produire des témoignages.
- 8.06 L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter ou de soustraire quoi que ce soit à cette convention ou d'en modifier les termes. De plus, l'arbitre n'a juridiction sur aucun cas se rapportant au système d'évaluation du rendement d'un employé ou sur les taux de salaire horaire énumérés à l'annexe "D" de cette convention.

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

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

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

ANCIENNETE

- 9.01 Ancienneté signifie: la période continue passée au service de la compagnie depuis la dernière date d'embauchage.
- 9.02 Un employé sera considéré comme étant en probation pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi; par la suite, son ancienneté datera de sa dernière date d'embauchage. Un employé en probation n'a aucun droit d'ancienneté et la compagnie n'est pas tenue de lui fournir un emploi continu ni de le réembaucher s'il est mis à pied avant d'avoir complété sa période continue de probation. Il est entendu et convenu que, pendant cette période, toute mise à pied et tout congédiement seront laissés à la discrétion de la Direction.
- 9.03 La Direction préparera une fois tous les six (6) mois une liste indiquant l'ancienneté des employés régis par cette convention et une copie de cette liste sera remise au président du comité syndical d'usine.
- 9.04 Un employé perd ses droits d'ancienneté dans n'importe laquelle des circonstances suivantes:
- (a) s'il démissionne;
  - (b) s'il est congédié pour juste cause;
  - (c) s'il avait six (6) ans et plus de service continu avec la compagnie à la date de sa mise à pied pour manque de travail et que celle-ci se poursuit pendant plus de vingt-quatre (24) mois;
  - (d) s'il avait moins de six (6) ans de service continu avec la compagnie à la date de sa mise à pied pour manque de travail et que celle-ci se poursuit pendant plus de douze (12) mois;
  - (e) si, après avis adéquat expédié par la Direction à sa dernière adresse connue, l'enjoignant de se présenter au travail après une mise à pied, il ne s'y rapporte pas dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent ou s'il ne donne pas, dans ces mêmes cinq (5) jours, de raisons satisfaisantes à la Direction pour ne pas se rapporter au travail;
  - (f) si un employé prend sa retraite avant l'âge normal ou s'il est mis à la retraite par la Direction à l'âge normal ou plus tard, ou encore si, dans le cas où il ne serait pas éligible à la retraite, la Direction met fin à son emploi à l'âge normal de retraite.
- 9.05 Soixante-douze (72) heures avant d'effectuer des mises à pied générales d'une durée indéfinie la Direction en donnera un préavis écrit au comité syndical d'usine. La Direction ne sera tenue de donner un tel préavis dans un cas d'urgence ou dans des circonstances ou pour des raisons qui sont hors de son contrôle. Toutefois, s'il est impossible de donner un tel préavis (72 heures), la Direction en avertira le comité syndical d'usine aussitôt que possible. On mettra alors à la disposition du comité

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

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

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

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

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

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

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

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

- 9.09 (a) On accepte que des changements dans les exigences de la Direction entraînent des additions et des suppressions périodiques aux graphiques de cheminement quant aux classifications, groupes occupationnels et zone d'ancienneté.
- (b) Quand de tels changements deviennent nécessaires, la Direction avisera le Syndicat par écrit des changements requis et de la façon dont elle entend procéder pour inclure ces changements dans les graphiques de cheminement.
- (c) De la même façon que dans les cas de l'assignation à un grade d'une tâche nouvelle et tel qu'énoncé au paragraphe 7.11, un grief alléguant que ce changement a été mal effectué dans les graphiques de cheminement doit être présenté, dans les trente (30) jours, au directeur-relations ouvrières par le membre du comité syndical d'usine représentant la section impliquée. Le directeur-relations ouvrières rendra une décision dans les trente (30) jours qui suivent et tout appel subséquent se fera tel qu'énoncé et en accord avec les stipulations du sous-paragraphe 7.11(b). Si, trente (30) jours après l'inclusion d'une nouvelle tâche dans un graphique de cheminement aucun appel n'a été logé, cette inclusion sera considérée comme finale et liera les parties.
- 9.10 (a) Rien dans cette convention n'empêche la Direction d'offrir à un employé qui est appelé à être mis à pied d'une tâche dans un groupe donné d'occupations ou une zone d'ancienneté, un transfert à une tâche dans un autre groupe d'occupations ou une autre zone d'ancienneté dans laquelle aucun employé mis à pied n'a maintenu des droits d'ancienneté.
- (b) Un employé mis à pied d'un groupe d'occupations ou d'une zone d'ancienneté sera, sans perte d'ancienneté et compte tenu de son ancienneté, considéré pour rappel au travail à une tâche d'un autre groupe d'occupations ou zone d'ancienneté dans lequel aucun autre employé mis à pied n'a maintenu des droits d'ancienneté.
- 9.11 Vu le travail considérable occasionné par une mise à pied, y compris la redistribution du personnel, il est convenu que dans toute mise à pied de deux cents (200) employés ou plus, il y aura une période maximum de dix (10) jours à compter de la date de la mise à pied durant laquelle le Syndicat accepte que tout grief qui survient à cause de la mise à pied ne sera pas présenté. La Direction s'engage cependant à étudier et corriger, si nécessaire, toute présumée infraction à cet article qui sera portée à son attention durant cette période de temps. La Direction ne sera responsable pour une réclamation d'arrérages de salaire pour aucune partie de cette période qui provient d'une prétendue infraction à cet article traitant de l'ancienneté. Les délais pour la soumission d'un grief tels que stipulés au paragraphe 7.02 ne commenceront à courir qu'à l'expiration de la période mentionnée dans le présent paragraphe.
- 9.12 Quand il y a accroissement de la main d'oeuvre après une mise à pied, l'inverse de la procédure de mise à pied décrite ci-haut doit être suivi.

- 9.13 Avant que de nouveaux employés soient embauchés dans un groupe donné d'occupations d'une zone d'ancienneté particulière, on y offrira d'abord du travail aux employés ayant de l'ancienneté qui sont encore mis à pied de ce groupe d'occupations dans cette zone et ce, au taux en vigueur à ce moment-là pour la tâche à laquelle ils sont rappelés selon leur ancienneté, tel que prévu au paragraphe 9.12. La Direction retournera l'employé à son ancienne tâche et à son taux antérieur, s'il a été transféré ou rappelé, en vertu du paragraphe 9.10, à une tâche d'un grade inférieur par suite d'un remaniement de personnel nécessité par une mise à pied.
- 9.14 Une personne embauchée comme stagiaire (bona fide trainee) continue sur son programme de formation, et acquiert de l'ancienneté selon le paragraphe 9.02. Cependant, il ne pourra pas s'en servir pour les fins du paragraphe 9.19, qu'après avoir complété son programme de formation et reçu son taux normal de base. Il est assujéti aux déplacements selon le paragraphe 9.06 et les Annexes "B" et "C". Ce paragraphe s'applique au programme de formation décrit à l'Annexe "E".
- 9.15 Aucun employé n'est éligible, en raison de son ancienneté, à être transféré à une tâche d'un grade plus élevé à l'occasion d'un remaniement ou d'une redistribution du personnel causé par une mise à pied. De plus, aucun employé ne sera éligible, en raison de son ancienneté, à être rappelé à une tâche d'un grade plus élevé.
- 9.16 Les mises à pied temporaires causées par une avarie, manque de matériel ou autre cause semblable et ne devant pas excéder sept (7) jours, peuvent être effectuées par la Direction sans tenir compte des dispositions d'ancienneté énoncées dans cette convention. Dans de tels cas, lorsque cela est possible, au lieu d'effectuer une mise à pied, la Direction réassignera à d'autres tâches les employés affectés et ce, pendant la durée de cette mise à pied temporaire.
- Un employé ne sera pas mis à pied temporairement en vertu de ce paragraphe plus d'une (1) fois au cours d'une année contractuelle tant et aussi longtemps que tous les autres employés de la même classification du département impliqué n'aient été, une fois déjà, mis à pied temporairement en vertu de ce même paragraphe.
- 9.17 La durée des mutations provisoires d'un groupe d'occupations et/ou d'une zone d'ancienneté à un et/ou un autre n'excèdera pas trente (30) jours à moins de prolongation par accord mutuel. Le/les employés ayant le moins d'ancienneté dans le groupe occupationnel sera/seront muté(s) pourvu qu'il(s) ait/aient les qualifications requises. Dans les cas de mutation provisoire les employés ne pourront, toutefois, pas exercer leurs droits d'ancienneté au sein de ce nouveau groupe d'occupations et/ou zone d'ancienneté mais continueront à exercer leurs droits d'ancienneté dans leur groupe d'occupations et/ou zone d'ancienneté régulière.
- 9.18 Un employé muté en permanence d'un groupe d'occupations non-interchangeables et/ou d'une zone d'ancienneté à un et/ou une autre verra son ancienneté transférée à ce nouveau groupe d'occupations non-interchangeables et/ou à cette nouvelle zone d'ancienneté à partir de la date du transfert.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

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

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

10.03 On paiera au taux de temps simple:

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

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

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

10.04 On paiera au taux de temps et demi:

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

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

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

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

10.05 On paiera au taux de temps double:

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

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

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

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

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

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

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

(b) La compagnie paiera à tous les employés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un "off shift" une prime de quarante (40) cents l'heure, qui au 28 février 1983 sera augmentée à quarante-cinq (45) cents l'heure, s'ajoutant au taux horaire de base; toutefois, cette prime ne s'appliquera pas dans les cas prévus au sous paragraphe (c) ci-dessous.

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

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

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

b) A compter de la signature de la présente convention collective, l'employé âgé de soixante-quatre (64) ans pourra aviser son contremaître, par écrit, de son intention de demeurer sur l'équipe de son choix.

A compter du 1er mars 1982, l'employé âgé de soixante-trois (63) ans ou plus pourra aviser son contremaître, par écrit, de son intention de demeurer sur l'équipe de son choix.

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

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

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

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

- 10.13 Les employés dont on exige qu'ils travaillent plus de deux (2) heures de surtemps (a) après avoir complété leur quart régulier ou (b) avant de commencer leur quart régulier, auront une période de dix-huit (18) minutes payées par la compagnie pour le repos et le repas soit (a) immédiatement avant le commencement du surtemps ou (b) immédiatement après avoir complété le surtemps, selon le cas.
- 10.14 Les grades et l'échelle des taux horaires de base de chacun des grades sont énumérés à l'annexe "D" ci-joint qui fait partie de la présente convention.
- 10.15 Il est convenu que l'administration et l'opération du "Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire" sont exclusivement les fonctions et la responsabilité de la Direction. Le "Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire" actuellement en vigueur sera maintenu pendant la durée de cette convention.
- 10.16 Dans les trente (30) jours qui suivent l'approbation finale de ces tâches, la compagnie fournira au syndicat la description détaillée de toute tâche nouvelle ou modifiée, tel que défini aux présentes en l'article 2, rémunérée sur une base horaire et qui fait partie de l'unité de négociation.
- 10.17 Il est convenu que l'administration et l'opération du système d'évaluation du rendement sont exclusivement les fonctions et la responsabilité de la Direction.
- (a) i- La compagnie conservera son système d'Evaluation du Rendement annuel qui n'aura aucun effet sur les salaires et qui aura pour but d'évaluer le rendement de chaque employé pour des fins tel la sélection pour la promotion.
- ii- Le rendement d'un employé dont le taux est égal ou supérieur au taux normal de base sera évalué au moins une fois l'an selon le système d'Evaluation du Rendement.
- iii- L'employé sera avisé de son évaluation s'il le demande.
- iv- La prétention d'un employé qui croit avoir été évalué incorrectement en vertu du système d'Evaluation du Rendement peut être traitée comme un grief en vertu de l'article 7 de cette convention.

- (b) i- Le premier paiement sous la nouvelle cédule de progression automatique au rythme de cinq (5) cents l'heure à la fin de chaque période de seize (16) semaines sera effectué seize (16) semaines après que le dernier paiement sous l'ancienne cédule de vingt-six (26) semaines ait été versé. Par la suite, le taux de salaire progressera du taux normal de base au taux maximum sans excéder ce dernier et ceci à l'intérieur du grade de l'employé. Cette progression sera automatique au rythme de cinq (5) cents l'heure à la fin de chaque période de seize (16) semaines complètes de rendement satisfaisant.
- ii- Les augmentations automatiques d'un employé qui a atteint le taux normal de base le ou après le 2 mars 1981 sous l'article 10.18 seront fixées à des intervalles de seize (16) semaines à compter de la date de l'obtention du taux normal de base.
- iii- Les mutations à l'intérieur du même grade n'affecteront pas la prochaine augmentation automatique de l'employé.
- iv- Les augmentations automatiques d'un employé embauché ou muté de l'extérieur de l'unité de négociation à un poste de l'unité de négociation à un taux égal ou supérieur au taux normal de base en vigueur le ou après le 2 mars 1981 seront fixées à des intervalles de seize (16) semaines à compter du début de la prochaine semaine de paie suivant la date d'embauche ou de la mutation.
- v- Les augmentations automatiques d'un employé promu ou dému le ou après le 2 mars 1981 seront fixées à des intervalles de seize (16) semaines suivant la date du changement du grade si le taux de salaire de l'employé est égal ou supérieur au taux normal de base mais inférieur au taux maximum de son nouveau grade.
- vi- Un employé qui est payé six (6) cents de moins que le taux maximum recevra une augmentation de six (6) cents au taux maximum à sa prochaine date d'augmentation automatique.
- vii- Aucune disposition aux présentes ne pourra être interprétée de façon à empêcher la compagnie d'accorder plus rapidement qu'aux intervalles de seize (16) semaines une augmentation à un employé à sa discrétion ou de lui donner des augmentations plus élevées que celles prévues dans les présentes.
- viii- Si un employé est absent de son travail pendant vingt-cinq (25) jours consécutifs de travail ou plus exception faite des vacances, congés statutaires, congés de service judiciaire, cette période d'absence ne comptera pas pour la prochaine augmentation automatique.

10.18 Depuis le 1er Septembre 1979 un employé détenant une classification dont la tâche requiert au maximum douze (12) mois d'expérience recevra le taux normal de base de cette classification dès qu'il sera qualifié mais au plus tard six (6) mois après qu'il ait détenu cette classification et pourvu qu'il ait travaillé à cette tâche de façon continue. Si un employé est qualifié, il n'y a rien aux présentes qui l'empêche de recevoir, en tout temps, plus que le taux normal de base. Un employé détenant une classification dont la tâche requiert plus de douze (12) mois d'expérience recevra le taux normal de base de cette classification dès qu'il sera qualifié et au plus tard douze (12) mois après qu'il ait détenu cette classification et pourvu qu'il ait travaillé à cette tâche d'une façon continue. Si un employé est qualifié, il n'y a rien aux présentes qui l'empêche de recevoir en tout temps plus que le taux normal de base.

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

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

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

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

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

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

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

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

(b) un employé qui, au premier janvier 1981 ou au premier janvier de chaque année subséquente (durant le terme de cette convention), aura été continuellement et activement à l'emploi de la compagnie pour au moins six (6) mois aura droit à trois (3) jours de congé de maladie avec paie pendant l'année qui suit;

(c) un employé qui, au premier janvier 1981 ou au premier janvier de chaque année subséquente (durant le terme de cette convention), aura été continuellement et activement à l'emploi de la compagnie pour au moins un an aura droit à cinq (5) jours de congé de maladie avec paie durant l'année qui suit;

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

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

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

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

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

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

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

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

10.22 (a) A compter du 2 mars 1981, le taux horaire de base de chaque employé régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué à l'Annexe "D", cédule "A". L'Annexe "D", cédule "B" indique l'échelle de taux horaire qui sera en vigueur le 2 mars 1981.

(b) A compter du 1 mars 1982, le taux horaire de base de chaque employé régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué à l'Annexe "D", cédule "A". L'Annexe "D", cédule "C" indique l'échelle de taux horaire qui sera en vigueur le 1 mars 1982.

(c) A compter du 28 février 1983, le taux horaire de base de chaque employé régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué à l'Annexe "D", cédule "A". L'Annexe "D", cédule "D" indique l'échelle de taux horaire qui sera en vigueur le 28 février 1983.

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

(b) L'allocation du coût de la vie, s'il y a lieu, sera calculée sur la base d'un cent l'heure pour chaque 0.3 de point de majoration dans l'indice des prix à la consommation pour le Canada (1971=100), tel que publié par Statistique Canada (ci-après appelé l'indice).

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

Décembre	1980	=	221.3
Janvier	1981	=	224.1
Février	1981	=	226.4
			<u>3/671.8</u>

Moyenne des 3 mois = 223.9

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

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

<u>Date effective</u> <u>des ajustements</u>	<u>Calculés selon</u> <u>l'indice de:</u>
Septembre 1981	Juillet 1981
Mars 1982	Janvier 1982
Septembre 1982	Juillet 1982
Mars 1983	Janvier 1983
Septembre 1983	Juillet 1983

Chaque ajustement semi-annuel de l'allocation du coût de la vie calculé selon ce qui précède n'excédera pas un maximum de vingt-six (26) cents l'heure.

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

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

VACANCES

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

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

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

- 11.03 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de trois (3) semaines qui comprendront quinze (15) jours ouvrables seront accordées à tout employé rémunéré sur une base horaire ayant six (6) ans de service accumulé avant le trente (30) avril de l'année de vacances, et qui aura été à l'emploi de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

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

A compter du 28 février 1983, des vacances de trois (3) semaines qui comprendront quinze (15) jours ouvrables seront accordées à tout employé rémunéré sur une base horaire ayant cinq (5) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

11.04 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de quatre (4) semaines qui comprendront vingt (20) jours ouvrables seront accordées à tout employé rémunéré sur une base horaire ayant seize (16) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

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

A compter du 28 février 1983, des vacances de quatre (4) semaines qui comprendront vingt (20) jours ouvrables seront accordées à tout employé rémunéré sur une base horaire ayant quinze (15) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

11.05 En plus des vacances de Noël et du Jour de l'An telles que décrites au paragraphe 12.01, des vacances de cinq (5) semaines qui comprendront vingt-cinq (25) jours ouvrables seront accordées à tout employé rémunéré sur une base horaire ayant vingt-trois (23) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

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

A compter du 28 février 1983, des vacances de cinq (5) semaines qui comprendront vingt-cinq (25) jours ouvrables seront accordés à tout employé rémunéré sur une base horaire ayant vingt-deux (22) ans de service accumulé et qui, au trente (30) avril de l'année de vacances, aura été à l'emploi continu de la Direction depuis au moins douze (12) mois.

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

11.07 Aux fins des paragraphes 11.02, 11.03, 11.04, 11.05, 11.08 et 11.10, le revenu brut ne comprend que la paie au taux de temps simple, la paie de surtemps, la paie des jours fériés, la paie des jours de congé de maladie, la paie de vacances, et les primes de quart; toutefois, si durant la période pour laquelle le revenu brut est calculé, l'employé a subi un accident de travail pour lequel une compensation est versée et qui a entraîné son absence du travail et occasionné

par le fait même une perte de salaire, son revenu brut pour cette période sera alors augmenté d'un montant équivalent à huit (8) fois son taux horaire de base en vigueur à sa dernière journée de travail et ce pour chacune des journées régulièrement cédulées de travail (jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours par semaine de travail) durant cette période d'absence.

- 11.08 Aucun employé ne recevra, comme paie de vacances, moins de quatre pourcent (4%) de son revenu brut pour la période allant du premier mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année de vacances ou, s'il a été embauché après le premier mai de l'année précédente, pour la période allant de sa date d'embauche au trente (30) avril de l'année de vacances.
- 11.09 En plus des vacances spécifiées ci-dessus, un employé qui remplit les conditions prévues et qui a droit aux congés de maladie tels que décrits au paragraphe 10.21, pourra prendre comme vacances ses jours de congé de maladie auxquels il avait droit ou le solde de ses congés de maladie qu'il n'a pas utilisé. Le paiement de chacune de ces journées de vacances sera établi tel que stipulé au paragraphe 10.21 (d).
- 11.10 Un employé dont le service avec la compagnie prend fin pendant l'année de vacances recevra une paie de vacances égale à quatre pourcent (4%) de son revenu brut pour l'une ou l'autre des périodes mentionnées au paragraphe 11.08 selon le cas.
- 11.11 La ou les dates et la détermination de la ou des périodes de vacances seront établies par la Direction, y compris la décision à savoir si les vacances doivent être prises en une seule période continue ou en plusieurs périodes distinctes lorsque les employés ont droit à plus de deux (2) semaines.
- 11.12 Le temps perdu par les membres du comité syndical d'usine et les délégués d'atelier pour remplir leurs fonctions en vertu de l'article 6 (Représentation syndicale) et pour les négociations de convention avec la Direction sera considéré comme du temps passé au travail jusqu'à concurrence de seize (16) heures par semaine, dans le calcul de la paie de vacances. Ce temps perdu sera calculé au taux horaire de base de l'employé, y compris la prime de quart, le cas échéant, mais à l'exclusion de toutes autres primes, bonis, etc...

CONGES STATUTAIRES

- 12.01 A moins de stipulations contraires en cet article, les employés rémunérés sur une base horaire qui rencontrent les règles et conditions d'éligibilité suivantes seront payés pour les congés statutaires suivants: le 17 avril 1981, le 18 mai 1981, le 24 juin 1981, le 1 juillet, 1981, le 7 septembre 1981, le 12 octobre 1981, le 24 décembre 1981, le 25 décembre 1981, le 28 décembre 1981, le 29 décembre 1981, le 30 décembre 1981, le 31 décembre 1981, le 1er janvier 1982, le 9 avril 1982, le 24 mai 1982, le 24 juin 1982, le 25 juin 1982, le 1 juillet 1982, le 2 juillet 1982, le 6 septembre 1982, le 11 octobre 1982, le 24 décembre 1982, le 27 décembre 1982, le 28 décembre 1982, le 29 décembre 1982, le 30 décembre 1982, le 31 décembre 1982, le 1 avril 1983, le 23 mai 1983, le 24 juin 1983, le 1er juillet 1983, le 5 septembre 1983, le 10 octobre 1983, le 26 décembre 1983, le 27 décembre 1983, le 28 décembre 1983, le 29 décembre 1983, le 30 décembre 1983, le 2 janvier 1984.
- 12.02 Un employé recevra huit (8) heures de paie à son taux horaire de base, à l'exclusion de toute prime ou rémunération de surtemps pour chacune de ces fêtes qu'il chôme pourvu qu'il rencontre toutes les exigences suivantes:
- (a) que l'employé ait été à l'emploi de la Direction pendant trente (30) jours consécutifs;
  - (b) que l'employé eut été normalement appelé à travailler ce jour-là s'il n'avait été reconnu comme congé;
  - (c) que l'employé ait travaillé le quart cédulé pour lui qui précède et suit immédiatement ce congé; cependant, ce sous-paragraphe (c) ne s'appliquera pas si l'employé est absent la journée de travail qui précède ou celle qui suit le congé (mais non les deux) et que cette absence est excusée parce que due à sa maladie ou à un décès dans sa famille immédiate telle que décrite à l'article 10.20 (a) de la présente convention.
- 12.03 Un employé qui n'a pas droit à un congé statutaire payé suite aux dispositions du paragraphe 12.02 parce qu'il était en congé autorisé comme membre des Forces Armées du Canada et parce qu'il a dû s'absenter de son travail pour l'entraînement ou le camp d'été pour une période d'au moins une semaine mais d'au plus deux semaines aura néanmoins droit à tout congé statutaire qu'il aurait obtenu durant cette absence s'il avait travaillé à la tâche qui lui est régulièrement assignée.
- 12.04 Quand un congé statutaire tombe un samedi ou un dimanche, ce congé sera chômé selon le cas le vendredi précédent ou le lundi suivant.
- 12.05 Si un congé statutaire tombe dans la période de vacances régulière d'un employé qui y aurait autrement

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

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

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

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

DISPOSITIONS GENERALES

- 13.01 La Direction placera dans des endroits en évidence des tableaux d'affichage qui seront utilisés uniquement pour l'affichage des avis syndicaux suivants:
- (a) avis de réunion syndicale;
  - (b) avis d'élection syndicale et avis des résultats de ces élections;
  - (c) avis de nomination aux différentes fonctions syndicales;
  - (d) avis d'activités sociales et récréatives du Syndicat.

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

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

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

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

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

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

- (e) les réunions ou congrès de la Fédération des Travailleurs du Québec et du Congrès du Travail du Canada;
- (f) l'école d'été sous le patronage des TUA ou les sessions d'entraînement d'été, les autres cours dispensés par les TUA, la FTQ, ou le CTM, à moins qu'une telle absence nuise au fonctionnement de l'entreprise à cette période-là.

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

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

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

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

GREVE OU "LOCK OUT"

- 14.01 Le Syndicat ne déclenchera ni ne sanctionnera aucune grève, ralentissement de travail ou arrêt concerté de travail pendant la durée de cette convention. La Direction convient qu'il n'y aura aucun "Lock out" des employés.
- 14.02 Si un tel ralentissement de travail, arrêt concerté de travail ou grève survient pendant la durée de cette convention, le Syndicat, à la demande de la Direction, devra:
- (a) dans les quarante-huit (48) heures désavouer publiquement de tels actes posés par les employés;
  - (b) aviser la Direction par écrit que de tels actes n'ont pas été déclenchés ou sanctionnés par le Syndicat;
  - (c) afficher sur les tableaux d'affichage du Syndicat des avis informant les employés que le Syndicat désapprouve de tels actes en ordonnant aux employés de retourner au travail immédiatement.
- 14.03 Tout employé qui participe à une grève, ralentissement de travail ou arrêt concerté de travail sera passible de congédiement par la Direction sans recours à la procédure des griefs ou à l'arbitrage; il est cependant prévu qu'un employé qui maintient ne pas avoir participé à une grève, ralentissement de travail ou arrêt concerté de travail pourra recourir à la procédure des griefs.

DUREE DE LA CONVENTION

- 15.01 La présente convention demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 1984.
- 15.02 Dans les quatre-vingt-dix jours qui précède la date d'expiration de la présente convention l'une ou l'autre des parties, peut donner par écrit à l'autre partie, avis de son intention de modifier la convention ou de négocier une nouvelle convention.
- 15.03 Les parties, en considération des bénéfices, privilèges et avantages accordés par cette convention et comme condition de sa mise en vigueur, ajournent toute négociation pour la durée de cette convention en ce qui concerne toutes autres demandes, y compris régimes de retraite ou d'assurances des employés ou tout ce qui a rapport aux questions de salaire, heures et conditions de travail, sous réserve de ce qui peut être soumis comme grief selon l'article 7 de la présente convention.
- 15.04 Les avis seront soumis par écrit et envoyés par lettre recommandée, pour le syndicat, au Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA), Section locale 510, Case Postale 324, Succursale "A" Longueuil, Québec; pour la Direction, à Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée, Casier postal 10, Longueuil, Québec. Ces adresses peuvent être changées sur avis écrit de l'une ou de l'autre partie.

En foi de quoi les parties ont signé cette convention à  
Longueuil, Québec en ce 30ième jour de mars 1981.

SYNDICAT INTERNATIONAL DES  
TRAVAILLEURS UNIS DE  
L'AUTOMOBILE, DE L'AERONAUTIQUE,  
DE L'ASTRONAUTIQUE ET DES INSTRUMENTS  
ARATOIRES D'AMERIQUE,  
SECTION LOCALE 510

PRATT & WHITNEY  
AIRCRAFT DU CANADA  
LIMITEE

par:

*Yvon Robitaille*  
(Représentant International)

*Alain Lévesque*  
(Président-Section Locale 510)

*Fernand Michelon*  
(Président-Comité Négociation)

*Marcus Cousin*

*R. Blain*

*S. Peneau*

*J. Gagnon*

*Camille Bissier*

*Guy Audet*

*Jean-Pierre Gagnon*

*Jean-Claude Cabane*

par:

*G. M. M. M.*  
(Président)

*Sauvé*  
(Secrétaire)

*C. Fontaine*  
(Vice-Président-  
Personnel)

ANNEXE "A"

NOM:.....  
(en lettres moulées)

NO. MATRICULE.....

DEPARTEMENT.....

A: PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Je, par la présente, assigne à la Section 510, Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (T.U.A.), à même la deuxième paie (qui m'est remise le troisième jour de paie) au cours du mois qui suit la date où vous aurez reçu cette autorisation, la somme requise pour le paiement de mes frais d'initiation, telle qu'établie par la constitution du syndicat international.

TEMOIN.....

SIGNATURE.....

Date.....

ANNEXE "D"

CEDULE "A"

APPENDIX "D"

SCHEDULE "A"

<u>GRADE</u>	<u>EN VIGUEUR LE 02 MARS 1981 EFFECTIVE 02 MARCH 1981</u>	<u>EN VIGUEUR LE 01 MARS 1982 EFFECTIVE 01 MARCH 1982</u>	<u>EN VIGUEUR LE 28 FEVRIER 1983 EFFECTIVE 28 FEBRUARY 1983</u>
10	\$ 0.80	\$ 0.34	\$ 0.34
9	0.90	0.36	0.36
8	1.00	0.38	0.38
7	1.10	0.42	0.42
6	1.17	0.45	0.45
5	1.26	0.50	0.50
4	1.31	0.54	0.54
3	1.39	0.59	0.59
2	1.48	0.61	0.61
1	1.53	0.64	0.64

ANNEXE "D"  
(SUITE)

APPENDIX "D"  
(CONTINUED)

CEDULE "B"

SCHEDULE "B"

EN VIGUEUR LE 02 MARS 1981  
EFFECTIVE 02 MARCH 1981

<u>GRADE</u>	* TAUX NORMAL DE BASE * <u>NORMAL STARTING RATE</u>	<u>TAUX MAXIMUM MAXIMUM RATE</u>
10	\$ 7.14	\$ 7.36
9	7.43	7.68
8	7.73	8.00
7	8.03	8.34
6	8.39	8.73
5	8.78	9.15
4	9.09	9.51
3	9.50	9.92
2	9.96	10.40
1	10.44	10.93

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

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

ANNEXE "D"  
(SUITE)

CEDULE "C"

APPENDIX "D"  
(CONTINUED)

SCHEDULE "C"

EN VIGUEUR LE 01 MARS 1982  
EFFECTIVE 01 MARCH 1982

<u>GRADE</u>	* TAUX NORMAL DE BASE * <u>NORMAL STARTING RATE</u>	<u>TAUX MAXIMUM MAXIMUM RATE</u>
10	\$ 7.48	\$ 7.70
9	7.79	8.04
8	8.11	8.38
7	8.45	8.76
6	8.84	9.18
5	9.28	9.65
4	9.63	10.05
3	10.09	10.51
2	10.57	11.01
1	11.08	11.57

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

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

ANNEXE "D"  
(SUITE)

APPENDIX "D"  
(CONTINUED)

CECULE "D"

SCHEDULE "D"

EN VIGUEUR LE 28 FEVRIER 1983  
EFFECTIVE 28 FEBRUARY 1983

<u>GRADE</u>	* TAUX NORMAL DE BASE * <u>NORMAL STARTING RATE</u>	<u>TAUX MAXIMUM MAXIMUM RATE</u>
10	\$ 7.82	\$ 8.04
9	8.15	8.40
8	8.49	8.76
7	8.87	9.18
6	9.29	9.63
5	9.78	10.15
4	10.17	10.59
3	10.68	11.10
2	11.18	11.62
1	11.72	12.21

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

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

Monsieur F. Michelin  
 Président du comité de négociation,  
 Section locale 510,  
 Syndicat international des  
 Travailleurs unis de l'Automobile,  
 de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
 et des Instruments aratoires d'Amérique  
 (TUA)  
 C.P. 324  
 Succursale "A"  
 Longueuil, Québec

Cher monsieur,

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

a) Communications écrites:

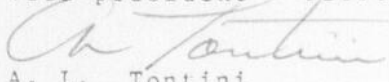
1. toute communication écrite provenant du département du personnel et adressée à un employé sera faite et en français et en anglais;
2. tout avis disciplinaire sera donné dans la langue de l'employé (en français ou en anglais);
3. tout grief recevra une réponse dans la langue de sa formulation et ce à toutes les étapes de la procédure des griefs;
4. seront bilingues ou disponibles dans les deux langues les affiches, chèques de paye, avis aux employés, les livrets destinés aux employés ainsi que le journal "Liaison";
5. La Direction demandera à son assureur de fournir en français et en anglais toute information pertinente qui doit être transmise aux employés et relative aux régimes de rentes et d'assurance collective.

b) Langue parlée:


1. l'employé sous grief pourra discuter de son grief dans la langue de son choix;
2. l'arbitrage des griefs sera entendu dans la langue de l'employé (français ou anglais). Les témoins pourront donner leur témoignage dans leur propre langue;
3. les entrevues de consultation ou celles traitant de discipline seront conduites dans la langue de l'employé;
4. les négociations seront conduites dans la langue choisie par le comité de négociation du Syndicat et ce comme par le passé;
5. aux deuxième et troisième étapes de la procédure des griefs, la discussion se fera dans l'une ou l'autre langue.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE  
 Vice-président - Personnel

  
 A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
 F. Michelin



LETTRE#2

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510,  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA),  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

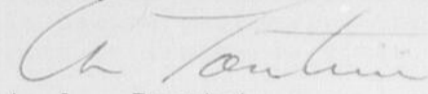
Cher monsieur,

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

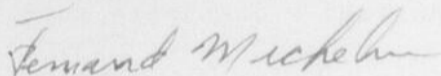
Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel

  
A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#3

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation,  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,

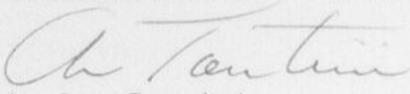
Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique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

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

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel

  
A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation,  
Section locale 510,  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,

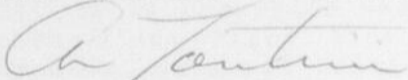
Cette lettre énonce la politique de la Direction quant à l'entraînement d'un employé actuel de préférence à l'embauchage d'un nouvel employé sans expérience que la Direction devrait entraîner sur une classification d'une tâche à grades multiples avant qu'il ne puisse être assigné à la classification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

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

Bien vôtre

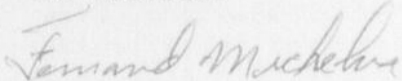
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A.L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



Monsieur F. Michelin  
 Président du comité de négociation  
 Section locale 510  
 Syndicat international des  
 Travailleurs unis de l'Automobile,  
 de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
 et des Instruments aratoires d'Amérique  
 (TUA)  
 C.P. 324  
 Succursale "A"  
 Longueuil, Qué

Cher monsieur,

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

USINES 1, 2 ET 5;

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

EXCEPTIONS;

<u>Dept.</u>	<u>Quart</u>	<u>Commencement</u>	<u>Fin</u>	<u>Repas</u>
2661	1er	07:30 hrs	16:00 hrs	½hr.
2662	1er	08:00 hrs	16:30 hrs	½hr.
	2e	16:00 hrs	00:30 hrs	½hr.

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

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

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

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

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

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

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

7. (a) La compagnie offrira d'abord le travail conformément à l'article 10.12 jusqu'à ce qu'un nombre suffisant d'employés soit trouvé pour faire le travail en question.
- (b) L'employé à qui le travail est offert, indiquera immédiatement s'il préfère faire ou ne pas faire le travail supplémentaire en question. S'il accepte, il est dès lors assigné à le faire.
- (c) L'employé à qui le surtemps est offert, qu'il accepte ou refuse, se verra créditer les heures qui lui auront été offertes.
8. Si un nombre insuffisant d'employés accepte d'effectuer le travail supplémentaire, la compagnie pourra l'assigner en s'adressant à des volontaires qui travaillent à l'extérieur de la section visée et qui sont qualifiés pour effectuer le travail et ceci ne constituera pas une violation de l'article 10.12 de la convention.
9. Si la procédure prévue aux paragraphes 7 et 8 ne fournit pas un nombre suffisant d'employés, la compagnie assignera le travail successivement aux employés du groupe concerné dans l'ordre inverse de l'ancienneté en respectant le droit de refuser des employés tel que prévu dans les paragraphes suivants.
10. Un employé qui a, dans une journée, complété son quart régulier de huit (8) heures et deux (2) heures de surtemps, peut refuser de faire tout surtemps additionnel dans la même journée.
11. Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans des circonstances d'urgence temporaire, tels le bris d'équipement, les exigences des examens pour la qualification et l'approbation des engins ou, pendant la dernière semaine de travail du mois, aux opérations d'assemblage, d'essais, d'inspection et d'expédition impliqués dans le processus final de livraison des produits de la compagnie.
12. Un employé qui n'a pas été informé de ses attributions de surtemps au plus tard à la fin du quart précédent le quart où il doit travailler en temps supplémentaire et, dans le cas de temps supplémentaire pendant la fin de semaine, au plus tard, à la fin du quart du jeudi peut refuser d'exécuter le surtemps qui lui est assigné.
13. Ni le Syndicat ni ses membres ne prendront des mesures visant à empêcher un individu de travailler en temps supplémentaire.
14. Même dans les cas où il pourrait y être tenu par application des articles 9, 10 et 11 ci-dessus, tout employé peut dans les cas d'urgences personnelles refuser d'exécuter du travail supplémentaire qui lui est assigné conformément aux présentes dispositions. En l'absence d'urgence personnelle, cependant, l'employé travaillera le surtemps à moins qu'il n'exerce le droit de refus prévu à l'article 10 ou 12.
15. Les problèmes qui surgissent dans l'interprétation et/ou l'application des paragraphes précédents sont sujets à la procédure des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice-président - Personnel

*A. L. Tontini*  
A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin

*Fernand Michelin*

Monsieur F. Michelin  
 Président du comité de négociation,  
 Section locale 510  
 Syndicat international des  
 Travailleurs unis de l'Automobile,  
 de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
 et des Instruments aratoires d'Amérique  
 (TUA)  
 C.P. 324  
 Succursale "A"  
 Longueuil, Qué

Cher monsieur,

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

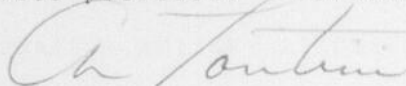
A compter de la signature de la convention collective on paiera les heures travaillées en fonction du tableau en arrondissant à l'heure ou à la demi-heure la plus rapprochée.

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

Bien vôtre,

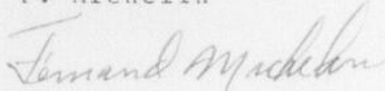
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
 F. Michelin



Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation,  
Section locale 510,  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Qué

Cher monsieur,

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


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

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

Bien vôtre,

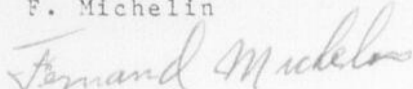
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A.L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#8

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,

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

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

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A.L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#9

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,

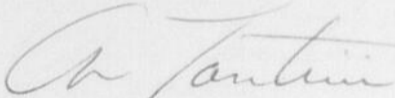
Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée, Longueuil, Québec et la Section locale 510 du Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique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

L'employée peut reprendre le travail selon les dispositions de la Loi et de la convention collective.

Bien vôtre,

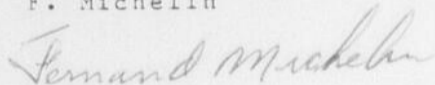
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A.L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#10

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510,  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,


Cette lettre confirme l'entente conclue au cours des dernières négociations entre Pratt & Whitney Aircraft du Canada Limitée, Longueuil, Québec et la Section locale 510, Syndicat international des Travailleurs unis de l'Automobile, de l'Aéronautique, de l'Astronautique et des Instruments aratoires d'Amérique (TUA), Longueuil, Québec en ce qui concerne le programme d'aide à l'alcoolique.

La compagnie et le syndicat ont convenu de collaborer afin d'encourager les employés souffrant d'alcoolisme à se faire traiter grâce à un programme de réhabilitation spécialement conçu à cet effet. Les parties ont également convenu que cette dite entente n'affectera ni ne modifiera les dispositions de la présente convention collective de travail.

Bien vôtre,

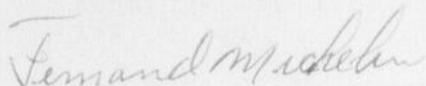
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,

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

1. Usine 1 (2 délégués)
2. Usine 2 et "Prop Shop" (1 délégué)
3. Usine 5 (1 délégué)

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

- a) d'assurer le respect des lois et règlements gouvernementaux et la mise en application des mesures et règlements de sécurité que la compagnie établit;
- b) de tenir des réunions trimestrielles ou mensuelles, si nécessaire, pour discuter des accidents courants ou des expositions possibles à des dangers pour la santé ou la sécurité ainsi que de leurs causes et façons de les prévenir, de même que pour réviser les conditions d'hygiène et soumettre à la compagnie toutes recommandations jugées utiles;
- c) d'accompagner les inspecteurs gouvernementaux, à la demande de ces derniers, dans leur visite en vertu de la loi; et de
- d) recevoir de la compagnie copies des avis d'accidents et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail.

.../2

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

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

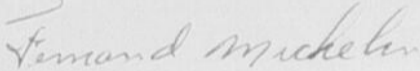
Vice président - Personnel



A.L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981

F. Michelin



Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Qué

Cher monsieur,

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

1. La Direction s'engage à formuler et à mettre en application un programme ayant pour but de permettre à un employé qui a terminé sa période de probation de planifier sa carrière au sein de la compagnie en s'assurant que l'employé soit considéré pour des cours d'entraînement et/ou des postes faisant parties de son plan de carrière. Ainsi lorsque survient une vacance qui ne peut être comblée selon les procédures normales prévues à la convention collective, toutes les demandes au dossier à l'égard de cette dite tâche seront revisées et les postulants qualifiés auront préférence sur tout nouvel employé.
2. Ce programme ne peut en aucune façon changer, ajouter ou altérer les dispositions de la convention collective.
3. L'employé peut remplir, avec l'aide du directeur de planification de carrière, s'il le désire, un formulaire sur lequel il indiquera le ou les cours qui lui seront nécessaires afin de planifier sa carrière. De plus, il pourra indiquer sur ce formulaire le ou les postes qu'il convoite à l'intérieur de son plan de carrière.
4. L'employé peut se procurer facilement un formulaire de planification de carrière soit auprès du bureau du personnel, soit auprès de son contremaître.
5. Si le postulant n'a pas les pré-requis nécessaires pour suivre un cours d'entraînement ou remplir un poste désiré, l'employé pourra discuter avec le directeur et peut réorienter sa carrière. L'employé qui n'a pas les qualifications nécessaires afin d'être admis à un cours d'entraînement ou à un autre poste est encouragé à se prévaloir du programme d'assistance éducative.

6. Les cours d'entrafnement de longue durée seront affichés, trois (3) mois avant leur début. Cet avis décrira: le titre du cours, sa durée, la période pour laquelle l'employé peut postuler, et le nombre maximum de candidats ainsi que les pré-requis minimum nécessaires pour être considéré pour ledit cours. Préférence sera accordée aux candidats qualifiés ayant le plus d'ancienneté. Les cours d'entrafnement qui seront donnés durant les heures de travail seront aux frais de la compagnie.
7. A la demande de l'employé, une copie du formulaire sera remise au syndicat.
8. A tous les mois, la Direction remettra au président du comité syndical d'usine, la liste des employés qui auront été promus. Cette liste indiquera le numéro de matricule, le nom et le nouveau grade.

Bien vôtres,

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A.L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#13

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile,  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

Cher monsieur,

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

Bien vôtre,

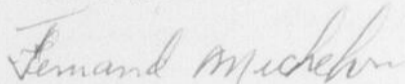
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#14

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Québec

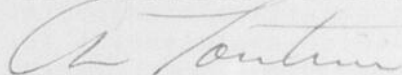
Cher monsieur,

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

Bien vôtre,

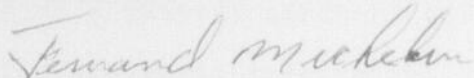
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



LETTRE#15

Monsieur F. Michelin  
Président du comité de négociation  
Section locale 510  
Syndicat international des  
Travailleurs unis de l'Automobile  
de l'Aéronautique, de l'Astronautique  
et des Instruments aratoires d'Amérique  
(TUA)  
C.P. 324  
Succursale "A"  
Longueuil, Qué

Cher monsieur,

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

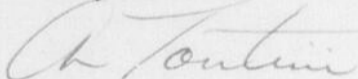
La police d'assurance collective no. "G.P. 4789 Division 01" sera amendée de façon à faire entrer en vigueur dès la signature de la convention collective pour les employés assurés, le régime d'assurance collective modifié. Les prestations révisées ne s'appliqueront qu'aux employés assurés, aux invalidités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

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

Bien vôtre,

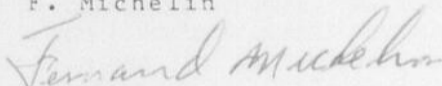
PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU CANADA LIMITEE

Vice président - Personnel



A. L. Tontini

Acceptée ce 30 mars 1981  
F. Michelin



12.003

19-163-9-01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

PRATT & WHITNEY AIRCRAFT DU  
CANADA LTEE.

(la compagnie)

ET:



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

(le syndicat)

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

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

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

- (a) il est convenu que la journée chômée par le participant sera le vendredi à moins que le vendredi soit un congé statutaire (Dans un tel cas la journée chômée sera la journée précédent ce congé) et ce durant toute la durée de l'application du programme;
- (b) il est convenu que la journée chômée ne sera pas considérée comme "journée ouvrable" au sens de la convention collective à moins que le participant n'ait travaillé durant cette journée;
- (c) il est convenu que si un participant est appelé à travailler durant la journée normalement chômée, à l'égard de l'application du programme, il devra travailler et sera payé à son taux régulier et sera sujet à l'application de l'article 10.03 a) b) c) de la convention collective.
- (d) il est convenu que tout salaire, tout bénéfice, tout ajustement monétaire y compris tout ajustement monétaire de tout grief ou tout paiement de quelque nature qu'il soit, calculé dans la convention collective sur la base du temps où l'employé aurait normalement travaillé ou sur une base analogue sera, dans le cas d'un participant, calculé sur la base des heures régulières hebdomadaires prévues à la cédule établie en vertu du programme.

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

82 SEP 14 11 26

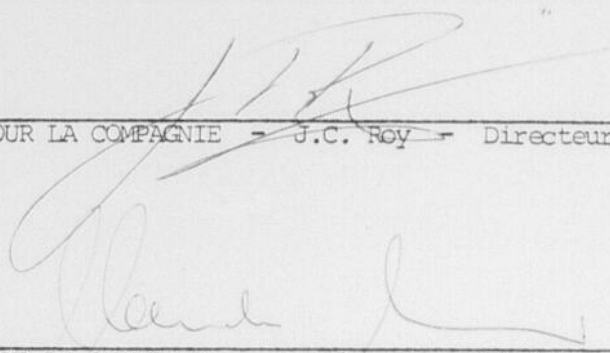
Il est convenu que la compagnie n'aura pas à s'astreindre à la procédure relative au surtemps, là où elle aura besoin que certains participants travaillent la journée chômée.

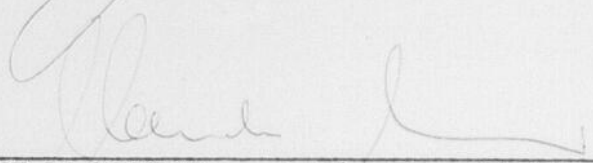
Les employés suivants sont exclus du présent programme et travailleront cinq jours par semaine:

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

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

Signé ce 3 jour *septembre* 1982.

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

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



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31 017293810403	

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	PRATT ET WHITNEY AIRCRAFT	840228	810330	3210
A2	DU CANADA LTEE			Employeur
A3	1000 RTE MARIE VICTORIN JACQUES CARTIER	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			J461A1	416349001003500
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYND. INT. TRAV. UNIS AUTO AERD ASTR	3210		
A5	INSTRUMENTS ARAT AMERIQUE # 510 <i>production</i>	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Statut de la convention	Statut de la convention	Nature	Durée	
				Municipalité	Région						
A13 01	A14 01	A15 09	A16 102	A17 5615	A18 062	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 36	
11 Aménagement 12 Prévision 13 Conditions générales 14 Services sociaux 15 Services administratifs 16 Services de santé 17 Services de formation 18 Autres dispositions	11 Aménagement 12 Prévision 13 Conditions générales 14 Services sociaux 15 Services administratifs 16 Services de santé 17 Services de formation 18 Autres dispositions	11 Sans affiliation 12 Sans affiliation 13 Sans affiliation 14 Sans affiliation 15 Sans affiliation 16 Sans affiliation 17 Sans affiliation 18 Sans affiliation 19 Sans affiliation	11 Sans affiliation 12 Sans affiliation 13 Sans affiliation 14 Sans affiliation 15 Sans affiliation 16 Sans affiliation 17 Sans affiliation 18 Sans affiliation 19 Sans affiliation	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région	11 Municipalité 12 Région 13 Région 14 Région 15 Région 16 Région 17 Région 18 Région 19 Région
Carte	Codificateur	Date				Vérificateur					
A6	009	8.10.618				005					

Microfilm

2925