

CONVENTION COLLECTIVE

2022-2027

Ce document ne contient aucune donnée technique

CONVENTION COLLECTIVE INDEX

	Page
ARTICLE 1 - BUT	
1.01 But	2
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE	
2.01 Accréditation	3
2.02 Champ d'application	3
ARTICLE 3 - NON-DISCRIMINATION	
3.01 Aucune discrimination ni sollicitation des salariés	4
3.02 Harcèlement psychologique ou sexuel	4
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION	
4.01 Droits de la Direction	5
ARTICLE 5 - RETENUE SYNDICALE	
5.01 Déduction à la source	6
5.02 Cessation de ces déductions à la source	6
5.03 Responsabilité des cartes d'autorisation de retenue	6
5.04 Présentation et méthode de présentation des cartes d'autorisation de retenue	6
5.05 Moment de la retenue et remise des montants déduits à la source	7
5.06 Gages insuffisants pour permettre la déduction et perception des arrérages	7
5.07 Indemnisation de la compagnie	7
5.08 Obligation de la Direction	7
5.09 Inscription des déductions courantes et cumulatives	7
ARTICLE 6 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	
6.01 Nombre de délégués d'atelier et d'usine	8
6.02 Comité syndical d'usine	8
6.03 Admissibilité des salariés à devenir membres du comité syndical d'usine et / ou d'atelier	8
6.04 Temps alloué et paiement de ce temps aux délégués d'atelier et d'usine	9
6.05 Liste et avis de nomination des officiers du syndicat	9
6.06 Président de la section locale	10
6.07 Délégué aux bénéficiaires	10
6.08 Formation sur place	10

ARTICLE 7 - PROCÉDURE DES GRIEFS

7.01	Définition	11
7.02	Délai de présentation d'un grief	11
7.03	Première étape	12
	Deuxième étape	12
	(f) Grief de congédiement	13
7.04	Grief de groupe	14
7.05	Présence du délégué d'atelier lors d'un grief	14
7.06	Grief sur un congédiement ou une suspension	15
7.07	Délai alloué pour l'appel des griefs	15
7.08	Définition de la journée ouvrable	15
7.09	Limite de rétroactivité sur le règlement d'un grief	15
7.10	Permission à un délégué d'atelier qui doit quitter son travail et / ou son département	15
7.11	Grief quant à l'assignation à un grade ou à l'évaluation d'une tâche	16
7.12	Grief de classification	17
7.13	Appel à l'arbitrage	17
7.14	Rencontre syndicale / patronale	17

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01	Appel à l'arbitrage	18
8.02	Liste régulière des arbitres	18
8.03	Frais de l'arbitrage	18
8.04	Décision de l'arbitrage	18
8.05	Présentation de la preuve	18
8.06	Pouvoirs de l'arbitre	19
8.07	Evènements antérieurs à la signature de la présente convention	19

ARTICLE 9 - ANCIENNETÉ

9.01	Définition	20
9.02	Salariés en probation	20
9.03	Liste d'ancienneté	20
9.04	Perte des droits d'ancienneté	20
9.05	Avis de mise à pied	21
9.06	Mise à pied et rappel	21
9.07	Procédure de mise à pied	21
9.08	Ancienneté identique	22
9.09	Amendements aux graphiques de cheminement	22
9.10	(a) Mutation au lieu de mise à pied	22
	(b) Rappel à un autre groupe d'occupations ou d'un secteur	22
9.11	Griefs de mise à pied	23
9.12	Procédure de rappel	23
9.13	Droits de rappel	23

9.14	Stagiaires.....	23
9.15	Restrictions quant aux mutations et rappels lors d'une mise à pied.....	23
9.16	Mises à pied temporaires.....	24
9.17	Durée des mutations provisoires.....	24
9.18	Ancienneté après mutation à l'intérieur de l'unité de négociation.....	24
9.19	Assignment au poste de chef de groupe.....	24
9.20	Ancienneté après mutation hors de l'unité de négociation.....	26
9.21	Permis d'absence pour les représentants du syndicat.....	27
9.22	Ancienneté des officiers du syndicat lors d'une mise à pied.....	27
9.23	Liste des postes vacants remise au syndicat.....	28

ARTICLE 10 - SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01	Paie des salariés.....	29
10.02	Définition d'une journée et d'une semaine régulière de travail.....	29
10.03	Paie au taux de temps simple.....	30
10.04	Paie au taux de temps et demi.....	30
10.05	Paie au taux de temps double.....	30
10.06	Paie des congés statutaires.....	31
10.07	Primes et taux de surtemps non cumulatifs.....	31
10.08	Primes de quarts.....	31
10.09	(a) Durée de l'assignation à un quart.....	32
	(b) Affichage des quarts de travail.....	34
	(c) Rémunération changement de quart.....	35
10.10	Paie minimum pour s'être rapporté au travail.....	35
10.11	Paie de rappel au travail après avoir quitté le travail.....	36
10.12	Distribution du surtemps.....	36
10.13	Période pour le repos et le repas en surtemps.....	36
10.14	Grades et taux horaires de base.....	36
10.15	Plan d'évaluation des tâches remises au Syndicat.....	36
10.16	Descriptions de tâches remises au Syndicat.....	36
10.17	(a) Système d'Évaluation du Rendement.....	36
	(b) Progression après mutation hors de l'unité de négociation.....	37
	(c) Progression selon les dispositions de l'Annexe "D" et des plans de formation départementaux.....	37
10.18	Absence pour agir comme juré.....	37
10.19	Absence pour funérailles.....	38
10.20	Absence pour maladie ou blessure non-professionnelle.....	39
10.21	Augmentation et nouvelle échelle de salaire.....	40

10.22	(a), (b) Allocation du coût de la vie - Méthode de calcul.....	41
	(c) (d) Allocation du coût de la vie - Dates et montants des ajustements.....	41
10.23	Allocation du coût de la vie - Aucun changement après la mise en vigueur.....	42
10.24	Allocation du coût de la vie - Calcul de la paie.....	42

ARTICLE 11 - VACANCES

11.01	Période de référence.....	43
11.02	Conditions d'admissibilité - 10 jours de vacances.....	43
11.03	Conditions d'admissibilité - 15 jours de vacances.....	43
11.04	Conditions d'admissibilité - 20 jours de vacances.....	44
11.05	Conditions d'admissibilité - 25 jours de vacances.....	44
11.06	Conditions d'admissibilité - 30 jours de vacances.....	45
11.07	Droit aux vacances.....	45
11.08	Définition du revenu brut.....	45
11.09	Paie de vacances - employé absent durant toute l'année de référence.....	45
11.10	Congé de maladie utilisé comme vacances.....	46
11.11	Paie de vacances lors d'une séparation.....	46
11.12	Détermination des périodes de vacances.....	46
11.13	Temps perdu par les membres du comité syndical d'usine et les délégués d'atelier.....	47
11.14	Vacances prises en journées.....	47
11.15	Vacances non cumulatives et non monnayables.....	47

ARTICLE 12 - CONGÉS STATUTAIRES

12.01	Liste des congés statutaires.....	48
12.02	Conditions d'admissibilité pour recevoir la paie de congés statutaires.....	48
12.03	Paiement des congés statutaires lorsque non cédulé.....	49
12.04	Paiement des congés statutaires pour horaire alternatif.....	49
12.05	Paie des congés statutaires pendant une absence parce que membre des Forces Armées du Canada.....	49
12.06	Congés statutaires pendant les vacances.....	50
12.07	Façon d'observer les congés statutaires.....	50
12.08	Rémunération de congés statutaires/invalidités.....	50

ARTICLE 13 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13.01	Tableaux d'affichage pour les avis syndicaux.....	51
13.02	Congés sans solde.....	51
13.03	Absences autorisées pour les officiers du syndicat.....	51
13.04	Congédiement pour raisons de sécurité.....	52
13.05	Plaintes en matières de sécurité et d'hygiène.....	53
13.06	Paie pour un salarié accidenté.....	53
13.07	Mesure disciplinaire.....	53

ARTICLE 14 - GRÈVE OU "LOCK-OUT"

14.01	Grève ou "lock-out".....	54
14.02	Obligations du syndicat en cas de grève, de ralentissement ou d'arrêt concerté de travail.....	54
14.03	Congédiement en cas de grève.....	54

ARTICLE 15 - DURÉE DE LA CONVENTION

15.01	Durée de la convention.....	55
15.02	Avis de négociation.....	55
15.03	Suspension des négociations pour la durée de la convention.....	55
15.04	Adresses pour les avis écrits.....	55
15.05	Maintien des conditions de travail après l'expiration de la convention collective.....	55

LETTRES D'ENTENTE

Lettres d'entente – Signature.....		60
1-	Communications écrites.....	61
2-	Affectation à l'équipe de jour pour les représentants du syndicat.....	62
3-	Temps alloué au Président du comité syndical d'usine.....	63
4-	Liste de noms et adresses de salariés.....	64
5-	Horaires de travail.....	65
6-	Considération des membres du Syndicat UNIFOR du secteur de l'aérospatiale en mise à pied.....	66
7-	Admissibilité à la paie des congés statutaires.....	67
8-	Plan d'évaluation des tâches.....	68
9-	Congé de maternité / Congé parental.....	70
10-	Programme d'aide aux salariés.....	71
11-	Sécurité et hygiène.....	75
12-	Affichage de poste.....	76
13-	Ancienneté.....	79
14-	Régime de retraite.....	80
15-	Assurance-groupe.....	81
16-	Travail appartenant à l'unité de négociation.....	82
17-	Changements technologiques, à l'organisation du travail et amélioration continue.....	83
18-	Congé d'éducation payé.....	85
19-	Salariés mutés par la Direction.....	86
20-	Régime d'épargne.....	87
21-	Formation.....	88
22-	Représentation syndicale - aux métiers traditionnels et à l'évaluation de tâches/formation.....	90
23-	Sous-traitance interne.....	91
24-	Prime de ratification.....	92
25-	Comité des lignes de démarcation des métiers traditionnels.....	93
26-	Travail d'une classification effectué par d'autres salariés en période de mise à pied.....	94

27-	Paie de séparation.....	95
28-	Temps supplémentaire assignation CNESST.....	96
29-	Banque de temps supplémentaire.....	97
30-	Congé spécial rémunération différée.....	99
31-	Paiement supplémentaire d'allocation au coût de la vie.....	102
32-	Mobilité de la main-d'œuvre, mobilité inter-classification & Comité conjoint gestion des mouvements de main-d'œuvre.....	103
33-	Mise à pied par famille de classification.....	109
34-	Horaire de travail alternatif.....	110
35-	Horaire de l'opération de la salle des chaudières.....	113
36-	Travail à l'extérieur des établissements de la Direction.....	117
37-	Assurance invalidité - vs - programme gouvernementaux.....	118
38-	Aide pour le jeu pathologique.....	119
39-	Stabilité d'emploi.....	120
40-	Distribution du temps supplémentaire.....	121
41-	Embauche et formation étudiants.....	126
42-	Indemnité de mise à pied.....	127
43-	Révision des textes de la police maîtresse d'assurance collective.....	128
44-	Évolution technologique vérification tracé C.M.M.	129

ANNEXES

Annexe "A" -	Spécimen de carte d'autorisation de retenue.....	131
Annexe "B" -	Procédure de mise à pied et de rappel.....	132
Annexe "C" -	Graphiques de déplacements.....	141
	Notes explicatives.....	142
	Groupe # 1.....	143
	Groupe # 2.....	144
	Groupe # 3.....	145
	Groupe # 4.....	146
	Groupe # 5.....	147
	Groupe # 6.....	148
Annexe "D" -	Augmentations salariales.....	149
Annexe "E" -	Programme d'entraînement.....	150
Annexe "F" -	Structure syndicale.....	152
Annexe "G" -	Calcul de l'ancienneté selon 9.20.....	153
	Distribution des vacances.....	156
	Paiement de vacances lors d'absence prolongée pour maladie.....	157

LETTRE D'INTENTION

Lettres d'intention –	Signature.....	159
A	- Fermeture annuelle.....	160
B	- Boîte de distribution.....	161

C	- Processus de règlement des différends et Formulaires médicaux.....	162
D	- Rencontre régulière sous-traitance.....	163
E	- Présentation d'un nouveau salarié.....	164
F	- Accès à l'égalité.....	165
G	- Retour au travail – accidenté.....	166
H	- Documents pertinents – griefs.....	167
I	- Coopération.....	168
J	- Comité-conjoint sur le travail du groupe des modèles et application.....	169
K	- Report de vacances / Conditions médicales spécifiques ou congés de deuil.....	170
L	- Contraintes liées à la garde de son enfant.....	171
M	- Attraction et rétention - Électrotechnicien d'entretien des équipements...	172

RÉSUMÉ AVANTAGES SOCIAUX

	Améliorations régime de retraite à prestations déterminées.....	174
	Programme spécial retraite anticipée.....	175
	Améliorations et modifications régime assurances collectives.....	178

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

La présente convention signée le 14 février 2022 par et entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie, pour et au compte des usines situées à LONGUEUIL, QUÉBEC, ST-HUBERT, QUÉBEC et MIRABEL, QUÉBEC (ci-après appelée "la Direction") et le SYNDICAT UNIFOR (ci-après appelé "le Syndicat") (et sa Section locale 510).



Article 1

BUT

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

Article 2

RECONNAISSANCE

- 2.01** La Direction reconnaît, pour les fins établies par le Code du Travail du Québec, le Syndicat UNIFOR et sa section locale 510 comme le seul et unique agent négociateur des salariés tels que définis ci-dessous.
- 2.02** Aux fins de la présente convention, le mot "salarié" tel qu'il apparaît aux présentes, s'applique aux salariés horaires et comprend tous les salariés de la fabrication et de l'entretien y compris les inspecteurs, magasiniers, manutentionnaires, commis d'usine, chefs d'équipe, salariés du département de l'expérimentation, mécaniciens de machines fixes et salariés du département de la fabrication et de l'entretien de l'outillage; sont toutefois exclus les pointeurs, préposés au travail technique et de génie, techniciens de laboratoire, préposés à la fabrication d'instruments, salariés appointés et commis de bureau, salariés appointés du département médical, préposés aux premiers soins, gardiens, directeurs, chefs d'atelier ou de division, superviseurs généraux, superviseurs, assistants-superviseurs et les commis des superviseurs généraux.

Handwritten signature in blue ink.

Article 3

NON-DISCRIMINATION

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

- **3.02** La direction et le syndicat reconnaissent leur devoir conjoint de ne tolérer aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel. Par conséquent, aucune forme de harcèlement psychologique ou sexuel ne sera tolérée par les parties. Les plaintes formulées en vertu du présent paragraphe seront traitées de la façon la plus expéditive et confidentielle possible.

Les parties s'entendent pour contrer toute forme de harcèlement correspondant à la définition suivante :

Une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.



Article 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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



Article 5

RETENUE SYNDICALE

- 5.01** La Direction convient de déduire le droit d'entrée des gains des salariés qui ont signé l'autorisation nécessaire établie à cet effet. La Direction déduira du salaire hebdomadaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale. La cotisation syndicale hebdomadaire est la somme établie par le syndicat local comme étant la contribution régulière. La somme qui représente la cotisation syndicale hebdomadaire sera certifiée telle par le secrétaire-financier dûment autorisé du syndicat local. Si la somme une fois certifiée est changée, le montant à déduire des gages du salarié ne sera ni augmenté ni diminué avant qu'un avis de trente (30) jours d'un tel changement n'ait été reçu par la compagnie de la part du secrétaire-financier dûment autorisé de la section Locale 510.
- 5.02** L'obligation de la Direction de faire ces déductions cessera automatiquement dès la cessation de l'emploi du salarié ou dès qu'il sera transféré à une usine, un département ou une occupation non-régie par cette convention.
- 5.03** Le Syndicat assume toute responsabilité pour la distribution et la perception des cartes d'autorisation de retenue sur la paie du droit d'entrée et convient que cette distribution et cette perception ne seront pas faites pendant les heures de travail sur la propriété de la compagnie.
- 5.04** Les cartes d'autorisation requises pour la retenue du droit d'entrée seront remises avec une lettre signée par un officier autorisé du Syndicat qui énumérera, en duplicata, le nom, le numéro de département, le numéro matricule et le montant du droit d'entrée qui devra être déduit des gages des salariés ayant signé ces autorisations. Il est convenu que la Direction n'acceptera ces cartes d'autorisation que si elles sont dûment complétées et conformes quant à la forme, à la couleur, au genre de papier et à la grandeur du spécimen annexé qui constitue l'annexe "A" et fait partie de la présente convention. La retenue du droit d'entrée sera effectuée, dans la mesure du possible, des gains de la semaine suivant celle où les cartes d'autorisation seront soumises.



- 5.05** Les déductions pour cotisation syndicale seront effectuées sur une base hebdomadaire et remises au secrétaire financier du Syndicat au plus tard le cinquième jour du mois qui suit le mois où ces déductions ont été faites.

La Direction lui remettra un rapport indiquant le nom, le département et le numéro matricule des salariés ainsi que le montant de leurs déductions. Ce rapport sera remis dans les mêmes délais que le paiement des cotisations syndicales et des droits d'entrée.

Un paiement au montant total des cotisations et des droits d'entrée déduits par la Direction sera émis, chaque mois, par la Direction à l'ordre d'UNIFOR 510 et sera envoyé au secrétaire financier du syndicat. Le paiement corroborera les informations au rapport mensuel.

- 5.06** Pour toute(s) semaine(s) où les gages d'un salarié sont insuffisants pour permettre les déductions appropriées, la Direction effectuera ces déductions sur les gages des semaines suivantes, conformément aux instructions écrites du Syndicat.

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

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

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

Article 6

REPRÉSENTATION 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 composé d'un président et d'au moins six (6) délégués d'usine.

Vu l'emplacement des installations et usines de la compagnie, 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. Le président dudit comité ne représentera aucune usine ou zone spécifique.

6.03 Les membres du comité syndical d'usine, les délégués d'atelier, le représentant syndical du comité santé et sécurité, le délégué aux bénéfiques, le coordonnateur santé et sécurité, le délégué à la formation et à l'évaluation de tâches et le délégué aux métiers traditionnels seront des salariés au service actif de la compagnie.

Aucun salarié n'agira comme membre du comité syndical d'usine, délégué d'atelier, représentant syndical du comité santé et sécurité, délégué aux bénéfiques, coordonnateur santé et sécurité, délégué à la formation et à l'évaluation de tâches et délégué aux métiers traditionnels à moins qu'à la date de sa nomination il ait au moins trois (3) mois d'ancienneté telle que définie aux présentes.



6.04 Un membre du comité syndical d'usine ou un délégué d'atelier pourra, après avoir informé son superviseur, 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 superviseur 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 vingt (20) heures par semaine pour les réunions de deuxième étape, pour une réunion régulière avec le directeur d'unité et pour s'occuper de prévention en matière de santé et sécurité au travail.
- (2) Pour un membre du comité syndical d'usine, le temps passé à travailler avec les sous-comités tels que le sous-comité à la formation et le sous-comité d'évaluation des tâches.
- (3) 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 étapes, et pour s'occuper de prévention en matière de santé et sécurité au travail jusqu'à concurrence de huit (8) heures par semaine.
- (4) La Direction accepte de rémunérer le président du comité syndical d'usine, le responsable syndical du comité de santé et sécurité, le délégué à la formation et à l'évaluation des tâches, les délégués d'usine, les délégués d'atelier, délégué aux bénéficiaires et le coordonnateur santé et sécurité à leurs taux horaires réguliers, y incluse la prime d'équipe, s'il y a lieu, mais à l'exclusion de toutes autres primes, pour les heures perdues aux activités prévues et non rémunérées selon la convention collective actuelle, et d'en réclamer par la suite les sommes ainsi payées au syndicat.

6.05 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.

- 6.06** Le président de la section locale UNIFOR 510 sera rémunéré à son taux horaire régulier pour un maximum de douze (12) heures par semaine, s'il est un salarié de Pratt & Whitney Canada.
- 6.07** La direction reconnaît un délégué aux bénéfices, qui sera appelé à travailler avec les représentants autorisés de la Direction, afin de revoir s'il y a lieu les problèmes découlant de l'administration des couvertures d'assurance prévue aux programmes en vigueur. Le délégué sera aussi appelé à collaborer à d'autres activités de communication en vue d'assurer une meilleure compréhension des bénéfices en vigueur. Ce délégué se verra payer le temps requis pour s'acquitter de sa tâche, jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures par semaine.
- 6.08** Les salariés détenant une fonction syndicale prévue à cet article et qui s'absentent de leur poste de travail pour une période minimale de un (1) an afin de remplir ces dites fonctions, recevront au besoin, lors de leur retour au travail une formation sur place prévue aux grilles de formation du secteur afin de se refamiliariser et ainsi remplir leurs tâches.



Article 7

PROCÉDURE DES GRIEFS

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

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

7.02

- a) Un grief, pour être considéré dans les cadres de la procédure des griefs, doit être présenté dans les quinze (15) jours de calendrier de l'événement qui présumément donna naissance au grief, à moins que les circonstances du grief n'aient rendu impossible que le salarié ou 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 quinze (15) jours de calendrier de la connaissance de ces faits. Si le grief n'est pas soumis dans les quinze (15) jours de calendrier, il ne sera par la suite considéré comme un grief valide et ne saura faire l'objet d'un arbitrage.
- b) Dans le cas de rappel, la Direction reconnaît que pour des cas d'éloignement, un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables sera accordé pour déposer par écrit un grief, pourvu que le salarié concerné et/ou le représentant syndical ait communiqué son intention de loger un grief au directeur relations de travail dans les délais prévus en a).
- c) Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé au plus tard à la période la plus éloignée des deux (2) dates suivantes :
Dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite;
ou
Dans les quinze (15) jours de calendrier de la décision finale de la direction rejetant une plainte de harcèlement psychologique présentée par le (la) salarié(e).

7.03 Première étape

Le salarié pourra présenter son grief ou sa plainte, soit personnellement, soit par l'entremise de son délégué, à son superviseur. À cette étape de la procédure, une rencontre aura lieu dans les plus brefs délais afin de tenter de trouver une solution au grief.

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

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

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

Deuxième étape

a) Si la réponse du superviseur 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. Cet appel ne sera valide que si :

1. a été paraphé l'espace prévu pour l'appel sur 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 délégué d'usine; et si
3. cette lettre d'ordre du jour est présentée au directeur d'usine au

moins quarante-huit (48) heures avant la réunion de la deuxième étape régulièrement prévue qui suit la réponse à la première 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 première étape.

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

- b)** 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, le membre du comité syndical d'usine qui représente cette même section et le Président du comité syndical d'usine. 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 (à moins de prolongation par accord mutuel).
- c)** La Direction produira les documents pertinents et existants relatifs à la production, la paie, l'assiduité et les avis disciplinaires du salarié concerné et nécessaires pour régler le grief à cette étape de la procédure des griefs.
- d)** La réunion de deuxième 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.
- e)** Un représentant autorisé du syndicat national peut assister à cette réunion à la demande de l'une ou l'autre partie.
- f)** Tout grief de congédiement appelé de la première étape sera placé automatiquement sur l'ordre du jour de la première réunion suivant son appel à la deuxième étape.



7.04 Un grief (autre qu'un grief d'évaluation de tâche) qui concerne plusieurs salariés, travaillant sous la juridiction de différents superviseurs, peut être soumis directement par le Syndicat à la deuxième étape. Un grief de cette nature doit être inclus dans la lettre d'ordre du jour, prévue à l'alinéa (a) "Deuxième étape" et soumis dans les quinze (15) jours de calendrier tel que stipulé au paragraphe 7.02. Si la réponse de la deuxième 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 des Ressources Humaines de Pratt & Whitney Canada Cie. De plus, si le grief implique une responsabilité financière de la compagnie envers des salariés, il doit alors être signé par les salariés concernés.

Une rencontre aura alors lieu entre le vice-président des Ressources Humaines et/ou ses délégués et un délégué autorisé du syndicat national et le président du comité syndical. Si le délégué autorisé du syndicat national 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 des Ressources Humaines. La réponse du vice-président des Ressources Humaines ou de son délégué sera donnée le plus tôt possible et dans les sept (7) jours ouvrables suivant cette rencontre.

7.05

- (a)** Un salarié ayant un grief peut être assisté d'un délégué d'atelier, pendant les heures de travail, en demandant à son superviseur de lui obtenir les services du délégué approprié, pourvu que le salarié indique au superviseur qu'il veut discuter d'un grief.
- (b)** Un salarié congédié ou suspendu, s'il le demande, rencontrera le délégué d'atelier responsable de la section où il travaillait, ou son remplaçant, en un endroit privé avant de quitter l'usine.
- (c)** Un délégué ne sera pas appelé pour un salarié visé par une mesure disciplinaire tant que cette mesure disciplinaire n'aura pas été appliquée. Cependant, un salarié à qui on remettra une mesure disciplinaire, s'il en fait la demande, pourra être assisté de son délégué d'atelier, en autant que ce dernier soit présent et disponible.

EAB *PH.*

(d) La Direction remettra au Syndicat une copie de l'avis de congédiement d'un salarié ayant été congédié. Cet avis indiquera le nom du salarié, le numéro de matricule, le département et la date effective du congédiement. A la demande du salarié congédié, la direction remettra, par écrit, la raison du congédiement.

7.06 Tout salarié aura le droit par l'entremise de la procédure des griefs d'en appeler de son congédiement, de sa suspension ou d'un avis disciplinaire versé à son dossier et ce dans les quinze (15) jours de calendrier. Le défaut d'en appeler dans les quinze (15) jours de calendrier supprime toute possibilité d'une révision ultérieure de ce congédiement, de cette suspension ou de cet avis disciplinaire. S'il est démontré, à la suite d'un tel appel, qu'un congédiement, une suspension ou un avis disciplinaire a été imposé sans juste cause le salarié sera payé, s'il s'agit de congédiement ou de suspension, à son taux régulier moins tout autre revenu qu'il pourrait avoir reçu de toute autre part et ce pour le temps où il aurait normalement travaillé ou, s'il s'agit d'un avis disciplinaire, le salarié le verra rayé de son dossier.

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

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

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

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

EAU AH.

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 superviseur ou au chef de groupe 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 comité central conjoint d'évaluation des tâches et le directeur relations de travail et ce, dans les sept (7) jours suivant l'évaluation ou l'assignation à un grade de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée. Le directeur relations de travail rendra une décision sur une telle réclamation dans les quinze (15) 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.
- (b) Si le membre syndical du comité central d'évaluation et le directeur relations de travail n'en arrivent pas à une solution satisfaisante, tout salarié assigné à la tâche en question et qui s'estime lésé peut alors soumettre un grief par écrit tel que prévu ci-dessus. Ce grief sera soumis à la deuxième étape de la procédure des griefs pourvu qu'il soit soumis à cette étape dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision donnée par le directeur relations de travail. On doit énumérer sur la formule de grief, d'une façon détaillée, les faits précis appuyant la prétention suivante à savoir: que la tâche en litige a été mal évaluée; on doit aussi énumérer les facteurs de cette évaluation que l'on prétend incorrects en donnant les raisons détaillées et spécifiques d'une telle prétention.
- (c) Aux fins de cette section, une nouvelle tâche est définie comme une tâche impliquant un nouvel ensemble de fonctions de base et dont les exigences occupationnelles ou la compétence technique exigée n'ont jamais encore été englobées dans une tâche, déjà classifiée, de Pratt & Whitney Canada Cie.

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 deuxième 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 deuxième étape deviendra finale et décisive et elle liera tous les salariés, la Direction et le Syndicat.
- 7.14** La présente veut souligner l'importance que les deux parties apportent à maintenir des relations saines et harmonieuses. En vue de ce qui précède, les parties ont convenu que le Président du comité des griefs, accompagné d'un ou des représentants du comité d'usine, pourra au besoin rencontrer le Vice-président des Ressources humaines pour discuter de problèmes de relations de travail ou de tout problème avec la procédure des griefs, lequel empêche celle-ci de fonctionner, sans toutefois tenter de résoudre un grief particulier.

EWJ #1.

Article 8

ARBITRAGE

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

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

Liste régulière:

1- Maureen Flynn
2- Nathalie Massicotte
3- Nathalie Faucher

4- Pierre-Georges Roy
5- Yves St-André
6- Johanne Cavé

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. 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, les parties conviendront ensemble de l'arbitre qui sera saisi du dossier.

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 salariés, la Direction et le Syndicat.

8.05 La partie soumettant un grief à l'arbitrage sera tenue de soumettre sa preuve avant que l'autre partie ne soit obligée de présenter la sienne ou de produire des témoignages. Toutefois, l'employeur assumera le fardeau de la preuve à l'occasion de l'audition de griefs se rapportant à des mesures disciplinaires.



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

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

Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur et, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. L'arbitre a le pouvoir de fixer à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue, avec intérêts légaux.

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.

Edy A.

Article 9

ANCIENNETÉ

- 9.01** Sous réserve des dispositions de la présente convention, l'ancienneté signifie : la période continue passée au sein de l'unité d'accréditation depuis la dernière date d'embauche.
- 9.02** Un salarié sera considéré comme étant en probation pendant les premiers quatre-vingt-dix (90) jours d'emploi; par la suite, son ancienneté datera de sa dernière date d'embauche. La Direction pourra prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence. Un salarié en probation n'a aucun droit d'ancienneté et la compagnie n'est pas tenue de lui fournir un emploi continu ni de le réembaucher s'il est mis à pied avant d'avoir complété sa période continue de probation. Il est entendu et convenu que, pendant cette période, toute mise à pied et tout congédiement seront laissés à la discrétion de la Direction.
- 9.03** La Direction préparera une fois par mois lorsque possible, ou au moins à tous les trois (3) mois un rapport indiquant l'ancienneté des salariés régis par cette convention et une copie de ce rapport sera remis au président du comité syndical d'usine.
- 9.04** Un salarié perd ses droits d'ancienneté dans n'importe laquelle des circonstances suivantes:
- (a) s'il démissionne;
 - (b) s'il est congédié pour juste cause;
 - (c) s'il avait trois (3) 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 quarante-huit (48) mois;
 - (d) s'il avait moins de trois (3) ans de service continu avec la compagnie à la date de sa mise à pied pour manque de travail et que celle-ci se poursuit pour une période de plus de trente-six (36) mois. Cette disposition n'est pas applicable pour les étudiants d'été;

- (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) s'il prend sa retraite;
- (g) s'il y a cessation d'emploi conformément à la lettre 27.

9.05 Soixante (60) jours 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 (soixante (60) jours), la Direction en avertira le comité syndical d'usine aussitôt que possible. On mettra alors à la disposition du comité une liste donnant le nom des salariés qui doivent être mis à pied et qui permettra d'établir leurs droits d'ancienneté par rapport à ceux des salariés qui demeurent au travail.

9.06 Dans le cas d'une mise à pied indéfinie pour manque de travail, les salariés seront mis à pied et rappelés au travail par famille de classification ou par le regroupement de familles de classifications, selon leur ancienneté, pourvu que le salarié ait la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques requises pour accomplir le travail en question. Les familles de classification, secteur ou le regroupement de familles de classifications, graphiques de classification et les règles qui les gouvernent ont été établis uniquement dans ce cadre, 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 Quand des mises à pied sont nécessaires pour réduire le nombre de salariés, la procédure suivante devra être suivie:

- (a) Les déclarations de surplus et les rappels au travail seront effectués selon les principes de ratio établis à l'annexe B de la convention collective.
- (b) Par la suite, les salariés déplaceront selon les procédures de l'annexe B et les graphiques de classifications prévu à l'annexe C.

- 9.08** Lorsque deux (2) ou plus de deux (2) salariés ont la même date d'ancienneté, le salarié qui a le numéro de matricule le plus élevé aura moins d'ancienneté.
- 9.09** (a) On accepte que des changements dans les exigences de la Direction entraînent des additions, suppressions ou autres modifications périodiques aux graphiques de classifications quant aux familles de classifications ou au regroupement de familles de classifications et secteurs.
- (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 classification.
- (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 classification doit être présenté à la deuxième étape de la procédure de grief, dans les trente (30) jours, au directeur relations de travail par le membre du comité syndical d'usine représentant la section impliquée. Le directeur relations de travail rendra une décision dans les trente (30) jours qui suivent et tout appel subséquent se fera tel qu'énoncé et en accord avec les stipulations du sous-paragraphe 7.11(b). Si, trente (30) jours après l'inclusion d'une nouvelle tâche dans un graphique de classification aucun appel n'a été logé, cette inclusion sera considérée comme finale et liera les parties.
- 9.10** (a) Rien dans cette convention n'empêche la Direction d'offrir à un salarié qui est appelé à être mis à pied d'une tâche dans un groupe donné d'occupations ou un secteur, un transfert à une tâche dans un autre groupe d'occupations ou un autre secteur dans lequel aucun salarié mis à pied n'a maintenu des droits d'ancienneté.
- (b) Un salarié mis à pied d'un groupe d'occupations ou d'un secteur 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 secteur dans lequel aucun autre salarié mis à pied n'a maintenu des droits d'ancienneté.

- 9.11** Vu le travail considérable occasionné par une mise à pied, y compris la redistribution du personnel, il est convenu que dans toute mise à pied de deux cents (200) salariés ou plus, il y aura une période maximum de dix (10) jours à compter de la date de la mise à pied durant laquelle le Syndicat accepte que tout grief qui survient à cause de la mise à pied ne sera pas présenté. La Direction s'engage cependant à étudier et corriger, si nécessaire, toute présumée infraction à cet article qui sera portée à son attention durant cette période de temps. La Direction ne sera responsable pour une réclamation d'arrérages de salaire pour aucune partie de cette période qui provient d'une prétendue infraction à cet article traitant de l'ancienneté. Les délais pour la soumission d'un grief tels que stipulés au paragraphe 7.02 ne commenceront à courir qu'à l'expiration de la période mentionnée dans le présent paragraphe.
- 9.12** Quand il y a accroissement de la main-d'œuvre après une mise à pied, l'inverse de la procédure de mise à pied décrite ci-haut doit être suivi.
- 9.13** Avant que de nouveaux salariés soient embauchés dans un groupe donné d'occupations d'un secteur particulier, on y offrira d'abord du travail aux salariés ayant de l'ancienneté qui sont encore mis à pied de ce groupe d'occupations dans ce secteur et ce, au taux en vigueur à ce moment-là pour la tâche à laquelle ils sont rappelés selon leur ancienneté, tel que prévu au paragraphe 9.12. La Direction retournera le salarié à son ancienne tâche et à son taux antérieur, s'il a été transféré ou rappelé, en vertu du paragraphe 9.10, à une tâche d'un grade inférieur par suite d'un remaniement de personnel nécessité par une mise à pied.
- 9.14** Une personne embauchée comme stagiaire continue sur son programme de formation, et acquiert de l'ancienneté selon le paragraphe 9.02. Il est assujéti aux déplacements selon le paragraphe 9.06 et les Annexes "B" et "C".
- 9.15** Aucun salarié n'est éligible, en raison de son ancienneté, à être transféré à une tâche d'un grade plus élevé à l'occasion d'un remaniement ou d'une redistribution du personnel causé par une mise à pied, à l'exception des droits prévus aux dispositions du paragraphe 10 de l'annexe « B » réservées aux salariés ayant huit (8) ans ou plus d'ancienneté et cinq (5) ans ou plus pour une fermeture totale. De plus, aucun salarié ne sera éligible, en raison de son ancienneté, à être rappelé à une tâche d'un grade plus élevé.

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

Un salarié ne sera pas mis à pied temporairement en vertu de ce paragraphe plus d'une (1) fois au cours d'une année contractuelle tant et aussi longtemps que tous les autres salariés de la même famille de 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'un secteur à un et/ou un autre n'excédera pas trente (30) jours à moins de prolongation par accord mutuel. Le/les salariés ayant le moins d'ancienneté dans le groupe occupationnel sera/seront muté(s) pourvu qu'il(s) ait/aient les qualifications requises. Dans les cas de mutation provisoire les salariés ne pourront, toutefois, pas exercer leurs droits d'ancienneté au sein de ce nouveau groupe d'occupations et/ou secteur mais continueront à exercer leurs droits d'ancienneté dans leur groupe d'occupations et/ou secteur régulier.

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

9.19 Lorsqu'il y a une assignation à combler à la tâche de chef de groupe elle se fait en accord avec la procédure décrite aux sous-paragraphe a), b), c) et d). La sélection se fait en choisissant le candidat qui obtient le meilleur pointage combinant le résultat des trois critères suivants :

- Compétences : 40 %
- Leadership : 30 %
- Reconnaissance par les pairs : 30 %

Cependant, lorsque le candidat qui obtient la meilleure note n'est pas celui qui détient le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulés, les candidats détenant plus d'ancienneté voient leur résultat majoré de 10 % si leur résultat initial était supérieur à 75 % ou de 5 % si égal ou inférieur à cette note. Cette majoration est applicable uniquement lorsque le candidat obtient un résultat minimum de 60%. Ainsi, le résultat majoré tenant compte de l'ancienneté sera utilisé comme critère de sélection du candidat tel que mentionné ci-haut.

Exemple : 3 candidats (résultat plus de 75 % ajout de 10 %)

Résultat combiné de :

- 90 % avec une ancienneté de 8 ans
- 83 % avec une ancienneté de 20 ans (Résultat majoré à 93%)
- 78 % avec une ancienneté de 23 ans (Résultat majoré à 88%)

Le candidat qui a obtenu 83 % sera choisi.

Exemple : 2 candidats (résultat d'un candidat ayant moins d'ancienneté)

Résultat combiné de :

- 90 % avec une ancienneté de 8 ans
- 76 % avec une ancienneté de 20 ans (Résultat majoré à 86%)

Le candidat qui a obtenu 90 % sera choisi.

Exemple : 2 candidats (résultat moins de 75 % ajout de 5 %)

Résultat combiné de :

- 75 % avec une ancienneté de 5 ans
- 68 % avec une ancienneté de 18 ans (Résultat majoré à 73%)

Le candidat qui a obtenu 75 % sera choisi.

- (a) la préférence sera donnée d'abord aux salariés du département où se trouve la vacance. Si quelqu'un de ce département est assigné, aucun salarié d'un autre département n'a le droit de loger un grief sur cette assignation.
- (b) si personne du département où se trouve la vacance n'est assigné, la préférence sera donnée aux salariés sous le MLM.
- (c) si personne sous le MLM où se trouve la vacance n'est assigné, la préférence sera donnée aux autres salariés de la compagnie sous le directeur d'unité.
- (d) si l'assignation se fait sous le directeur d'unité aucun salarié hors de la "section du directeur d'unité" où l'assignation a eu lieu n'aura le droit de loger un grief sur cette assignation.
- (e) lorsqu'un salarié refuse une assignation de chef de groupe, on ne pourra évoquer ce refus lorsqu'il sera considéré pour une autre assignation.

9.20

- a) Tout salarié couvert par l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective et qui est transféré, après cette date, à un poste de maîtrise ou à un autre poste de sorte qu'il n'est plus régi par cette convention, maintiendra l'ancienneté qu'il détenait au moment de son transfert pour une période cumulative de trois (3) mois, mais n'en accumulera pas à compter dudit transfert. Cette période peut être prolongée de 24 mois en autant que ce salarié n'est pas assigné à des tâches visant le transfert du travail ou de l'expertise de l'unité d'accréditation hors de l'unité d'accréditation et que ce salarié soit remplacé en priorité au sein de la même famille de classification. S'il revient dans un poste couvert par l'unité d'accréditation cela n'aura pas pour effet de causer de surplus entraînant la mise à pied d'un salarié couvert par l'unité d'accréditation. S'il revient à un poste couvert par l'unité de négociation à l'intérieur de cette période, il reprend l'ancienneté qu'il avait au moment de son transfert. S'il ne revient pas à un poste régi par la convention collective dans le délai prévu, il perd son ancienneté dans l'unité de négociation.
- b) Un salarié qui n'a pas été couvert par le certificat d'accréditation avant la date de signature de la convention collective et qui, après cette date, est transféré à un poste couvert par l'unité de négociation ne transfère pas son ancienneté accumulée antérieurement. Le cas échéant et à compter de son transfert, il accumule par la suite son ancienneté conformément à la convention collective, le tout sous réserve du paragraphe a) ci-haut.

9.21

- (a) Sur demande écrite du Syndicat, la Direction accordera un (1) permis d'absence de (3) ans, mais de pas moins d'un (1) an, à un salarié qui entre au service de la Section locale, du Syndicat UNIFOR ou de la F.T.Q. D'autres prolongements de ce permis d'absence seront accordés pour une période de (3) ans, mais pas moins d'un (1) an sur demande écrite soumise avant l'expiration du permis de l'année courante;
- (b) Si un salarié auquel on a accordé un tel permis d'absence se rapporte au travail au commencement de la première journée régulière de travail après la fin du congé, on lui assignera le même genre de travail que celui qu'il accomplissait avant son congé et ce au taux horaire alors en vigueur dans l'usine pour la tâche en question;
- (c) Durant un tel permis d'absence, le salarié accumulera son ancienneté et, sous réserve des limites imposées par les règles fiscales, la période d'absence du salarié sera considérée comme du service crédité aux fins du régime de retraite. Il sera réembauché à la condition qu'il soit capable d'accomplir le travail qu'on lui assignera et après avoir reçu la formation sur place prévue aux grilles de formation du secteur afin de se refamiliariser et aussi à la condition 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 guide, du huissier, des trois (3) vérificateurs du syndicat si ce sont des salariés, des délégués d'atelier, du responsable syndical du comité de santé et sécurité, du délégué aux métiers traditionnels, du délégué à la formation et à l'évaluation des tâches, du coordonnateur santé et sécurité, du délégué aux bénéfiques seront exactement les mêmes que ceux de tous les autres salariés, excepté dans les cas prévus ci-après;

- (a) dans le cas d'une mise à pied, et dans le seul but de maintenir la représentation syndicale pendant la mise à pied, le président, le vice-président, le président du comité syndical d'usine, le responsable syndical du comité de santé et sécurité, le délégué aux métiers traditionnels, le délégué à la formation et à l'évaluation des tâches, le coordonnateur santé et sécurité, le délégué aux bénéfiques, le secrétaire-archiviste, le secrétaire-financier, le guide, le huissier et trois (3) vérificateurs du syndicat s'ils sont des salariés, seront, pour la durée de leur mandat, en

EAH RH.

tête de la liste d'ancienneté dans leur groupe d'occupations et ils ne seront pas mis à pied avant que tous les autres salariés de leurs groupes d'occupations respectifs n'aient été mis à pied;

- (b) dans le cas d'une mise à pied, et dans le seul but de maintenir la représentation syndicale pendant une mise à pied, un membre du comité syndical d'usine sera, pour la durée de son mandat, à la tête de la liste d'ancienneté dans son groupe d'occupations, dans sa zone et il ne sera pas mis à pied avant que tous les autres salariés, 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'atelier 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 il ne sera pas mis à pied avant que tous les autres salariés, dans son groupe d'occupations, dans sa zone de délégué n'aient été mis à pied.
- (d) en cas de conflit de droits d'ancienneté dans l'application des sous-paragraphes (a), (b) et (c), entre un membre du comité syndical d'usine ou un délégué d'atelier et un membre de la direction du syndicat, seul le membre du comité syndical d'usine ou le délégué d'atelier aura les droits d'ancienneté mentionnés ci-dessus dans la zone en question.

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

Article 10

SALAIRE ET HEURES DE TRAVAIL

10.01 Les salariés seront payés chaque semaine par voie de virement automatique 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 vendredi à minuit le vendredi suivant.

10.02 Pour fins de calcul de la paie pour le travail exécuté en temps supplémentaire, les heures régulières et la semaine régulière de travail sont définis au tableau ci-joint.

Quart		Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi
1	Heures régulière	Début	6h30	6h30	6h30	6h30	6h30		
		Fin	15h00	15h00	15h00	15h00	15h00		
	Repas		0.5	0.5	0.5	0.5	0.5		
	Heures payables		8.0	8.0	8.0	8.0	8.0		
2	Heures régulière	Début		14h30	14h30	14h30	14h30		
		Fin		24h30	24h30	24h30	24h30		
	Repas			0.5	0.5	0.5	0.5		
	Heures payables			10.0	10.0	10.0	10.0		
3	Heures régulière	Début	Minuit	Minuit	Minuit	Minuit	Minuit		
		Fin	7h00	7h00	7h00	7h00	7h00		
	Repas		0.5	0.5	0.5	0.5	0.5		
	Heures payables		8.0	8.0	8.0	8.0	8.0		
4	Heures régulière	Début					6h00	6h00	14h30
		Fin					16h15	16h15	24h30
	Repas						0.5	0.5	0.5
	Heures payables						14.0	14.0	12.0
5	Heures régulière	Début					15h45	15h45	14h30
		Fin					2h00	2h00	24h30
	Repas						0.5	0.5	0.5
	Heures payables						14.0	14.0	12.0

10.03 On paiera au taux de temps simple:

- (a) les heures régulières travaillées durant toute période continue de vingt-quatre (24) heures commençant au début du quart auquel le salarié est assigné et se terminant à la fin de la dernière journée de son quart de travail régulier, selon les horaires stipulés à l'article 10.02.
- (b) 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.
- (c) les heures travaillées en dehors des heures régulières cédulées (temps supplémentaire) jusqu'à concurrence du nombre total d'heures régulières de la semaine régulière de travail. Aux fins du présent article, toutes absences rémunérées seront considérées comme étant des heures régulières de travail.

10.04 On paiera au taux de temps et demi:

- (a) les douze (12) premières heures travaillées le samedi, sauf les heures de travail régulièrement cédulées.
- (b) pour tout travail accompli en dehors des heures de son quart régulièrement cédulé.

10.05 On paiera au taux de temps double :

- (a) le temps travaillé en plus de douze (12) heures durant toute période continue de vingt-quatre (24) heures commençant au début du quart auquel le salarié est assigné et se terminant à la fin de la dernière journée de son quart de travail régulier, selon les horaires stipulés à l'article 10.02;
- (b) le temps travaillé en plus de douze (12) heures le samedi;
- (c) le temps travaillé le dimanche, sauf les heures de travail régulièrement cédulées;
- (d) le temps travaillé pendant un congé désigné et prévu à l'article 12, sous réserve de l'article 12.04;

- (e) le travail continuuel qui débute le dimanche ou les jours fériés, sauf si ces heures se poursuivent pendant le quart régulièrement cédulé du salarié. Tout travail continuuel en plus de douze (12) heures.

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.

Il est convenu que les stipulations du paragraphe 10.03 ont préséance sur les stipulations des dispositions traitant du paiement du travail en temps supplémentaire.

10.08

- (a) La compagnie paiera à tous les salariés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un deuxième quart (2) une prime de l'heure selon le tableau ci-dessous :

Entrée en vigueur				
5 mars 2022	4 mars 2023	2 mars 2024	1 ^{er} mars 2025	28 février 2026
0,80\$	0,90\$	0,90\$	1,00\$	1,00\$

Handwritten signatures in blue ink.

- (b) La compagnie paiera à tous les salariés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un troisième quart (3) une prime de dix (0,10\$) cents l'heure. Lorsque le temps travaillé par un salarié assigné à un troisième quart est de six heures et demie au complet ou de moins de six heures et demie (6 1/2), on paiera les heures travaillées en fonction du tableau en arrondissant à l'heure ou à la demi-heure la plus rapprochée;

Heures travaillées		Ajustements en heures	
Décimal	Heures : Minutes	Décimal	Heures : Minutes
6.5	6:30 à 6:15	1.5	1:30
6.0	6:14 à 5:45	1.4	1:24
5.5	5:44 à 5:15	1.3	1:18
5.0	5:14 à 4:45	1.2	1:12
4.5	4:44 à 4:15	1.0	1:00
4.0	4:14 à 4:00	0.9	0:54
Moins de 4.0	3:59 et moins	0	0

Exemple : Le salarié qui travaille 5 heures 17 minutes (5:17) chargera 1 heure 18 minutes (1:18) d'ajustement en heure pour le troisième quart, ce qui donne un total de 6 heures 35 minutes (6:35) de paie.

- (c) La compagnie paiera à tous les salariés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un horaire alternatif (quart de travail 4 et 5) une prime de cinquante (0,50\$) cents l'heure;
- (d) La compagnie paiera à tous les salariés rémunérés sur une base horaire et travaillant sur un cinquième quart (5) de l'horaire alternatif ou le lundi de soir (quart de travail 4 de l'horaire alternatif) une prime de 2^e quart nonobstant de l'article 10.07.

10.09

(a)

- i. La durée maximum d'une assignation au deuxième ou au troisième quart (2 et 3) sera de quatre (4) semaines, exception faite des occupations dont la nature même requiert qu'elles soient accomplies sur le deuxième ou le troisième quart. Là où l'on fonctionne sur trois quarts, il peut arriver que des salariés doivent passer quatre (4) semaines sur le deuxième quart et immédiatement après quatre (4) semaines sur le troisième quart; après quoi, ils doivent être assignés au premier quart pour au moins quatre (4) semaines. Là où l'on fonctionne sur deux quarts, suite à sa période de quatre (4) semaines sur le deuxième quart, un salarié doit être assigné au premier quart pour au moins quatre (4) semaines. Si un salarié demande

à être assigné plus de quatre (4) semaines au deuxième ou au troisième quart, cela sera permis par ancienneté afin de minimiser la rotation des autres salariés du département selon les besoins opérationnels.

Si un salarié ou l'employeur veut mettre fin à l'assignation permanente sur un quart de l'horaire régulière, à l'exception des situations de mise-à-pied, un avis minimum de deux (2) semaines doit être donné précédant le changement de quart du département. Par ailleurs, dans le cas d'une assignation temporaire et volontaire, le préavis de 2 semaines n'est plus requis pour la fin de l'assignation.

- ii. Les heures régulières de travail des salariés du 2^{ième} quart s'établissent du mardi au vendredi. Toutefois, des salariés du 2^{ième} quart de travail peuvent travailler selon un horaire du lundi au jeudi et à la condition que :
 - I. Un minimum de 25% des salariés travaillant sur le 2^{ième} quart s'établissent du mardi au vendredi.
 - II. Le nombre total de salariés travaillant le lundi soir sur les 2^{ième}, 4^{ième} et 5^{ième} quarts de travail ne dépasse pas le nombre total de salariés travaillant sur le 2^{ième} quart de travail au cours des autres soirs de la semaine (mardi, mercredi, jeudi).

Pour fin d'exemple :

- Si 4 salariés des 4^e et 5^e quarts travaillent le lundi soir et que les besoins en main-d'œuvre sont de 16 salariés, ou que 16 salariés travaillent sur le 2^{ième} quart les autres soirs de la semaine, alors 12 salariés du 2^{ième} quart peuvent travailler du lundi au jeudi et 4 travailleront du mardi au vendredi.
- Si 4 salariés des 4^e et 5^e quarts travaillent le lundi soir et que les besoins en main-d'œuvre sont de 4 salariés, aucun salarié du 2^{ième} quart ne peut travailler du lundi au jeudi.

Par contre, dans les situations où le calcul ferait en sorte que la couverture du vendredi soir serait inférieure à 25% du nombre total des salariés du 2^{ième} quart, la supervision pourra assigner des salariés pour atteindre le minimum de couverture, pourvu que le nombre de salariés du lundi soir soit supérieur ou égal à celui du vendredi soir.

Pour fin d'exemple :

- Si 0 salarié sur les quarts 4e et 5e et que seulement 2 salariés sur le 2ième quart, alors 1 salarié du 2ième quart pourrait être assigné du lundi au jeudi et 1 salarié du mardi au vendredi pour assurer un minimum de 25% de couverture le vendredi soir.

Pour fin d'exemple :

- Si 2 salariés sur le quart 4 et 5 et que 16 salariés sont sur le 2ième quart, alors la supervision pourra assigner 4 salariés du mardi au vendredi pour ainsi atteindre un minimum de 25% pour couvrir le vendredi soir.

Le nombre de salariés pouvant travailler du lundi au jeudi, selon le paragraphe qui précède, sera déterminé trimestriellement ou lors d'augmentation ou réduction d'effectif. Pour fins de clarification, il n'y aura pas de remplacement hebdomadaire dû à des absences de courte durée telle que vacances, maladie, formation.

1. Les salariés qui demandent volontairement une assignation permanente sur le 2ième quart de travail auront la priorité, avant les autres salariés qui font la rotation des quarts, de choisir de travailler du lundi au jeudi, lorsque cela est possible selon les paragraphes qui précèdent.
 2. Si le nombre de salariés qui demandent volontairement une assignation permanente sur le 2ième quart de travail excède le nombre de postes disponibles sur ce quart, une rotation parmi ces salariés sera effectuée.
 3. Les postes encore disponibles du lundi au jeudi soir seront assignés en rotation aux autres salariés qui font la rotation des quarts.
- (b) L'horaire de la semaine sera affiché au plus tard le mercredi précédant le changement de quart de travail. Si l'horaire de la semaine n'est pas affiché, les salariés changeront de quart selon la rotation normale du département.

Toutefois, si un changement d'horaire survenait après son dernier quart de travail cédulé à temps régulier, le salarié sera rémunéré selon l'article 10.09 (c).

- (c) Il n'est pas dans l'intention de l'employeur de changer le quart de travail d'un salarié durant la semaine. Lorsque pour une urgence ou une cause majeure l'employeur change le quart de travail durant la semaine d'un salarié, ce dernier sera payé 1,8 fois son taux de salaire pour les heures au cours de sa première journée sur ce nouveau quart de travail, sous réserve des autres dispositions de la convention collective. Ce nouveau quart de travail devient le quart régulièrement assigné. Dans l'éventualité où à cause de ce changement de quart de travail, la paie versée au salarié sur son nouveau quart pour la semaine en question est équivalente à moins de 40 heures au taux simple, le salarié reçoit la différence jusqu'à concurrence de 40 heures au taux simple, moins les périodes d'absence non rémunérées que le salarié a pu avoir au cours de la semaine en question. Si un nouveau changement devient obligatoire dans cette même semaine, la paie d'un changement de quart s'applique à nouveau.

Cette entente n'engage pas P&WC envers les salariés qui sont autorisés à changer de quart pour des raisons personnelles.

Cette entente ne couvre pas les salariés autorisés à demeurer continuellement sur un horaire sans rotation (premier quart), pour qui un besoin de formation est nécessaire et qui désire ne pas changer de quart pour la semaine complète dans laquelle la formation est disponible.

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

Dans le cadre d'un entretien préventif majeur (ex : power shutdown), la direction réaffectera au besoin les employés affectés à d'autres tâches sur leur quart de travail régulier ou à défaut, les salariés seront rémunérés.

- 10.11** Un salarié qui a complété son quart régulièrement cédulé et qui est rappelé au travail après avoir quitté la propriété de la compagnie recevra un minimum de quatre (4) heures de travail ou la paie équivalente au taux de salaire applicable à ces heures de travail. Si le salarié se rapporte au travail exactement quatre (4) heures ou moins de quatre (4) heures avant le début de son quart régulier, il recevra du travail ou la paie équivalente au taux applicable jusqu'au début de son quart régulier.
- 10.12** Dans la mesure où cela sera praticable, la compagnie convient qu'elle distribuera équitablement le travail de temps supplémentaire parmi les salariés qualifiés et effectuant régulièrement le travail en question par département. Cette distribution se fera selon les dispositions prévues à la lettre 40.
- 10.13** Les salariés dont on exige qu'ils travaillent plus de deux (2) heures de surtemps (a) après avoir complété leur quart régulier ou (b) avant de commencer leur quart régulier, auront une période de dix-huit (18) minutes payées par la compagnie pour le repos et le repas soit (a) immédiatement avant le commencement du surtemps ou (b) immédiatement après avoir complété le surtemps, selon le cas.
- 10.14** Les grades et l'échelle des taux horaires de base de chacun des grades sont énumérés à l'annexe "D" ci-joint qui fait partie de la présente convention.
- 10.15** Il est convenu que l'administration et l'opération du "Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire" sont exclusivement les fonctions et la responsabilité de la Direction. Le "Plan d'évaluation des tâches rémunérées sur une base horaire" actuellement en vigueur sera maintenu pendant la durée de cette convention.
- 10.16** Dans les trente (30) jours qui suivent l'approbation finale de ces tâches, la compagnie fournira au syndicat la description détaillée de toute tâche nouvelle ou modifiée, tel que défini aux présentes en l'article 2, rémunérée sur une base horaire et qui fait partie de l'unité de négociation.
- 10.17** Il est convenu que l'administration et l'opération du système d'évaluation du rendement sont exclusivement les fonctions et la responsabilité de la Direction.

- (a) i La compagnie conservera son système d'Évaluation du Rendement annuel qui n'aura aucun effet sur les salaires et



qui aura pour but d'évaluer le rendement de chaque salarié pour des fins tel la sélection pour la promotion et ne pourra être considérée comme une réprimande écrite.

- ii Le rendement d'un salarié sera évalué au moins une fois l'an selon le système d'Évaluation du Rendement.
- iii Le salarié sera avisé de son évaluation et en recevra une copie s'il le demande.
- iv La prétention d'un salarié qui croit avoir été évalué incorrectement en vertu du système d'Évaluation du Rendement peut être traitée comme un grief en vertu de l'article 7 de cette convention.

- (b) Les augmentations d'un salarié embauché ou muté de l'extérieur de l'unité de négociation à un poste de l'unité de négociation seront fixées à compter du début de la prochaine semaine de paie suivant la date d'embauche ou de la mutation.
- (c) La progression de grade dans la famille de classification se fait selon le processus de progression salariale entendu entre les parties en fonction des dispositions de l'annexe "D" et des plans de formation départementaux.


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

- (a) Les stipulations de ce paragraphe ne s'appliqueront pas si le salarié agit comme juré soit un jour où il n'était pas cédulé pour travailler, soit un congé statutaire déjà rémunéré, soit pendant les périodes des vacances ou les absences autorisées.
- (b) Pour avoir droit à la paie prévue ci-dessus, un salarié doit aviser son superviseur 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.

10.19 Aux fins de cet article, la famille immédiate comprend le conjoint, le père, la mère, la sœur, le frère, l'enfant, la belle-mère, le beau-père, les grands-parents, d'un petit-enfant et l'enfant d'un autre lit s'il est élevé et qu'on subvient à ses besoins, tel un enfant légitime. La compensation pour cette absence sera équivalente aux heures payables, pour chacune des journées régulières complètes d'absence, au taux horaire de base du salarié à l'exclusion de toute prime, boni ou rémunération pour temps supplémentaire.

Un salarié qui est absent de son travail une journée cédulée selon son horaire régulier de travail (à l'exclusion des congés statutaires 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 selon les modalités suivantes:

- a) Un salarié aura droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou non consécutifs lors du décès du conjoint, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, du père et de la mère.
- b) Un salarié aura droit à trois (3) jours ouvrables consécutifs ou non consécutifs lors du décès d'une sœur, d'un frère, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un grands-parents, d'un petit-enfant.
- c) Cependant le salarié sera payé pour le temps perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. La compensation pour cette absence sera équivalente aux heures payables, pour la journée régulière complète d'absence, au taux horaire de base du salarié à l'exclusion de toute prime, boni ou rémunération pour temps supplémentaire.
-  d) Aucun paiement ne sera fait pour une telle absence à moins que le salarié qui réclame ce paiement (1) ait avisé son superviseur aussitôt que possible après avoir appris la mort d'un membre de sa famille et (2) ait soumis sa demande de paiement dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail à la suite de cette absence. Des preuves acceptables de la mort de la personne en question et de son degré de parenté avec le salarié qui réclame un tel paiement seront fournies à la compagnie sur demande.



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

- a) aux fins du paragraphe 10.20, la période pendant laquelle un salarié aura droit à de tels jours de congé avec paie pour cause de blessure ou de maladie non professionnelle, commencera le premier janvier de chaque année et se terminera le trente et un (31) décembre de la même année;
- b) un salarié qui, au premier janvier de chaque année durant le terme de cette convention aura été au service de la compagnie, aura droit pendant l'année qui suit, à un (1) jour de congé de maladie payé par deux (2) mois de service jusqu'à un maximum équivalent à quarante (40) heures payables au taux horaire de base du salarié à l'exclusion de toute prime, boni ou rémunération pour temps supplémentaire. À partir du 1^{er} janvier 2023, ce maximum sera équivalent à quarante-huit (48) heures payables au taux horaire de base du salarié à l'exclusion de toute prime, boni ou rémunération pour temps supplémentaire;
- c) conformément au paragraphe précédent, un salarié pourra prendre, s'il est éligible, jusqu'à 40 heures, par blocs d'heures équivalent à une demie journée régulière chacun. De plus, un salarié pourra se prévaloir d'un (1) seul congé équivalent aux heures restantes dans sa banque, de moins d'une journée régulière de travail;
- d) la paie pour un (1) jour de congé, dû à la maladie ou à un accident non professionnel, signifie l'équivalent des heures payables pour une journée régulière complète d'absence ou le solde des heures restantes dans la banque, au taux de base du salarié à l'exclusion de tous les bonis, primes et paiements de temps supplémentaire;
- e) chaque salarié qui remplit les conditions prévues aura droit à la paie du solde des heures 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 salarié mis à pied pour une période indéterminée ou un salarié qui prend sa retraite recevra la paie du solde des heures 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 heures de congé de maladie non utilisés sera au taux de base du salarié à l'exclusion de tous les bonis, primes et paiements de temps supplémentaire;

EMM DH.

- f) pour avoir droit à la paie des heures de congé de maladie non utilisés, un salarié doit, au 31 décembre de la période d'éligibilité, être un salarié actif. Il n'y aura aucun paiement au prorata des jours de congé de maladie non utilisés aux salariés qui quittent la compagnie;
- g) aux fins d'acquisition du droit aux jours de congé pour cause de maladie ou de blessure, on ne considérera pas comme temps de service le temps pendant lequel un salarié n'aura pas été activement à l'emploi de la compagnie en raison d'une démission;
- h) la compagnie peut exiger une preuve qui lui soit acceptable dans tous cas où un salarié demande le paiement d'une absence due à la maladie ou à un accident;
- i) une absence pour cause de maladie, de blessure non professionnelle ou pour raison personnelle sera automatiquement débitée au moment de ladite absence, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à l'article 10.20 b), 10.20 c) et 10.20 d) selon le calendrier d'acquisition;
- j) nonobstant ce qui précède, la déduction automatique de la banque de congés de maladie ne s'applique pas au salarié admissible à un paiement dès la première journée d'absence, en vertu d'un régime d'indemnisation gouvernemental ou d'invalidité de courte durée;
- k) un salarié qui est de retour au travail après une mise à pied et qui n'a jamais perdu ses droits de rappel aura droit à ses heures de maladie lors de son retour pour l'année en cours;
- l) un salarié qui remplit les conditions prévues et qui a droit aux congés de maladie tels que décrits ci-dessus, pourra prendre ces congés pour des raisons personnelles en autant que dans la mesure du possible, il en avise son superviseur vingt-quatre (24) heures à l'avance.

● 10.21

- (a) À compter du 5 mars 2022 le taux de salaire de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué pour l'année 2022 à l'Annexe "D".
- (b) À compter du 4 mars 2023, le taux de salaire de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué pour l'année 2023 à l'Annexe "D".

AMR
AH.

- (c) À compter 2 mars 2024, le taux de salaire de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué pour l'année 2024 à l'Annexe "D".
- (d) À compter du 1^{er} mars 2025, le taux de salaire de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué pour l'année 2025 à l'Annexe "D".
- (e) À compter du 28 février 2026, le taux de salaire de chaque salarié régi par cette convention sera augmenté par le montant de cents l'heure applicable à son grade, tel qu'indiqué pour l'année 2026 à l'Annexe "D".

10.22

- (a) Une allocation du coût de la vie sera déterminée trimestriellement d'après les conditions et dispositions énoncées dans cet article et sera versée à chaque salarié régi par cette convention en plus de son taux de salaire. Cette allocation ne sera pas incorporée au taux de salaire.
- (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 0.061 de point de majoration dans l'indice des prix à la consommation pour le Canada (2002 = 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 2021	-	à venir
Janvier 2022	-	à venir
Février 2022	-	à venir
		à venir
Moyenne des 3 mois	=	à venir

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).

EDM PH.

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

Date en vigueur des ajustements :	Calculés selon l'indice de :
4 juin 2022	Avril 2022
3 septembre 2022	Juillet 2022
3 décembre 2022	Octobre 2022
4 mars 2023	Janvier 2023
3 juin 2023	Avril 2023
2 septembre 2023	Juillet 2023
2 décembre 2023	Octobre 2023
2 mars 2024	Janvier 2024
1 ^{er} juin 2024	Avril 2024
7 septembre 2024	Juillet 2024
7 décembre 2024	Octobre 2024
1 ^{er} mars 2025	Janvier 2025
7 juin 2025	Avril 2025
6 septembre 2025	Juillet 2025
6 décembre 2025	Octobre 2025
7 mars 2026	Janvier 2026
6 juin 2026	Avril 2026
5 septembre 2026	Juillet 2026
5 décembre 2026	Octobre 2026

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

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

EMM DH.

● Article 11

VACANCES

11.01 La période de référence des vacances est la période au cours de laquelle le droit aux vacances est accumulé; elle est comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril.

La période de vacances est la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril au cours de laquelle les vacances sont effectivement prises, à la suite de la période de référence.

Pour fin de calcul du droit aux vacances, l'ancienneté est utilisée lors de la première année de service. Pour les années subséquentes, le service cumulatif est utilisé et il est défini comme étant la période totale de service de l'employé à un poste permanent au sein de l'entreprise sans égards aux interruptions.

11.02 En plus du congé des fêtes tel que décrit au paragraphe 12.01, une période de vacances de deux (2) semaines équivalente à quatre-vingt (80) heures payables, sera accordée à tout salarié rémunéré sur une base horaire qui au trente (30) avril de la période de référence sera un employé permanent actif avec moins d'une (1) année de service.

La paie de vacances d'un tel salarié sera basée sur son taux horaire et ce dernier aura droit à une paie équivalente aux heures payables pour des heures régulières.

Le salarié devra avoir complété sa période de probation tel que décrite à l'article 9.02, pour avoir le droit de s'absenter pour fins de vacances.

Le salarié aura également droit à une semaine de vacances additionnelle équivalente à quarante (40) heures à la date de son 1^{er} anniversaire de service.

11.03 En plus du congé des fêtes tel que décrit au paragraphe 12.01, une période de vacances de trois (3) semaines équivalente à cent vingt (120) heures payables sera accordée à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant un (1) an de service cumulatif le trente (30) avril de la période de référence.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit six pourcent (6%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.08, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de cent vingt (120) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

- 11.04** En plus du congé des fêtes tel que décrit au paragraphe 12.01, une période de vacances de quatre (4) semaines équivalente à cent soixante (160) heures payables sera accordée à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant dix (10) ans de service cumulatif le trente (30) avril de la période de référence. Dans le cas où le dixième anniversaire de service cumulatif survient après le trente (30) avril de l'année courante, le droit à la semaine additionnelle sera acquis à la date d'anniversaire d'emploi.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit huit pourcent (8%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.08, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de cent soixante (160) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

- 11.05** En plus du congé des fêtes tel que décrit au paragraphe 12.01, une période de vacances de cinq (5) semaines équivalente à deux cents (200) heures payables sera accordée à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant vingt (20) ans de service cumulatif le trente (30) avril de la période de référence. Dans le cas où le vingtième anniversaire de service cumulatif survient après le trente (30) avril de l'année courante, le droit à la semaine additionnelle sera acquis à la date d'anniversaire d'emploi.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit dix pourcent (10%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.08, des cinquante-deux (52) semaines qui précèdent le trente (30) avril de l'année où les vacances sont accordées, soit l'équivalent du salaire de deux cents (200) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

EDD H.

11.06 En plus du congé des fêtes tel que décrit au paragraphe 12.01, une période de vacances de six (6) semaines équivalente à deux cent quarante (240) heures payables sera accordée à tout salarié rémunéré sur une base horaire ayant trente (30) ans de service cumulatif le trente (30) avril de la période de référence. Dans le cas où le trentième anniversaire de service cumulatif survient après le trente (30) avril de l'année courante, le droit à la semaine additionnelle sera acquis à la date d'anniversaire d'emploi.

La paie de vacances d'un tel salarié représentera soit douze pourcent (12%) du revenu brut de ce salarié, tel que défini au paragraphe 11.08, 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 cent quarante (240) heures au taux horaire de base du salarié, en excluant toutes primes ou bonis, selon ce qui est le plus élevé.

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

11.08 Aux fins des paragraphes 11.03, 11.04, 11.05, 11.06 et 11.11, le revenu brut ne comprend que la paie au taux de temps simple, la paie de temps supplémentaire, la paie des jours fériés, la paie des jours de congé de maladie, la paie de vacances, et les primes de quart; toutefois, si durant la période pour laquelle le revenu brut est calculé, le salarié a subi un accident de travail pour lequel une compensation est versée et qui a entraîné son absence du travail et occasionné par le fait même une perte de salaire, son revenu brut pour cette période sera alors augmenté d'un montant équivalent aux heures payables, à son taux horaire de base en vigueur à sa dernière journée de travail, et ce pour chacune des journées régulièrement cédulées de travail durant cette période d'absence.

11.09 Malgré toute autre disposition de la convention collective, le salarié qui n'a fourni aucune prestation de travail, pendant l'année de référence, n'a pas droit, lors de son retour au travail, à la paie de vacances, à l'exception du salarié qui a reçu au cours de cette période, des prestations d'assurances salaire ou de la CNESST.

- 11.10** En plus des vacances spécifiées ci-dessus, un salarié qui remplit les conditions prévues et qui a droit aux congés de maladie tels que décrits au paragraphe 10.20, pourra prendre comme vacances les jours de congé de maladie auxquels il a droit ou le solde des congés de maladie qu'il n'a pas utilisés. Le paiement de chacune de ces journées de vacances sera établi tel que stipulé au paragraphe 10.20 d) et la banque de congés se verra débitée automatiquement.
- 11.11** Un salarié dont le service avec la compagnie prend fin pendant la période de vacances recevra une paie de vacances égale aux jours de vacances restants de la période de vacances ainsi que le montant dû pour la période de référence en cours calculé selon les articles 11.02, 11.03, 11.04, 11.05 et 11.06.
- 11.12** La ou les dates et la détermination de la ou des périodes de vacances seront établies par la Direction, y compris la décision à savoir si les vacances doivent être prises en une seule période continue ou en plusieurs périodes distinctes lorsque les salariés ont droit à plus de deux (2) semaines.

La compagnie a la ferme intention de mettre en place toutes les initiatives favorisant une plus grande flexibilité pour l'octroi des vacances afin de permettre à un nombre, le plus élevé possible, de salariés de prendre des vacances durant la période estivale. Ces initiatives pourraient comprendre entre autres, niveler la demande de moteurs production et expérimentale, embaucher des étudiants d'été, les assignations de travail, etc.

Pendant la période comprise entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre, la compagnie accordera au salarié éligible et qui en fait la demande, trois (3) semaines consécutives de vacances, tout en respectant les impératifs de production. Dans l'attribution des trois (3) semaines consécutives, la compagnie s'engage à privilégier dans la mesure du possible, la période du 24 juin au 1^{er} septembre.

Dans la poursuite des bonnes pratiques de gestion, elle établira un processus permettant l'embauche d'étudiants d'été.

La supervision demandera à tout salarié son choix de vacances pour l'année en cours et affichera le tableau des vacances des salariés selon la procédure décrite à l'Annexe G.

Advenant le cas où des changements opérationnels et les initiatives permettaient l'amélioration de la cédule de vacances, les salariés en seraient informés.

EDM 7H.

- 11.13** Le temps utilisé 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, dans le calcul de la paie de vacances. Ce temps utilisé sera calculé au taux horaire de base du salarié, y compris la prime de quart, le cas échéant, mais à l'exclusion de toutes autres primes, bonis, etc.
- 11.14** Un salarié ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances peut prendre l'équivalent de quarante (40) heures payables par tranches de journée(s) régulière(s) complète(s), même si la dernière journée n'est pas complètement payable, compte tenu du solde des heures restantes, s'il en a préalablement fait la demande à son superviseur et obtenu l'autorisation à l'intérieur de la période de distribution des vacances. Le choix des dates spécifiques de ces dites journées de vacances devra être autorisé par la supervision. De plus, un salarié pourra se prévaloir d'un (1) seul congé équivalent aux heures restantes de vacances, de moins d'une (1) journée régulière de travail.
- 11.15** Les vacances ne sont pas cumulatives d'une année à l'autre et aucun salaire n'est payé en remplacement des vacances. Un salarié doit obligatoirement prendre toutes les semaines de vacances dont il a droit au cours de la période du 1^{er} mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante, à moins qu'il n'en soit empêché à cause d'une absence due à une maladie ou à un accident de travail, auquel cas, les vacances non prises sont monnayées et payées au salarié en question.

Article 12

CONGÉS STATUTAIRES

- **12.01** À moins de stipulations contraires dans cet article, les salariés rémunérés sur une base horaire qui rencontrent les règles et conditions d'éligibilité suivantes seront payés pour les congés statutaires suivants :

<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>	<u>2025</u>	<u>2026</u>	<u>2027</u>
-	Dim 1 ^{er} janvier (4-5)	Lun 1 ^{er} janvier	Mer 1 ^{er} janvier (1-2-3)	Jeu 1 ^{er} janvier (1-2-3)	Ven 1 ^{er} janvier (1-2-3)
-	Lun 2 janvier	Mar 2 janvier (1-2-3)	Jeu 2 janvier (1-2-3)	Ven 2 janvier (1-2-3)	Sam 2 janvier (4-5)
Ven 15 avril (1-2-3) Dim 17 avril (4-5)	Ven 7 avril (1-2-3) Dim 9 avril (4-5)	Ven 29 mars (1-2-3) Dim 31 mars (4-5)	Ven 18 avril (1-2-3) Dim 20 avril (4-5)	Ven 3 avril (1-2-3) Dim 5 avril (4-5)	
Lun 23 mai	Lun 22 mai	Lun 20 mai	Lun 19 mai	Lun 18 mai	
Ven 24 juin (1-2-3) Sam 25 juin (4-5) *Quart 2 (Lun à Jeu) 23 juin	Ven 23 juin (1-2-3) Sam 24 juin (4-5) *Quart 2 (Lun à Jeu) 22 juin	Lun 24 juin *Quart 2 (Mar à Ven) 25 juin	Lun 23 juin (4-5) Mar 24 juin (1-2-3)	Lun 22 juin (4-5) Mer 24 juin (1-2-3)	
Ven 1 juillet (1-2-3) Sam 2 juillet (4-5)	Sam 1 ^{er} juillet (4-5) Ven 30 juin (1-2-3)	Lun 1 ^{er} juillet	Lun 30 juin (4-5) Mar 1 ^{er} juillet (1-2-3)	Lun 29 juin (4-5) Mer 1 ^{er} juillet (1-2-3)	
Lun 5 septembre	Lun 4 septembre	Lun 2 septembre	Lun 1 ^{er} septembre	Lun 7 septembre	
Lun 10 octobre	Lun 9 octobre	Lun 14 octobre	Lun 13 octobre	Lun 12 octobre	
Sam 24 décembre (4-5)	Dim 24 décembre (4-5)	Mar 24 décembre (1-2-3)	Mer 24 décembre (1-2-3)	Jeu 24 décembre (1-2-3)	
Dim 25 décembre (4-5)	Lun 25 décembre	Mer 25 décembre (1-2-3)	Jeu 25 décembre (1-2-3)	Ven 25 décembre (1-2-3)	
Lun 26 décembre	Mar 26 décembre (1-2-3)	Jeu 26 décembre (1-2-3)	Ven 26 décembre (1-2-3)	Sam 26 décembre (4-5)	
Mar 27 décembre (1-2-3)	Mer 27 décembre (1-2-3)	Ven 27 décembre (1-2-3)	Sam 27 décembre (4-5)	Dim 27 décembre (4-5)	
Mer 28 décembre (1-2-3)	Jeu 28 décembre (1-2-3)	Sam 28 décembre (4-5)	Dim 28 décembre (4-5)	Lun 28 décembre	
Jeu 29 décembre (1-2-3)	Ven 29 décembre (1-2-3)	Dim 29 décembre (4-5)	Lun 29 décembre	Mar 29 décembre (1-2-3)	
Ven 30 décembre (1-2-3)	Sam 30 décembre (4-5)	Lun 30 décembre	Mar 30 décembre (1-2-3)	Mer 30 décembre (1-2-3)	
Sam 31 décembre (4-5)	Dim 31 décembre (4-5)	Mar 31 décembre (1-2-3)	Mer 31 décembre (1-2-3)	Jeu 31 décembre (1-2-3)	

Note : Les chiffres entre parenthèses identifient la restriction aux quarts de travail en question.

Handwritten signatures and initials.

12.02 Un salarié recevra l'équivalent des heures payables pour une journée régulière, à son taux horaire de base, à l'exclusion de toute prime ou rémunération de temps supplémentaire, pour chacune de ces journées de fêtes qu'il chôme pourvu qu'il rencontre toutes les exigences suivantes:

- (a) que le salarié ait été à l'emploi de la Direction pendant trente (30) jours consécutifs;
- (b) que le salarié eut été normalement appelé à travailler ce jour-là s'il n'avait été reconnu comme congé;
- (c) que le salarié ait travaillé le quart cédulé pour lui qui précède et suit immédiatement ce congé; cependant, ce sous paragraphe (c) ne s'appliquera pas si le salarié est absent la journée de travail qui précède ou celle qui suit le congé et que cette absence est autorisée. Par ailleurs si les opérations le permettent, l'employeur permettra aux salariés de quitter hâtivement la journée précédent les congés des Fêtes sans pour autant faire appliquer ce paragraphe et la lettre 7. Telle autorisation ne sera pas refusée indûment.

12.03 Lorsqu'un congé statutaire, à l'extérieur de la période des fêtes, ne coïncide pas avec une journée au cours de laquelle le salarié est normalement cédulé pour travailler, le salarié aura le choix de se faire monnayer le congé statutaire ou de mettre l'équivalent des heures dans la banque de temps supplémentaire à raison de huit (8) heures au taux de temps simple. Cependant, l'employé assigné de façon permanente sur le 2ième quart aura le choix de se faire monnayer le congé statutaire à raison de huit (8) heures à taux simple ou de mettre l'équivalent de dix (10) heures à taux simple dans la banque de temps supplémentaire.

12.04 En plus des congés des Fêtes prévus à l'horaire alternatif (quarts de travail 4 et 5), un salarié normalement affecté à l'horaire alternatif (quarts de travail 4 et 5) et qui est appelé à travailler en temps supplémentaire durant un congé statutaire de l'horaire de semaine (quarts de travail 1, 2 et 3) prévu à la convention collective, est payé à temps double. Cependant, les samedis travaillés survenant pendant les congés des Fêtes seront rémunérés à temps et demi.

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

12.06 Si un congé statutaire tombe dans la période de vacances régulière d'un salarié qui y aurait autrement droit et qui est en conséquence absent du travail, un congé additionnel avec paie lui sera accordé au commencement ou à la fin de sa période régulière de vacances.

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

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

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

12.08 Lorsqu'un congé statutaire tel que défini à l'article 12.01 tombe pendant la période d'invalidité de courte durée et coïncide avec une journée normalement cédulée, le salarié recevra la paie équivalente à une (1) journée normale de travail, définie en fonction du quart où il était assigné au moment de l'invalidité, à son taux horaire de base. Si le congé statutaire est à l'extérieur du quart de travail où il était assigné au moment de l'invalidité, le salarié recevra un montant n'excédant pas huit (8) heures de paie à son taux horaire de base.

Le taux horaire de base mentionné ci-dessus exclut toute prime ou rémunération de temps supplémentaire.

Le paiement du congé statutaire se fait par l'addition d'un montant à celui de la prestation d'invalidité courte durée.

Ce congé statutaire sera considéré comme une journée faisant partie de ladite période de délai de carence.

Article 13

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Un salarié à qui un tel congé a été accordé sera considéré comme ayant quitté son emploi sans avis et la Direction mettra fin à son emploi, si durant ce congé, il est embauché par un autre employeur sans le consentement de la Direction. Si un salarié en congé ne se rapporte pas au travail au début de sa première journée régulière de travail après la fin de ce congé, il pourra être congédié, à moins qu'il n'ait un motif raisonnable justifiant son défaut de se présenter au travail.

13.03 Les représentants et les délégués du Syndicat, incluant les délégués sociaux seront dispensés du travail pour au moins une demi-journée 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 du Syndicat UNIFOR;
- (e) les réunions ou congrès de la Fédération des Travailleurs du Québec, du Congrès du Travail du Canada, l'Exécutif National du Syndicat UNIFOR;
- (f) l'école d'été sous le patronage du Syndicat UNIFOR ou les sessions d'entraînement d'été, les autres cours dispensés par le Syndicat UNIFOR, la FTQ, ou le Conseil Régional FTQ, (CRFTQMM) à moins qu'une telle absence nuise au fonctionnement de l'entreprise à cette période-là;
- (g) l'organisation d'élections syndicales à des postes de représentants syndicaux chez Pratt & Whitney Canada Cie (3 représentants);
- (h) trois (3) journées par année pour les représentants locaux du Fonds de Solidarité de la FTQ (3 représentants);
- (i) les rencontres avec les représentants du comité de francisation de la FTQ;
- (j) les réunions des délégués sociaux.

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

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

13.05 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.

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

● **13.07** Une mesure disciplinaire ne sera pas utilisée dans l'administration future de la discipline à la condition qu'il n'y ait aucune autre mesure disciplinaire de même nature au dossier pendant une période continue de 12 mois effectivement travaillés, exceptions faites des seules périodes de vacances (article 11), journées de congé statutaires (article 12), et journées de congé accumulées prises en vertu et conformément à la banque de temps supplémentaire (lettre 29).

END 24.

Article 14

GRÈVE OU "LOCK-OUT"

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



Article 15

DURÉE DE LA CONVENTION

- **15.01** La présente convention prendra effet à compter du 1^{er} mars 2022 et demeurera en vigueur jusqu'au 28 février 2027.

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

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

- 15.04** Les avis seront soumis par écrit et envoyés par lettre recommandée, pour le syndicat, au Syndicat UNIFOR, Section Locale 510, à 601, rue Adoncour, Suite 102, Longueuil, Québec J4G 2M6; pour la Direction, à Pratt & Whitney Canada Cie, 1000, Boul. Marie-Victorin, Longueuil, Québec J4G 1A1. Ces adresses peuvent être changées sur avis écrit de l'une ou de l'autre partie.

- 15.05** Tel que stipulé à l'article 59 du Code du Travail du Québec, en date de la signature de la présente, les conditions de travail seront maintenues à compter de l'expiration de la convention collective et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé.

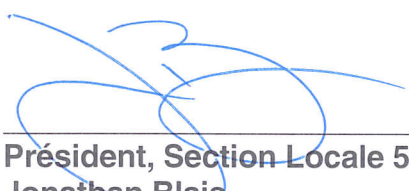
EUH PH


En foi de quoi les parties ont signé cette convention à Longueuil, Québec
en ce 14 février 2022.

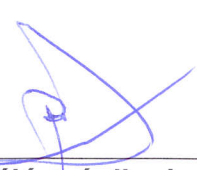
SYNDICAT UNIFOR

par: 
Président
Comité de négociation
Daniel Guy

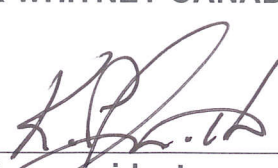
par: 
Représentant national
Eric Titley


par: 
Président, Section Locale 510
Jonathan Blais

par: 
Délégué d'usine, Zone 1
Claude Courcy


par: 
Délégué d'usine, Zone 2
Patrick Dubé

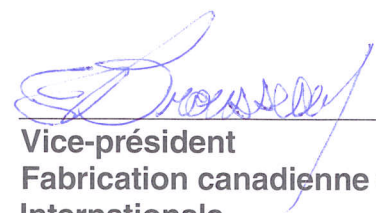
PRATT & WHITNEY CANADA Cie.

par: 
Vice-président
Ressources humaines
Exploitation mondiale
Kevin P. Smith

par: 
Vice-président
Exploitation
Benoit Beaudoin

par: 
Directeur
Relations de travail
Isabelle Rouleau

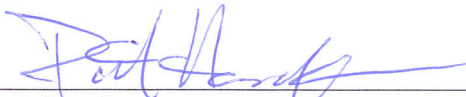
par: 
Vice-présidente
Ressources humaines
Caroline Maso

par: 
Vice-président
Fabrication canadienne et
Internationale
Frédéric Brousseau




SYNDICAT UNIFOR

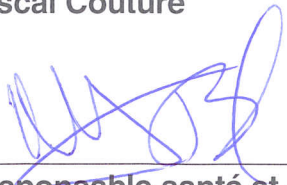
par: 
Délégué d'usine, Zone 3
Pierre-Luc Ouellet

par: 
Délégué d'usine, Zone 4
Patrick Handfield


par: 
Délégué d'usine, Zone 5
David Goulet

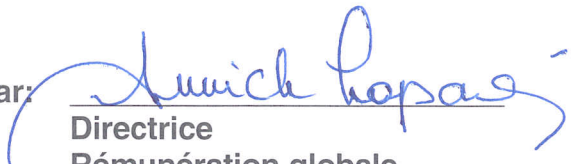
par: 
Délégué d'usine, Zone 6
Nancy Lavallée

par: 
Responsable évaluation des tâches
et formation
Pascal Couture

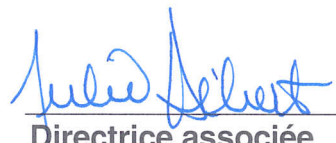
par: 
Responsable santé et sécurité
Maxim Bélanger

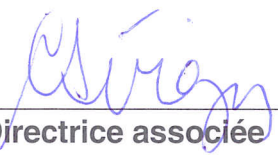
PRATT & WHITNEY CANADA Cie.


par: 
Vice-président
Exploitation, Service client
Maxime Labrecque

par: 
Directrice
Rémunération globale
Annick Laparé

par: 
Directrice associée
Relations de travail
Nathalie Simard

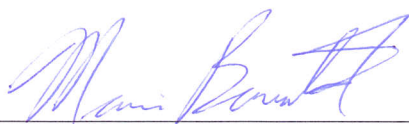
par: 
Directrice associée
Ressources humaines
Julie Hébert

par: 
Directrice associée
Ressources humaines
Caroline Sévigny


par: 
Gestionnaire
Ressources humaines
Émilie Grou-Gauthier



SYNDICAT UNIFOR


par: 

**Responsable des métiers traditionnels
Mario Boutot**

par: 

**Responsable aux bénéfiques
Michel Vendette**

PRATT & WHITNEY CANADA Cie.

par: 

**Gestionnaire
Ressources humaines
Charles-Alexandre Maillet**

Monsieur Daniel Guy
Président du comité de négociation
Section locale 510,
Syndicat UNIFOR
601, rue Adoncour, Suite 102
Longueuil, Québec, J4G 2M6

Objet : Lettres d'entente

Cher monsieur,

Cette lettre confirme que pendant leurs négociations en vue du renouvellement de la convention collective, Pratt & Whitney Canada Cie, Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, ont conclu les lettres d'entente suivantes :

Lettre 1	Communications écrites
Lettre 2	Affectation à l'équipe de jour pour les représentants du syndicat
Lettre 3	Temps alloué au Président du comité syndical d'usine
Lettre 4	Liste de noms et adresses de salariés
Lettre 5	Horaires de travail
Lettre 6	Considération des membres du Syndicat UNIFOR du secteur de l'aérospatiale en mise à pied
Lettre 7	Admissibilité à la paie des congés statutaires
Lettre 8	Plan d'évaluation des tâches
Lettre 9	Congé de maternité / Congé parental
Lettre 10	Programme d'aide aux salariés
Lettre 11	Sécurité et hygiène
Lettre 12	Affichage de poste
Lettre 13	Ancienneté
Lettre 14	Régime de retraite
Lettre 15	Assurance-groupe
Lettre 16	Travail appartenant à l'unité de négociation
Lettre 17	Changements technologiques, à l'organisation du travail et amélioration continue
Lettre 18	Congé d'éducation payé
Lettre 19	Salariés mutés par la Direction
Lettre 20	Régime d'épargne
Lettre 21	La formation
Lettre 22	Représentation syndicale aux métiers traditionnels et à l'évaluation de tâches/formation
Lettre 23	Sous-traitance interne
Lettre 24	Prime de ratification
Lettre 25	Comité des lignes de démarcation des métiers traditionnels
Lettre 26	Travail d'une classification effectué par d'autres salariés en période de mise à pied
Lettre 27	Paie de séparation
Lettre 28	Temps supplémentaire assignation CNESST
Lettre 29	Banque de temps supplémentaire



- Lettre 32 Mobilité de la main-d'œuvre, mobilité inter-classification & Comité conjoint gestion des mouvements de main-d'œuvre
- Lettre 33 Mise à pied par famille de classification
- Lettre 34 Horaire de travail alternatif
- Lettre 35 Horaire de l'opération de la salle des chaudières
- Lettre 36 Travail à l'extérieur des établissements de la Direction
- Lettre 37 Assurance invalidité - vs - programme gouvernementaux
- Lettre 38 Aide pour le jeu pathologique
- Lettre 39 Stabilité d'emploi
- Lettre 40 Distribution du temps supplémentaire
- Lettre 41 Embauche et formation étudiants
- Lettre 42 Indemnité de mise à pied
- Lettre 43 Révision des textes de la police maîtresse d'assurance collective
- Lettre 44 Évolution technologique vérification tracé C.M.M.

Les parties conviennent que la signature de la présente lettre équivaut et tient lieu de signature de toutes et chacune des lettres d'entente ci-haut mentionnées.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA Cie

Acceptée ce 14 février 2022

 Vice-président - Ressources humaines
 Exploitation mondiale
 Kevin P. Smith

 Président – Comité de négociation
 Daniel Guy

Objet: Communications écrites

La Direction adopte comme politique de favoriser le français dans ses communications écrites et parlées dans ses usines. A cette fin la Direction entend maintenir les mesures suivantes:

a) **Communications écrites:**

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

b) **Langue parlée:**

- 1) le salarié sous grief pourra discuter de son grief dans la langue de son choix;
- 2) l'arbitrage des griefs sera entendu dans la langue du salarié (français ou anglais). Les témoins pourront donner leur témoignage dans leur propre langue;
- 3) les entrevues de consultation ou celles traitant de discipline seront conduites dans la langue du salarié;
- 4) les négociations seront conduites dans la langue choisie par le comité de négociation du Syndicat et ce comme par le passé;
- 5) aux première et deuxième étapes de la procédure des griefs, la discussion se fera dans l'une ou l'autre langue au choix du Syndicat;
- 6) la compagnie entend continuer à promouvoir l'apprentissage des langues secondes (française et anglaise), en offrant lorsque possible, des cours de perfectionnement, à ses salariés, ayant besoin d'utiliser une langue seconde;
- 7) la compagnie fera tout en son pouvoir pour s'assurer que tout nouveau superviseur puisse communiquer en français avec les salariés.



Objet: Affectation à l'équipe de jour pour les représentants du syndicat

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, le responsable syndical du comité de santé et sécurité et le coordonnateur santé et sécurité, le délégué à la formation et à l'évaluation de tâches, le délégué aux bénéfices ainsi que le délégué aux métiers traditionnels sont affectés en permanence à l'équipe du jour et ce, pendant la durée de leur mandat.

De plus, le Président, le Secrétaire-financier et le Secrétaire-archiviste, en autant que cela ne nuira pas aux opérations de leur département, pourront s'absenter de leur travail, pour remplir leur fonction syndicale et ce sans salaire, à raison de trois (3) jours par mois pour le Président et le Secrétaire-financier, de deux (2) jours par mois pour le Secrétaire-archiviste et de huit (8) jours par mois pour le représentant spécial en matière de santé et sécurité.

Cette permission sera accordée sur demande écrite du syndicat, soumise au moins trois (3) jours avant la date pour laquelle le permis d'absence est requis.



Objet: Temps alloué au Président du comité syndical d'usine

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet que la Direction rémunérera le président du comité syndical d'usine pour un maximum de quarante (40) heures par semaine pour le temps requis afin d'assister aux réunions régulières avec le directeur d'unité.



Objet: Liste de noms et adresses de salariés

La présente est pour confirmer que la Direction fournira au Syndicat, une fois par année, pour la durée de la convention collective, une liste des noms et adresses de tous les salariés de l'unité de négociations, sauf si un tel salarié s'y oppose par écrit.

De plus, la compagnie fournira tous les mois, une liste des salariés apparaissant sur la liste inactive, indiquant le nom, matricule, département, date du début de l'absence et la date prévue ou connue du retour au travail.

La Compagnie fournira également au Syndicat la liste des salariés en invalidité (court terme et long terme) avec la date du début de l'absence, sauf si un tel salarié s'y oppose par écrit.



Objet: Horaires de travail

1. Les horaires de travail ainsi que la durée des périodes des repas dans les opérations existantes sont définis à l'article 10 et seront affichés dans les départements et usines concernée.
2. Sauf dans le cas des mécaniciens de machines fixes, la compagnie n'établira aucune cédule d'opération de sept jours continus dans ses opérations couvertes par l'accréditation de la Section locale 510 du Syndicat UNIFOR. La compagnie se réserve le droit d'avancer ou de reculer les horaires de travail des quarts de travail 1, 2, 3 définis à l'article 10 jusqu'à un maximum d'une heure. Elle en avisera le Syndicat au moins une semaine avant la mise en vigueur de ladite modification.
3. Si la compagnie veut modifier les horaires de production de manière à faire exécuter du travail selon une cédule spéciale, elle en avisera le Syndicat dans un délai qu'elle jugera approprié pour permettre une discussion sur le sujet avec le Syndicat. À moins de désaccord entre les parties, une telle modification devra être soumise et acceptée majoritairement par les salariés concernés avant la mise en application.
4. Si la compagnie veut modifier les horaires de production d'une façon plus substantielle elle en avisera le Syndicat dans tel délai qu'elle jugera approprié pour permettre une discussion sur le sujet avec le Syndicat et la réalisation d'une entente satisfaisante pour la Compagnie et le Syndicat.

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

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



Objet : Considération des membres du Syndicat UNIFOR du secteur de l'aérospatiale en mise à pied

Advenant la nécessité d'embaucher du personnel afin de combler des postes régis par l'unité d'accréditation, l'employeur convient dans l'exercice de ses droits de direction, de considérer sérieusement les candidatures soumises de personnel qualifié, membres du Syndicat UNIFOR du secteur de l'aérospatiale et qui sont en mise à pied.



Objet: Admissibilité à la paie des congés statutaires

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant au droit d'un salarié de recevoir la paie de congé statutaire conformément au paragraphe 12.02 de la convention collective, si le salarié ne remplit pas les exigences de cette section pour cause de retard ou parce qu'il a quitté le travail avant la fin de son quart avec permission.

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

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

EMM DH.

Objet : Plan d'évaluation des tâches

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, quant au plan d'évaluation des tâches, la classification et la formation des salariés.

La Direction et le Syndicat conviennent qu'il est de leur intérêt ainsi que celui des salariés que le plan d'évaluation des tâches et la procédure de classification soient bien compris. C'est pourquoi la compagnie s'engage à ses frais et dépens, à entraîner un (1) salarié choisi par le Syndicat. Les séances d'information auront lieu au besoin. Le salarié choisi par le Syndicat formera avec le représentant de la compagnie un comité central. Ce comité entreprendra l'évaluation conjointe de descriptions de tâches qui lui sont soumises, et ce incluant les enquêtes conjointes nécessaires aux dites évaluations.

Ce comité aura pour rôle:

- De s'assurer de l'interprétation et de l'application équitable du plan d'évaluation dans tous les secteurs d'activités de l'unité de négociation.
- De coordonner, au besoin, des évaluations qui regroupent plusieurs secteurs d'activités ou unités opérationnelles.
- De maintenir une liste des tâches actives dans l'unité de négociation.

Les réunions du comité central seront régulièrement prévues et tenues à tous les mois, à moins qu'il n'en soit convenu autrement. Un procès-verbal comprenant les points à l'ordre du jour et un résumé des discussions est rédigé afin d'être remis à chaque partie.

De plus la Direction et le Syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin d'améliorer l'application du plan d'évaluation, la formation et la classification des employés, en formant au sein de chacune des unités opérationnelles un comité conjoint de secteur composé du délégué d'usine, du responsable syndical à l'évaluation et à la formation et de représentants patronaux. Au besoin, ce comité pourrait demander l'assistance de personnes ressources.

Ce comité aura pour rôle:

- De prendre connaissance et de partager les changements organisationnels ou technologiques et de discuter dans quelle tâche ils devront être intégrés et au besoin, de procéder à l'évaluation des tâches ainsi modifiées. Conjointement prévoir la façon d'y intégrer les salarié(e)s affectés et d'évaluer la formation requise s'il y a lieu.
- De revoir les demandes des salariés qui démontrent à leurs superviseurs, que leur description de tâche ne représente plus le travail qu'on leur demande de faire. Le comité conjoint déterminera s'il y a lieu d'entamer les procédures d'évaluation appropriées. L'évaluation devra se faire normalement à l'intérieur d'une période de trente (30) jours ou dans les plus brefs délais.
- De procéder à l'enquête conjointe nécessaire à l'évaluation préliminaire des tâches qui lui sont ainsi soumises.

E. H. P. H.

Les réunions des comités de secteur seront régulièrement prévues et tenues à tous les mois, à moins qu'il n'en soit convenu autrement. Un procès-verbal comprenant les points à l'ordre du jour et un résumé des discussions, est rédigé pour être soumis à chaque partie. S'il y avait un désaccord sur l'application du plan d'évaluation, les points en litige seront mis à l'ordre du jour du comité central.

De plus, en ce qui concerne le plan d'évaluation des tâches, la classification et la formation des salariés, la Direction s'engage à supporter les recommandations des comités conjoints afin d'identifier les améliorations nécessaires au bon fonctionnement du présent système d'évaluation des tâches, d'en améliorer la transparence, de promouvoir la progression des employés à l'intérieur de leurs classifications d'emploi et d'assurer l'enrichissement de leurs tâches.

Le Syndicat pourra soumettre cinq (5) de ces dites tâches, par année, à l'arbitrage selon la procédure décrite à l'article 8.

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

EDD PH.

Objet : Congé de maternité / Congé parental

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec à l'effet que la Direction met sur pied un régime de prestations complémentaires par rapport au Régime québécois d'assurance parentale actuellement en vigueur lors d'un congé de maternité.

Selon ce régime, une salariée qui doit s'absenter de son travail en raison d'un congé de maternité recevra les prestations suivantes pendant une période maximale de dix-huit (18) semaines:

- Au cours de ces dix-huit (18) premières semaines d'absence pour congé de maternité, une prestation hebdomadaire d'un montant correspondant à soixante-quinze pourcent (75%) du salaire hebdomadaire de base, incluant l'allocation au coût de la vie, réduit du montant maximal des prestations d'assurance parentale auxquelles la salariée aurait droit en vertu du Régime québécois si elle y était pleinement admissible pour au moins quinze (15) de ces 18 premières semaines, tel que déterminé au début du congé de maternité.

Pendant la période au cours de laquelle une salariée reçoit des prestations en vertu du présent programme, la protection d'assurance-collective de la salariée sera maintenue. De plus, au cours de cette période, la salariée continuera d'accumuler de l'ancienneté et du service crédité en vertu du régime de retraite. À la fin du congé de maternité, la salariée qui revient au travail pourra réintégrer son poste habituel.

La salariée doit fournir à la Direction un avis écrit mentionnant la date de son départ pour son congé de maternité ainsi que la date de son retour au travail trois (3) semaines avant son départ ou moins si son état de santé l'oblige à partir plus tôt. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement.

Toute autre disposition de la Loi sur les normes du travail en matière de congés pour événements familiaux est considérée comme faisant partie de la présente convention collective.

Lors du retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employé qui effectue, en tout ou en partie, la contribution qu'il aurait faite au plan d'épargne en vigueur s'il n'avait pas été en congé, recevra la contribution de l'employeur correspondante.

Objet : Programme d'aide aux salariés

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, en ce qui concerne le programme d'aide aux employés.

La Direction et le Syndicat expriment leur commune intention d'agir en collaboration pour résoudre le problème d'abus de substances toxiques chez certains salariés de Pratt & Whitney Canada représentés par le Syndicat.

Reconnaissance de la maladie

La Direction et le Syndicat, tout comme la profession médicale et les services publics de santé, reconnaissent l'alcoolisme et les autres toxicomanies comme des maladies.

L'abus de l'alcool et des autres drogues par les travailleurs affaiblit leurs facultés et est une cause majeure de ruptures de foyers, et est directement relié à des cas de problèmes de santé mentale et de violence au sein de la communauté.

De plus, l'abus de l'alcool et des autres drogues par les travailleurs contribue de plus en plus à l'absentéisme, aux retards et aux violations des règlements de travail. Ceci a un effet nocif sur les horaires de travail et entraîne le mécontentement de la majorité des travailleurs qui s'efforcent consciencieusement de bien travailler. La combinaison de ces facteurs a pour résultat un effet dommageable sur l'efficacité à l'usine et la sécurité des salariés.

Objectifs

Les causes de l'alcoolisme et de la dépendance envers les drogues ne sont pas bien comprises et les cures sont difficiles. Néanmoins, la Direction et le Syndicat croient que des mesures positives peuvent être adoptées pour résoudre ce problème.

Dans cette optique, les deux parties uniront leurs efforts afin de venir en aide au salarié qui fait face à ces problèmes et, le référer à des personnes compétentes pour qu'il suive le traitement approprié et assurer un suivi par la suite. Par conséquent, une collaboration mutuelle est nécessaire pour encourager le salarié à suivre un traitement, dans la mesure où il en a besoin, à être réceptif à ce traitement et à tenir sa résolution d'éviter l'alcool et/ou les drogues après ce traitement.

Principes d'administration

- La Direction et le Syndicat s'engagent à respecter le principe de confidentialité concernant toute information obtenue dans le cadre du programme d'aide aux employés.

- La Direction et le Syndicat s'engagent à créer un climat au niveau de l'usine qui élimine la stigmatisation sociale associée à l'alcoolisme et la dépendance envers les drogues.
- En aucun cas les informations obtenues dans le cadre du programme d'aide aux employés ne seront versées au dossier du salarié, ni ne nuiront à la progression d'un salarié dans sa carrière.
- La participation au programme d'aide aux employés demeure libre et volontaire.
- Le salarié aux prises avec l'alcoolisme et les toxicomanies a droit, lors d'un traitement entraînant l'absence du travail, aux mêmes bénéfices que pour toute autre maladie.

Bénéfices

Le salarié en traitement thérapeutique actif sera admissible aux prestations d'invalidité hebdomadaires, tel que prévu dans le régime d'assurance collective.

Également, la Direction s'engage, par l'entremise du régime d'assurance collective, à assumer 100% des frais de traitement et de séjour en autant que :

- le Directeur médical ou son représentant :
 - juge qu'il y a indication au traitement clinique spécialisé
 - juge de la modalité externe ou interne
 - détermine l'identité de l'institution traitante
- le salarié participe activement au traitement.

● Comité conjoint

L'intervention en matière d'aide au salarié sera assurée par le programme d'aide aux employés, un nouveau comité conjoint et le réseau des délégués sociaux incluant une intervenante auprès des femmes. Chacun de ces intervenants aura ses responsabilités respectives.

Un comité conjoint sera formé et comprendra deux (2) représentants patronaux et deux (2) représentants syndicaux. Le responsable actuel du programme d'aide aux employés ainsi que le Directeur Médical ou son délégué agiront comme représentants patronaux; deux (2) délégués sociaux ou un (1) délégué social et un (1) représentant du Syndicat agiront comme représentants syndicaux. Ce comité sera actif en prévention primaire et secondaire, tandis que les activités de prévention tertiaire et les traitements relèveront du programme d'aide aux employés.

La direction reconnaîtra quatre (4) délégués sociaux pour assurer une représentation dans les 6 zones syndicales définies à l'annexe « F ». Un des quatre (4) délégué sera une intervenante auprès des femmes.

Rôles respectifs

Afin d'optimiser les services du programme d'aide aux employés, les trois composantes de la nouvelle structure auront un rôle à la fois complémentaire et distinct.

E.H. *P.H.*

Programme d'aide aux employés

Le responsable du programme d'aide aux employés assumera la responsabilité du bon fonctionnement de cette nouvelle structure. Entre autres, le programme d'aide aux employés continuera de fonctionner sous sa forme actuelle et sera actif surtout en prévention tertiaire. À cet effet, il choisira des modes de traitement, identifiera les ressources externes et les institutions, assurera la qualité des soins ainsi que le suivi des employés. Il verra à l'administration générale et financière du programme. Il sera responsable du comité conjoint.

● Comité conjoint

Ce comité sera actif en prévention primaire et secondaire. Entre autres, il :

- verra à l'élaboration de programmes de sensibilisation;
- sera à l'écoute des attentes des employés;
- verra à assurer la satisfaction des utilisateurs du programme;
- fera la promotion du programme et des délégués sociaux incluant l'intervenante auprès des femmes;

Le comité conjoint voit à uniformiser le travail des délégués sociaux, incluant l'intervenante auprès des femmes, dans leurs interventions telles que prévues aux présentes.

Aucun dossier d'employé ne sera discuté à ce comité. Le comité ne dispense pas de services d'aide directe.

● Délégués sociaux et intervenante auprès des femmes :

Les délégués sociaux seront choisis par le Syndicat et seront actifs en prévention primaire et secondaire.

Leur rôle, entre autres, sera surtout :

- d'apporter une aide à leurs confrères et consœurs qui en font la demande;
- de faciliter l'accès au programme d'aide aux salariés;
- de sensibiliser les employés en matière d'alcoolisme et de toxicomanie.

De plus, les parties reconnaissent que les employées désirent parfois discuter avec une autre femme de sujets qui touchent la violence conjugale ou le harcèlement en milieu de travail. Elles peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources spécialisées dans la communauté, notamment les conseillers ou les refuges pour femmes victimes de violence conjugale, afin de les aider à traiter ces problèmes et d'autres situations.

À cette fin, l'intervenante auprès des femmes sera choisie par le Syndicat parmi les membres féminins de l'Unité de négociation.

Son rôle, entre autres, sera surtout :

- d'écouter, d'épauler et/ou de diriger vers des ressources une employée, incluant le programme d'aide aux employés, qui fait face à une situation d'abus, de violence ou d'harcèlement (relié ou non au travail);

- d'apporter une aide à leurs confrères et consœurs qui en font la demande;
- de faciliter l'accès au programme d'aide aux salariés;
- de sensibiliser les employés en matière d'alcoolisme et de toxicomanie.

Les délégués et l'intervenante auprès des femmes ont un rôle de support, d'écoute et d'accompagnement.

Modalités administratives diverses

La Direction accorde le temps raisonnablement nécessaire aux délégués pour leur participation au programme d'aide aux employés tel que prévue aux présentes. La Direction se réserve le droit de limiter le nombre d'heures utilisées à ces fins.

Aussi, la Direction considère l'abandon volontaire d'un traitement comme une dérogation significative.

La Direction et le Syndicat reconnaissent que rien dans la présente lettre d'entente ne doit être interprété comme constituant une renonciation à la responsabilité de la direction de maintenir la discipline ou à son droit d'invoquer des mesures disciplinaires en cas de mauvaise conduite résultant de, ou reliée à l'usage de l'alcool ou de drogues; le Syndicat peut exercer son droit de formuler des griefs dans de tels cas, conformément à la convention collective.

Dispositions relatives à la violence faite aux femmes

Les parties reconnaissent que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent entraver leur présence ou leur rendement au travail. Les parties acceptent que, sur confirmation d'un professionnel reconnu (c'est à dire un médecin, un avocat, un conseiller professionnel, une travailleuse ou un travailleur chargé de l'accueil dans une maison de refuge pour femmes battues), une femme victime de violence dans sa vie personnelle ne soit pas sujette à des mesures disciplinaires sans que toutes les particularités de sa situation personnelle ainsi que les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire soient bien comprises dans chaque cas individuel.

Cette déclaration d'intention est sujette à une norme de bonne foi de la part de l'employeur, du syndicat et des employées visées et ne sera utilisée ni par le syndicat ni par les employées pour éviter l'application de mesures disciplinaires qui seraient par ailleurs appropriées.

Objet : Sécurité et hygiène

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet que la Direction rémunérera le Responsable syndical du comité de Santé et Sécurité et le Coordonnateur santé et sécurité pour un maximum de quarante (40) heures par semaine afin d'assurer une représentation des salariés de PRATT & WHITNEY CANADA Cie. en matière de santé et sécurité au travail.

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

- a) d'assurer le respect des lois et règlements gouvernementaux et la mise en application des mesures et règlements de sécurité que la compagnie établit;
- b) de tenir des réunions trimestrielles ou mensuelles, si nécessaire, pour discuter des accidents courants ou des expositions possibles à des dangers pour la santé ou la sécurité ainsi que de leurs causes et façons de les prévenir, de même que pour réviser les conditions d'hygiène et soumettre à la compagnie toutes recommandations jugées utiles;
- c) d'accompagner les inspecteurs gouvernementaux, à la demande de ces derniers, dans leur visite en vertu de la loi; et de
- d) recevoir de la compagnie la copie "comité de santé et de sécurité", recto-verso, du formulaire 1940 et d'enquêter sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident de travail;
- e) représente les salariés victimes d'accident de travail.
- f) Prévoir l'accès aux rapports hebdomadaires d'incidents, aux rapports mensuels de suivis de mesures ESS ainsi qu'aux rapports d'enquête d'incidents y compris les incidents environnementaux ce, au moyen d'intranet.
- g) Transmettre par voie électronique les rapports d'hygiène industrielle à l'intérieur d'une période de quarante-cinq (45) jours de la réception des rapports des firmes conseil.
- h) Inviter un délégué syndical lors des processus EMOC (Environment Health and Safety Management of Change) portant sur la planification des réaménagements physiques de l'usine, de l'introduction de nouveaux produits chimiques et de nouveaux équipements. Advenant la non-disponibilité d'un délégué syndical, il est convenu que le processus poursuivra son cours.
- i) Comme par le passé, l'employeur fournira au plaideur du salarié, uniquement les photocopies du dossier médical pour les causes en litige devant le Tribunal administratif du travail (TAT) et ce, sans frais.

De plus, la compagnie informera rapidement le représentant syndical du comité de santé et sécurité local de tout accident de travail.

Finalement, la compagnie reconnaît la contribution positive du comité central en ergonomie et des ergo-groupes qui s'y rattachent.



Objet : Affichage de poste

Cette lettre confirme l'entente survenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant à l'affichage des postes.

Les postes permanents que la compagnie a décidé de combler le seront comme suit :

- (a) seront offerts aux salariés de la même classification du secteur concerné seulement sur le premier affichage d'une réquisition.
- (b) la réquisition de personnel du secteur concerné sera soumise au comité conjoint de gestion des mouvements de main-d'œuvre. Le comité se donne comme objectif de favoriser la progression interne des salariés sans minimiser et/ou surévaluer les besoins de l'entreprise.
- (c) dans certaines circonstances, le comité conjoint de gestion des mouvements de main-d'œuvre pourra recommander une méthode d'affichage spéciale, la retarder ou l'abolir selon les besoins opérationnels.
- (d) si le poste n'est toujours pas comblé, il sera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables. Les salariés qui auront à l'intérieur des douze (12) derniers mois précédant la date d'affichage occupé l'emploi affiché au même département se verront octroyer la priorité lors du processus de sélection.
- (e) Un salarié qui rencontre les exigences minimales du poste pourra appliquer sur celui-ci s'il a acquis vingt-quatre (24) mois depuis l'embauche, la dernière promotion, la dernière mutation latérale ou la dernière rétrogradation obtenue par l'affichage de poste.

Cependant, les salariés embauchés dans une classification dont le grade maximum est cinq (5) ou inférieur et ayant acquis six (6) mois de service continu, pourront appliquer sur un poste à promotion s'ils rencontrent les exigences minimales de ce poste.

- (f) un salarié en mise à pied et qui possède des droits de rappels, pourra postuler sur un poste vacant pour lequel il détient l'habileté et les aptitudes requises, selon la procédure d'affichage interne. Sa candidature sera considérée avant celle de candidats externes.
- (g) la liste des candidats qui rencontrent les exigences du ou des postes affichés servira à combler, pour les vingt-trois (23) semaines suivantes, d'autres postes à cette classification dans le même secteur. Dans l'éventualité où la liste de candidats serait épuisée pendant ce délai, un nouvel affichage sera effectué.
- (h) la sélection des candidats sera basée sur l'ancienneté, l'habileté et les aptitudes conformément aux exigences du poste à combler. Un salarié absent peut être sélectionné si une date de retour est prévue dans le mois suivant la sélection.

Cependant les salariés absents pour une durée de trois (3) mois ou plus ne pourront être sélectionnés lors d'un affichage de poste.

EADV *PA.*

- (i) les entrevues de sélection seront réalisées par la Direction. Par ailleurs, les candidats retenus pour entrevue pourront effectuer, lors de cette rencontre, une visite du poste de travail.
- (j) les parties s'entendent pour introduire un processus de sélection comportant des tests théoriques et pratiques s'il y a lieu. Cependant, le postulant provenant de la même discipline d'une famille de classification n'aura pas à faire les tests théoriques et/ou pratiques. Un test réussi est valide pour quatre (4) ans alors qu'un échec ne peut être repris avant un (1) an.

Les parties collaboreront au développement de ces tests et ce, s'il y a lieu, avec l'aide des personnes compétentes occupant déjà les fonctions du poste.

- (k) le poste sera offert au candidat sélectionné dans les meilleurs délais. Ce dernier disposera de vingt-quatre (24) heures pour accepter le poste. Passé ce délai le poste pourra être offert au prochain candidat éligible.

Le changement de statut du salarié sera en vigueur au plus tard trente (30) jours suivant l'acceptation du poste par le candidat.

Les salariés ayant postulé recevront une réponse donnant les raisons pour lesquelles leurs candidatures n'ont pas été retenues au plus tard trente (30) jours après l'acceptation du candidat, à moins d'impossibilité de joindre le candidat concerné.

Tous les efforts seront déployés afin de compléter la sélection dans les trente (30) jours suivant la fin de l'affichage.

- (l) le salarié qui postule sur un poste de stagiaire aura un niveau de salaire qui sera d'un grade inférieur à son niveau actuel mais pas plus haut qu'un grade sous le niveau maximum de sa nouvelle famille de classification. L'employé ne subit pas de perte salariale si le grade d'entrée de sa nouvelle classification est déjà plus haut que le sien actuellement.

L'employé change de classification et son taux de salaire est gelé, s'il y a lieu, pendant sa progression dans l'acquisition de compétences inhérentes à la fonction jusqu'à l'obtention du grade correspondant à son taux.

EMH
D.A.

GRADE ACTUEL	GRADE MAXIMAL DE LA NOUVELLE FAMILLE DE CLASSIFICATION							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1→	2	3	4	5	6	7	8	9
2→	3	3	4	5	6	7	8	9
3→	4	4	4	5	6	7	8	9
4→	5	5	5	5	6	7	8	9
5→	6	6	6	6	6	7	8	9
6→	6	6	6	6	6	7	8	9
7→	7	7	7	7	7	7	8	9
8→	8	8	8	8	8	8	8	9

De plus, pour fin de progression dans sa nouvelle classification, son grade d'entrée sera défini selon le tableau de reconnaissance de progression.

- (m) à tous les mois, la Direction remettra au président du comité Syndical d'usine, la liste des salariés qui auront été assignés selon l'article 9.19 ainsi qu'une liste identifiant pour chacun des postes affichés les personnes qui ont postulé, leurs qualifications et les personnes sélectionnées.

E.M.H. D.H.

Objet : Ancienneté

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations de 1971 et suivantes entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet qu'un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté durant une période de mise à pied mais ce à compter du premier jour de l'an 1971 seulement. Cependant, ce mémoire ne change en rien les dispositions de l'article 9.04 de la convention collective de travail.



Objet : Régime de retraite

Cette lettre confirme, d'une part, l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec (la « Direction » ou « PWC ») et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec (le « Syndicat ») quant au maintien pour la durée de la convention collective du volet à prestations déterminées du régime de retraite actuellement en vigueur qui est applicable aux salariés couverts par la présente convention collective qui sont embauchés avant le 1^{er} mars 2014.

Cette lettre confirme, d'autre part, l'entente intervenue entre les parties pendant les négociations quant au fait que la Direction met en place dans le régime de retraite un nouveau volet à cotisations déterminées (CD), qui est différent du volet à prestations déterminées, pour les salariés couverts par la présente convention collective qui sont embauchés après le 28 février 2014. Dans ce cas, la cotisation patronale est de 6% du salaire de base (incluant toute majoration associée à l'allocation du coût de la vie) à laquelle s'ajoute une cotisation obligatoire des salariés de 5% du salaire de base (incluant toute majoration associée à l'allocation du coût de la vie). Le salaire de base signifie aux fins de cette lettre la somme des heures régulières payées à temps simple jusqu'à concurrence du nombre total d'heures régulières de la semaine régulière de travail incluant le cas échéant toutes absences rémunérées.

Pour plus de clarté, le volet à prestations déterminées et le volet à cotisations déterminées du régime de retraite sont distincts. Si les salariés couverts par le volet à prestations déterminées cessent d'accumuler des droits dans ce volet du régime, les obligations que la Direction peut avoir à l'égard de la Régie des rentes quant à ces deux (2) volets seront alors administrées comme celles visant deux régimes distincts à compter de ce moment-là.

Un participant au volet à prestations déterminées ne pourra pas adhérer au nouveau volet à cotisations déterminées. Les droits de ce participant en vertu du volet à prestations déterminées ne sont pas modifiés par la mise en place du nouveau volet à cotisations déterminées. Le but escompté de l'entente intervenue pendant les négociations quant à la mise en place du volet à cotisations déterminées n'est pas d'éliminer le volet à prestations déterminées du régime.

Ces engagements de la part de la Direction sont sujets à changement afin de s'ajuster à toute modification du régime de rente du Québec.

● Objet : Assurance-groupe

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, au sujet du régime d'assurance collective modifié.

Le 1^{er} janvier 2023, les polices d'assurance médicale 84269 et dentaires 84268 seront amendées afin de refléter les modifications et l'application des nouvelles modalités de ces régimes pour les salariés assurés. Les nouveaux numéros de police seront donc accessibles et seront mis à jour à cette date.

Les polices d'assurance vie 39304 et d'invalidité de longue durée 10173 seront amendées de façon à faire entrer en vigueur dès le 1^{er} mars 2022 pour les salariés assurés, les régimes d'assurance modifiés. La police d'assurance invalidité de courte durée 39369, demeurera inchangée à cette date.

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 Financière Manuvie.

E.M. P.H.

Objet : Travail appartenant à l'unité de négociation

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

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

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

EMV P.H

Objet: Changements technologiques, à l'organisation du travail et amélioration continue

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada Cie (la « Direction » ou « P&WC ») et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510 (« Syndicat »), Longueuil, Québec, à l'effet que l'innovation technologique, l'organisation du travail et l'amélioration continue des processus opérationnels de l'entreprise représentent la meilleure assurance tant pour l'avenir de P&WC que pour celui de son personnel. Ces initiatives ont pour objet l'accroissement de la productivité et flexibilité au sein de l'entreprise, nécessaires au maintien de sa position concurrentielle et n'ont pas pour objectif la réduction de son personnel.

Dans ce contexte, la Direction entreprendra, la formation et/ou le recyclage des salariés affectés par des programmes d'améliorations technologiques et/ou de la productivité et/ou de l'organisation du travail. La Direction, de plus, déploiera ses meilleurs efforts afin de redéployer à l'intérieur de ses opérations, les salariés qui n'ont pas été recyclés ou formés.

De façon plus spécifique, lorsque la Direction décide de mettre de l'avant et s'engage dans la réalisation d'un projet d'amélioration continue qui vise ses processus opérationnels et qui requiert un redéploiement parmi les salariés couverts par la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Direction en informe le Syndicat, trois (3) mois à l'avance, en indiquant les raisons ayant mené la Direction à prendre une telle décision. La Direction informe aussi le Syndicat des éléments principaux du projet en question et, plus particulièrement, des éléments du projet qui visent les salariés couverts par la convention collective.

À la même occasion, la Direction informe le Syndicat des besoins de main-d'œuvre que l'entreprise peut avoir de façon concomitante dans d'autres secteurs.

Dans ce contexte, la direction redéployera les salariés affectés à l'intérieur de ses opérations. La direction assurera:

2. Une liste de tous les postes disponibles est établie par le comité de mouvement de main-d'œuvre afin de permettre, entres autres :
 - a) Le tri des postes à être réservés au redéploiement ou à être traités par l'affichage selon la lettre 12;
 - b) La mise en place d'un mécanisme d'affichage spécifique pour offrir les postes réservés aux volontaires des classifications affectées :
 - I. Les salariés devront indiquer leurs priorités parmi la liste des postes réservés;
 - II. En postulant sur cet affichage spécifique, les salariés affectés acceptent d'être transférés obligatoirement sur un poste réservé qui lui sera attribué selon ses priorités et son ancienneté ;

III. À défaut d'un nombre suffisant de volontaires, les salariés des classifications affectés ayant le moins d'ancienneté seront relocalisés sur l'un des postes réservés parmi la liste.

- c) La liste des postes disponibles ne peut être modifiée pendant ce processus. Par contre, les parties conviennent de discuter des situations exigeant une intervention rapide de nouveaux besoins de main-d'œuvre qui pourraient être traités par l'affichage général.
3. La Direction déploiera tous les mécanismes afin d'assurer que la sélection et le transfert des salariés affectés s'effectuent dans les 30 jours suivants la fin de la période d'affichage.
 4. La Direction assurera, aux salariés redéployés sur un poste réservé, une intégration au grade défini selon le tableau de reconnaissance de progression. De plus, le salarié redéployé maintiendra son salaire actuel et ce, jusqu'à ce que le taux horaire de sa nouvelle classification selon l'annexe « D » de la convention collective, rattrape son salaire.
 5. Ces salariés maintiennent leur droit d'appliquer sur un poste de l'affichage général pendant et après le mécanisme de redéploiement.
 6. La Direction offrira la formation raisonnable additionnelle requise par ces salariés affectés, si nécessaire, afin qu'ils acquièrent les qualifications et habiletés leur permettant d'être redéployés dans un autre secteur et d'occuper de façon compétente et efficace un poste qui lui a été réservé.
 7. Ces salariés seront inscrits sur une liste de rappel pour une période égale à la durée prévue à la convention collective.
 8. Bien que ce ne soit pas l'objectif escompté, si, malgré de tels redéploiements ou la mise en place de tels programmes de formation, il devait néanmoins résulter de ce projet un surplus de personnel dans le secteur en question, la Direction convient également de mettre en place un programme d'aide aux salariés affectés, lequel peut comprendre, sous réserve des circonstances qui prévalent, avis de cessation d'emploi, programme de travail partagé et programme de retraite anticipée sur base volontaire aux conditions, le cas échéant, qui sont prévues à ces programmes telles qu'elles sont applicables au cours de la présente convention collective.

La Direction donnera au moins deux fois l'an (premier et troisième trimestres), une séance de partage d'informations avec le président de la section locale, le président du comité d'usine, et le délégué d'usine, à propos des changements technologiques et/ou à l'organisation du travail et/ou de projets d'amélioration continue susceptibles de toucher le personnel, nos clients et nos établissements.

Le syndicat, ses agents ainsi que ses membres le représentant au sein du comité conjoint ci-haut assureront la confidentialité de toute information délicate ou relative à la propriété intellectuelle, susceptible d'être révélée dans le cadre de ce mandat ou au cours de ces réunions.

Objet : Congé d'éducation payé

Cette lettre confirme l'entente conclue au cours des dernières négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, concernant le fond pour Congé d'Éducation Payé.

La Direction convient de verser à une caisse spéciale quatre cents (.04) l'heure par salarié pour toutes les heures régulières travaillées dans le but d'accorder chaque année à un maximum de quinze (15) membres de l'unité de négociation qui seront choisis par le Syndicat, pour suivre des cours de congés éducation payés.

Ces versements seront effectués sur une base trimestrielle à un fond fidéicommissé établi par le Syndicat UNIFOR, Longueuil, Québec et la Direction les fera parvenir au Centre familial d'éducation du Syndicat UNIFOR, Caisse de formation C.E.P., R.R.1, Port Elgin, Ontario, N0H 2C5.

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

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

E.H. P.H.

Objet : Salariés mutés par la Direction

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec.

A la demande de la Direction lorsqu'un besoin de production l'exige, un salarié qui aux yeux de la direction est le plus compétent pour exécuter le travail en question sera muté, sans égard à son ancienneté, pendant une période ne dépassant pas douze (12) mois.

Pendant cette période de 12 mois, le salarié maintiendra des droits d'ancienneté à son poste d'origine ainsi qu'à son nouveau poste.

Après cette période, s'il le désire, le salarié pourra exercer son droit d'ancienneté pour retourner à son poste d'origine.

Les parties ont également convenu que cette dite entente n'affectera ni ne modifiera les dispositions de la présente convention collective de travail sauf dans le cas spécifiquement décrit ci-haut.

EDD P.H.

● Objet : Régime d'épargne

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant au régime d'épargne.

Un salarié est admissible au régime d'épargne dès le premier jour de travail.

Le salarié admissible pourra cotiser de 5,00 \$ à 90,00 \$ par semaine à compter de la première année de la convention collective. La compagnie versera au salarié admissible, après un an de service continu, un supplément égal à 50% de toutes les cotisations du salarié admissible jusqu'à concurrence de 45,00 \$ par semaine à compter de la première année de la convention collective.

Le salarié admissible pourra cotiser de 5,00 \$ à 95,00 \$ par semaine à compter de la deuxième année de la convention collective. La compagnie versera au salarié admissible, après un an de service continu, un supplément égal à 50% de toutes les cotisations du salarié admissible jusqu'à concurrence de 47,50 \$ par semaine à compter de la deuxième année de la convention collective.

Le salarié admissible pourra cotiser de 5,00 \$ à 100,00 \$ par semaine à compter de la quatrième année de la convention collective. La compagnie versera au salarié admissible, après un an de service continu, un supplément égal à 50% de toutes les cotisations du salarié admissible jusqu'à concurrence de 50,00 \$ par semaine à compter de la quatrième année de la convention collective.

Sous réserve du paragraphe qui suit, le salarié admissible a droit en tout temps à 100% de la valeur de ses cotisations et de ses revenus de placement. Le salarié admissible a droit à la totalité de la valeur du supplément de la compagnie après avoir participé au régime pendant deux (2) ans.

La compagnie et le syndicat n'assument aucune responsabilité quant aux gains ou pertes de rendements de placements que le salarié peut faire ou encourir lorsqu'il investit dans des fonds de placements autres que dans les certificats de placement garanti.

Deux (2) retraits seront permis annuellement et la compagnie paiera les frais de ces retraits. Les coûts d'administration du CPG seront payés par la compagnie.

E. J. H.

Objet : La formation

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet que la Direction et le Syndicat reconnaissent et conviennent que la formation des salariés doit faire partie intégrante d'une saine gestion de nos usines afin de faciliter et accélérer l'atteinte de nos objectifs qui comprennent entre autres l'amélioration continue de nos employés et en contrepartie de nos opérations. La Direction, comme par le passé, continuera à investir des sommes importantes à la formation continue de ses salariés.

Afin de faciliter l'implication du Syndicat dans les programmes de formation, la Compagnie et le Syndicat établiront un comité central conjoint qui se réunira au besoin avec le Directeur relations de travail afin de régulariser les programmes de formation. Ce comité central, aux fins de recommandations à la Direction, examinera le cas échéant les besoins de formation susceptibles de favoriser la réaffectation d'un salarié dont le poste est touché par des changements importants.

La Direction et le Syndicat s'engagent à conjuguer leurs efforts afin d'identifier les besoins de formation nécessaires et à participer à l'élaboration d'un calendrier de formation au sein de chacune des unités opérationnelles par le biais de sous-comités formés à cette fin. Il est entendu que tout programme d'accréditation des compétences non-obligatoires par un Ministère fédéral ou provincial, doit être discuté au préalable avec le Syndicat.

Les parties conviennent aussi que dans le cadre d'une saine gestion, la formation se fera compte tenu de priorités généralement basées sur la valeur ajoutée, améliorations continues afin de rencontrer ponctuellement les exigences de nos clients. L'ancienneté sera aussi un facteur important.

L'importance de la participation du Syndicat dans cette démarche renouvelée de formation se confirme dans le fait que les heures travaillées par les représentants syndicaux affectés à ces sous-comités seront rémunérées au taux prescrit à la présente convention.

Sans que ce qui suit ne soit interprété comme limitant la Direction dans ses droits d'embaucher les salariés détenant les compétences qu'elle requière, advenant que suite à un affichage de poste un salarié est transféré à une fonction à l'intérieur des métiers traditionnels et pour laquelle une formation additionnelle s'avère nécessaire, les parties conviennent qu'un comité conjoint sera formé afin d'analyser les besoins de formation et d'entraînement dudit salarié. Ce comité conjoint, recommandera le cas échéant, la mise en place d'un programme de formation structuré. Ce programme de formation s'inspirera des techniques et curriculum les mieux adaptés et considérera entre autres, les éléments appropriés du programme d'apprentissage du Syndicat UNIFOR. L'objectif commun des parties est de s'assurer de fournir un encadrement et un support permettant un accroissement des compétences afin que ledit salarié puisse exercer ces nouvelles fonctions de façon compétente et aussi, afin que la compagnie puisse compter sur des salariés efficaces à la fin de cette période de formation.



Il est convenu de mandater les comités prévus à la lettre 8 de la convention collective pour s'entendre sur l'identification, l'interprétation, et l'application des étapes de formation. Les plans de formation convenus par les parties s'appliqueront pour chaque famille de classification de chacun des départements et secteurs.

Ces plans sont développés à l'aide des employés maîtrisant les tâches du département et reconnus par leurs pairs. Les exigences de la progression sont basées sur les fonctions définies par les descriptions de tâches de la famille de classification en ce qui trait aux types de travail à effectuer et aux périodes d'apprentissages.

Le comité central a pour rôle :

- D'assurer l'équité entre les plans d'une même famille de classification et entre les familles jumelles pour l'ensemble de l'unité de négociation;
- Valider tous les plans de formation et les modifications qui pourraient survenir.

Objet : Représentation syndicale - aux métiers traditionnels et à l'évaluation de tâches/formation

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet que la Direction rémunérera :

- un salarié qui s'occupera des problèmes reliés aux métiers traditionnels et qui participera aux rencontres avec la Direction pour discuter de la sous-traitance jusqu'à un maximum de quinze (15) heures par semaine à son taux horaire régulier, et ce excluant les rencontres prévues au terme de cette convention collective;
- un salarié pour travailler avec les sous-comités de formation et d'évaluation de tâche pour un maximum de quarante (40) heures par semaine à son taux horaire régulier.



Objet : Sous-traitance interne

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet que la compagnie évitera d'accorder en sous-traitance, à l'intérieur des établissements régis par la présente convention collective et à moins que des urgences opérationnelles le justifient, du travail normalement dévolu aux salariés, si cela a pour effet de provoquer des mises-à-pied, ou d'empêcher le rappel de salariés en mise-à-pied.

Edouard P.H.

● Objet : Prime de ratification

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant au paiement d'aucune prime suite à la ratification de la présente convention collective le 11 décembre 2021.

E. J. P. H.

Objet : Comité des lignes de démarcation des métiers traditionnels

La présente confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, qu'un comité conjoint est établi pour étudier les lignes de démarcations entre les différents métiers traditionnels de l'ensemble des secteurs. Ce comité se rencontrera au besoin mais au moins une (1) fois par trimestre afin d'établir une ou des propositions (s'il y a lieu) concernant les lignes de démarcation. De plus, un procès-verbal comprenant les points à l'ordre du jour et un résumé des discussions sera rédigé afin d'être remis à chaque partie.



Objet : Travail d'une classification effectué par d'autres salariés en période de mise à pied

La présente confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, à l'effet que la Direction évitera de faire effectuer par d'autres salariés, du travail d'une famille de classification d'emploi où des salariés sont en mise-à-pied avec droits de rappels, à moins que des besoins opérationnels temporaires le requièrent.



Objet : Paie de séparation

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant à l'éligibilité des salariés à une paie de séparation lorsqu'ils sont sujets à une mise-à-pied.

Les salariés qui sont éligibles et qui se prévalent de la paie de séparation prévue à la présente lettre reconnaissent que ceci équivaut à une cessation d'emploi définitive et ils renoncent à tous leurs droits prévus à la convention collective incluant leurs droits d'ancienneté tel que stipulé à l'article 9.04.

La paie de séparation sera égale à une (1) semaine de salaire pour chaque année complète de service continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines de paie.

Les employés ne pourront jumeler leur éligibilité à la paie de séparation avec toutes autres bonifications prévues à la convention collective, tel que, entre autre, le programme spécial de retraite anticipée.

E. D. H.

Objet : Temps supplémentaire assignation CNESST

Cette lettre confirme l'entente conclue au cours des dernières négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec.

Un employé de l'unité de négociation qui suite à un présumé accident de travail est affecté à une assignation temporaire, en vertu de la Loi sur les accidents de travail et des maladies professionnelles (LATMP) sera rémunéré à son taux régulier pour chaque heure travaillée.

De plus, à la condition que l'employé affecté à une assignation temporaire ait été normalement au travail, il sera rémunéré pour le temps supplémentaire présumément perdu à son poste habituel de la façon suivante :

- Temps et demi le samedi, temps double le dimanche et jour férié.
- Cinquante pourcent (50%) du surtemps qui lui aurait été offert ladite semaine. Toutefois, lorsque l'employé en assignation temporaire se voit offrir du surtemps qu'il est en mesure d'exécuter sur son assignation temporaire, les heures ainsi offertes seront retranchées du calcul précédent.

Il est également entendu que le temps supplémentaire qui sera compilé sur la charte correspondra à cent pourcent (100%) du surtemps offert, comme prévu à la convention.

L'employé n'aura pas la possibilité de banquer ces heures.



Objet : Banque de temps supplémentaire

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec quant à la banque de temps supplémentaire.

Sur une base volontaire, les employés peuvent accumuler les heures travaillées en surtemps dans une banque selon les modalités suivantes :

1. Toutes les heures travaillées en temps supplémentaire sont mises en banque, la prime applicable est payée.
2. L'octroi des congés prévus à la banque de temps supplémentaires sera effectué sous réserve du pourcentage (%) maximum d'employés qui peuvent s'absenter tel que prévu à l'Annexe G, sujet 2 de la convention collective. L'approbation du superviseur est nécessaire avant de prendre le congé. Un délai de cinq (5) jours ouvrables est exigé. À l'occasion un superviseur peut approuver une demande dans un délai inférieur à celui prévu.
3. Un maximum de 52 heures renouvelables peut être accumulé dans la banque.
4. Le congé doit être pris par blocs d'heures équivalent à une demi-journée régulière ou en journée régulière complète.
5. Un employé peut prendre un maximum de 3 congés par 2 mois.
6. Le temps supplémentaire payable suite à un changement de quart de travail ne peut être accumulé aux fins de la banque de temps supplémentaire.
7. Un règlement de grief concernant le temps supplémentaire ne peut être accumulé aux fins de la banque de temps supplémentaire.
8. Un salarié qui a accumulé quarante (40) heures pourra, s'il a obtenu l'approbation de son superviseur au moins quatre (4) semaines avant le congé, se prévaloir d'une (1) semaine complète de congé et ce, seulement une fois par année. La période de référence pour une telle semaine de congé sera du 1^{er} mai au 30 avril.

Lorsqu'une (1) semaine de congé est ainsi approuvée, la banque de temps supplémentaire du salarié est débitée de quarante (40) heures et le salarié peut continuer à accumuler des heures en conformité avec le paragraphe 3 ci-haut.

9. La Direction et le Syndicat conviennent que le mécanisme ci-dessus doit d'une part, contribuer à faciliter la stabilité de la main-d'œuvre et, d'autre part, s'inscrire dans le cadre d'objectifs d'affaires favorisant une saine gestion de l'entreprise.
10. Un employé peut se faire payer le temps banqué accumulé, une fois par année, s'il répond aux conditions suivantes :
 - Le total d'heures est inférieur au nombre d'heures payables équivalent à une journée régulière de son quart.



- Une demande écrite devra être faite au superviseur de l'employé concerné au plus tard la première semaine de décembre.

Le paiement sera effectué vers la mi-décembre.

Handwritten signature in blue ink

Objet : Congé spécial rémunération différée

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec à l'effet que la Direction a mis sur pied un programme de congé spécial à rémunération différée en vigueur depuis le 1er juin 1999 permettant au salarié qui en fait la demande et obtient l'autorisation écrite de la Direction, de différer une partie de son traitement afin de financer son congé spécial.

Sous réserve du maintien de l'approbation par les instances gouvernementales, le programme est révisé tel que décrit ci-dessous :

Période d'accumulation de 4 ans**Admissibilité**

Tout salarié comptant quatre (4) années de service continu est admissible à soumettre une demande. Le service continu sera notamment utilisé comme un des critères de priorité d'octroi d'un tel congé dans l'éventualité où le nombre d'employés demandant à bénéficier simultanément d'un congé spécial à rémunération différée serait de nature à compromettre la stabilité des opérations dans un ou des départements.

Le salarié intéressé devra soumettre une demande écrite à son superviseur, sur le formulaire prévu à cet effet, avant le 15 septembre pour une période d'accumulation débutant le 1er novembre et avant le 15 mars pour une période débutant le 1er mai.

Il est entendu qu'un salarié ne peut débiter un tel congé avant d'avoir complété sa période d'accumulation entière de quatre (4) ans.

Durée

L'accumulation se fera selon les modalités suivantes :

Période d'accumulation	Portion du salaire retenue pendant l'accumulation	Durée du congé	Salaire approximatif versé pendant le congé
4 ans	20%	1 an	80%

Le salaire considéré inclut le salaire de base, l'allocation au coût de la vie ainsi que toute rémunération versée en vertu de l'article 10.20 (e).

En vertu de la Loi de l'impôt fédéral, le salarié devra retourner à son emploi à son retour de congé pour une période au moins aussi longue que la durée de ce congé.

EMH D.H.

Période d'accumulation de 2 ans

Admissibilité

Tout salarié comptant quatre (4) années de service continu est admissible à soumettre une demande. Le service continu sera notamment utilisé comme un des critères de priorité d'octroi d'un tel congé dans l'éventualité où le nombre d'employés demandant à bénéficier simultanément d'un congé spécial à rémunération différée serait de nature à compromettre la stabilité des opérations dans un ou des départements.

Le salarié intéressé devra soumettre une demande écrite à son superviseur, sur le formulaire prévu à cet effet, avant le 15 septembre pour une période d'accumulation débutant le 1er novembre et avant le 15 mars pour une période débutant le 1er mai.

Il est entendu qu'un salarié ne peut débuter un tel congé avant d'avoir complété sa période d'accumulation entière de deux (2) ans.

Durée

L'accumulation se fera selon les modalités suivantes :

Période d'accumulation	Portion du salaire retenue pendant l'accumulation	Durée du congé	Salaire approximatif versé pendant le congé
2 ans	20%	6 mois	80%

Le salaire considéré inclut le salaire de base, l'allocation au coût de la vie ainsi que toute rémunération versée en vertu de l'article 10.20 (e).

En vertu de la Loi de l'impôt fédéral, le salarié devra retourner à son emploi à son retour de congé pour une période au moins aussi longue que la durée de ce congé.





Avantages sociaux

Les avantages sociaux du salarié seront traités de la façon suivante pendant la période d'accumulation et la période de congé :

- Le régime de retraite n'est pas affecté pendant la période d'échelonnement et pendant le congé. Le service crédité n'est pas affecté (pour les employés embauchés avant le 1^{er} mars 2014) et les contributions de l'employé et de l'employeur continueront (pour les salariés embauchés le ou après le 1^{er} mars 2014);
- Le salarié pourra continuer de cotiser au régime d'épargne et la compagnie versera, le cas échéant, son supplément;
- Au cours de la période d'accumulation, la paie de vacances du salarié sera déterminée selon 80% du salaire de base, ajustement fait pour les pourcentages minimums décrits à l'article 11 de la convention collective;
- Pendant la période d'accumulation, le salarié bénéficie de la totalité des protections d'assurances collectives;
- À l'exception des protections d'invalidité de courte et de longue durées, les protections d'assurances collectives sont maintenues pendant la période de congé.

Dans l'éventualité où le salarié devient admissible à des prestations d'invalidité de courte durée au cours de la période d'accumulation, sa participation au présent programme sera suspendue jusqu'à son retour actif au travail et le début de la période de congé sera reporté d'une durée égale à la durée de la suspension de la participation. Au cours de la période de congé, la protection d'invalidité de courte durée du salarié sera suspendue.

Dans l'éventualité où le salarié devient admissible à des prestations d'invalidité de longue durée au cours de la période d'accumulation, il sera présumé que la participation du salarié au présent programme prendra fin à ce moment. Au cours de la période de congé, la protection d'invalidité de longue durée du salarié sera suspendue.

Finalement, les parties conviennent de réévaluer en temps et lieu l'utilisation et la pertinence du programme.

Handwritten signature in blue ink

● Objet : Paiement supplémentaire d'allocation au coût de la vie

Cette lettre confirme l'entente survenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant au paiement d'une allocation du coût de la vie, le 5 mars 2022. Le calcul de cette allocation sera déterminé sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois de janvier 2022 et de la méthodologie utilisée au cours de la convention collective venant à échéance le 28 février 2022.



Objet : Mobilité de la main-d'œuvre, mobilité inter-classification & Comité conjoint gestion des mouvements de main-d'œuvre

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec quant à la mobilité de la main-d'œuvre.

1. Mobilité de la main-d'œuvre

La Direction et le Syndicat conviennent qu'il est important que l'entreprise puisse compter sur une mobilité de la main-d'œuvre afin de répondre à ses besoins opérationnels.

Dans les cas de besoins opérationnels qui doivent être comblés pour une durée maximale de soixante (60) jours au sein d'une famille de classifications ou d'un regroupement de familles de classifications selon les graphiques de classifications, l'employeur peut procéder aux mouvements de main-d'œuvre requis en ayant recours aux salariés qui ont les compétences nécessaires pour répondre le plus efficacement aux besoins opérationnels.

Dans le cas de besoins opérationnels d'une durée de plus de soixante (60) jours, mais d'une durée maximale de six (6) mois, l'employeur identifie le(s) département(s) et sélectionne le(s) salarié(s) et procède de la façon suivante :

- Il offre au salarié volontaire qui possède les qualifications nécessaires le mouvement de main-d'œuvre qui est requis afin de répondre aux besoins qui doivent être comblés. Si plus d'un salarié possède les qualifications nécessaires se porte volontaire, l'employeur procède par ancienneté.
- Si aucun salarié ayant les qualifications nécessaires ne se porte volontaire, l'employeur procède au mouvement de main-d'œuvre requis en assignant le salarié qui a le moins d'ancienneté parmi les salariés qui ont les qualifications nécessaires.
- Si aucun salarié n'a les qualifications nécessaires, l'employeur peut procéder au mouvement de main-d'œuvre requis en assignant le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi les salariés qui se sont portés volontaires.
- Si aucun salarié ne s'est porté volontaire et aucun salarié n'a les qualifications nécessaires, l'employeur peut procéder au mouvement de main-d'œuvre requis en assignant le salarié qui compte le moins d'ancienneté.

La lettre 26 ne s'applique pas à ces situations visant les familles de classifications et regroupements de familles de classification.



2. Mobilité inter-classification

Lorsque les besoins opérationnels le requièrent, la direction pourra faire appel à des volontaires, sans égard à l'ancienneté, pour une mobilité inter-classification.

Ceci n'enlèvera pas les droits prévus à la lettre 26 de la convention collective.

Ceci n'enlèvera pas les droits prévus à l'article 9.17.

3. Comité conjoint gestion des mouvements de main-d'œuvre

La Direction et le Syndicat établiront un comité central conjoint permanent de gestion des mouvements de main-d'œuvre ci-après désigné le Comité. Ce comité central conjoint sera composé de 8 membres: 4 représentants la Direction et 4 représentants le Syndicat. Il se réunira formellement au moins deux fois par mois. Au besoin, dans le but d'accroître son efficacité et de respecter certains délais administratifs, il peut décider de siéger en sous-comité conjoint impliquant un nombre plus restreint de membres.

Le comité est appelé à traiter des mandats décrits ci-dessous:

- *Stabilité et polyvalence d'emploi*

Le Comité se rencontrera afin d'étudier et de recommander des mécanismes et initiatives pouvant contribuer à la stabilité des effectifs dans les cas de surplus de personnel. Le comité examinera la possibilité de relocaliser les employés en surplus qui possèdent les exigences minimales de base et à leur fournir la formation nécessaire afin qu'ils puissent effectuer leurs nouvelles tâches.

- *Application des ratios de classification d'emplois*

L'organisation du travail a pour objet l'accroissement de la productivité et de la flexibilité au sein de l'entreprise et elle n'a pas pour objectif la réduction de son personnel. Dans ce contexte, une méthode de suivi d'application des ratios de classification d'emplois est mise en place pour suivre sur une base biannuelle, en mars et septembre, l'évolution démographique des groupes de classifications et ce, afin d'assurer un maintien d'une relation équitable entre les groupes et d'entreprendre des mesures proactives, tout en reconnaissant que les ratios vont évoluer dans le temps.

ESM DH

Pour ce faire les parties s'entendent que le tableau de suivi est une photo graphique de 9 types de compilation :

1. La répartition générale dans l'ensemble des usines
2. La répartition par secteur dans l'ensemble des usines
3. La répartition pour 1- Le Centre logistique
4. La répartition pour 2- Le Centre des moteurs
5. La répartition pour 3- La fabrication Campus 1
6. La répartition pour 4- Le développement / outillage
7. La répartition pour 5- L'entretien
8. La répartition pour 6- Le Centre de révision
9. La répartition pour 7- Les Accessoires

Sur lesquelles nous retrouvons 4 représentations (en forme de tarte) :

- 1) La représentation des 3 catégories d'emplois :
 - i. Support
 - ii. Direct
 - iii. Indirect
- 2) La répartition des familles de classification dans la catégorie Support.
- 3) La répartition des familles de classification dans la catégorie Directe.
- 4) La répartition des familles de classification dans la catégorie Indirecte.

REPRÉSENTATION DES TROIS CATÉGORIES D'EMPLOIS

DIRECT 101 CONDUCTEUR MACHINES-OUTILS FABRICATION	DIRECT 102 CONDUCTEUR MACHINES-OUTILS CENTRE DE RÉVISION	DIRECT 103 CONDUCTEUR MACHINES-OUTILS DÉVELOPPEMENT ET OUTILLAGE	DIRECT 104 OUTILLEUR	INDIRECT 105 AFFÛTEUR D'OUTILS DE COUPE	DIRECT 106 CONDUCTEUR- VÉRIFICATEUR FABRICATION AVANCÉE	DIRECT 201.1 SOUDEUR CENTRE DE RÉVISION
DIRECT 201.2 SOUDEUR DÉVELOPPEMENT ET OUTILLAGE	DIRECT 202 SOUDEUR FABRICATION	DIRECT 203 ÉQUILIBREUR AU BANC DE FINITION	DIRECT 204 TÔLIER CENTRE DE RÉVISION	DIRECT 205 TÔLIER DÉVELOPPEMENT ET OUTILLAGE	DIRECT 206 TÔLIER FABRICATION	DIRECT 301 PLAQUEUR
DIRECT 302 PRÉPOSÉ AU NETTOYAGE PIÈCES MOTEURS	DIRECT 303 PRÉPOSÉ MÉTALLISATION PLASMA	DIRECT 304 PEINTRE	DIRECT 305 PRÉPOSÉ TRAITEMENT THERMIQUE	DIRECT 401.1 MONTEUR	DIRECT 401.2 TESTEUR	DIRECT 401.3 MÉCANICIEN DE MOTEUR CENTRE DE RÉVISION
DIRECT 402.1 MÉCANICIEN RÉVISION D'ACCESSOIRE ÉLECTRIQUE	DIRECT 402.2 TECHNICIEN CONTRÔLE ET ACCESSOIRE ÉLECTRONIQUE	INDIRECT 403 TECHNICIEN AVIONIQUE	INDIRECT 404 MÉCANICIEN D'AÉRONEF	DIRECT 405 MONTEUR CENTRE DE MIRABEL	INDIRECT 406 VÉRIFICATEUR RÉVISION QUALITÉ - AIDE MONTEUR CENTRE DE MIRABEL	INDIRECT 501 VÉRIFICATEUR JAUGES ET OUTILS
INDIRECT 502 VÉRIFICATEUR TRACÉ C.M.M.	INDIRECT 503.1 VÉRIFICATEUR OPÉRATION	INDIRECT 503.2 VÉRIFICATEUR DE QUALITÉ FABRICATION	INDIRECT 504 VÉRIFICATEUR RÉVISION DE LA QUALITÉ	INDIRECT 505 VÉRIFICATEUR AUBES FIXES	INDIRECT 506 VÉRIFICATEUR MONTAGE ET ESSAIS	INDIRECT 507.1 VÉRIFICATEUR PIÈCES DE MOTEUR
INDIRECT 507.2 VÉRIFICATEUR ACCESSOIRES	INDIRECT 507.3 MÉCANICIEN DE MOTEUR CENTRE DE RÉVISION	INDIRECT 508 VÉRIFICATEUR E.N.D.	INDIRECT 509 MAGASINIER	SUPPORT 510 CAMIONNEUR	INDIRECT 511 PRÉPOSÉ À LA MANUTENTION DU MATÉRIEL	SUPPORT 601 MÉCANICIEN D'ENTRETIEN INDUSTRIEL
SUPPORT 603 MÉCANICIEN VÉHICULES MOTORSÉS	SUPPORT 604 MÉCANICIEN RÉFRIGÉRATION	SUPPORT 605 MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES	SUPPORT 606 ÉLECTRICIEN	SUPPORT 607 TUYAUTEUR	SUPPORT 610 PRÉPOSÉ RÉCUPÉRATION RECYCLAGE	SUPPORT 612 OUVRIER D'ENTRETIEN DE CONSTRUCTION
SUPPORT 613 ÉLECTROTECHNICIEN D'ENTRETIEN DES ÉQUIPEMENTS						

EMM PH

UTILISATION POUR LE SUIVI DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le suivi de l'évolution démographique servira à reconnaître les groupes de classification dont leur rationalité est à la baisse depuis la dernière date comparative entendue entre les parties apparaissant sur le tableau de suivi. Dans l'éventualité d'une baisse de 10% par rapport à la classification repère de son secteur, ou par rapport à l'ensemble des usines, les parties conviennent de discuter des causes de ces écarts afin de comprendre la relation avec les besoins opérationnels et les actions à entreprendre tel que :

- Les besoins de main-d'œuvre seront revus par le comité de mouvement de main-d'œuvre afin d'organiser les applications et les mouvements internes, l'embauche et la formation qui en résultent
- Un changement technologique ou une nouvelle configuration des pièces ou des moteurs affectant les méthodes ou les activités de travail occasionnant un besoin de réaffectation seront administrés selon les modalités de la lettre 17 de la convention collective.
- Un changement à l'organisation du travail ou la décision d'intégrer des tâches amenant progressivement dans le temps l'élimination d'une classification fera que les employés occupant cette classification pendant la période de transition seront protégés par un accord sur un ratio minimal.
- *Affichage de poste*

Le comité analysera le processus actuel d'affichage de poste et émettra des recommandations en vue de l'améliorer. Les parties s'entendent que ce mandat est prioritaire en vue d'accroître la satisfaction des salariés sur le processus d'affichage de poste.

- *Formation*

Le comité s'engage à identifier les besoins spécifiques de formation susceptibles de favoriser la polyvalence et la réaffectation des salariés pouvant être affectés par une éventuelle réduction des effectifs ou pour faciliter l'implantation de la procédure de surplus. Il s'assurera de coordonner si nécessaire toute activité de formation avec le comité directeur de formation et les différents comités de formation de secteur.

- *Mise à pied et rappel*

Le comité, quand des mises à pied seront nécessaires, verra à la mise en application de la procédure de déplacement. Lorsqu'il y aura accroissement de la main-d'œuvre, il verra à l'application de la procédure de rappel.

EMM D.H.

- *Relocalisation suite à un accident ou une maladie*

Le comité tentera de relocaliser les salariés, qui suite à un accident ou une maladie, ne sont plus en mesure d'accomplir leurs tâches régulières.

Le comité s'assurera d'élaborer des mécanismes permettant de respecter les objectifs d'affaires, d'accroître les compétences et de miser sur la satisfaction des parties impliquées. Les mécanismes ou initiatives proposés s'inscrivent également dans le cadre d'un système de gestion permettant d'identifier et de mettre en application des solutions innovatrices aux différents défis organisationnels.

Objet : Mise à pied par famille de classification

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie. Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR et sa section locale 510, Longueuil, Québec à l'effet qu'au plus tard le 1^{er} mars 2000 si des mises à pied s'avéraient nécessaires pour réduire le nombre de salariés, elles seraient effectuées par famille de classifications incluant les chefs de groupe sans tenir compte des grades à l'intérieur de secteur.

Par ailleurs, les parties confient la responsabilité au comité conjoint des mouvements de main-d'œuvre de coordonner et de valider les différentes étapes nécessaires afin de mettre en force cette nouvelle procédure. Ce comité conjoint s'adjoindra les services des comités d'évaluations d'emplois de secteurs afin d'identifier les familles de classifications, d'analyser les impacts et d'émettre des recommandations.

Les comités impliqués à implanter cette nouvelle procédure s'assureront d'élaborer des mécanismes permettant de respecter les objectifs d'affaires, d'accroître les compétences et la polyvalence et de miser sur la satisfaction des différentes parties concernées. Les parties s'engagent à trouver conjointement des mesures palliatives, advenant que la mise en œuvre de la procédure nuise à la bonne marche des opérations.

Lors de la mise en place d'une nouvelle famille de classifications, les personnes mises à pied ayant des droits de rappel seront éligibles à la nouvelle procédure de rappel à la date de sa mise en vigueur.



Objet : Horaire de travail alternatif (quarts de travail 4 et 5)

La présente lettre confirme la nouvelle entente intervenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie. et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510 quant aux conditions de travail applicables aux salariés de l'horaire alternatif.

Ces horaires alternatifs permettent la stabilisation de la main-d'œuvre et une utilisation optimale des équipements de l'employeur ainsi qu'une plus grande flexibilité concernant les délais de livraison.

Les parties ont aussi accordé une importance particulière à la notion de volontariat. Il est entendu que les salariés qui seront choisis pour l'horaire alternatif le seront sur une base volontaire. S'il n'y a pas assez de volontaires pour combler les postes offerts sur les horaires alternatifs, la compagnie se réserve le droit d'embaucher directement de l'extérieur sous réserve de l'article 9.13.

Malgré tout autre article de la convention collective, les dispositions spécifiques à l'horaire alternatif sont comme suit :

- Toutefois, s'il y a une mise à pied, les surplus seront déclarés sans tenir compte des quarts de fin de semaine ou de semaine, et personne n'aura l'obligation de déplacer un moins ancien la fin de semaine pour maintenir son emploi.
- Avant de faire un rappel sur l'horaire alternatif (quarts de travail 4 et 5), le poste sera d'abord offert aux salariés de la même classification du département ou si le poste n'est toujours pas comblé, aux salariés de la classification du secteur opérationnel.
- Un salarié sur la liste de rappel, autre qu'un salarié initialement embauché pour un horaire alternatif, ne perd pas ses droits de rappel s'il refuse un poste sur un horaire alternatif. Par contre, il conserve ses droits d'ancienneté et son droit de rappel sur un quart de semaine tant qu'un salarié ayant moins d'ancienneté et ayant accepté l'horaire de fin de semaine est en emploi actif dans l'entreprise ou jusqu'à ce qu'il soit lui-même rappelé.
- Avant de faire un rappel sur un quart de semaine, le poste sera offert au plus ancien des salariés de la liste de rappel ou des salariés en attente d'un quart de semaine ayant accepté un rappel sur un quart alternatif.
- Lors d'un rappel au sein d'une famille de classification sur l'horaire alternatif (quarts de travail 4 et 5), le nombre total de salariés dans cette famille de classification sur cet horaire alternatif (quarts de travail 4 et 5) n'excède pas au sein d'un département le nombre total de salariés au sein de cette même famille de classification sur l'horaire de semaine (quarts de travail 1, 2 et 3) dans le même département.
- Les parties conviennent que le Comité conjoint de mouvement de la main-d'œuvre déterminera la meilleure façon de combler un poste ouvert sur l'horaire alternatif. Dans le but de préserver l'horaire alternatif et le volontariat, les parties conviennent qu'un affichage de poste pourrait être effectué malgré qu'il puisse exister des employés ayant des droits de rappel à ces postes.

Affichage des postes

Tous les postes disponibles dans chaque famille de classification seront affichés selon la procédure de la convention collective.

Lors de l'affichage de postes, les salariés qui postuleront décriront leur préférence à combler un poste :

- Sur l'horaire alternatif, ou
- Pour combler un poste laissé vacant suite à la mutation sur l'horaire alternatif d'un employé du secteur concerné.

Politique d'affichage/horaire de fin de semaine

- Considérant que l'affichage de postes pour les besoins de l'horaire alternatif, donne la priorité de sélection aux candidats qui identifient l'intérêt à cet horaire;
- Considérant que cette priorité de sélection est appliquée aussi aux postes de l'horaire libéré qui sont libérées par les personnes du, ou des, départements concernés et qui vont sur l'horaire alternatif;
- Il est entendu qu'une personne ainsi sélectionnée s'engage à accepter d'aller sur l'horaire alternatif, si le besoin survient au cours des deux (2) ans suivant son arrivé en poste. Si pendant cette période, une personne refuse de changer d'horaire, elle sera retournée à son ancienne classification en fonction de son ancienneté, les besoins de l'entreprise et selon les dispositions prévues à la convention collective. Le remplacement de cette personne sera comblé par le biais du même affichage utilisé à la sélection initiale.

Sélection du personnel

Les salariés seront choisis dans l'ordre suivant :

1. Dans le département et détenant la même classification;
2. Dans l'unité d'affaire et détenant la même classification;
3. Dans l'ensemble des usines et détenant la même classification;
4. Dans l'ensemble des usines provenant d'un même regroupement;
5. Dans l'ensemble des usines peu importe la classification;
6. Nouvelle embauche.

Retrait de l'horaire

Sans enlever les droits prévus à l'affichage de poste, un salarié qui remplit les conditions énoncées ci-après, peut se retirer de l'horaire alternatif de fin de semaine, selon les modalités suivantes. Tel salarié devra avoir été sur l'horaire alternatif durant au moins six (6) mois et avoir donné un préavis écrit d'au moins trois (3) mois. Un tel salarié sera relocalisé au plus tard à la fin du préavis de trois (3) mois, sans droit de retour avant douze (12) mois, à moins qu'aucun autre salarié possédant les compétences nécessaires n'accepte d'y aller. Cette relocalisation s'effectuera en fonction de son

ancienneté par le biais du Comité conjoint de gestion des mouvements de main-d'œuvre selon les dispositions prévues à la convention collective et tout sera tenté pour retourner le salarié à son ancien poste qu'il occupait avant son assignation à l'horaire alternatif. De plus, le Comité conjoint de gestion des mouvements de main-d'œuvre verra à combler le poste ainsi libéré.

Les salariés d'un quart de semaine ayant accepté un rappel sur un horaire alternatif (les quarts de travail 4 et 5) ne peuvent se prévaloir de ce paragraphe tant qu'ils n'ont pas été rappelés à un poste sur un quart de semaine.

La Direction qui retire un salarié de l'horaire alternatif lui donnera un préavis d'un mois.

EMM J.H.

Objet: Horaire de l'opération de la salle des chaudières

La présente lettre confirme la nouvelle entente intervenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie. et le SYNDICAT UNIFOR et sa Section locale 510 quant aux conditions de travail applicables aux salariés de l'horaire existant à la salle des chaudières.

Il est entendu que les salariés seront choisis prioritairement sur une base volontaire. S'il n'y a pas assez de volontaires pour combler les postes offerts sur cet horaire, la compagnie se réserve le droit d'embaucher directement de l'extérieur.

Malgré tout autre article de la convention collective, les dispositions spécifiques à l'horaire sont comme suit :

Rémunération

- Toute heure travaillée en semaine sur l'horaire des 12 heures sera rémunérée au taux simple.
- Toute heure travaillée le samedi, le dimanche ou durant un congé férié sera rémunérée au taux prescrit par la convention collective.
- La prime de deuxième quart prévue à l'article 10.08 a) s'applique entre 14H30 et 6H30.
- Repas : 30 minutes rémunérées
- Repos : 18 minutes rémunérées

Les douze (12) premières heures effectuées en dehors des heures régulièrement planifiées en vertu de cet accord seront rémunérées au taux de temps et demi, et au taux de temps double pour les heures suivantes. Nonobstant ce qui précède, et uniquement dans le cas de situations urgentes, le temps travaillé en plus de douze (12) heures, au début ou à la fin du quart sur lequel l'employé aura effectivement travaillé, sera rémunéré au taux de temps double.

Main-d'œuvre lors de l'implantation

Pour le nouvel horaire de travail débutant en novembre 2003, les salariés seront assignés selon la répartition suivante :

Postes de travail	Nombre de salariés
Opération	4
Maintenance	2
OCV (opérateur de systèmes de ventilation)	3

EMM P.H

Horaire de travail

Quart de jour : 6h30 à 18h30

Quart de nuit : 18h30 à 6h30

Les horaires suivants sont assujettis aux besoins opérationnels ainsi qu'au respect des législations en vigueur.

Périodique :

	Nom	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Heures travaillées	# horaire
Semaine 1	Opérateur #1		J	J	M		J		48	1
	Opérateur #2			N	N	N			36	2
	Opérateur #3	J		M	J	J			48	3
	Opérateur #4	N	N					J	36	4
Semaine 2	Opérateur #1			N	N	N			36	2
	Opérateur #2	N	N					J	36	4
	Opérateur #3		J	J	M		J		48	1
	Opérateur #4	J		M	J	J			48	3
Semaine 3	Opérateur #1	N	N					J	36	4
	Opérateur #2	J		M	J	J			48	3
	Opérateur #3			N	N	N			36	2
	Opérateur #4		J	J	M		J		48	1
Semaine 4	Opérateur #1	J		M	J	J			48	3
	Opérateur #2		J	J	M		J		48	1
	Opérateur #3	N	N					J	36	4
	Opérateur #4			N	N	N			36	2

M Maintenance

N Fin d'équipe à 6H30

PH

 Interrompu :

	12HBR21	12HBR22	12HBR23	12HBR24
Samedi		J		N
Dimanche		J		N
Lundi			J	N
Mardi			J	N
Mercredi	N	J		
Jeudi	N	J		
Vendredi	N		J	
Samedi	N		J	
Dimanche	N		J	
Lundi	N			J
Mardi	N			J
Mercredi		N	J	
Jeudi		N	J	
Vendredi		N		J
Samedi		N		J
Dimanche		N		J
Lundi	J	N		
Mardi	J	N		
Mercredi			N	J
Jeudi			N	J
Vendredi	J		N	
Samedi	J		N	
Dimanche	J		N	
Lundi		J	N	
Mardi		J	N	
Mercredi	J			N
Jeudi	J			N
Vendredi		J		N

N Fin d'équipe à 6H30

Remplacement :

- a) Un besoin de remplacement d'une semaine complète ou plus sera comblé par un mécanicien de machines fixes attitré à la maintenance ou à l'OCV (opérateur des systèmes de ventilation). Ce remplaçant sera rémunéré au taux applicable pour le temps régulier et le surtemps, tel que prévu à la convention collective et ce, pour un maximum d'un mois. Si l'affectation dépasse un mois, le salarié affecté de façon régulière à la cédule de 12 heures, sera assujéti aux conditions de travail applicables aux employés travaillant sur la cédule de 12 heures et ce, jusqu'au retour du salarié absent.
- b) Lorsqu'il y a besoin de remplacement de moins d'une semaine, la priorité sera donnée, pour ce remplacement, selon la procédure de temps supplémentaire.

EDD DH

Congés fériés

Congé	Congé payé comme suit selon l'article 12.02	Si appelé à travailler, Journée payé comme suit
Vendredi Saint	8 heures temps simple	2X
Fête de la Reine / Journée nationale des patriotes	8 heures temps simple	2X
Saint-Jean Baptiste	12 heures à temps simple	2X
Confédération	8 heures temps simple	2X
Fête du travail	8 heures temps simple	2X
Action de grâce	8 heures temps simple	2X
Congé des Fêtes	8 heures temps simple	2X

Vacances

On entend par «semaine de vacances» la période débutant à 18H30 le dimanche et se terminant le dimanche suivant à 18H30. La rémunération pour cette semaine se fera selon les dispositions de l'article 11 de la présente convention collective.

Le nombre d'heures chômées pour chaque semaine de vacances sera égal au nombre d'heures normalement planifiées pour le salarié cette dite semaine, et sera considéré comme une semaine complète de vacances.

▪ **Congés de maladie**

Lors d'une absence pour maladie ou blessure non professionnelle, le salarié aura droit à 12 heures de salaire à l'exclusion de tout boni, prime et taux de surtemps, pour chaque journée d'absence pour laquelle il aurait été normalement appelé à travailler jusqu'à un maximum annuel de 40 heures, tel que prévu à la présente convention collective.

▪ **Congés de deuil ou de juré**

1 jour de congé = 1 jour ouvrable.

Objet: Travail à l'extérieur des établissements de la Direction

La présente lettre confirme l'entente intervenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., et le Syndicat UNIFOR et sa section locale 510 quant aux conditions de travail applicables aux salariés qualifiés lorsqu'ils sont assignés par la Direction à des tâches dans le cadre de la présente lettre d'entente et aux fins de celle-ci.

La Direction et le Syndicat reconnaissent qu'il est dans leur intérêt ainsi que dans celui de l'ensemble des employés qu'ils soient en mesure de fournir aux clients un service rapide et de qualité aussitôt qu'ils le requièrent et ce, partout dans le monde.

Certains salariés pourront donc être appelés à se déplacer à ces fins et, à l'égard de ces salariés, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Direction peut assigner un salarié qualifié et volontaire à des tâches de support/réparation de moteurs et/ou équipements connexes, chez ses clients afin de fournir un service rapide et de qualité aussitôt que requis et ce, partout dans le monde (« les tâches visées »).
2. Pendant la durée d'une telle assignation, le salarié demeure couvert par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat et par la convention collective en vigueur entre la Direction et le Syndicat.
3. Le temps de déplacement et/ou de séjour n'est pas rémunéré sauf s'il coïncide avec l'horaire habituel de travail du salarié. La politique et/ou règlements de l'Employeur concernant les frais de voyage s'appliquent à un tel salarié pendant la durée de déplacement et de séjour occasionné pour le travail.
4. Le Syndicat et les salariés reconnaissent qu'ils ne détiennent aucun droit, ni l'exclusivité en regard des tâches visées en vertu de la présente lettre d'entente.
5. En ce sens, rien dans la présente lettre d'entente et dans la convention collective ne constitue ni ne peut être interprété comme constituant une limite quelconque aux droits de la Direction d'assigner les tâches visées à des employés qui ne sont pas couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat. Dans un tel cas, et pendant la durée d'une telle assignation, ces employés ne sont pas ni ne deviennent couverts par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat ni par la convention collective en vigueur entre la Direction et le Syndicat; ils sont et demeurent assujettis aux conditions de travail du personnel non syndiqué de la Direction.



Objet : Assurance invalidité - vs - programme gouvernementaux

Cette lettre confirme l'entente survenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant aux prestations payables en vertu de programmes gouvernementaux (excluant la CNESST) et celle payables en vertu de l'assurance collective couvrant les salariés de PRATT & WHITNEY CANADA Cie. qui sont couverts par le Syndicat UNIFOR.

La présente établit le principe que dans l'éventualité où des prestations sont payées par un organisme gouvernemental (excluant la CNESST), l'organisme gouvernemental est considéré comme premier payeur. Les prestations d'invalidité en vertu de l'assurance collective ne sont payées que pour faire en sorte que le total des prestations versées par l'organisme gouvernemental et celles de l'assurance collective ne dépassent pas cent pour cent (100%) du salaire hebdomadaire de base du participant, incluant l'allocation au coût de la vie.

Les prestations payées en vertu de cette entente font partie intégrante de l'assurance collective et n'augmentent pas les indemnités totales payables en vertu de l'indemnité hebdomadaire ou de la rente d'invalidité.

Il est de plus convenu que l'ensemble des couvertures offertes en vertu du contrat d'assurance collective ne sera pas modifié sans entente mutuelle.

 H.A.

Objet : Aide pour le jeu pathologique

La Direction reconnaît le jeu pathologique comme une maladie non invalidante en soi. Le jeu pathologique n'entre pas dans la classification des « Troubles reliés aux drogues et alcoolisme ». De ce fait, le traitement du jeu pathologique doit être spécifique et diffère du traitement pour alcoolisme ou toxicomanie.

La compagnie reconnaît, comme elle l'a toujours fait, qu'un employé aux prises avec ce problème peut avoir besoin d'aide. La compagnie s'engage donc à payer 100 % des frais de traitement pour jeu pathologique pour un maximum de trois (3) cures, dont une seule interne et ce, selon les conditions suivantes :

- Le Directeur médical de P&WC ou son représentant :
 - juge qu'il y a indication d'un traitement clinique spécialisé;
 - juge de la modalité externe ou interne;
 - détermine l'identité de l'institution traitante.

- Le salarié s'engage à participer activement au traitement et ce, pour toute sa durée, incluant le plan de suivi post-cure.

De plus, la compagnie s'engage à verser des prestations hebdomadaires de type « invalidité » par l'entremise du régime d'assurance collective en vigueur lorsque :

- la cure externe empêche l'employé d'accomplir son travail en raison de circonstances spéciales;
- l'employé est en cure interne.

EDDY D.H.

Objet : Stabilité d'emploi

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant à la coopération nécessaire entre les parties dans la poursuite des objectifs tendant à favoriser une efficacité opérationnelle qui est de nature à contribuer à la poursuite et au développement d'activités et d'une stabilité d'emploi au sein de la main-d'œuvre de l'entreprise et ce dans les circonstances décrites ci-dessous.

La Direction et le Syndicat conviennent que l'entreprise œuvre dans un domaine qui, au plan mondial, est extrêmement compétitif et concurrentiel et qui le devient de plus en plus. Pour soutenir sa croissance, il est important qu'elle puisse continuer à recourir à son personnel qualifié, à poursuivre ses activités de recherche et de développement, d'expansion de nouveaux marchés, ainsi que d'amélioration continue dans ses établissements.

De même, l'importance de maintenir sa position concurrentielle ou de revoir son positionnement stratégique sur les marchés nationaux et internationaux peut amener la Direction à prendre des décisions pouvant entraîner des changements au niveau de la structure d'ensemble dans laquelle elle poursuit ses activités. Dans ces circonstances, et bien que ce ne soit pas le but escompté, il peut en découler un surplus de personnel dans certains secteurs de l'entreprise alors que dans d'autres secteurs il peut se créer un besoin de personnel additionnel. Lorsque surviennent de telles situations, la Direction en informe le Syndicat en indiquant les raisons ayant mené la Direction à prendre une telle décision. Le Président du comité de négociation, accompagné s'il le désire d'un autre membre du comité syndical de négociation, peut rencontrer la Direction et ce, dans le but de minimiser l'impact que peut avoir une telle décision sur les salariés.

Si, malgré ces efforts, une réduction des effectifs s'avérait nécessaire, la Direction accepte de revoir à la lumière de toutes les circonstances, le travail régulier de fabrication antérieurement effectué par les salariés de l'unité de négociation qui a été accordé en sous-traitance à l'extérieur des établissements régis par la présente convention collective ainsi que le travail accompli en temps supplémentaire et ce, dans le but de minimiser une telle réduction des effectifs. De même, la Direction convient également de mettre en place un programme d'aide aux salariés affectés, lequel peut comprendre, sous réserve des circonstances qui prévalent, avis de cessation d'emploi, programme de travail partagé, programme d'indemnités de départ et programme de retraite anticipée sur base volontaire.

La présente lettre ne s'applique pas à l'égard de situation engendrée par un ralentissement économique menant la Direction à prendre des décisions pouvant entraîner des changements au niveau de la structure d'ensemble dans laquelle elle poursuit ses activités et/ou à revoir et plus particulièrement à réduire le niveau de ses effectifs.

Objet : Distribution du temps supplémentaire

Cette lettre confirme l'entente survenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa section locale 510, Longueuil, Québec, relativement à la procédure de distribution du temps supplémentaire des salariés horaires.

1. Charte de disponibilité et charte cumulative

- a) Les salariés intéressés à faire du temps supplémentaire la semaine, la fin de semaine ou les congés fériés s'y rattachant, devront s'identifier volontaires sur la charte avant 8h30 la journée de l'offre.
- b) Les chartes informatisées cumulatives et les chartes informatisées des disponibilités seront tenues à date en tout temps.
- c) Seuls les employés qui ont inscrit leurs disponibilités sur les quarts où il y a des besoins se verront offrir le surtemps, en accord avec la procédure prévue ci-dessous. Un salarié qui s'est mis disponible pour effectuer du temps supplémentaire et qui n'est pas au travail lors de cette distribution du temps supplémentaire sera rejoint au numéro de téléphone officiel dans le système de gestion.

2. Distribution du temps supplémentaire

- a) Tout temps supplémentaire de moins 4 heures consécutives sera distribué équitablement à tous les salariés présents qualifiés et classés pour ces tâches au sein du même quart de travail, qui ont le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées, dans la section de chaque superviseur. Tout temps supplémentaire de 4 heures consécutives et plus sera distribué équitablement à tout le groupe qui est qualifié et classé pour ces tâches, qui ont le moins d'heures de temps supplémentaire accumulées, sans égard aux quarts de travail, dans la section de chaque superviseur.
- b) Les chefs de groupe sont considérés comme les autres salariés.
- c) Le salarié classé stagiaire a droit au temps supplémentaire, s'il est qualifié pour le travail en question.
- d) Le salarié, à qui le travail est offert, indiquera immédiatement s'il préfère faire ou ne pas faire le travail supplémentaire en question. S'il accepte, il est dès lors assigné à le faire.
- e) S'il n'y a pas assez de salariés qui acceptent le temps 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.
- f) Si la procédure prévue aux paragraphes précédents ne fournit pas un nombre suffisant de salariés, la compagnie assignera le travail successivement aux salariés du groupe concerné dans l'ordre inverse de l'ancienneté en respectant le droit de refuser des salariés, tel que prévu dans les paragraphes suivants.
- g) Un salarié qui a, dans une journée, complété deux heures de temps supplémentaire en plus des heures régulières de son quart de travail, peut refuser de faire tout temps supplémentaire additionnel dans la même journée. L'employeur n'aura pas l'obligation d'offrir plus de quatre (4) heures en plus des heures régulières de son

quart de travail. De plus, il n'y aura pas d'obligation d'offrir plus de la valeur d'un quart complet.

- h) Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans des circonstances d'urgence temporaire, telles 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.
- i) Un salarié qui n'a pas été informé de ses attributions de temps supplémentaire au plus tard à la fin du quart précédant 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 temps supplémentaire qui lui est assigné.
- j) Ni le Syndicat ni ses membres ne prendront des mesures visant à empêcher un individu de travailler en temps supplémentaire.
- k) Même dans les cas où il pourrait y être tenu par application des paragraphes f), g), h), tout salarié peut dans les cas d'urgences personnelles refuser d'exécuter du temps supplémentaire qui lui est assigné conformément aux présentes dispositions. En l'absence d'urgence personnelle, cependant, le salarié travaillera le temps supplémentaire à moins qu'il n'exerce le droit de refus prévu aux paragraphes g) et i).

3. Continuité du travail

Ce point ne s'applique que dans le cas où le travail doit être absolument effectué par le salarié dû à la complexité technique.

- a) Dans la mesure du possible la supervision doit assigner, dès le début, le travail avec possibilité de temps supplémentaire aux salariés qualifiés et classés ayant le moins d'heures.
- b) Il peut y avoir dérogation sur des activités projets complexes : à évaluer cas par cas, si possible à l'avance.

4. Période de distribution – Temps des Fêtes

- a) L'offre pour le travail de temps supplémentaire durant la période des Fêtes de Noël se fera au début de décembre de chaque année et ce, en tenant compte des totaux cumulatifs de temps supplémentaire à la date de l'offre.
- b) S'il y a diminution ou augmentation de temps supplémentaire après la date de distribution, on utilise toujours la même charte du début décembre.
- c) Les heures sont créditées la journée qu'elles sont ou devraient être effectuées.

 P.H.

5. Charte de temps supplémentaire

- a) Un registre de suivi standardisé du temps supplémentaire est utilisé et affiché dans tous les départements.
- b) Les cumulatifs des heures de tous les employés sont remis à zéro à chaque deuxième lundi de janvier et de juillet. L'ordre des employés à être demandés demeure le même que la minute précédant la remise à zéro.
- c) Le salarié s'étant mis disponible et qui accepte ou qui refuse ou qui n'effectue pas la totalité du temps supplémentaire offert, se verra créditer les heures qui lui auront été offertes et ce, au taux de temps supplémentaire applicable.
- d) Le salarié s'étant mis disponible et que le superviseur a appelé pour offrir du surtemps, se verra créditer la totalité des heures qui lui auraient été offertes au taux de temps supplémentaire applicable et ce, même s'il n'a pas été rejoint.

6. Période pour additionner

- a) Le total des heures est compilé à tous les jours pour déterminer qui a droit au temps supplémentaire à chaque jour.
- b) On ne peut offrir un nombre prédéterminé de temps supplémentaire et laisser les salariés le faire quand ils le désirent.

7. Nouvelle classification

Une personne qui s'ajoute à la liste se verra attribuer un cumulatif égal au plus haut de sa famille de classification afin d'être le dernier sur la liste.

8. Règlement de griefs

L'équivalent des heures d'un règlement de grief est crédité sur la charte du département la journée du règlement, avec la mention "E".

9. Absent lors de la distribution

- a) Un salarié qui s'absente du travail à l'extérieur de la Compagnie pour toute la journée n'aura pas droit au temps supplémentaire pour cette journée.
- b) Un salarié qui est à l'intérieur ou à l'extérieur des usines de Longueuil, de Saint-Hubert et de Mirabel (ex : cours autorisés, divers comités, etc.) sera appelé par son superviseur pour effectuer du temps supplémentaire dans la mesure qu'il lui fournit un numéro où il peut être rejoint.



10. Absent du département – un salarié prêté à un autre département

- a) Il conserve ses droits de temps supplémentaire dans son département d'origine.
- b) Il a droit au temps supplémentaire dans le département dans lequel il est prêté, seulement après tous les salariés de ce département.
- c) Les heures de temps supplémentaire effectuées par un salarié à l'extérieur de son département ou de l'usine seront créditées sur la charte de temps supplémentaire du département d'origine.

11. Vacances

- a) On ne rappelle ou ne cédule pas un salarié en temps supplémentaire pendant la période qui est incluse dans la semaine de vacances. Par contre, si on doit absolument le faire pour des urgences ne pouvant être comblées autrement, on avise le salarié qu'il sera rémunéré comme une journée normale de travail, c'est-à-dire au taux applicable pour les heures travaillées et qu'il devra reprendre sa journée de vacances avant le 1er mai. Si le salarié est rappelé une journée normalement non travaillée, pendant sa période de vacances, il devra mettre son surtemps en banque et reprendre l'équivalent des heures travaillées avant le 1er mai.

12. Communicateurs

- a) Établir une charte de volontaires.
- b) Distribuer les communicateurs à tour de rôle, une semaine à la fois aux volontaires.
- c) Les lundis et vendredis fériés sont considérés faisant partie de la fin de semaine.
- d) Les heures de temps supplémentaire effectuées sont créditées sur la charte des volontaires.
- e) Les heures de cette même charte devront être additionnées sur la charte officielle du département la journée ouvrable suivant l'assignation.
- f) Pour avoir droit à la rémunération prévue pour le port d'un communicateur, le salarié doit :
 - Être volontaire;
 - Avoir été assigné pour être en disponibilité par son superviseur;
 - Avoir été disponible à se présenter au travail pendant la journée d'assignation;
 - Ne pas avoir été appelé au travail durant ladite journée d'assignation;
 - Des blocs minimums de cinq (5) jours semaine et/ou deux (2) jours la fin de semaine s'appliquent.
- g) Rémunération prévue pour le port d'un communicateur :
 - Samedi, dimanche, jour férié : deux heures à temps simple au taux régulier de base de l'employé;
 - Journée normale de semaine : une heure à temps simple au taux régulier de base de l'employé.

13. Restriction médicale (personnelle) excluant les cas de CNESST

Un salarié qui demeure sur le même quart pour raison médicale n'a pas droit au temps supplémentaire, par contre il doit avoir une autorisation médicale du médecin traitant ainsi que du Directeur médical de la compagnie pour avoir le droit au temps supplémentaire la fin de semaine et les journées fériées seulement.

14. Travaux légers

- a) Un salarié placé en travaux légers a droit au temps supplémentaire sur ces mêmes travaux, s'il est le plus bas sur la charte.
- b) Le salarié ayant un horaire réduit ne sera pas demandé.

15. Manque de travail

Si la compagnie ne peut fournir du travail au salarié à l'intérieur de sa description de tâches, il pourra être retourné chez lui avec l'approbation du superviseur avec quatre (4) heures minimum payées et créditées (au taux applicable).

16. Assignation spéciale

Un salarié assigné à un projet autre que sa description de tâches, est demandé après tous les autres salariés classé et qualifié du département. Si parfois des heures de temps supplémentaire sont effectuées en assignation spéciale, elles seront créditées sur la charte du département d'origine.

17. Travaux lors d'occasions spéciales

Lorsqu'il y a un besoin de demander du temps supplémentaire pour travailler aux portes ouvertes par exemple, aider à la prise d'inventaire ou autres travaux similaires de ce genre, le superviseur demandera le temps supplémentaire en tenant compte des cumulatifs sur la charte.

EMM J.H.

Objet : Embauche et formation étudiants

La présente lettre confirme l'entente intervenue entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec quant à l'embauche et à la formation offerte à des étudiants.

La Direction et le Syndicat reconnaissent que depuis de nombreuses années la Direction embauche, après avoir épuisé la liste de rappel s'il y a lieu, des étudiants au cours de la période estivale.

Ils reconnaissent aussi qu'il est dans l'intérêt de tous que ces étudiants soient le plus qualifiés possible pour effectuer le travail requis lorsqu'ils commencent à travailler dans le cadre de certaines assignations estivales régulières.

Afin d'atteindre cet objectif, la Direction et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. La Direction peut donner de la formation à des étudiants avant de les embaucher pour la période estivale ;
2. Cette formation peut être donnée à compter du milieu de mars de l'année en question ;
3. Cette formation peut être donnée à un étudiant qui est assigné pour la première fois à un poste d'une classification existante à l'exception des postes du groupe de base et des postes de préposés ;
4. Le programme de formation comportant le nombre d'heures de formation donnée à un étudiant est présenté au préalable au Syndicat. Cette formation peut être donnée, entre autres, sous forme d'une formation sur le tas («on the job training ») ;
5. L'objectif de cette entente n'est pas d'empêcher le maintien d'un emploi ou la création d'un nouvel emploi;
6. La durée de formation n'est pas calculée dans la période de probation prévue à la convention collective. Le taux horaire de base du grade 16, plus l'allocation du coût de la vie, est le taux horaire à temps simple de ces dits étudiants, tout comme les autres étudiants d'été. De même, ces deux groupes ne sont pas régis par le Régime d'avantages sociaux;
7. Le programme de formation peut être maintenu tant et aussi longtemps qu'aux yeux du Syndicat, il n'y a pas d'abus de la Direction dans le type et la qualité de la formation donnée aux étudiants. Le Syndicat peut mettre fin à cette formation en tout temps.



Objet : Indemnité de mise à pied

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat UNIFOR et sa Section local 510, Longueuil, Québec, quant au versement d'une indemnité de mise à pied et ce dans les circonstances décrites ci-dessous.

1. Le salarié qui est mis à pied pour une durée indéterminée a droit, à compter de sa mise à pied, au paiement d'une indemnité hebdomadaire de mise à pied qui est équivalente au salaire hebdomadaire régulier du salarié visé incluant l'allocation du coût de la vie mais excluant toutes autres indemnités, primes ou autres montants de quelque nature que ce soit. Le salarié visé a droit au paiement d'une telle indemnité hebdomadaire pendant une période équivalente à deux (2) semaines par année de service complétée, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines pendant la durée de la convention collective.
2. Cette indemnité est versée au salarié à chaque semaine selon les modalités applicables au versement de la paie hebdomadaire et est assujettie à toutes les retenues à la source devant être effectuées en vertu des législations applicables.
3. Au cours de la période pendant laquelle le salarié mis à pied reçoit le paiement de cette indemnité hebdomadaire, il n'a pas droit à aucun avantages sociaux ou bénéfice prévu à la convention collective.
4. Sous réserve de la période maximale de paiement mentionnée au paragraphe 1, le paiement de cette indemnité cesse lorsque le salarié est rappelé au travail conformément à la convention collective et il reprend lorsque le salarié rappelé est à nouveau mis à pied par la suite, et ce jusqu'à l'épuisement des indemnités auxquelles il a droit en vertu de la présente lettre.
5. Cette indemnité comprend toute indemnité tenant lieu de préavis, de mise à pied qui peut être due en vertu de la loi sur les normes du travail ou toutes autres lois applicables.
6. Le salarié mis à pied qui est rappelé au travail temporairement afin de remplacer des absences de courte ou moyenne durée, telles que pendant la période des vacances estivales, pendant la période d'un congé de maladie ainsi que pendant la période d'un congé de rémunération différée, n'a pas droit à l'indemnité prévue à la présente lettre lorsqu'il est mis à pied à la fin de sa période temporaire de rappel au travail. Ces remplacements sont suivis par le comité de mouvement de main-d'œuvre. Un salarié qui refuse ce rappel temporaire ne perd pas ses droits de rappel.

Objet : Révision des textes de la police maîtresse d'assurance collective

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec.

Les parties s'entendent afin que le délégué aux bénéficiaires désigné en vertu de l'article 6.07 de la convention collective et un représentant de la Direction se rencontrent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective afin de réviser les textes de la police maîtresse d'assurance collective pour s'assurer qu'ils soient conformes aux ententes intervenues en cours de négociation.

 P.H.

Objet : Évolution technologique vérification tracé C.M.M.

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA CIE (la « Direction » ou « P&WC »), à Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa section locale 510 (le « Syndicat »), Longueuil, Québec, quant à la coopération nécessaire entre les parties dans la poursuite des objectifs d'amélioration continue et d'accroissement de la productivité et flexibilité dans un environnement opérationnel dans lequel les développements technologiques sont de plus en plus importants et essentiels à la poursuite des activités de l'entreprise.

Cette lettre confirme plus particulièrement l'entente survenue entre la Direction et le Syndicat quant à la progression des salariés de la famille de classification 502 - Vérification de tracé C.M.M. (les « Salariés de la Famille 502 ») du grade 2 au grade 1.

Les parties conviennent que la technologie en matière de vérification de tracé effectuée avec les machines C.M.M. connaît des développements importants depuis les dernières années et que cela est de nature à se poursuivre au cours des prochaines années. Ces avancées technologiques nécessitent de nombreux investissements à plusieurs égards dont notamment au niveau de la formation et le développement des qualifications et compétences en programmation complexe, entre autres, pour les Salariés de la Famille 502 qui détiennent le grade 2 et qui désirent progresser au grade 1.

Afin de supporter les objectifs et activités poursuivis par P&WC, ce qui est dans l'intérêt tant de l'entreprise que de ses salariés, et de favoriser le développement des qualifications et compétences des Salariés de la Famille 502 en matière de programmation complexe, entre autres, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) La Direction s'engage à développer dès que possible un programme de formation, en support au plan de progression, à l'intention des Salariés de la Famille 502 afin qu'ils puissent développer plus particulièrement leurs qualifications et compétences en matière de programmation complexe et, en conséquence, avoir l'opportunité de progresser jusqu'au grade 1. Pour le développement du programme de formation, la Direction consultera le Syndicat et les employés maîtrisant les compétences de programmation complexe.
- 2) La progression du Salarié de la Famille 502 du grade 2 au grade 1 est assujettie à un processus d'évaluation mis en place par la Direction permettant de valider et confirmer que ce salarié a complété avec succès le programme de formation mentionné au paragraphe 1 qui précède et a acquis les qualifications et compétences requises lui permettant d'obtenir la progression du grade 2 au grade 1.
- 3) À titre d'exception à ce qui précède, les parties conviennent que les Salariés de la Famille 502 qui détiennent le grade 2 et inférieur en date de signature de la présente convention collective pourront progresser jusqu'au grade 1 à la date et aux conditions auxquelles ils auraient autrement progressé, et ce, même s'ils n'ont pas complété avec succès à cette date le programme de formation mentionné aux

paragraphes 1 et 2 qui précèdent mais ce, à la condition toutefois de compléter avec succès le programme de formation mentionné à ces paragraphes 1 et 2 dès qu'il sera disponible. A défaut, le Salarié de la Famille 502 se voit attribuer le grade 2 avec les conditions de travail applicables.

- 4) Aux fins du développement de leurs qualifications et compétences en matière de programmation complexe, entre autres, les Salariés de la Famille 502 qui détiennent le grade 1 en date de signature de la présente convention collective devront également compléter avec succès le programme de formation mentionné au paragraphe 1 qui précède sans que cela n'ait toutefois d'impact sur le grade qu'ils occupent.

EDM FH.

ANNEXE "A"

NOM :
(en lettres moulées)

NO.
MATRICULE

DÉPARTEMENT

A: PRATT & WHITNEY CANADA Cie.

Je, par la présente, assigne à la Section locale 510 du Syndicat UNIFOR la somme requise pour le paiement de mes frais d'adhésion, telle qu'établie par la constitution du syndicat national. La retenue de mon droit d'entrée sera effectuée, dans la mesure du possible, des gains de la semaine suivant celle où cette carte d'autorisation sera soumise.

TÉMOIN.....

SIGNATURE.....

Date.....

EWY PH.

ANNEXE B – PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE RAPPEL

- 1) Les principes énoncés ci-dessous régissent l'application des ratios et l'utilisation des graphiques de classification 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. Cette application est faite en trois étapes.

Mise à pied - Surplus

Une photo graphique est prise lors d'une annonce de réduction de personnel pour établir les ratios à respecter à la déclaration des surplus et aux rappels afin d'assurer le maintien de la flexibilité de la main-d'œuvre et de la relation équitable entre les familles de classification.

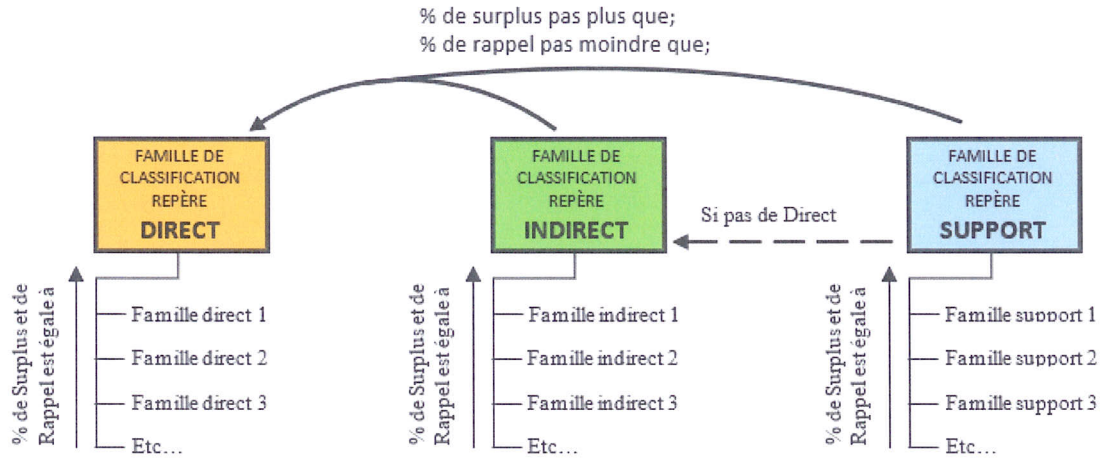
Le pourcentage de réduction dans les catégories d'emplois indirects et supports peut être moindre mais ne peut dépasser le pourcentage de réduction dans les emplois directs.

Le pourcentage de rappel dans les catégories d'emplois indirects et supports ne peut être moindre mais peut dépasser le pourcentage de rappel dans les emplois directs.

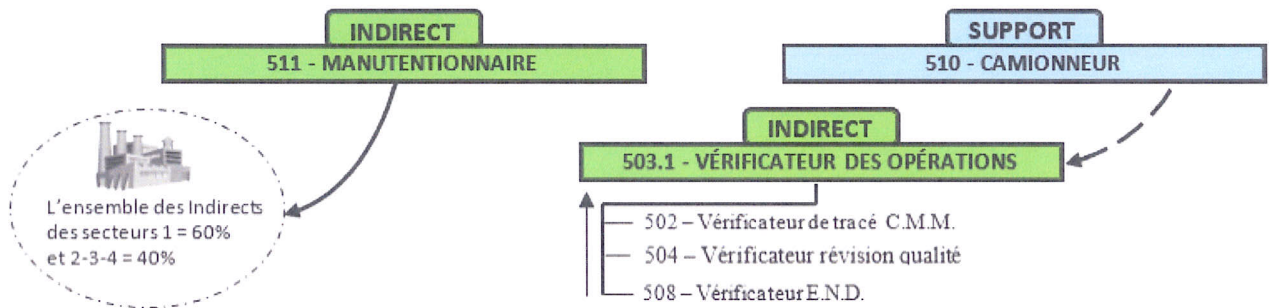
- Dans chacune des catégories d'emploi, la rationalité doit être maintenue par rapport à son propre emploi repère avec une variation possible de plus ou moins 1.5%.

ELLY DH.

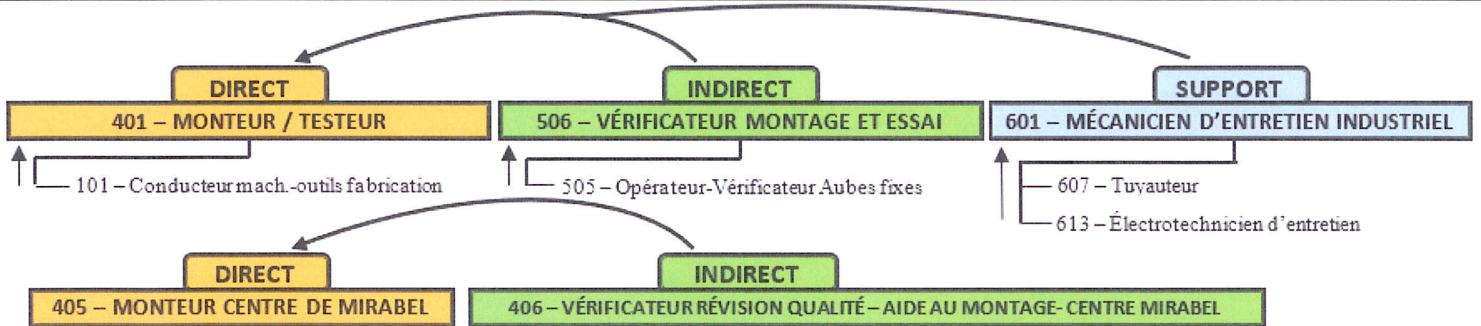
APPLICATION DE LA RATIONNALITÉ PAR SECTEUR



1 – CENTRE LOGISTIQUE

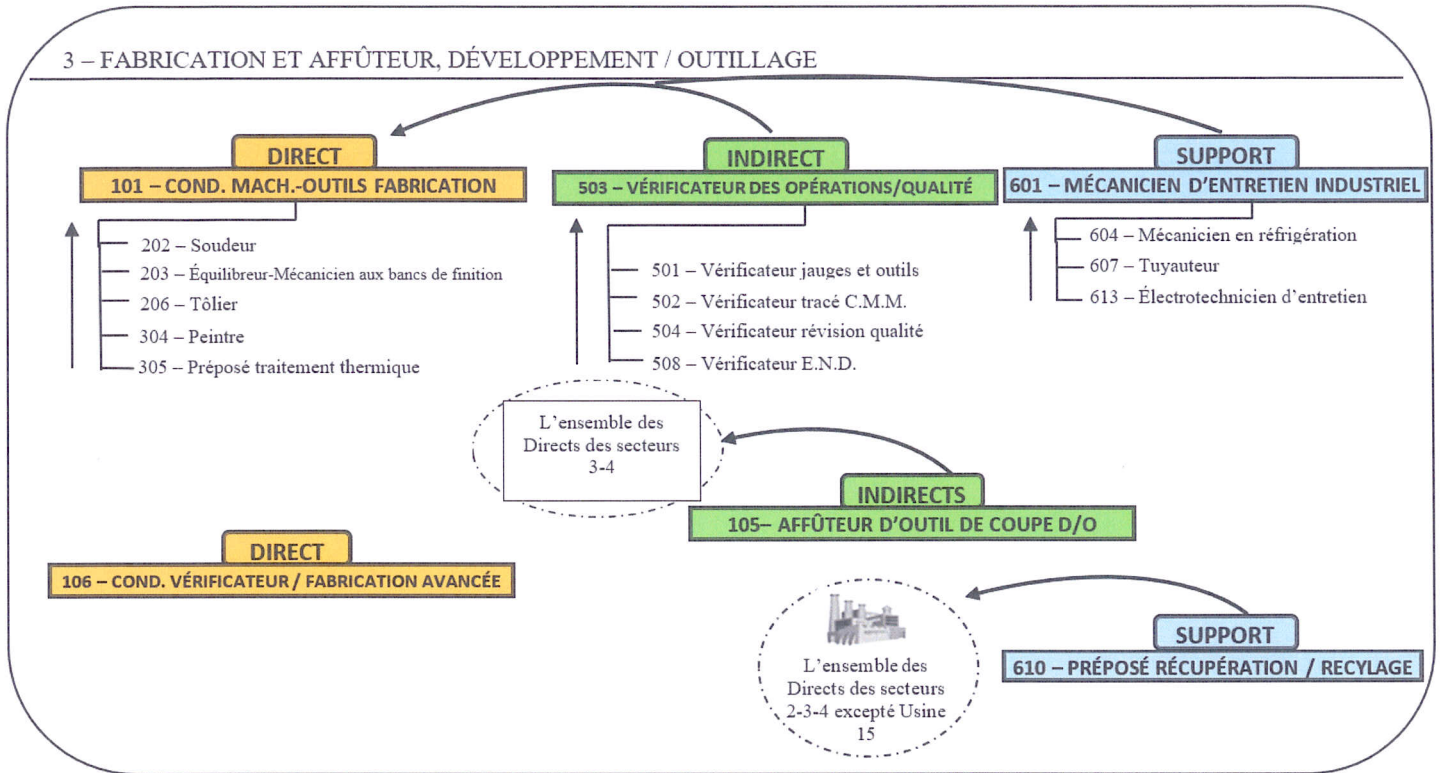


2 – CENTRE DES MOTEURS

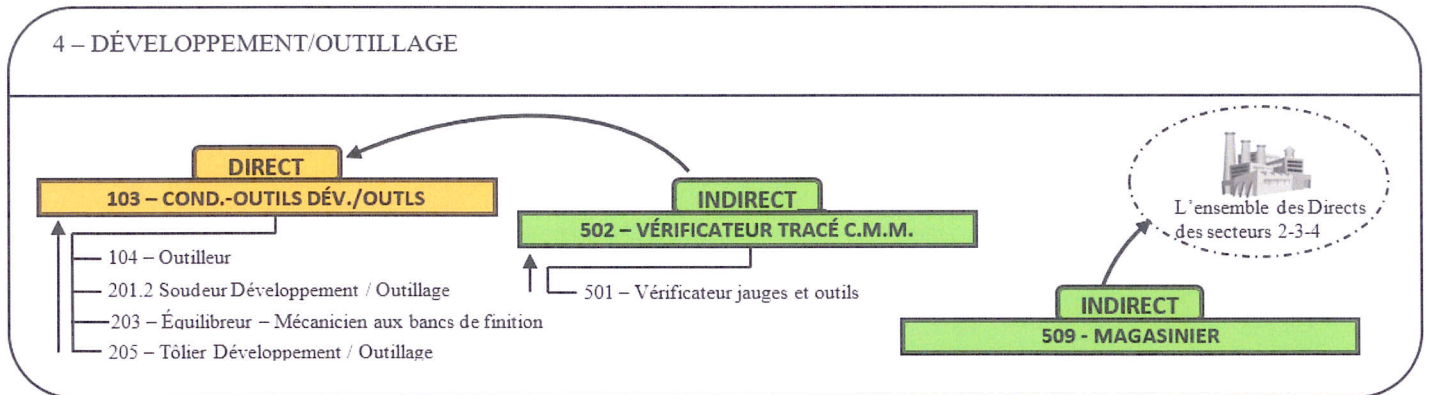


Handwritten signature/initials in blue ink.

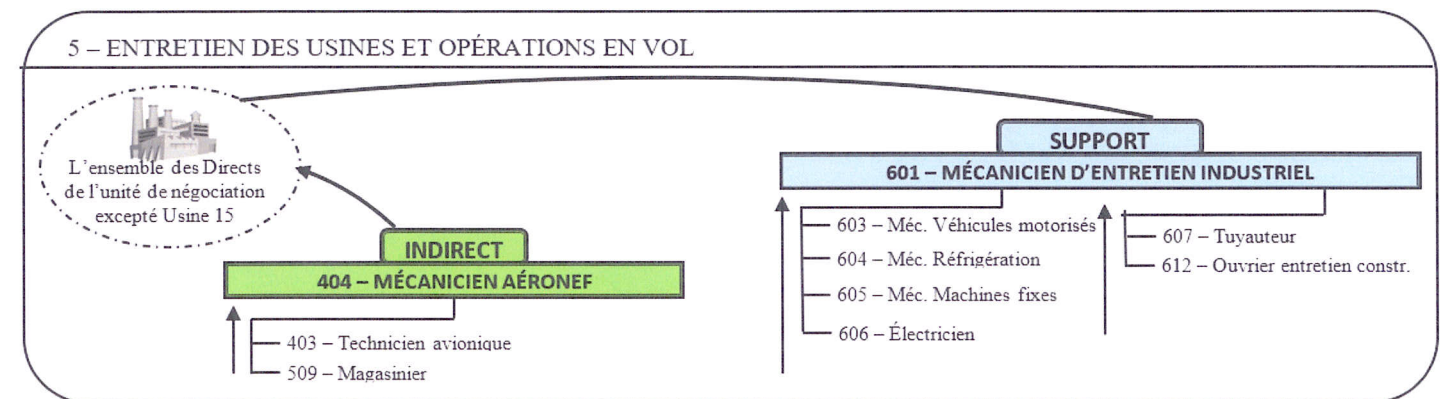
3 – FABRICATION ET AFFÛTEUR, DÉVELOPPEMENT / OUTILLAGE



4 – DÉVELOPPEMENT/OUTILLAGE

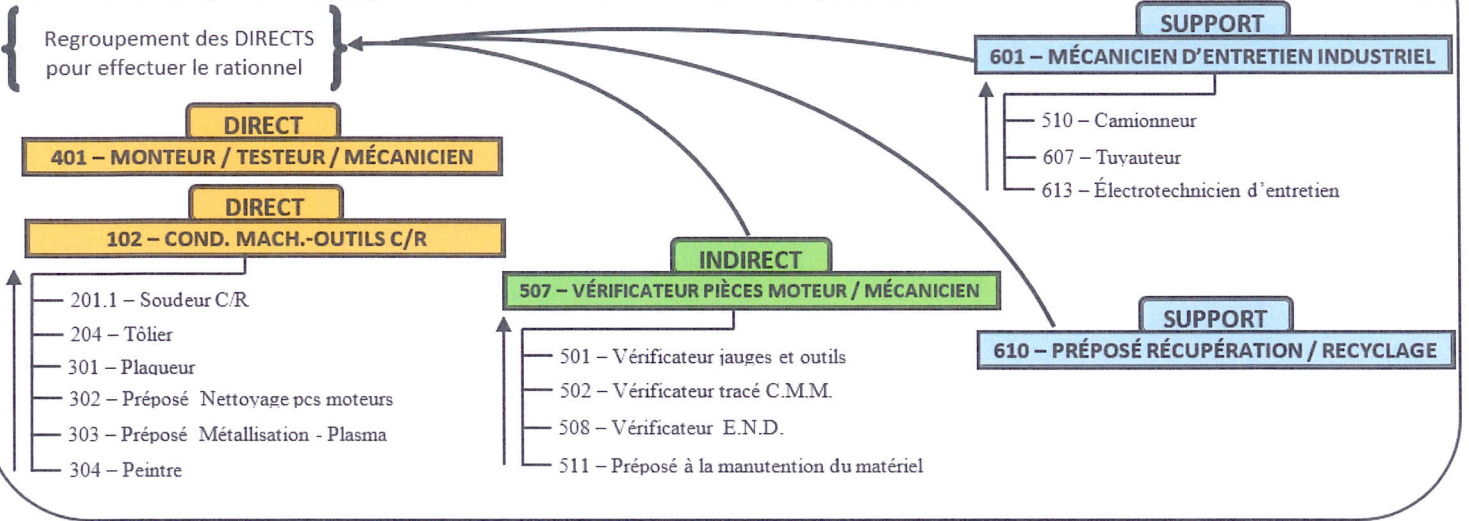


5 – ENTRETIEN DES USINES ET OPÉRATIONS EN VOL

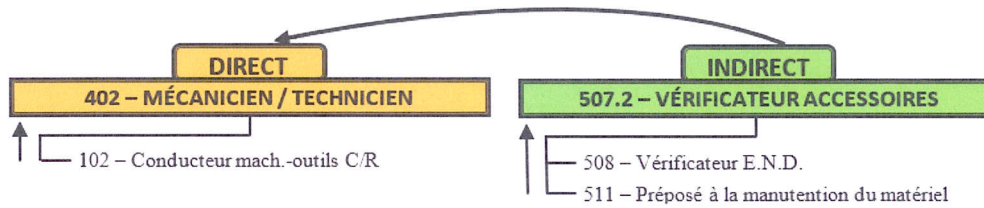


Handwritten signature or initials in blue ink.

6 – CENTRE DE RÉVISION



7 – ACCESSOIRES



2004 PH.

Suite à la déclaration de surplus s'il s'avérait nécessaire de réduire le nombre de salariés elle serait effectuée par famille de classification ou par regroupement de familles de classifications, incluant les chefs de groupe, sans tenir compte des grades et des secteurs. Si, en conséquence, il est nécessaire de rebalancer la main-d'œuvre, les salariés volontaires ayant les compétences sinon, les salariés possédant le moins d'ancienneté dans la famille de classification du secteur où il y a un surplus qui possèdent les compétences requises, sont déplacés pour combler les postes disponibles. Des tests théoriques et pratiques pour aider au rebalancement peuvent être utilisés afin de s'assurer que les employés possèdent les compétences requises.

Nous entendons par regroupement de familles de classifications :

- a) famille 101, 102, 103, 104, 106
- b) famille 201, 202
- c) famille 204, 205, 206

Déplacements

Quand des mises à pied sont nécessaires pour réduire le nombre de salariés dans une famille de classification ou son regroupement la procédure suivante devra être suivie:

- (a) les salariés en probation ou classés stagiaire ayant moins de (2) deux ans d'ancienneté tel que décrit aux articles 9.01 et 9.02, s'il y en a, qui sont, au sein d'une famille de classification ou son regroupement, où la réduction doit avoir lieu, seront les premiers mis à pied. Les salariés ayant postulé par affichage ayant moins d'un (1) an dans leur famille de classification et qui sont classés stagiaires seront déplacés dans leur famille de classification antérieure à l'acquisition de ce poste.
- (b) par la suite, les salariés classés stagiaires et possédant deux (2) ans ou plus d'ancienneté ainsi que ceux classés dans une famille de classification ou un regroupement de famille de classifications affectées et dont l'ancienneté n'est pas suffisante pour leur permettre de demeurer dans leur famille de classifications ou dans leur regroupement de familles de classifications seront reclassés à une tâche d'un grade inférieur conformément aux graphiques de classifications de la famille de classification ou du regroupement des familles de classifications ou ils seront mis à pied selon les règles suivantes:
 - i. Un salarié avec des droits d'ancienneté déplacera un salarié ayant moins d'ancienneté en accord avec l'Annexe "C". Un salarié dont l'ancienneté n'est pas suffisante pour lui permettre de déplacer tout autre salarié sera mis à pied, à condition qu'il y



reste d'autres salariés ayant plus d'ancienneté qui sont qualifiés pour faire le travail.

- 2) Pour accéder à toute tâche, un salarié doit posséder l'ancienneté, la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques. Dans la mesure du possible, ses expériences antérieures de travail seront considérées. Afin de faciliter l'intégration du salarié sur cette tâche, une période structurée de familiarisation d'une durée de quatre (4) semaines sera offerte et, au besoin, ladite période sera encadrée par le coordonnateur de formation technique et d'une autre personne ressource si requis. Cette période permettra au salarié de démontrer une efficacité raisonnable dans l'accomplissement de sa tâche et, au besoin, pourra être prolongée par la Direction.
- 3) Les salariés excédentaires se déplaceront selon les mouvements permissibles à moins qu'ils ne possèdent l'ancienneté, la compétence, l'habileté et les aptitudes physiques pour remplir les tâches en question avec une efficacité raisonnable ou à moins qu'ils refusent les déplacements indiqués par le graphique.

Si le premier mouvement permissibles indiqué par le graphique a lieu, le salarié doit remplir la tâche en question avec une efficacité raisonnable dans une période de familiarisation structurée d'au moins quatre (4) semaines et, au besoin, ladite période sera encadrée par le coordonnateur de formation technique et d'une autre personne ressource si requis. Cette période permettra au salarié de démontrer une efficacité raisonnable dans l'accomplissement de sa tâche et, au besoin, pourra être exceptionnellement prolongée par la Direction. S'il n'y arrive pas, il sera mis à pied temporairement pour au plus une (1) semaine. Pendant cette semaine, la compagnie examinera, conjointement avec le syndicat, la possibilité de placer un tel salarié à une tâche qu'il peut accomplir selon les mouvements permissibles vers le bas, et ce, en autant qu'il détienne l'ancienneté nécessaire pour combler un tel poste. Le salarié qui ne peut être placé ou qui ne remplit pas cette dernière tâche avec une efficacité raisonnable en vertu de la disposition précédente sera mis à pied avec droit de rappel à sa tâche première.

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

EMM RH.

- 4) Le ou les salariés ayant le moins d'ancienneté dans une famille de classification ou d'un regroupement de familles de classifications seront déplacés le ou les premiers. Le salarié ainsi déplacé pourra à son tour déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté selon l'ordre suivant:
 - (a) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une tâche de même grade si ce mouvement est permissible;
 - (b) le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le ou les grades inférieurs toujours si ces mouvements sont permisibles.

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

- 5) Un salarié tout en se déplaçant selon les indications des graphiques de classification demeurera au sein de son groupe non interchangeable d'occupations et dans sa famille de classifications ou du regroupement de familles de classifications sauf là où les graphiques indiquent autrement.
- 6) Nonobstant ce qui précède, le dernier salarié le plus haut gradé dans un département ne pourra être déplacé que par un salarié devenu excédentaire qui a déjà détenu cette tâche dans ledit département et de manière satisfaisante.
- 7) Un stagiaire pourra déplacer un autre stagiaire selon les indications des graphiques de classification ou pourra déplacer dans la dernière classification qu'il a remplie de façon satisfaisante au sein de la compagnie.
- 8) Un salarié muté selon l'article 9.18 au cours des deux (2) semaines précédant la date effective de mise-à-pied dans la classification d'où il provient, sera considéré, pour fins de déplacements, comme faisant partie de cette dite classification.
- 9) Dispositions exceptionnelles aux graphiques de classification réservées aux salariés ayant huit (8) ans ou plus d'ancienneté. Si, à la suite d'une mise à pied d'une durée indéfinie, pour manque de travail, effectuée selon les termes de la convention collective, des salariés de huit (8) ans ou plus d'ancienneté au moment de la mise à pied se retrouvent à déplacer un salarié de grade 8 ou ne peuvent être placés en vertu des dispositions normales des graphiques de cheminement, ils déplaceront à grade 8 ou ils seront mis à pied temporairement pour au plus une (1) semaine. Pendant cette semaine la compagnie examinera, dans l'ordre, les possibilités suivantes :

SAU DH.

Première étape

Le salarié pourra être muté à une classification dont il avait déjà rempli les exigences de façon satisfaisante alors qu'il était au service de la compagnie, déplaçant ainsi le salarié de cette classification ayant le moins d'ancienneté, pourvu que son ancienneté lui permette de le faire. Le salarié de huit (8) 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-dernière classification dont il avait rempli les exigences de façon satisfaisante.

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

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

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

Deuxième étape

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

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

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

Troisième étape

Si le salarié n'a pu être placé en vertu de ce qui précède et qu'il détenait au point de départ un poste, autre que stagiaire, de grade 6 ou supérieur, pourra faire valoir ses droits de déplacement vers la classification de grade 6, autre que stagiaire, qui a le moins d'ancienneté et continuer dans ce déplacement selon les indications des graphiques de classification s'il n'a pu être placé. Toutefois, les salariés qui pourraient être affecté par ce déplacement qui sont dans une classification à progression possible plus haute que grade 6 ont 2 ans et moins d'ancienneté, alors que les classifications à progression maximale de grade 6 ne fixe aucune limitation d'ancienneté. Par contre la Direction pourra maintenir jusqu'à 20% d'employé dans chaque classification de grade 6.

Pour déplacer ce salarié, le salarié ayant huit (8) ans ou plus d'ancienneté doit :

- 1) avoir plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace,
- 2) posséder l'habileté et les aptitudes qui lui permettront de remplir cette tâche avec une efficacité raisonnable. Afin de faciliter l'intégration du salarié sur cette tâche, une période structurée de familiarisation d'une durée de quatre (4) semaines sera offerte et, au besoin, ladite période sera encadrée par le coordonnateur de formation technique et d'une autre personne ressource si requis. Cette période permettra au salarié de démontrer une efficacité raisonnable dans l'accomplissement de sa tâche et, au besoin, pourra être exceptionnellement prolongée par la Direction.

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

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

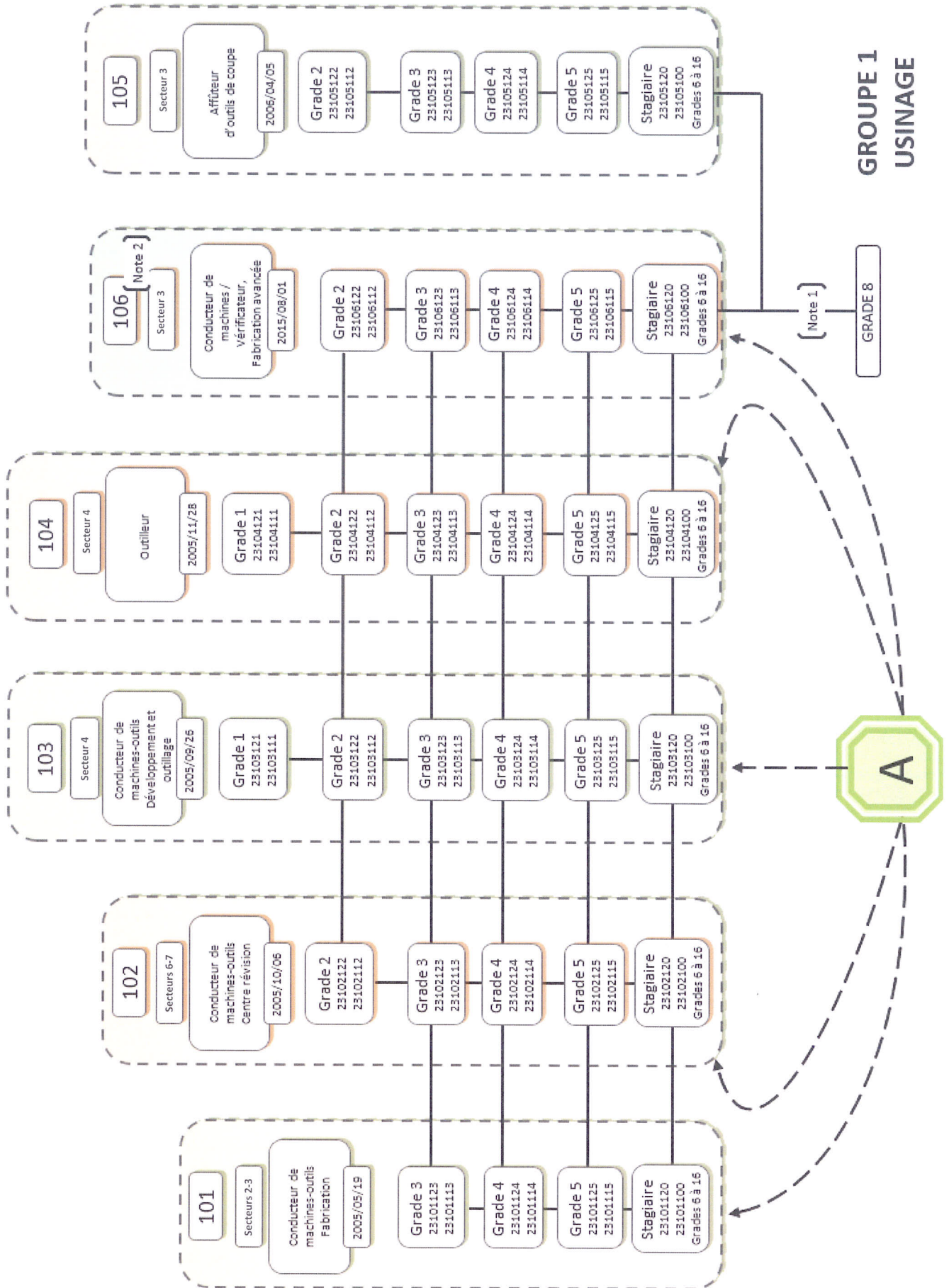
Un salarié déplacé, suite à l'application des dispositions des étapes 2 et 3 décrites ci-dessus, pourra exercer les droits d'ancienneté que lui confère la convention collective.

Dans le cas d'une fermeture complète d'une section de l'entreprise, et seulement si les salariés ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, ainsi affectés ne peuvent exercer leurs droits d'ancienneté pour se trouver un emploi, ils pourront alors se prévaloir des dispositions exceptionnelles réservées aux salariés ayant huit (8) ans ou plus d'ancienneté, tel que prévu à l'annexe B.



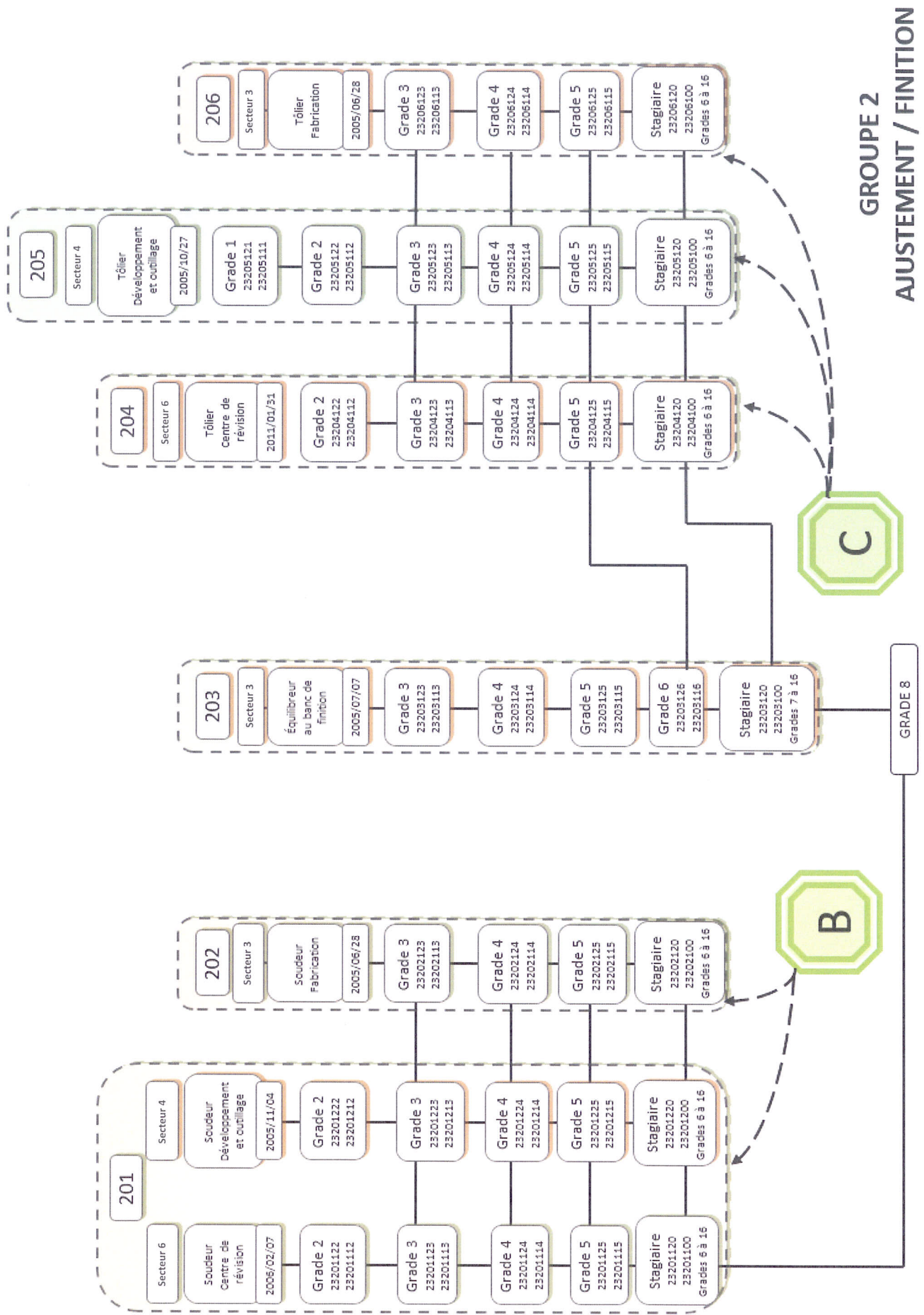
ANNEXE "C"
GRAPHIQUES DES CLASSIFICATIONS

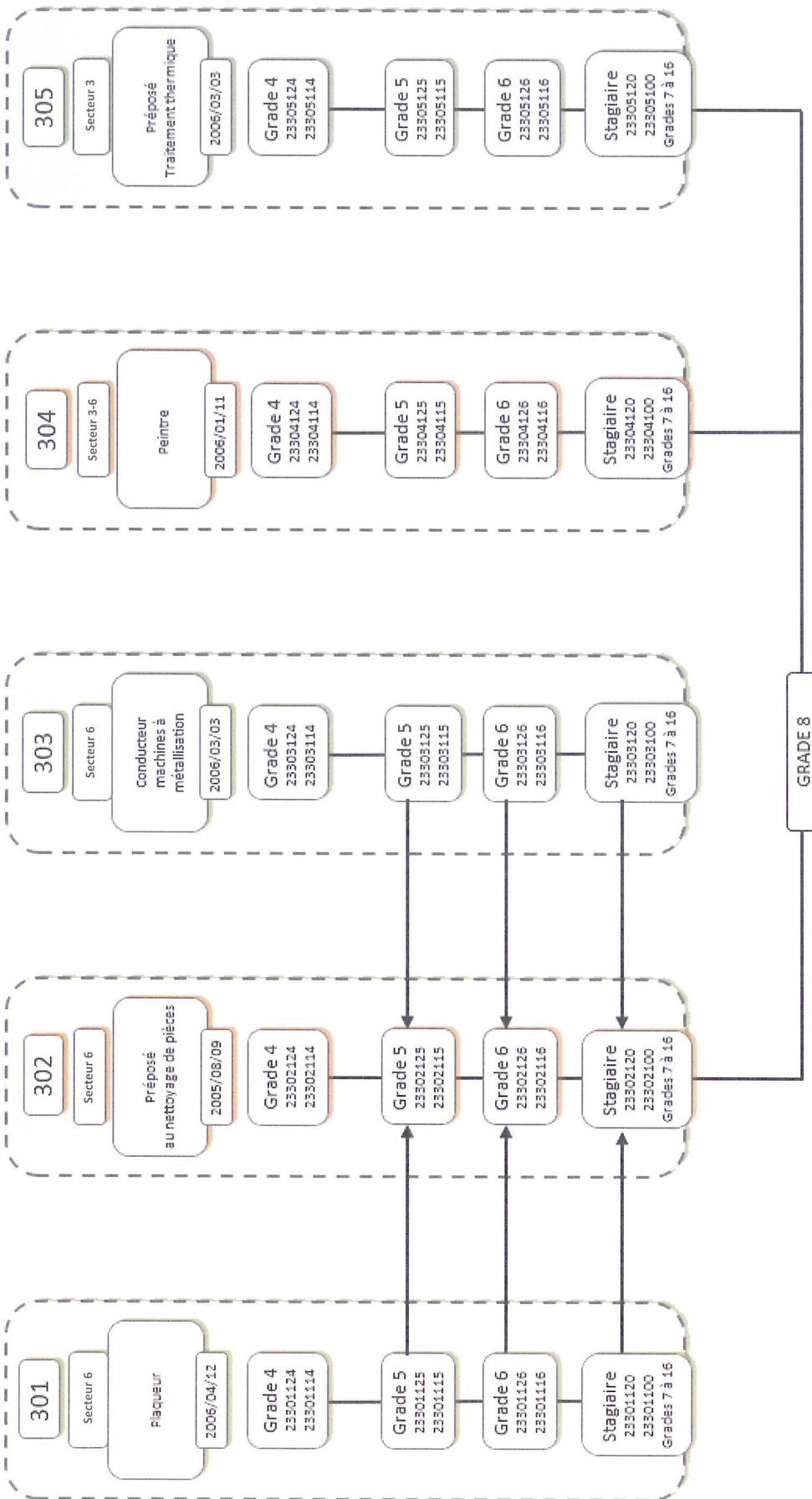
<p>GROUPE 1 USINAGE</p>	<p>101 - Conducteur de machines- outils Fabrication 102 - Conducteur de machines- outils Centre de révision 103 - Conducteur de machines- outils Développement et outillage 104 - Outilleur 105 - Affûteur d'outils de coupe 106 - Conducteur- Vérificateur. Centre de fabrication avancée- Fabrication</p>	<p>501 - Vérificateur jauges et outils 502 - Vérificateur de tracé C.M.M. 503 - Vérificateur des opérations 504 - Vérificateur révision de la qualité 505 - Opérateur vérificateur des aubes fixes 506 - Vérificateur montage et essais 507 - Vérificateur de pièces de moteurs et d'accessoires 508 - Vérificateur essais non destructif 509 - Magasinier 510 - Camionneur 511 - Préposé à la manutention du matériel</p> <p>GROUPE 5 VÉRIFICATION ET MANUTENTION</p>
<p>GROUPE 2 AJUSTEMENT ET FINITION</p>	<p>201 - Soudeur Centre de révision, Développement et outillage 202 - Soudeur Fabrication 203 - Équilibreur au banc de finition 204 - Tôlier centre de révision 205 - Tôlier Développement et outillage 206 - Tôlier Fabrication</p>	<p>601 - Mécanicien d'entretien industriel 603 - Mécanicien des véhicules motorisés 604 - Mécanicien en réfrigération 605 - Mécanicien de machines fixes 606 - Électricien 607 - Tuyauteur 610 - Préposé à la récupération et au recyclage 612 - Ouvrier d'entretien et de construction 613 - Électrotechnicien d'entretien des équipements</p> <p>GROUPE 6 ENTRETIEN</p>
<p>GROUPE 3 TRAITEMENT</p>	<p>301 - Plaqueur 302 - Préposé au nettoyage de pièces de moteurs 303 - Conducteur de machines à métallisation 304 - Peintre 305 - Préposé traitement thermique</p>	
<p>GROUPE 4 ASSEMBLAGE</p>	<p>401 - Monteur et Testeur 402 - Mécanicien et Technicien d'accessoires 403 - Technicien en avionique 404 - Mécanicien d'aéronef 405 - Monteur Centre Mirabel 406 - Vérificateur révision de la qualité / Aide Monteur Centre de Mirabel</p>	



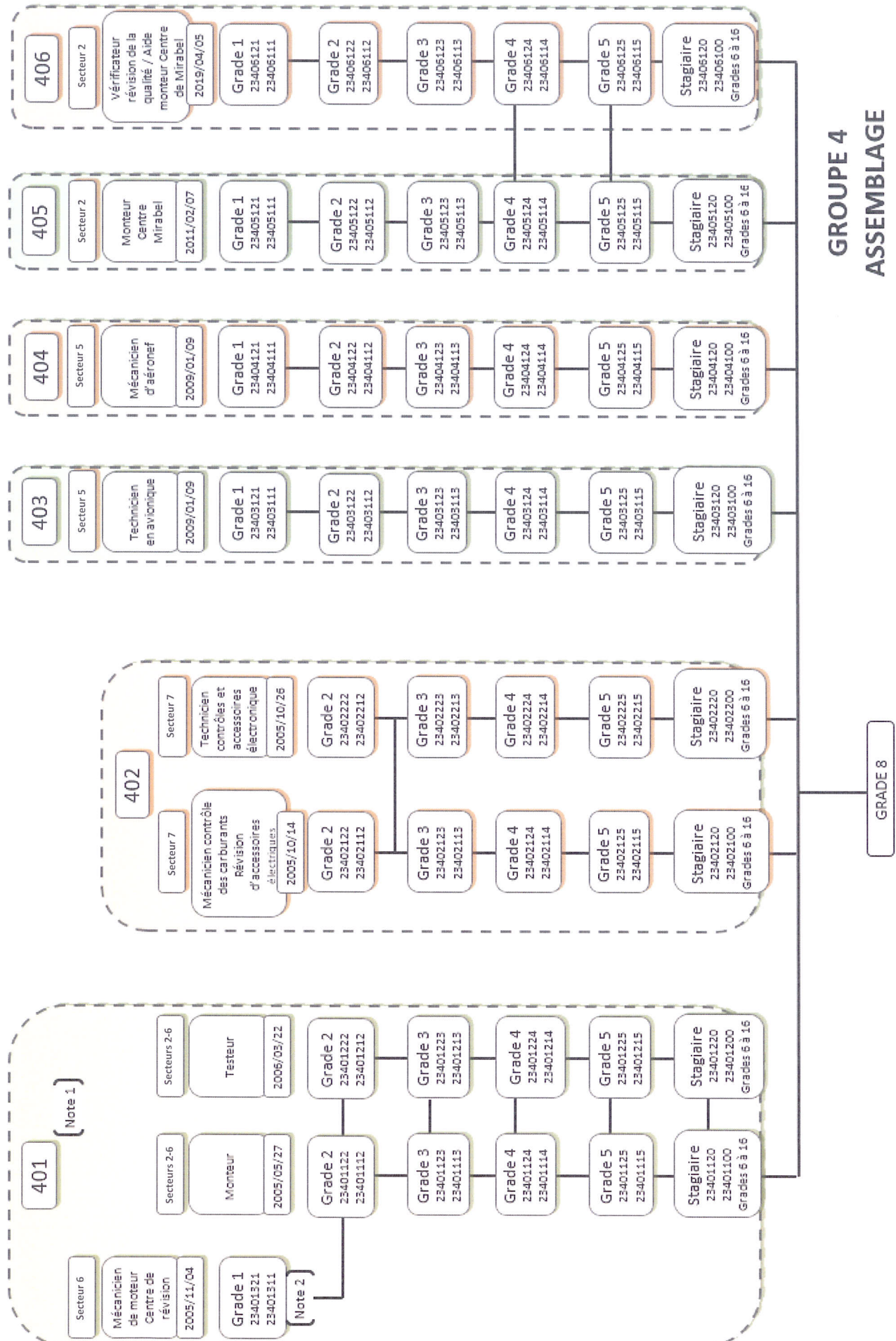
Note 1: Un salarié ne pouvant déplacer dans ce groupe et ayant des antécédents spécifiques de travail au sein de la compagnie pourra faire valoir ses droits de déplacement dans le groupe de la dernière tâche dont il a rempli les exigences de façon satisfaisante immédiatement avant d'accéder à sa tâche présente.
 Note 2: La compagnie pourra imposer un ratio minimum de Conducteur-Vérificateur, Centre de Fabrication Avancée pouvant aller jusqu'à 50%.

Handwritten notes and a red circle in the bottom left corner.



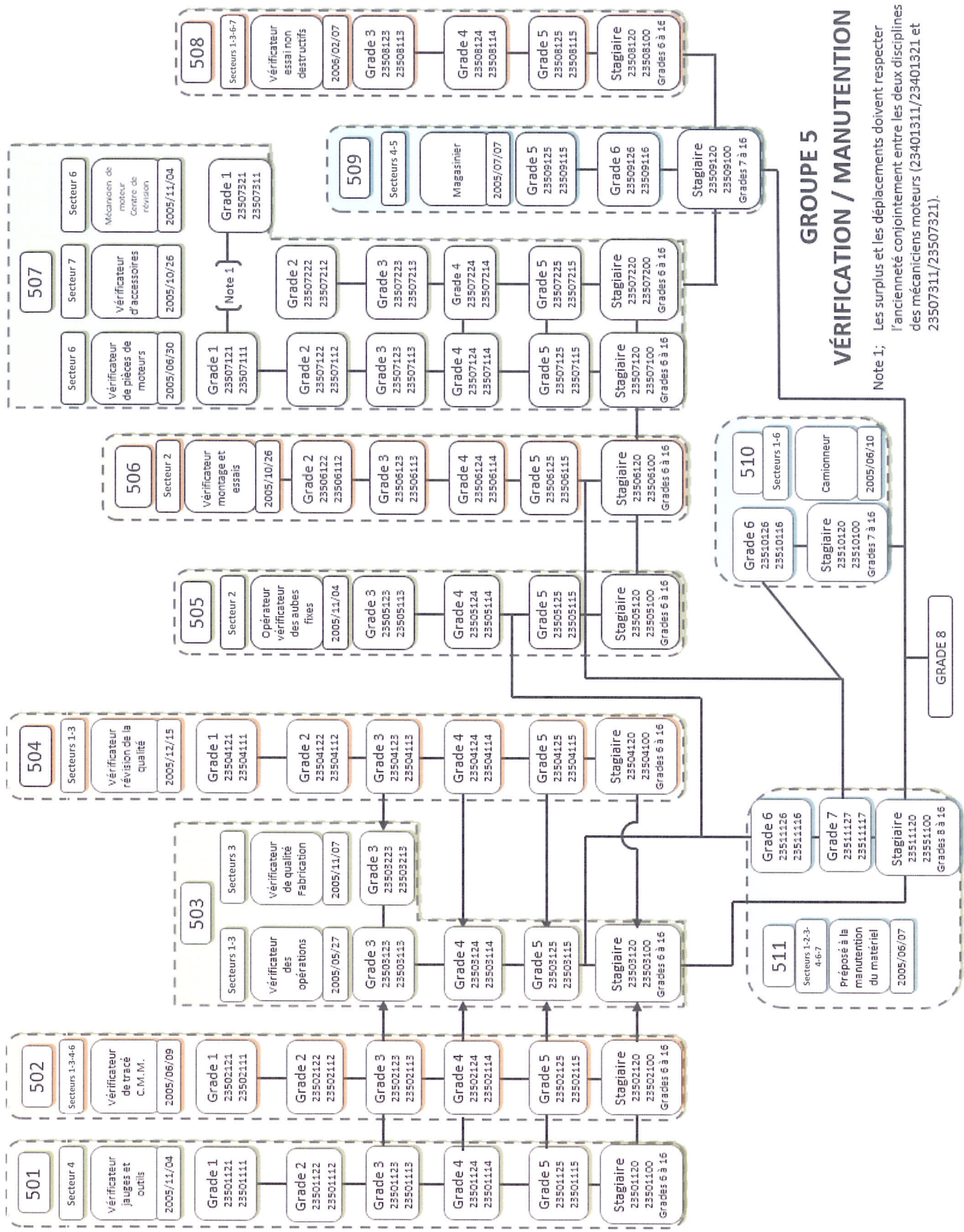


GROUPE 3 TRAITEMENT



GRUPE 4 ASSEMBLAGE

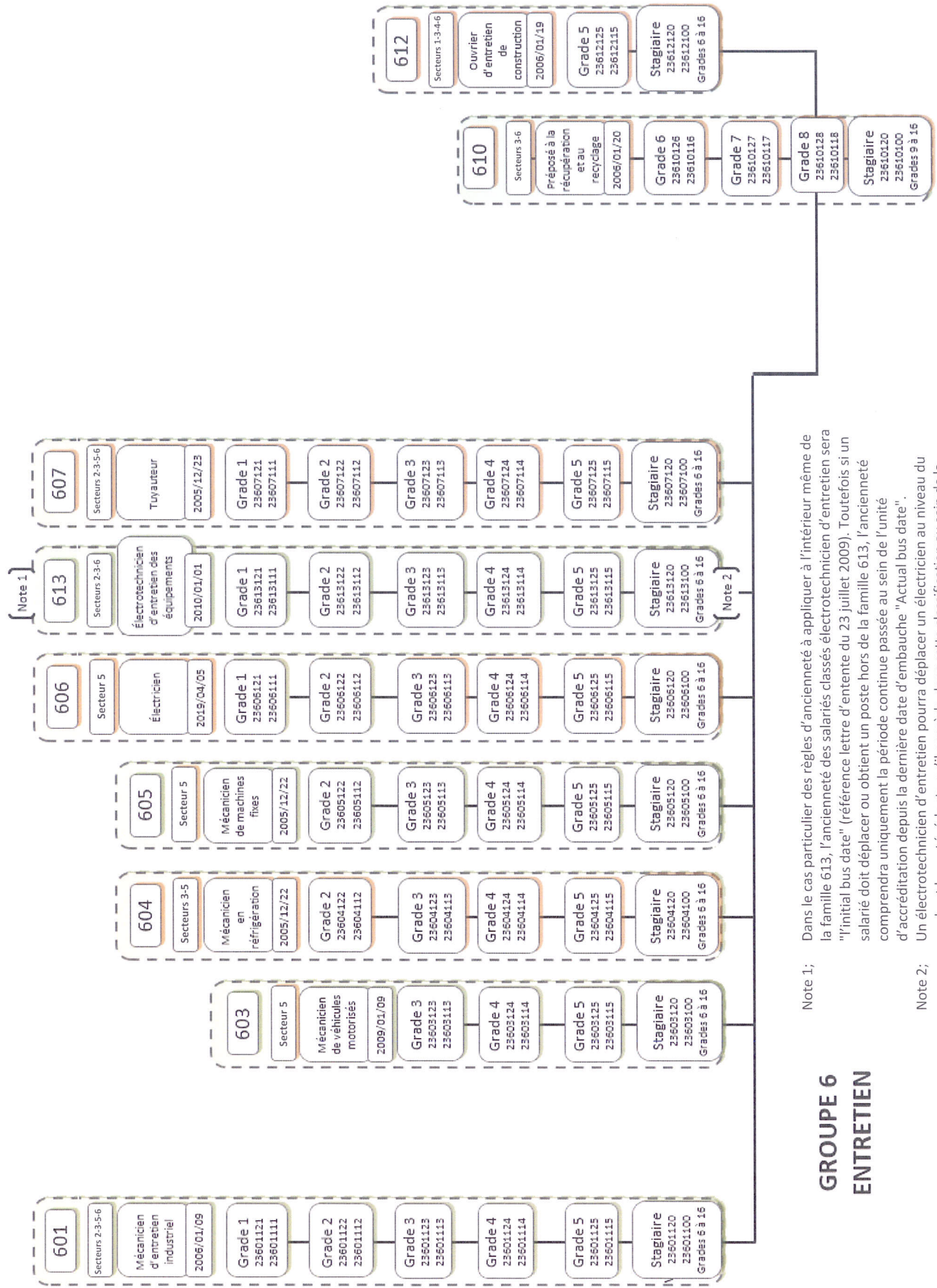
Note 1; La compagnie pourra imposer un ratio minimum de testeurs pouvant aller jusqu'à 20%.
 Note 2; Les surplus et les déplacements doivent respecter l'ancienneté conjointement entre les deux disciplines des mécaniciens monteurs (23401311/23401321 et 23507311/23507321).



GRUPE 5 VÉRIFICATION / MANUTENTION

Note 1: Les surplus et les déplacements doivent respecter l'ancienneté conjointement entre les deux disciplines des mécaniciens moteurs (23401311/23401321 et 23507311/23507321).

Handwritten signature/initials



Note 1; Dans le cas particulier des règles d'ancienneté à appliquer à l'intérieur même de la famille 613, l'ancienneté des salariés classés électrotechnicien d'entretien sera "l'initial bus date" (référence lettre d'entente du 23 juillet 2009). Toutefois si un salarié doit déplacer ou obtenir un poste hors de la famille 613, l'ancienneté comprendra uniquement la période continue passée au sein de l'unité d'accréditation depuis la dernière date d'embauche "Actual bus date".

Note 2; Un électrotechnicien d'entretien pourra déplacer un électricien au niveau du grade et les antécédents qu'il possède dans cette classification au sein de la compagnie.

GROUPE 6 ENTRETIEN

Annexe "D"

		5 mars 2022		4 mars 2023		2 mars 2024		1 mars 2025		28 février 2026	
Grade	Temps de progression minimal (mois)	Augmentation	Taux de salaire	Augmentation	Taux de salaire	Augmentation	Taux de salaire	Augmentation	Taux de salaire	Augmentation	Taux de salaire
16	0	0.00 \$	28.41 \$	0.00 \$	28.41 \$	0.00 \$	28.41 \$	0.00 \$	28.41 \$	0.00 \$	28.41 \$
15	6	0.05 \$	29.60 \$	0.05 \$	29.65 \$	0.06 \$	29.71 \$	0.07 \$	29.78 \$	0.08 \$	29.86 \$
14	12	0.10 \$	30.79 \$	0.10 \$	30.89 \$	0.12 \$	31.01 \$	0.14 \$	31.15 \$	0.16 \$	31.31 \$
13	18	0.15 \$	31.98 \$	0.15 \$	32.13 \$	0.18 \$	32.31 \$	0.21 \$	32.52 \$	0.24 \$	32.76 \$
12	24	0.20 \$	33.17 \$	0.20 \$	33.37 \$	0.24 \$	33.61 \$	0.28 \$	33.89 \$	0.32 \$	34.21 \$
11	30	0.25 \$	34.36 \$	0.25 \$	34.61 \$	0.30 \$	34.91 \$	0.35 \$	35.26 \$	0.40 \$	35.66 \$
10	36	0.30 \$	35.55 \$	0.30 \$	35.85 \$	0.36 \$	36.21 \$	0.42 \$	36.63 \$	0.48 \$	37.11 \$
9	42	0.35 \$	36.74 \$	0.35 \$	37.09 \$	0.42 \$	37.51 \$	0.49 \$	38.00 \$	0.56 \$	38.56 \$
8	48	0.36 \$	38.17 \$	0.40 \$	38.57 \$	0.49 \$	39.06 \$	0.58 \$	39.64 \$	0.62 \$	40.26 \$
7	54	0.36 \$	38.98 \$	0.41 \$	39.39 \$	0.50 \$	39.89 \$	0.59 \$	40.48 \$	0.64 \$	41.12 \$
6	60	0.37 \$	39.86 \$	0.42 \$	40.28 \$	0.51 \$	40.79 \$	0.60 \$	41.39 \$	0.65 \$	42.04 \$
5	66	0.38 \$	40.88 \$	0.43 \$	41.31 \$	0.52 \$	41.83 \$	0.62 \$	42.45 \$	0.67 \$	43.12 \$
4	78	0.39 \$	41.83 \$	0.44 \$	42.27 \$	0.54 \$	42.81 \$	0.63 \$	43.44 \$	0.68 \$	44.12 \$
3	90	0.40 \$	42.87 \$	0.45 \$	43.32 \$	0.55 \$	43.87 \$	0.65 \$	44.52 \$	0.70 \$	45.22 \$
2	108	0.41 \$	43.93 \$	0.46 \$	44.39 \$	0.56 \$	44.95 \$	0.67 \$	45.62 \$	0.72 \$	46.34 \$
1	126	0.42 \$	45.04 \$	0.47 \$	45.51 \$	0.58 \$	46.09 \$	0.68 \$	46.77 \$	0.74 \$	47.51 \$

La responsabilité du chef de groupe pourra comprendre plusieurs classifications et ce dernier bénéficiera d'une prime d'un dollar soixante (1,60\$) de l'heure à compter de la date d'entrée en vigueur de l'échelle salariale de mars 2022 et d'une prime d'un dollar soixante-dix (1,70\$) de l'heure à compter de la date d'entrée en vigueur de l'échelle salariale de mars 2025.

Le grade 16 représente le taux d'entrée et celui-ci demeure fixe pour la durée de la convention collective. Les augmentations de salaire entre le grade 16 et le grade 8 se font par intervalles réguliers basés sur l'augmentation du grade 8 divisée par 8 échelons. La progression salariale des employés se fait selon les temps de progression minimums présentés dans le tableau ci-haut.

La compagnie se réserve le droit d'embaucher un candidat à un grade supérieur au grade 16 en accord avec les aptitudes et l'expérience du candidat. Le grade d'entrée sera supérieur pour les postes dont la description de tâches requiert un DEC.

1. Pour les salariés qui occupent les grades « stagiaire » dans une famille de classification selon l'Annexe C, la progression de grade et la progression salariale se font à la fin de chaque période de temps de progression minimale mentionnée au tableau ci-dessus. Toutefois, il est convenu qu'un employé absent pour cause d'invalidité, durant une période de plus de 26 semaines au cours des 12 derniers mois, ne peut se prévaloir de la progression automatique.

2. Pour les salariés qui occupent un grade supérieur au grade « stagiaire » dans une famille de classification, la progression de grade et la progression salariale se font si l'employé a atteint les compétences et les connaissances conformément à la description de tâche à la fin de chaque période de temps minimale mentionnée au tableau ci-dessus.

Pour un salarié qui est absent de son travail pendant trente-cinq (35) jours calendrier ou plus, exceptions faites des vacances, congés statutaires, congés de service judiciaire, cette période d'absence ne comptera pas dans la période de progression de grade et la progression salariale. Cependant, si la Direction détermine que le salarié a atteint les compétences et les connaissances conformément à la description des tâches, il pourra progresser.

Signature

ANNEXE "E"

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

1. Entraînement de Conducteur de Machines

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

2. Entraînement dans des métiers traditionnels

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

3. Entraînement à l'usine

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

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

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

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

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

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

5. **Enseignants des Instituts Professionnels**

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

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

6. **Stages non-rémunérés**

La Direction coopère étroitement avec les institutions reconnues par les gouvernements afin de permettre aux étudiants de ces institutions d'effectuer des stages non-rémunérés. De plus, une liste sera fournie au syndicat indiquant le nom, l'institution, le champ d'étude, le département et la date du début et de la fin du stage.

ANNEXE "F"

Zone 1

Fabrication, Campus 1 Sud
1 usine
4 ateliers

Zone 2

Centre des Moteurs
1 usine
4 ateliers

Zone 3

Fabrication, Campus 1 Nord
1 usine
4 ateliers

Zone 4

Centre logistique et services, Usine 1
1 usine
4 ateliers

Zone 5

Mte, Accessoires et réparation, Usine 5 et 1
1 usine
5 ateliers

Zone 6

Lignes moteurs, services de l'usine 5, Usine 15
1 usine
4 ateliers

Aux fins d'interprétation de l'annexe "F", la représentation syndicale des salariés est établie en fonction de la situation géographique des départements auxquels ces salariés sont affectés.

Un (1) délégué d'atelier pour l'usine 5 sera libéré jusqu'à concurrence de 8 heures sur les quarts de fin de semaine.

Deux (2) délégués d'atelier pour l'usine 1 seront libérés jusqu'à concurrence de 8 heures sur les quarts de fin de semaine.

Un (1) délégué d'atelier pour l'usine 15 sera libéré jusqu'à concurrence de 8 heures sur les quarts de fin de semaine.

EUU FA.

ANNEXE "G"

INTERPRÉTATION

◆ Sujet 1 - Calcul de l'ancienneté selon 9.20

Pour les fins de cette entente la période cumulative de 3 mois égale 90 jours cumulatifs de transfert et de rémunération hors de l'unité d'accréditation. Il ne peut y avoir d'assignation pour une partie de journée. Le retour dans l'unité ne se fait pas un samedi, un dimanche ou un congé statutaire si la personne est encore assignée hors de l'unité le lundi ou la journée suivant le congé statutaire.

Le nombre de journées d'ancienneté perdues est égal au nombre de jours à être additionnés au compteur et à être ajoutés à la date d'ancienneté pour ainsi la réduire.

La méthode pour calculer la modification des dates est :

Afin de permettre au système informatique (SAP) le calcul des journées à additionner au compteur, les dates inscrites au profil du salarié sont :

Début du transfert : La première journée de travail hors de l'unité.

Retour dans l'unité : La dernière journée de travail hors de l'unité.

EADH

Exemple :

Dates inscrites au dossier			
Transféré le	Retourné le	Calcul - SAP	Jours réels de travail hors de l'unité
Lundi 1 février	Lundi 1 février	1 février - 1 février	1 jour à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mardi 2 février	1 février - 2 février	2 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mercredi 3 février	1 février - 3 février	3 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Jeudi 4 février	1 février - 4 février	4 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Vendredi 5 février	1 février - 5 février	5 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Lundi 8 février	1 février - 8 février	8 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mardi 9 février	1 février - 9 février	9 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mercredi 10 février	1 février - 10 février	10 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Jeudi 11 février	1 février - 11 février	11 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Vendredi 12 février	1 février - 12 février	12 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Lundi 15 février	1 février - 15 février	15 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur

EDM

At.

Par contre, la méthode manuelle pour calculer la modification des dates est :

Exemple :

Dates inscrites au dossier			
Transféré le	Retourné le	Calcul - Manuel	Jours réels de travail hors de l'unité
Lundi 1 février	Lundi 1 février	2 février - 1 février	1 jour à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mardi 2 février	3 février - 1 février	2 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mercredi 3 février	4 février - 1 février	3 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Jeudi 4 février	5 février - 1 février	4 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Vendredi 5 février	6 février - 1 février	5 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Lundi 8 février	9 février - 1 février	8 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mardi 9 février	10 février - 1 février	9 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Mercredi 10 février	11 février - 1 février	10 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Jeudi 11 février	12 février - 1 février	11 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Vendredi 12 février	13 février - 1 février	12 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur
Lundi 1 février	Lundi 15 février	16 février - 1 février	15 jours à additionner à l'ancienneté et au compteur

Temps supplémentaire

Le salarié doit être effectivement revenu dans l'unité la journée qui précède pour avoir droit au temps supplémentaire de ces journées.

EMM *P.H.*

◆ **Sujet 2 – Distribution de vacances**

1. Établir dans l'unité le pourcentage (%) maximum d'employés d'une même famille de classifications dans un même département qui peuvent s'absenter durant la même semaine et avoir afficher au 1er février la grille standardisée des disponibilités de vacances.

Toutefois, malgré le paragraphe qui précède, pour les demandes effectuées à l'extérieur de la période de planification des vacances, ce pourcentage maximum initial sera celui utilisé pour calculer le nombre de salariés qui pourront s'absenter, en fonction du nombre de salariés qui sont cédulés sur leur quart de travail respectif.

2. Céduler les vacances en partant avec l'employé ayant le plus d'ancienneté. Tous les employés devront avoir donné leurs dates de vacances au plus tard deux (2) semaines avant la fin de la première passe et une (1) semaine avant la fin de chaque passe suivante.
3. Céduler un maximum de trois (3) semaines consécutives de vacance par employé durant la première passe se terminant le troisième mardi de mars.
4. Recommencer le processus de planification des vacances pour un nombre maximum de quatre (4) semaines moins les semaines déjà cédulées en commençant toujours par l'employé possédant le plus d'ancienneté. Ce processus se termine le mardi de la semaine suivante.
5. Recommencer le processus de planification des vacances pour un nombre maximum de cinq (5) semaines moins les semaines déjà cédulées en commençant toujours par l'employé possédant le plus d'ancienneté. Ce processus se termine le mardi de la semaine suivante.
6. Recommencer le processus de planification des vacances pour un nombre maximum de six (6) semaines moins les semaines déjà cédulées en commençant toujours par l'employé possédant le plus d'ancienneté. Ce processus se termine le mardi de la semaine suivante.
7. Une fois les vacances cédulées et en vue d'afficher le tableau final des vacances, le superviseur peut approuver/céduler, selon les barèmes établis dans no. 1 ci-haut:
 - a) les journées de vacances selon les dispositions de l'article 11.15;
 - b) les demandes d'une (1) semaine de congé de maladie qu'il a reçues pendant la période de planification;



- c) les demandes d'une (1) semaine de temps banké qu'il a reçues pendant la période de planification.

Ce processus se termine le jeudi de la semaine suivant celle décrite au point 6.

8. Le lundi suivant la période stipulée au point 7 du présent sujet, la supervision affichera le tableau des vacances des salariés.
9. Une fois la période de planification des vacances terminée, l'approbation du changement d'une date de vacances ou la prise d'une semaine de temps banké sera approuvé en considérant les barèmes établis ainsi que «premier arrivé, premier servi».
10. Le salarié mis à pied qui est rappelé au travail temporairement afin de remplacer des absences de courte ou moyenne durée (6 mois ou moins), telles que pendant la période des vacances estivales, pendant la période d'un congé de maladie ainsi que pendant la période d'un congé de rémunération différée ne pourra pas prendre de vacances entre la période du 1^{er} juin au 1^{er} septembre.

◆ **Sujet 3 – Paiement de vacances lors d'absence prolongée pour maladie**

1. La pratique actuelle sera maintenue en ce qui concerne les employés qui sont en congé en invalidité au moment où l'année de vacances se termine, soit le 30 avril d'une année. À cette date, les vacances acquises mais non prises et non payées leur seront monnayées. Aucune pénalité ne sera appliquée au niveau du montant des prestations d'assurance-salaire qu'ils reçoivent de Manuvie, s'ils y ont toujours droit.
2. En ce qui concerne les employés en invalidité désireux de se faire payer des vacances acquises, la procédure interne suivante sera appliquée :
- La durée de l'invalidité devra être minimalement de trois (3) mois ;
 - Sur demande à son superviseur, un employé pourra normalement se faire monnayer une (1) semaine de vacances acquise pour chaque période de trois (3) mois d'absences consécutives pour congé de maladie autorisé ;
 - Les semaines ainsi payées seront automatiquement débitées de la banque de vacances de l'employé ;
 - Aucune pénalité ne sera appliquée au niveau du montant des prestations d'assurance-salaire que l'employé reçoit de Manuvie, s'il y a toujours droit ;

- Cette demande sera normalement autorisée par le Conseiller ressources humaines du secteur de l'employé et acheminée au service de la paye pour paiement s'il y a lieu ;
- L'employé pourra faire cette demande pendant son absence ou à son retour au travail.

Cette procédure ne modifie pas le mode d'acquisition des vacances ni le paiement des vacances tels que déterminés aux articles 11.01 et suivants de la convention collective.

Monsieur Daniel Guy
Président du comité de négociation
Section locale 510,
Syndicat UNIFOR
601, rue Adoncour, Suite 102
Longueuil, Québec, J4G 2M6

Objet : Lettres d'intention

Cher monsieur,

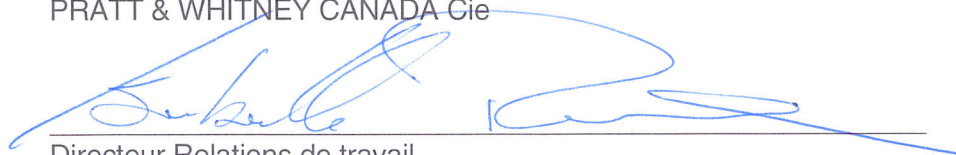
Cette lettre confirme que pendant leurs négociations en vue du renouvellement de la convention collective, Pratt & Whitney Canada Cie, Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR, et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, ont conclu les lettres d'intention suivantes :

Lettre A	Fermeture annuelle
Lettre B	Boîte de distribution
Lettre C	Processus de règlement des différends et Formulaire médicaux
Lettre D	Rencontre régulière sous-traitance
Lettre E	Présentation d'un nouveau salarié
Lettre F	Accès à l'égalité
Lettre G	Retour au travail - accidenté
Lettre H	Documents pertinents - griefs
Lettre I	Coopération
Lettre J	Comité-conjoint sur le travail du groupe des modèles et application
Lettre K	Report de vacances / Conditions médicales spécifiques ou congés de deuil
Lettre L	Contraintes liées à la garde de son enfant
Lettre M	Attraction et rétention - Électrotechnicien d'entretien des équipements

Les parties conviennent que la signature de la présente lettre équivaut et tient lieu de signature de toutes et chacune des lettres d'intention ci-haut mentionnées.

Bien vôtre,

PRATT & WHITNEY CANADA Cie



Directeur Relations de travail
Isabelle Rouleau



● Objet : Fermeture annuelle

La présente est pour vous faire part de l'intention de la compagnie de céder la fermeture annuelle la dernière semaine complète de juillet et la suivante de chaque année en autant que la conjoncture des affaires et les besoins de la production le permettent.

2022 Semaine finissant le 29 juillet 2022
Semaine finissant le 5 août 2022

2023 Semaine finissant le 28 juillet 2023
Semaine finissant le 4 août 2023

2024 Semaine finissant le 26 juillet 2024
Semaine finissant le 2 août 2024

2025 Semaine finissant le 25 juillet 2025
Semaine finissant le 1 août 2025

2026 Semaine finissant le 31 juillet 2026
Semaine finissant le 7 août 2026



Objet : Boîte de distribution

En plus, des dispositions concernant l'affichage à l'article 13.01 de la convention collective, la Direction après discussion avec le Syndicat, désignera des endroits sur la propriété de la compagnie, où des boîtes seront installées afin de permettre au Syndicat de distribuer de l'information syndicale concernant leurs membres.

Ce privilège sera maintenu tant et aussi longtemps qu'aux yeux de la Direction, il n'y a pas eu abus dans le type et la qualité de l'information distribués par le Syndicat.



Objet : Processus de règlement des différends et Formulaires médicaux

La Direction s'engage à convoquer des rencontres régulières afin de réviser les procédures liées à l'application et à l'interprétation du contrat d'assurance. Ces rencontres impliqueront le délégué syndical aux bénéficiaires ainsi que les intervenants pertinents aux discussions.

En ce qui a trait aux formulaires médicaux, la Direction a rencontré les représentants de la compagnie Financière Manuvie, afin de leur demander de s'assurer que les formulaires médicaux ne soient exigés que lorsqu'ils sont vraiment essentiels et de maintenir cette exigence au minimum.

Les frais reliés à l'obtention d'un certificat médical seront entièrement remboursés par la Financière Manuvie lorsque exigé par l'assureur ou par la compagnie.

Edy H.

Objet : Rencontre régulière sous-traitance

Cette lettre vient confirmer au Syndicat que, comme par le passé, il demeure l'intention de la Direction de continuer à utiliser son propre personnel pour faire le travail à accomplir dans la mesure où cette pratique nous permet de rencontrer nos objectifs de compétitivité sur les plans de coûts, qualité et échéanciers de livraison.

C'est dans le contexte d'une saine gestion d'affaires que la Direction et le Syndicat reconnaissent et acceptent que certains travaux continueront à être confiés pour exécution en sous-traitance.

La Direction des Ressources humaines, avec tout autre représentant patronal approprié, se réunira au besoin mais au moins une fois tous les quatre (4) mois avec le représentant des métiers traditionnels, le Président de la Section locale et le Président du comité syndical d'usine pour examiner la sous-traitance ayant trait à l'Ingénierie d'usine pour en minimiser l'impact.

De plus, la Direction des Ressources humaines, avec tout autre représentant patronal approprié, se réunira au besoin mais au moins une fois tous les quatre (4) mois avec le délégué d'usine du secteur concerné, le Président de la Section locale et le Président du comité syndical d'usine pour examiner la sous-traitance ayant trait à la fabrication pour en minimiser l'impact.

Le Syndicat et ses représentants conserveront le secret sur toute propriété intellectuelle et élément d'information délicate révélés au cours de ces réunions.

Les deux parties conviennent que cet accord ne change ou n'altère en rien les dispositions de la présente convention collective de travail.



Objet : Présentation d'un nouveau salarié

La compagnie s'engage par l'entremise de ses superviseurs d'introduire, tout salarié, nouvellement affecté au département auprès de ses confrères de travail incluant son délégué d'atelier si celui-ci est présent et ce, lors de ses premières journées de travail.



Objet : Accès à l'égalité

La Direction confirme par la présente son intention d'inviter le Syndicat à joindre au besoin ses efforts dans la mise en œuvre d'un programme d'accès à l'égalité dans l'emploi.



Objet : Retour au travail accidenté

Les parties conviennent de former un comité d'étude qui sera chargé de suggérer des possibilités d'application de la loi sur les accidents de travail et ainsi faciliter le retour au travail d'un salarié ayant subi un accident de travail qui entraîne une condition médicale qui ne permet pas à ce salarié de reprendre le poste détenu avant cet accident.

Ce comité d'étude sera composé d'un (1) représentant nommé par chacune des parties.

EDM \$H.

Objet : Documents pertinents griefs

La présente est pour confirmer les discussions que nous avons eues à la table de négociations concernant les documents pertinents qui doivent être remis au syndicat durant la procédure de grief.

Il est difficile pour nous de vous promettre que les documents pertinents vous soient remis lors de la rencontre de la première étape. Cependant, nous vous assurons que lesdits documents vous seront remis avant la rencontre de deuxième étape et cela dans les délais les plus brefs.

Les documents pertinents demandés devront être classifiés avant leur remise au syndicat, lorsque nécessaire. Tout document classifié sera remis aux personnes dûment enregistrées et autorisées par le programme de Conformité aux lois du commerce international. Il est entendu que le syndicat devra en assurer une distribution et une conservation respectant les règles en vigueur du programme de Conformité aux lois du commerce international.

EDM DH.

Objet : Coopération

Cette lettre confirme l'entente survenue pendant les négociations entre PRATT & WHITNEY CANADA Cie, à Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa section locale 510, Longueuil, Québec, quant à la coopération nécessaire entre les parties dans la poursuite des objectifs d'amélioration continue et afin de favoriser, de façon concertée, la stabilité de l'emploi de la main-d'œuvre dans les circonstances qui sont décrites dans la présente.

La Direction et le Syndicat conviennent que l'entreprise œuvre dans un domaine qui, au plan mondial, est extrêmement compétitif et concurrentiel et qui le devient de plus en plus. Ainsi, pour soutenir sa croissance, la poursuite de ses activités de recherche et développement, d'expansion de nouveaux marchés et d'amélioration continue sont certes importantes au plan stratégique.

La Direction et le Syndicat reconnaissent donc, à titre de principe, que la coopération, la collaboration et le dialogue soutenu et de bonne foi sont essentiels au développement de l'entreprise et, conséquemment, à la stabilité de la main-d'œuvre.

Dans l'objectif du meilleur avenir possible pour les usines du Québec le Syndicat reconnaît l'importance d'avoir les conditions gagnantes requises au niveau de l'organisation du travail pour assurer une mise en place efficace des trois cellules intelligentes.

La Direction et le Syndicat conviennent de conjuguer leurs efforts afin d'établir les mécanismes permettant la mise en place et le maintien opérationnel de ces lignes;

- La présence de personnes ressources spécialisée pour une assistance aux salariés de l'unité,
- une description de tâches multidisciplinaire distincte,
- une sélection structurée des salariés.

Enfin, dans le cadre de toutes ces discussions, la Direction et le Syndicat s'engagent, à maintenir un climat de travail au sein duquel l'on retrouve des salariés engagés dans la poursuite des objectifs communs des parties et le respect de l'unité d'accréditation.



Objet : Comité-conjoint sur le travail du groupe des modèles et application

La présente confirme l'entente survenue pendant les négociations entre Pratt & Whitney Canada Cie., Longueuil, Québec et le Syndicat UNIFOR et sa Section locale 510, Longueuil, Québec, quant à la mise sur pied d'un comité conjoint dont le mandat est d'étudier la situation relativement au travail qui actuellement effectué par les salariés du groupe des modèles et application. Ce comité se rencontrera, d'ici le 1er mars 2005, afin de soumettre ses recommandations.



Objet : Report de vacances / Conditions médicales spécifiques ou congés de deuil

La présente est pour confirmer les discussions tenues à la table des négociations concernant le report de vacances en présence de certaines conditions médicales spécifiques survenues au cours de ladite période de vacances.

Advenant une admission à un hôpital, une intervention chirurgicale communément appelée « chirurgie d'un jour », ou un accident entraînant une invalidité survenant pendant la période de vacances annuelles prévue, le salarié pourra reporter la portion de ses vacances interrompue par son invalidité en autant que son invalidité de courte durée satisfasse les exigences telles que définies dans le régime d'assurance collective.

La présente entente s'applique de la même façon dans le cas de congés pour deuil tel que décrit à l'article 10.19 de la convention collective.

Dans tous les cas, la ou les journées de vacances sont reportées.

EMM PA.

Objet : Contraintes reliées à la garde de son enfant

Considérant les discussions des parties à l'effet d'introduire un horaire de travail dont le 1^{er} quart débute à 06h30, cette lettre vient confirmer au syndicat que, comme par le passé, il demeure l'intention de la Direction que si un salarié démontre que malgré le fait qu'il a pris tous les moyens raisonnables à sa disposition, il ne peut débiter son horaire de travail à l'heure prévue à cause de contraintes reliées à la garde des enfants dont il a la charge, les parties peuvent se rencontrer en dernier recours afin d'explorer des alternatives temporaires, d'une durée maximale de trois mois, afin de permettre au salarié de prendre les moyens nécessaires lui permettant de respecter son horaire de travail, ou d'une durée plus longue mutuellement convenue entre les parties.



Objet : Attraction et rétention - Électrotechnicien d'entretien des équipements

Cette lettre confirme l'entente survenue durant les négociations entre Pratt & Whitney Canada Cie., Longueuil, Québec, et le Syndicat Unifor et sa Section Locale 510, Longueuil, Québec, quant à la collaboration nécessaire entre les parties dans la poursuite des objectifs d'attirer et de retenir au travail, dans nos usines, les électrotechniciens d'entretien des équipements.

Dans l'éventualité où l'entreprise fait face à des enjeux de recrutement ou de rétention de la main-d'oeuvre d'électrotechnicien d'entretien des équipements, l'une ou l'autre des parties pourra initier des discussions afin d'explorer des pistes de solutions permettant de mettre en place des mesures afin d'améliorer la situation.

 PA.

ANNEXE 1

RÉSUMÉ DE L'ENTENTE

Sur

LE RÉGIME DE RETRAITE ET
LE PROGRAMME SPÉCIAL DE RETRAITE ANTICIPÉE,

intervenue entre

PRATT & WHITNEY CANADA Cie.

et

LE SYNDICAT UNIFOR *et sa*

SECTION LOCALE 510

(ci-après le « RÉSUMÉ DE L'ENTENTE »)

EDW PA.

“AMÉLIORATION AU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉTERMINÉES”

Les prestations ont été améliorées selon l'échelle qui suit pour tous les salariés qui participent au régime à prestations déterminées et qui prendront leur retraite le ou après le 1^{er} mars 2023.

Prestations mensuelles

Le ou après le 1 ^{er} mars 2023	Le ou après le 1 ^{er} mars 2024	Le ou après le 1 ^{er} mars 2025	Le ou après le 1 ^{er} mars 2026
84,00 \$	86,00 \$	88,00 \$	91,00 \$

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2023, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} mars 2023, afin d'augmenter la prestation mensuelle à 84,00 \$ pour tous les salariés qui prendront leur retraite le ou après le 1^{er} mars 2023.

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2024, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} mars 2024, afin d'augmenter la prestation mensuelle à 86,00 \$ pour tous les salariés qui prendront leur retraite le ou après le 1^{er} mars 2024.

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2025, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} mars 2025, afin d'augmenter la prestation mensuelle à 88,00 \$ pour tous les salariés qui prendront leur retraite le ou après le 1^{er} mars 2025.

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2026, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} mars 2026, afin d'augmenter la prestation mensuelle à 91,00 \$ pour tous les salariés qui prendront leur retraite le ou après le 1^{er} mars 2026.



“PROGRAMME SPÉCIAL DE RETRAITE ANTICIPÉE”

(A) Admissibilité

Le salarié qui rencontre les critères suivants est admissible à une rente de retraite décrite au paragraphe (B) ci-dessous ainsi qu'à une rente d'appoint décrite au paragraphe (C) ci-dessous:

- (1) Prendre une retraite anticipée
 - a. entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 octobre 2023;
 - b. entre le 1^{er} octobre 2024 et le 28 février 2025; ou
 - c. entre le 1^{er} octobre 2026 et le 28 février 2027.
- (2) Avoir entre cinquante-huit (58) et soixante-cinq (65) ans d'âge à la date de la retraite anticipée;
- (3) Avoir au moins dix (10) ans de service continu à la date de la retraite anticipée;
- (4) Être inscrit au Programme spécial de retraite anticipée et avoir officiellement notifié la Direction de sa décision de prise de retraite anticipée en vertu du programme et ce, avec un pré-avis de 6 mois.
- (5) Être un participant actif accumulant du service crédité selon le Régime de retraite du personnel horaire de Pratt & Whitney Canada Cie., la journée immédiatement précédant leur retraite anticipée.

(B) Rente

Le salarié qui prend une retraite anticipée dans le cadre de ce programme spécial dans la fenêtre de 2023 recevra une rente calculée selon les dispositions du régime mais dont le niveau de prestation sera déterminé en utilisant une prestation mensuelle de 86,00 \$. De plus, aucune réduction pour la retraite anticipée ne sera appliquée.

Le salarié qui prend une retraite anticipée dans le cadre de ce programme spécial dans la fenêtre de 2024-2025 recevra une rente calculée selon les dispositions du régime mais dont le niveau de prestation sera déterminé en utilisant une prestation mensuelle de 91,00 \$. De plus, aucune réduction pour la retraite anticipée ne sera appliquée.

Le salarié qui prend une retraite anticipée dans le cadre de ce programme spécial dans la fenêtre de 2026-2027 recevra une rente calculée selon les dispositions du régime mais dont le niveau de prestation sera déterminé en utilisant une prestation mensuelle de 91,00 \$. De plus, aucune réduction pour la retraite anticipée ne sera appliquée.

EHY PA.

(C) **Rente d'appoint**

Le salarié qui prend une retraite anticipée dans le cadre de ce programme spécial dans la fenêtre de 2023 recevra une rente débutant le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec la date de retraite anticipée du participant et cessera à la date normale de retraite du participant ou son décès, si plus tôt. Cette rente d'appoint temporaire sera de 800 \$ par mois.

Le salarié qui prend une retraite anticipée dans le cadre de ce programme spécial dans la fenêtre de 2024-2025 recevra une rente débutant le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec la date de retraite anticipée du participant et cessera à la date normale de retraite du participant ou son décès, si plus tôt. Cette rente d'appoint temporaire sera de 800 \$ par mois avec un incitatif exceptionnel supplémentaire de 100 \$.

Le salarié qui prend une retraite anticipée dans le cadre de ce programme spécial dans la fenêtre de 2026-2027 recevra une rente débutant le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec la date de retraite anticipée du participant et cessera à la date normale de retraite du participant ou son décès, si plus tôt. Cette rente d'appoint temporaire sera de 800 \$ par mois avec un incitatif exceptionnel supplémentaire de 100 \$.

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2023, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} juin 2023, pour refléter les dispositions du programme spécial de 2023.

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2024, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} octobre 2024, pour refléter les dispositions du programme spécial de 2024-2025.

Tel qu'entendu entre le syndicat et Pratt & Whitney Canada Cie., Pratt & Whitney Canada Cie. modifiera le texte du régime de retraite au plus tard en 2026, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} octobre 2026, pour refléter les dispositions du programme spécial de 2026-2027.



ANNEXE 2

RÉSUMÉ DE L'ENTENTE

Sur

LES RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

intervenue entre

PRATT & WHITNEY CANADA Cie.

et

LE SYNDICAT UNIFOR *et sa*

SECTION LOCALE 510

(ci-après le « RÉSUMÉ DE L'ENTENTE »)

EMM SH.

“AMELIORATIONS ET MODIFICATIONS AU RÉGIME D’ASSURANCE COLLECTIVE”

A. Assurance soins médicaux

À compter du 1^{er} janvier 2023, le régime de soins médicaux comporte 2 options au choix de l’employé selon les détails de couverture ci-dessous :

Soins médicaux	Option A	Option B
Remboursement	90%	Médicaments : 100% médicaments génériques et 90 % pour les autres Autres soins: 100%
Médicaments		
- <i>Franchise</i>	\$50 / \$100	Aucune
- <i>Limite en pharmacie</i>	Aucune	Aucune
- <i>Substitution obligatoire</i>	Obligatoire pour médicaments ayant un générique	Obligatoire pour médicaments ayant un générique
- <i>Déboursé maximal</i>	RAMQ	RAMQ
- <i>Vaccins</i>	max \$250	max \$250
Soins de la vue	100% Max \$300 + 1 examen / 24 mois	Max \$ 400 1 examen / 24 mois
Physiothérapie	Illimité	Illimité
Psychologue / psychiatre/ psychothérapeute / Travailleur social / Sexologue	Max. 2 500 \$	Max. 2 500 \$
Soins paramédicaux autres	Maximum combiné de \$1,250	Maximum combiné de 1 750 \$
Soins hors Canada	100%	100%
Télé médecine	Couvert	Couvert

B. Assurance soins dentaires

À compter du 1^{er} janvier 2023, le régime de soins dentaires comporte 2 options au choix de l'employé selon les détails de couverture ci-dessous :

Soins dentaires	Option A	Option B
Franchise	\$50 / \$100	\$50 / \$100
Soins Préventifs	100 % (2 examens / an)	100 % (2 examens / an)
Soins de base		
Endodontie/Parodontie	100%	100%
Soins Majeurs	50%	50%
Orthodontie	100%, Maximum viager de \$2,250	100%, Maximum viager de \$2,750
Maximum annuel	\$1,700	\$2,500
Guide des soins dentaires	Année précédente	Année précédente

C. Partage des coûts d'assurance

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'employeur assume les coûts suivants à même le régime d'assurance collective :

- I. Pour les employés assurés en soins médicaux :
 - o Option A choisie : 100% des coûts
 - o Option B choisie : 90% des coûts
- II. Pour les employés assurés en soins dentaires :
 - o Option A choisie : 100% des coûts
 - o Option B choisie : 90% des coûts

D. Invalidité de longue durée

À compter du 1^{er} mars 2022, des prestations mensuelles de 3 400 \$ (moins les montants auxquels l'employé a droit en vertu du Régime des rentes du Québec) seront versées à tout employé déclaré totalement invalide avant et après le 1^{er} mars 2022.

E. Assurance vie de l'employé

À compter du 1^{er} mars 2022, le montant de protection d'assurance vie de l'employé actif est de 65 000 \$. Le montant d'assurance vie à la retraite est calculé selon la réduction applicable sur la base de 60 000 \$.