

NOM

NO

07047-4

C.A.E. 8864 NO.CDNV. 70474
AFFIL. 7 NB.EMPL. 50
EMP.CDUV. 0 ET.GEOD. 0 63
PERS.VIS. 6 NO.ACC. M02001015
DATE ENR.840924



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 7 1 0 7

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

07047-4

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention			<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement			<input type="checkbox"/> Entente			<input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-2001-15
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective			50				
	84-04-14	84-06-22	84-04-14	85-12-27										

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Int. des Machinistes et des Trav. de l'Aérospatiale Loge Loc. 987 (FTQ CTC) Att: M. Louis Bérubé 860 boul. Décarie ste 103 Montréal, QC. H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant Canadair Limitée 1800 boul. Laurentien V. St-Laurent, QC. H4R 1K2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Les Usines St-Laurent et Dorval Région <u>06-06</u> Activité <u>3210 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-07-26

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

RECHERCHE

2001-15

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANADAIR LIMITÉE

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AÉROASTRONAUTIQUE**

LOGE LOCALE 987

1983-1985

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANADAIR LIMITÉE

et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE
DES MACHINISTES ET DES
TRAVAILLEURS DE
L'AÉROASTRONAUTIQUE**

LOGE LOCALE 987

1983-1985

84 JUN 22 -8:37



TABLE DES MATIERES

Ordre Alphabétique

<u>Titre</u>	<u>Clause</u>	<u>Page</u>
Affichage des avis.....	9.0	7
Ancienneté.....	10.0	7
Arbitrage.....	14.0	14
Assignment - Témoin ou Juré.....	24.0	33
Assurance Collective.....	26.0	34
Congé pour deuil.....	23.0	32
Congés fériés payés.....	21.0	29
Congés Spéciaux.....	25.0	33
Cotisation et Appartenance au Syndicat.....	7.0	5
Droits de la Direction.....	4.0	3
Durée.....	28.0	35
Feuillets Explicatifs.....		37
Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)....	20.0	25
Heures de travail.....	15.0	16
Interprétation.....	3.0	3
Liste des Classifications, Taux des Salaires, Primes et Conditions de Travail.....	18.0	21
Mise à pied et Rappel.....	11.0	9
Non Discrimination.....	6.0	5
Objet de la Convention.....	1.0	2
Plan d'Amélioration de la Productivité.....	19.0	25
Procédure de grief.....	13.0	12
Ré-affectations.....	17.0	20
Reconnaissance.....	2.0	2
Régime de Retraite.....	27.0	35
Renvoi et Discipline.....	12.0	11
Représentants Syndicaux.....	5.0	3
Sécurité et Santé.....	8.0	6
Temps supplémentaire.....	16.0	18
Vacances Payées.....	22.0	30

TABLE DES MATIERES

Ordre Numérique

<u>Clause</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1.0	Objet de la Convention.....	2
2.0	Reconnaissance.....	2
3.0	Interprétation.....	3
4.0	Droits de la Direction.....	3
5.0	Représentants Syndicaux.....	3
6.0	Non Discrimination.....	5
7.0	Cotisation et Appartenance au Syndicat.....	5
8.0	Sécurité et Santé.....	6
9.0	Affichage des avis.....	7
10.0	Ancienneté.....	7
11.0	Mise à pied et Rappel.....	9
12.0	Renvoi et Discipline.....	11
13.0	Procédure de grief.....	12
14.0	Arbitrage.....	14
15.0	Heures de travail.....	16
16.0	Temps supplémentaire.....	18
17.0	Ré-affectations.....	20
18.0	Liste des Classifications, Taux des Salaires, Primes et Conditions de Travail.....	21
19.0	Plan d'Amélioration de la Productivité.....	25
20.0	Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)....	25
21.0	Congés fériés payés.....	29
22.0	Vacances Payées.....	30
23.0	Congé pour deuil.....	32
24.0	Assignment - Témoin ou Juré.....	33
25.0	Congés Spéciaux.....	33
26.0	Assurance Collective.....	34
27.0	Régime de Retraite.....	35
28.0	Durée.....	35
	Feuillets Explicatifs.....	37

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Canadair Limitée, une Société dûment enregistrée en vertu des lois du Canada, dont le siège social et les établissements sont sis dans la ville de Saint-Laurent, province de Québec, ci-après appelée "la Compagnie".

D'UNE PART

ET

Les employés rémunérés à l'heure de la cafétéria de Canadair Limitée, représentés par l'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Locale No. 987, ci-après appelée "le Syndicat".

D'AUTRE PART

1.0 OBJET DE LA CONVENTION

Le but de cette convention collective est de permettre des négociations collectives méthodiques et des procédures de règlement des plaintes, des griefs et des différends, et d'établir et maintenir les taux de paye, les salaires, les heures de travail et les conditions de travail et d'emploi.

2.0 RECONNAISSANCE

2.1 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les employés des services de cafétéria, dans ses usines de production de Saint-Laurent et Dorval, qui sont rémunérés à l'heure, à l'exception des cadres, des chefs, des hôteses et du personnel de soutien des services administratifs, conformément au certificat d'accréditation émis le 19 octobre 1981 par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre de la province de Québec.

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

2.2.1 pour fins d'enseignement

2.2.2 pour des circonstances exceptionnelles

2.2.3 pour des cas de désastre tels un incendie, une perte de pouvoir électrique, un accident ou une blessure à un employé, ou un phénomène naturel.

2.2.4 pour des cas d'urgence opérationnelle imprévue alors que des employés, membres de l'unité de négociation, ne sont pas immédiatement disponibles pour effectuer le travail.

2.2.5 Les parties conviennent cependant que les "chefs", de par leur fonction, sont appelés à participer régulièrement aux préparations culinaires.

3.0 INTERPRETATION

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

3.2 Aux fins d'interprétation de cette convention collective, le genre masculin, où qu'il soit utilisé, signifie et inclue le genre féminin.

4.0 DROITS DE LA DIRECTION

Sauf tel que spécifiquement précisé dans cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à exercer toutes les fonctions qui découlent de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.

5.0 REPRESENTANTS SYNDICAUX

5.1 La représentation syndicale sera assurée par un maximum de quatre (4) délégués syndicaux dont deux feront office d'agents de griefs.

- 5.1.1 Les délégués syndicaux seront des employés ayant accumulé au moins six (6) mois d'ancienneté avec la Compagnie et seront nommés par le syndicat en conformité avec ses statuts. Le syndicat avisera promptement, par écrit, l'administration de la Compagnie, des noms des délégués syndicaux ainsi que de la date de leur entrée en fonction.
- 5.1.2 La Compagnie avisera promptement le syndicat, par écrit, des noms des superviseurs.
- 5.2 Le rôle du délégué syndical, agissant en cette capacité, sera de porter à l'attention de la supervision toute plainte ou situation problématique relevant de sa juridiction.
- 5.3 Les devoirs et activités des agents de griefs, agissant en cette capacité, concerneront l'administration des questions relatives à l'application de cette convention collective.
- 5.4 Tout délégué syndical ou agent de griefs qui aurait à laisser momentanément son travail aux fins de discussion de matières à griefs devra, au préalable, avoir reçu la permission du gérant de la cafétéria ou de son délégué.
- 5.5 Un délégué syndical ne sera pas transféré à une équipe autre que son équipe normale sans discussion préalable entre le Service des relations du travail et les agents de griefs.

6.0 NON DISCRIMINATION

- 6.1 Il est entendu que les employés sont libres de s'affilier ou non au Syndicat.
- 6.2 La Compagnie s'engage à n'exercer aucune discrimination, coercition, contrainte ou influence contre un employé qui aurait accepté ou refusé d'être membre du Syndicat ou parce qu'il aurait accepté ou refusé de participer aux activités du Syndicat.
- 6.3 Le Syndicat s'engage à n'exercer aucune discrimination, coercition, contrainte ou influence contre un employé qui aurait accepté ou refusé d'être membre ou accepté ou refusé de participer aux activités du Syndicat.

7.0 COTISATION ET APPARTENANCE AU SYNDICAT

- 7.1 Tous les employés membres de la Loge 987 qui ont autorisé la déduction des cotisations du Syndicat, continueront à avoir ces cotisations déduites de leur salaire pour la durée de cette convention collective.
- 7.2 Tous les autres employés actuels, ainsi que les nouveaux employés devront respectivement, trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective et trente (30) jours suivant leur embauchage, comme condition d'emploi permanent, contribuer un montant équivalent à la cotisation syndicale, au moyen d'une retenue sur leur salaire, pour la durée de cette convention collective.

- 7.3 Tous les membres actuels et futurs de la Loge 987 ne révoqueront pas leur appartenance au Syndicat durant cette convention collective.
- 7.4 La Compagnie déduira quatre (4) fois par mois, quarante-huit (48) fois par année, le quart du montant des cotisations mensuelles du Syndicat, selon une liste à être établie par les parties; ce montant sera remis par la compagnie au secrétaire-trésorier du Syndicat avant la fin de chaque mois. Les montants des cotisations ne devront pas être changés durant cette convention collective, sauf pour se conformer à un changement dans le montant des cotisations mensuelles régulières du Syndicat, selon les dispositions de sa constitution. Ces montants ne comprendront pas de frais d'initiation, d'amendes ou de contributions spéciales, à moins d'entente entre les parties.

8.0 SECURITE ET SANTE

- 8.1 La Compagnie continuera de prendre les moyens nécessaires à la santé et la sécurité de ses employés durant leurs horaires de travail; de plus, elle fournira tous les dispositifs et l'équipement de protection qu'elle jugera nécessaires pour assurer la protection et la sécurité de ses employés.
- 8.1.1 Un membre de l'unité de négociation siégera au comité de sécurité départemental.

8.2 Lunettes de sécurité.

- 8.2.1 La Compagnie fournira, sans frais, des lunettes de sécurité à tout employé qui en fait la demande ou qui, de par son travail, est obligé d'en porter.
- 8.2.2 La Compagnie réfèrera ses employés chez des optométristes présélectionnés afin d'assurer un service professionnel avantageux. Un employé se prévalant des services d'un optométriste autre que ceux suggérés par la Compagnie devra défrayer les coûts d'ajustement.
- 8.2.3 Les lunettes de sécurité seront fournies à raison d'une (1) paire tous les deux (2) ans, en se référant à la dernière date où l'employé a reçu ses lunettes. Dans le cas de verres sans correction, des lunettes "plano" seront disponibles au magasin approprié.

9.0 AFFICHAGE DES AVIS

Le Syndicat pourra afficher des avis sur les tableaux d'affichage du Service de la cafétéria, dans une section réservée à cette fin, après approbation des dits avis par le Chef du Service des relations industrielles ou ses délégués.

10.0 ANCIENNETE

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

- 10.2 L'ancienneté et les droits s'y rattachant seront établis après une période de probation de soixante-cinq (65) jours ouvrables travaillés à l'emploi de la Compagnie et calculés à compter de la date d'embauche. Tout congédiement en période de probation est exclu de la procédure d'arbitrage.
- 10.3 Une liste d'ancienneté comportant les noms et classifications des membres de l'unité de négociation sera remise au Syndicat sur une base trimestrielle.
- 10.4 Un employé perdra ses droits d'ancienneté et son statut d'employé pour l'une des raisons suivantes:
- 10.4.1 Démission
 - 10.4.2 Renvoi
 - 10.4.3 Absence de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables, sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison valable de son absence. Advenant tel cas, la Compagnie avisera l'employé, par poste recommandée, qu'il est renvoyé, et ce à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
 - 10.4.4 Si suivant un avis de rappel, envoyé à sa dernière adresse en dossier au Service des ressources humaines, il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de calendrier.

10.4.5 S'il a été absent et exclu de la liste de paie de la Compagnie pendant une période de plus de deux (2) ans.

10.5 L'ancienneté de tels employés ne s'accumulera pas durant leur période d'exclusion de la liste de paie et ils n'auront pas droit aux bénéfices normalement versés aux employés en service.

11.0 MISE A PIED ET RAPPEL

11.1 Advenant le cas d'une réduction des effectifs de la Compagnie, les employés en probation dans les classifications concernées, selon la décision de la Compagnie, seront les premiers à être mis à pied.

11.2 Les mises à pied subséquentes seront effectuées par ordre inverse d'ancienneté, dans la/les classification(s) concernée(s).

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

11.3.1 Ce droit ne sera pas exercé si:

* L'employé faisant l'objet d'une mise-à-pied n'a pas six (6) mois d'ancienneté de plus que l'employé susceptible d'être déplacé.

* L'employé faisant l'objet d'une mise-à-pied n'a pas plus d'ancienneté dans la classification de l'employé susceptible d'être déplacé, lorsque ce dernier y a oeuvré cinq (5) ans et plus.

- 11.4 Une liste d'ancienneté, comportant les noms et les codes de classification des membres de l'unité de négociation, sera remise au Syndicat au moins une (1) fois tous les trois (3) mois.
- 11.5 La Compagnie fournira, au Syndicat, une liste préliminaire confidentielle des employés devant être mis à pied quarante-huit (48) heures avant l'émission des avis de mise à pied aux employés concernés. Tout changement à la liste de mise à pied sera transmis au Syndicat au moins soixante-douze (72) heures avant le moment effectif de la mise à pied et l'employé sera avisé dans le même délai.
- 11.6 Aux fins de mise à pied, les délégués syndicaux bénéficieront d'une ancienneté préférentielle, à condition qu'ils soient disponibles et qualifiés pour exécuter le travail.
- 11.7 Les employés ayant déjà fait partie du groupe négociateur qui auraient été promus à un poste de surveillance pourront réintégrer l'unité de négociation avec plein droit d'ancienneté.
- 11.8 Les employés transférés pour la première fois au groupe négociateur seront crédités de leurs droits d'ancienneté après avoir servi six (6) mois à l'intérieur de l'unité de négociation.

- 11.9 Dans l'éventualité d'une augmentation des effectifs, les employés seront rappelés au travail par classification, en ordre d'ancienneté.
- 11.10 Un avis de rappel sera envoyé à chaque employé par lettre recommandée ou par télégramme, à la dernière adresse donnée au Service des ressources humaines.
- 11.11 Si, dans les trois (3) jours suivant la date d'envoi, par la Compagnie, d'un avis de rappel par poste recommandée ou par télégramme, l'employé convoqué n'avise pas le bureau d'embauche de son intention de se rapporter au travail, il n'aura pas droit à la position, mais il conservera ses droits d'ancienneté et son droit d'être considéré pour la prochaine vacance à laquelle il est éligible.
- 11.12 La Compagnie fournira au Syndicat une liste de tous les employés qui ont été rappelés au travail.

12.0 RENOI ET DISCIPLINE

- 12.1 La compagnie notifiera le délégué syndical de la raison du renvoi ou de la suspension de tout employé auquel la présente convention s'applique dès que l'employé sera notifié de son renvoi ou de sa suspension.
- 12.2 Le renvoi d'un délégué syndical ne se fera que par le Chef du Service des relations industrielles.

13.0 PROCEDURE DE GRIEF

- 13.1 Aux fins d'application des dispositions de la présente procédure, sera considérée comme grief, toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective. Toute autre question pourra être apportée par un employé et/ou son délégué syndical, pour discussion avec son superviseur, en vue d'un effort commun de solutionner le problème dans les meilleurs délais.
- 13.2 Tout employé pourra prendre un temps raisonnable, durant les heures de travail, pour discuter avec son délégué syndical de matières à grief, pourvu que ceci ne représente une entrave à l'exécution de ses fonctions. Si une longue discussion est requise, elle aura lieu en dehors des heures de travail.
- 13.3 Tout grief, signé par l'employé qui se croit lésé, devra être soumis par écrit dans les (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement, ou de la connaissance de l'évènement y donnant lieu. Dans sa formulation, le grief comportera la description de l'évènement et fera référence à l'article ou aux articles en litige.

13.4 PREMIER STADE

Tout grief sera soumis dans les délais précités, au Gérant de la cafétéria. Ce dernier rencontrera le délégué syndical concerné dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

13.5 DEUXIEME STADE

A défaut d'un règlement du grief, au premier stade, l'agent de grief concerné le présentera à l'Administrateur principal du Service des relations du travail ou à son représentant, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Ce dernier rencontrera les agents de griefs concernés dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

13.6 TROISIEME STADE

A défaut d'un règlement du grief, au deuxième stade, l'agent de grief concerné le présentera au Chef du Service des relations industrielles, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Ce dernier rencontrera les agents de griefs accompagnés du représentant permanent du Syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, et rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

13.7 DISPOSITIONS GENERALES

13.7.1 Le Service des ressources humaines pourra faire appel à un ou des membres de la supervision lors de la discussion des griefs.

13.7.2 Aucun ajustement rétroactif d'un différend ne prendra effet antérieurement à la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas un ajustement rétroactif d'un grief n'excédera la période

de six (6) mois précédant la date officielle de soumission du grief.

- 13.7.3 Toutes les décisions, prises par l'administration de la Compagnie et les agents de griefs, qui constituent des règlements de griefs, seront finales et lieront les parties impliquées.
- 13.7.4 Tout grief, dont les agents de griefs n'auront pas appelé dans les temps limites spécifiés, sera considéré comme ayant été retiré et réglé.
- 13.7.5 Tout grief auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les temps limites spécifiés, pourra être appelé au stade suivant par les agents de griefs, sans autre délai.
- 13.7.6 Les temps limites spécifiés à chacune des étapes de cette procédure de grief peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

14.0 ARBITRAGE

- 14.1 Dans le cas de toute mécontente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute action disciplinaire ou congédiement jugés injustes d'un employé, qui a dûment complété sa période de probation, si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent arriver à un règlement, chacune des deux (2) parties peut dans un délai de quarante (40) jours de calendrier à compter

de la fin de la procédure de griefs, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par poste recommandée, de son intention. L'arbitre n'aura pas juridiction pour prendre de nouvelles dispositions à l'égard de cette convention, ni pour modifier, en entier ou en partie, aucune des dispositions de cette convention, mais il aura autorité de déterminer les indemnités auxquelles a droit l'employé en litige.

14.1.1 En tout cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire ou d'annuler la mesure imposée, si l'évidence et la preuve présentées le justifient, sujet aux dispositions de la clause 10.2.

14.2 Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les deux (2) parties choisiront un arbitre impartial.

14.2.1 Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre ou les deux, individuellement ou conjointement, pourront demander au Ministre du Travail de la province de Québec de procéder à la nomination d'un arbitre impartial.

14.3 Chacune des parties aux présentes paiera sa part des dépenses de l'arbitre. Chaque partie paiera ses propres déboursés.

14.4 Les procédures devant l'arbitre doivent être conduites avec toute la diligence possible. La

décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.

14.5 L'une ou l'autre partie pourra déroger à cette procédure prévoyant l'arbitrage à un arbitre unique, en signifiant à l'autre partie sa décision de procéder par Conseil d'Arbitrage.

14.5.1 Dans ce cas, la même procédure énoncée ci-haut s'appliquera, à l'exception que les parties devront nommer leur représentant au Conseil d'Arbitrage et en informer l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours.

14.5.2 Chacune des parties paiera les dépenses de son représentant. A défaut d'une décision unanime ou majoritaire, le rapport du président du Conseil d'Arbitrage constituera la décision.

15.0 HEURES DE TRAVAIL

15.1 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties sur cinq jours consécutifs de huit (8) heures chacun, du lundi au vendredi inclusivement.

15.2 Pour fins de rémunération, le semaine comptable débutera le samedi pour se terminer le vendredi, et l'heure de travail sera divisée en dix (10) fractions de six (6) minutes chacune.

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

de 4 à 9 minutes - réduction de 6 minutes
10 à 15 minutes - réduction de 12 minutes
16 à 21 minutes - réduction de 18 minutes
22 à 27 minutes - réduction de 24 minutes
28 à 33 minutes - réduction de 30 minutes
et ainsi de suite.

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

15.4 Chaque équipe de travail comportera une période de repos payée, d'une durée de dix (10) minutes. On accordera une période de repas d'une durée de 30 minutes, non rémunérée.

15.5 Les employés désirant changer d'équipe devront en faire la demande, par écrit, à leur superviseur. Dans le cas de transferts d'équipe initiés par la Compagnie ou lorsqu'il se produira des vacances pouvant être comblées par des transferts d'équipe, la Compagnie tiendra compte des demandes reçues et accordera la préférence par ordre d'ancienneté aux

employés détenant les classifications concernées, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits.

15.5.1 A défaut de satisfaire totalement aux exigences par voie de volontariat, la Compagnie effectuera les transferts d'équipe complémentaires requis, en ordre inverse de l'ancienneté, par classification, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits.

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

16.0 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

16.2 Le temps supplémentaire sera à un taux de moitié plus élevé pour les trois (3) premières heures ainsi accomplies en surplus, et ce, pour chacune des équipes, et ensuite à un taux double.

- 16.3 Le temps supplémentaire accompli le samedi sera rémunéré à un taux de moitié plus élevé pour les premières huit (8) heures travaillées, et au taux double par la suite; celui accompli le dimanche à un taux double.
- 16.4 Tout employé requis de travailler lors de l'un des jours fériés énumérés à l'article 21, sera rémunéré au taux double pour toutes les heures travaillées.
- 16.5 Tout employé qui est rappelé au travail en vue d'effectuer du temps supplémentaire sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable de temps supplémentaire, qu'il ait ou non travaillé ce nombre minimum d'heures.
- 16.6 Lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire en sus des huit (8) heures de toute équipe normale de travail, les employés concernés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de leur équipe régulière.
- 16.7 Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le travail supplémentaire sera offert, sur une base d'égalité, aux employés travaillant sur le même genre de travail, par classification. Des registres du temps supplémentaire offert seront maintenus par la Compagnie, et disponibles au Syndicat sur demande.
- 16.8 La Compagnie accepte d'afficher dans la Cafétéria et dans la mesure du possible, compte tenu des circonstances, et ce, deux (2) heures avant la fin de

chaque équipe, des listes des employés requis d'accomplir du temps supplémentaire. Les deux parties conviennent que l'intention de cette clause est de fournir aux employés un préavis raisonnable. Mais il est entendu que des changements peuvent se produire et que l'affichage des noms ou son omission ne limite en rien l'application de la clause 16.7.

17.0 RE-AFFECTATIONS

- 17.1 Tout employé désirant changer de fonction peut en faire la demande, sur son propre temps, par l'entremise du bureau d'emploi. Il peut faire part de son désir à son superviseur ou au Chef de service.
- 17.2 S'il existe une vacance à combler dans la fonction désirée, préférence sera accordée à tel employé s'il est qualifié pour tel changement et ne nécessite pas plus d'entraînement qu'un nouvel employé considéré pour le même poste.
- 17.3 L'objet de cette clause est d'offrir à l'employé l'opportunité d'améliorer sa situation.
- 17.4 Un fichier des demandes de réaffectations sera maintenu au bureau d'emploi et devra être consulté lors de futures vacances à combler.
- 17.5 La Compagnie fournira hebdomadairement au Syndicat une liste des employés embauchés, réembauchés, rappelés, transférés, reclassifiés ou dont l'emploi s'est terminé.

17.6 En mettant à exécution les dispositions de la présente clause 17, les parties acceptent de ne pas violer l'intention de la clause 11.

18.0 LISTE DES CLASSIFICATIONS, TAUX DES SALAIRES, MONTANTS FORFAITAIRES, PRIMES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

18.1 Codes et Classification

025 Cuisinier/Pâtissier/Boucher
 026 Préposé à la cuisine (principal)
 020 Chauffeur/Livreur
 022 Assistant cuisinier/Pâtissier/Boucher
 028 Caissière
 021 Préposé à la cafétéria
 027 Préposé à la cuisine

18.2 TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

<u>Code</u>	<u>En vigueur</u> <u>1 janvier 1983</u>		<u>En vigueur</u> <u>5 octobre 1985</u>	
	<u>MIN.</u>	<u>MAX.</u>	<u>MIN.</u>	<u>MAX.</u>
025	\$8.85	\$9.05	\$9.30	\$9.50
026	\$8.15	\$8.35	\$8.50	\$8.70
020	\$8.05	\$8.25	\$8.40	\$8.60
022	\$7.75	\$7.95	\$8.10	\$8.30
028	\$7.35	\$7.55	\$7.65	\$7.85
021	\$7.30	\$7.50	\$7.60	\$7.80
027	\$6.80	\$7.00	\$7.10	\$7.30

18.3 MONTANTS FORFAITAIRES

- 18.3.1 Un montant forfaitaire de \$400 payable le mercredi, 4 juillet 1984 à tout employé ayant été sur le rôle de paye de la Compagnie pour la pleine période s'échelonnant du samedi, 31 décembre 1983 au vendredi, 29 juin 1984. Les employés qui auraient été sujets de mises à pied, rappels, embauche, retraite ou congédiement administratif recevront un montant calculé au prorata du nombre de semaines sur le rôle de paye de la Compagnie. Cette dernière règle s'appliquera aussi dans le cas d'employés décédés au cours de cette période, tel montant étant payable aux héritiers légaux. Les employés qui auraient quitté volontairement leur emploi de même que ceux qui auraient été congédiés pour cause ne sont pas admissibles.
- 18.3.2 Un deuxième montant forfaitaire de \$400 payable le 20 février 1985, selon les termes et conditions prévus en 18.3.1, à tout employé qui aurait été sur le rôle de paye de la Compagnie entre le samedi, 30 juin 1984 et le vendredi, le 15 février 1985.
- 18.3.3 Un troisième montant forfaitaire de \$300 payable le 9 octobre 1985, selon les termes et conditions prévus en 18.3.1, à tout employé qui aurait été sur le rôle de paye de la Compagnie entre le samedi, 16 février 1985 et le vendredi, 4 octobre 1985.

- 18.3.4 Ces trois (3) montants forfaitaires s'ajouteront au total des gains annuels dans le calcul de la paie de vacances.
- 18.4 Chaque nouvel employé sera embauché à un taux de salaire non inférieur au minimum de l'échelle salariale pour sa classification. Ces employés recevront une augmentation de salaire de dix (10) cents l'heure vingt-six (26) semaines après la date d'embauche et une autre de même valeur trente-neuf (39) semaines après ladite date alors qu'ils atteindront le maximum de leur classification.
- 18.5 Tout employé dont l'horaire de travail commence avant 06.30 heures recevra une prime de vingt-cinq (25) cents l'heure applicable à toutes les heures travaillées sur telle équipe.
- 18.6 Tout employé affecté à la deuxième équipe ou aux horaires "brisées" recevra une prime de cinquante (50) cents l'heure applicable à toutes les heures travaillées sur telles équipes.
- 18.7 Tout employé affecté aux horaires de travail "brisées" bénéficiera d'une période de repas additionnelle d'une demi-heure non rémunérée pour le souper.
- 18.8 Tout employé dont l'horaire de travail commence avant 06.30 heures bénéficiera d'une période de repas additionnelle d'une demi-heure non rémunérée pour le déjeuner.

- 18.9 Un chef de groupe, c'est-à-dire, un employé exécutant des travaux conformes à sa classification et qui, à la demande de la supervision doit instruire ou fournir des directives d'ordre technique ou fonctionnel aux employés, recevra une prime de cinquante (50) cents l'heure ou de 6% de son taux de rémunération de base, selon la formule la plus avantageuse pour tel employé.
- 18.10 Tout employé assigné temporairement à un travail dans une classification pour laquelle le taux de salaire est inférieur à celui de sa classification courante conservera le taux de son emploi régulier pour la durée de telle assignation.
- 18.11 Les salaires seront payés, par chèque, le jeudi de chaque semaine pour les employés des horaires de jour et le mercredi pour ceux des autres équipes. Si un congé férié survient un vendredi, le paiement des salaires sera effectué le mercredi pour chacun des horaires.
- 18.12 Tout employé promu à une nouvelle classification y sera intégré au taux minimum applicable. Tel employé recevra une augmentation de dix (10) cents l'heure vingt-six (26) semaines après la date de sa promotion et une autre de même valeur trente-neuf (39) semaines après ladite date alors qu'il atteindra le taux maximum en vigueur.
- 18.13 Dans tous les cas, les changements de taux entreront en vigueur le premier samedi suivant la fin des périodes de vingt-six (26) et de trente-neuf (39) semaines.

19.0 PLAN D'AMELIORATION DE LA PRODUCTIVITE

Les employés membres de l'unité de négociation (Loge 987), sont admissibles au boni du Plan d'Amélioration de la Productivité négocié avec les employés de la production et de l'entretien (Loge 712). Un feuillet explicatif, à ce sujet, sera remis à chacun des employés.

20.0 FORMULE D'AMELIORATION DE PRESENCE (F.A.P.)20.1 Admissibilité

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

Crédits de présence en jours

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

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

20.2 Modalités de paiement

- 20.2.1 Un employé sera rémunéré pour chaque journée d'absence, au taux de 66 2/3% de son salaire pour une journée régulière de travail, jusqu'à concurrence du nombre de "Crédits de présence" auquel il a droit.
- 20.2.2 L'application de cette Formule d'amélioration de présence ne peut être différée.
- 20.2.3 Dans cette convention collective, une journée d'absence se définit comme étant une journée ouvrable où un employé n'a pas effectivement travaillé.
- 20.2.4 La Formule d'amélioration de présence ne s'applique pas dans le cas où un employé reçoit totalement ou partiellement son salaire, de l'une des sources suivantes:

- . Assurance Collective
- . Commission de la santé et de la sécurité du travail
- . Prestations de congé de deuil
- . Obligations juridiques (réf: Article 24 de cette convention collective)
- . Régie de l'assurance automobile du Québec
- . Autres sources de même effet

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

20.3 Redevance annuelle des crédits de présence

- 20.3.1 A la fin de chaque période annuelle d'application de la Formule (30 novembre), tout employé, ayant encore à son compte des "crédits de présence", obtiendra remboursement de tels "crédits" non utilisés. Chaque crédit sera alors payé au taux de 150% du salaire de l'employé pour une journée régulière de travail à cette date.
- 20.3.2 Ces redevances seront payées avant le 24 décembre de chaque année, et régleront de façon définitive toute obligation de la Compagnie envers les employés, pour l'année de référence. En aucun cas, un employé ne pourra accumuler, au cours d'une même année, plus que le maximum de "crédits" permissibles pour l'année de référence.
- 20.3.3 A la fin de chaque période annuelle d'application de la Formule, un registre sera remis au Syndicat, indiquant les "crédits" non utilisés pour chaque employé.

20.4 CESSATION D'EMPLOI

20.4.1 Au moment de la retraite (65ième anniversaire de naissance ou après), ou dans le cas de décès, les "crédits de présence" seront payables immédiatement, selon les termes de la section 20.3.1.

20.4.2 Les "crédits de présence" deviendront payables à la fin de l'année d'application de la Formule, tel que décrit à la section 20.3.1, pour les cas suivants:

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

20.4.3 Dans le cas d'une retraite anticipée ou d'une démission, les "crédits de présence" seront payables immédiatement, conformément à la section 20.2.1.

20.4.4 Dans le cas d'un congédiement, aucun "crédit de présence" ne sera payé.

21.0 CONGES FERIES PAYES

21.1 Pour la durée de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés aux dates suivantes:

	2 janvier	Congé des Fêtes 1983/84
	20 avril	Vendredi Saint
	25 juin	St-Jean-Baptiste
	2 juillet	Confédération
	3 septembre	Fête du Travail
	8 octobre	Action de Grâce
1984		
	24 décembre	
	25 "	
	26 "	
	27 "	
	28 "	Congé des Fêtes 1984/85
	31 "	
	1 janvier	
	2 "	
	5 avril	Vendredi Saint
	24 juin	St-Jean-Baptiste
	1 juillet	Confédération
1985	2 septembre	Fête du travail
	14 octobre	Action de Grâce
	24 décembre	
	25 décembre	Congé des Fêtes 1985/86
	26 décembre	
	27 décembre	

21.0 CONGES FERIES PAYES

21.1 Pour la durée de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés aux dates suivantes:

	2 janvier	Congé des Fêtes 1983/84
	20 avril	Vendredi Saint
	25 juin	St-Jean-Baptiste
	2 juillet	Confédération
	3 septembre	Fête du Travail
	8 octobre	Action de Grâce
1984		
	24 décembre	
	25 "	
	26 "	
	27 "	
	28 "	Congé des Fêtes 1984/85
	31 "	
	1 janvier	
	2 "	
	5 avril	Vendredi Saint
	24 juin	St-Jean-Baptiste
	1 juillet	Confédération
1985	2 septembre	Fête du travail
	14 octobre	Action de Grâce
	24 décembre	
	25 décembre	Congé des Fêtes 1985/86
	26 décembre	
	27 décembre	

21.2 Tous les employés couverts par la présente convention collective seront rémunérés pour huit (8) heures à leur taux horaire régulier pour les congés fériés mentionnés précédemment.

22.0 VACANCES PAYEES

- 22.1 Les employés auront droit à un congé annuel payé conforme aux règlements suivants. La paie de vacance sera versée à l'avance.
- 22.2 L'année de qualification sera constituée de la période de douze (12) mois compris entre le premier (1er) mai et le trentième (30e) jour d'avril subséquent, avant la période de vacances. La durée du service sera calculée selon la clause 10 de cette convention.
- 22.3 Les employés ayant moins d'une année de service à l'expiration de l'année de qualification recevront une paie de vacances s'élevant à quatre pour cent (4%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 22.4 Les employés ayant une année complète de service à l'expiration de l'année de qualification ont droit à des vacances de dix (10) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de quatre pour cent (4%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 22.5 Les employés ayant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification ont droit à des vacances de quinze (15) jours ouvrables, qui leur seront rémunérés à raison de six pour cent (6%) de leurs gains pour l'année de qualification.

- 22.6 Les employés ayant douze (12) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification ont droit à des vacances de vingt (20) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de huit pour cent (8%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 22.7 Les employés possédant vingt (20) années complètes de service à l'expiration de l'année de qualification, auront droit à des vacances de vingt-cinq (25) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de dix pour cent (10%) de leurs gains pour l'année de qualification.
- 22.8 Les employés dont l'emploi se termine pour n'importe quelle raison recevront leur paie de vacances selon les précédents articles 22.3, 22.4, 22.5, 22.6 et 22.7.
- 22.9 La paie de vacances pour les employés qui se sont absentés et ont retiré des indemnités hebdomadaires de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, sera calculée sur la base de ce qu'auraient été leurs gains normaux s'ils avaient travaillé durant la période pour laquelle ils ont reçu des indemnités, jusqu'à un maximum de deux (2) années.
- 22.9.1 Les employés qui se sont absentés et ont retiré des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective recevront la même considération pour une période de 26 semaines correspondant à la durée maximum des bénéfiques.
- 22.10 Lors de la préparation des horaires de vacances, la Compagnie, dans la mesure du possible, tentera de les agencer dans le but de permettre des périodes de

vacances continues. Il est cependant reconnu que l'allocation de telles périodes de vacances continues en juillet et août sera agencée de façon à satisfaire aux contraintes opérationnelles.

- 22.11 La Compagnie consent à afficher la liste de vacances et ce, au plus tard, le premier (1er) avril. Toutefois, il est entendu que cette liste pourra être révisée.

23.0 CONGE POUR DEUIL

- 23.1 Un congé payé d'une durée maximale de trois (3) jours ouvrables consécutifs sera accordé lors des funérailles d'un proche parent d'un employé (conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, soeur, soeur adoptive, frère, frère adoptif, beau-père, belle-mère, bru, gendre, beau-frère, belle-soeur).
- 23.2 Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil.
- 23.3 Un congé payé d'une journée ouvrable sera accordé à tout employé qui ne peut être présent à l'occasion des funérailles d'un proche parent (tel qu'énuméré à l'article 23.1) en raison d'éloignement.
- 23.4 L'objet de cette clause est d'assurer aux employés le paiement normal de leur salaire lors de tel événement. Les jours fériés, les vacances, les congés, les congés-maladie, etc., réduisent le nombre de jours payés selon les présentes dispositions.

23.5 Tout employé ayant à se prévaloir d'un congé pour deuil doit en aviser le service de Pointage et/ou sa supervision. Toute réclamation de salaire doit être adressée dans les deux (2) semaines qui suivent le deuil.

24.0 ASSIGNATION - TEMOIN OU JURE

24.1 Les employés qui reçoivent des subpoenas pour comparaître devant une Cour ou un tribunal seront autorisés à s'absenter pendant le temps requis et recevront la différence entre la paie d'une journée normale ouvrable et la somme versée ou due par la Cour, le tribunal ou une étude d'avocats en compensation des services rendus. Dans certaines circonstances, un employé pourra être transféré d'équipe afin de comparaître en justice à titre de témoin ou de juré. La présente disposition exclut les employés devant comparaître en tant que partie demanderesse ou défenderesse.

25.0 CONGES SPECIAUX

25.1 Congé facultatif pour deuil

Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 23, d'une autre journée de congé pour deuil, non rémunérée, lors du décès ou des funérailles des parents suivants: Conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, frère, frère adoptif, soeur, soeur adoptive.

25.2 Mariage

Un employé s'absenter du travail pendant une journée ouvrable le jour de son mariage. Ce congé sera

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

25.3 Naissance/Adoption

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

25.4 Congé de maternité

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

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

26.0 ASSURANCE COLLECTIVE

26.1 Un régime d'assurance collective est disponible à tous les employés régis par cette convention collective. Ce régime sera identique à celui

couvrant tous les employés appartenant à la Loge d'Avionnerie no. 712 de l'A.I.M.T.A. Un feuillet explicatif à ce sujet, sera remis à chacun des employés.

26.2 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat une copie de la police-maîtresse.

27.0 REGIME DE RETRAITE

27.1 Un régime de retraite est disponible à tous les employés régis par cette convention collective. Ce régime sera identique à celui couvrant tous les employés appartenant à la Loge d'Avionnerie no. 712 de l'A.I.M.T.A. Un feuillet explicatif, à ce sujet, sera remis à chacun des employés.

27.2 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat une copie maîtresse du Régime de Retraite. La Compagnie remettra aussi, une copie du rapport d'évaluation actuarielle soumis à la Compagnie par ses actuaires, au cours d'une rencontre annuelle qui sera prévue à cette fin.

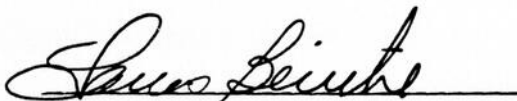
28.0 DUREE

28.1 Cette convention demeurera en vigueur jusqu'au et incluant le vingt-septième jour de décembre mille neuf cent quatre-vingt cinq (1985).

Signée à Ville St-Laurent, CE quatorzième jour d'avril
mille neuf cent quatre-vingt-quatre (1984).

Pour l'Association Internationale
des Machinistes et des
Travailleurs de
l'Aérospatiale,
Loge locale No. 987

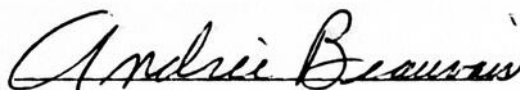
Pour Canadair Limitée



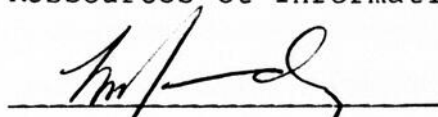
LOUIS BERUBE
Agent d'Affaires



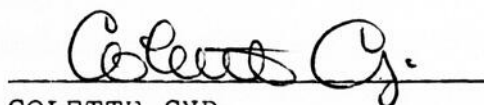
JACQUES E. OUELLET
Vice-Président Principal
Ressources et Information



ANDRÉE BEAUVAIS



GILLES P. LANDRY
Directeur
Ressources Humaines



COLETTE CYR



MARCELLE MAHEUX



CLAUDE THÈBERSE

FEUILLETS EXPLICATIFS

1. PLAN D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ (P.A.P.)

1.1 Objectif du plan

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

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

1.2 Composantes du P.A.P.

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

1.3 Composantes à caractère collectif

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

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

1.4 Modalités de paiement du boni collectif

1.4.1 L'indice de productivité sera établi en fonction des composantes définies en 1.3.1 (A) (B) et (C) sur une base mensuelle et il sera publié à pareil intervalle.

- 1.4.2 Tout employé ayant travaillé au sein de l'unité de négociation, pour la totalité ou une partie des périodes de calcul ci-après prévues, sera admissible au paiement du boni collectif, et ce pour toutes les heures travaillées durant telle période. Toutefois, les employés démissionnaires ou congédiés pour cause ne sont pas admissibles au boni applicable à la période de calcul durant laquelle s'est effectuée leur cessation d'emploi.
- 1.4.3 Le paiement mérité sera calculé mensuellement et sera versé sous forme d'une somme globale deux (2) fois l'an, soit à l'occasion des vacances d'été et du congé de Noël.
- 1.4.4 Les périodes de calcul du boni collectif sont les suivantes:
- | | | | | | |
|----|-------------|------|----|-------------|------|
| du | 21 mai | 1983 | au | 18 novembre | 1983 |
| | 19 novembre | 1983 | au | 18 mai | 1984 |
| | 19 mai | 1984 | au | 16 novembre | 1984 |
| | 17 novembre | 1984 | au | 17 mai | 1985 |

1.5 COMPOSANTE A CARACTÈRE INDIVIDUEL

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

- (A) Ce facteur se traduit par une gratification de l'assiduité tablant sur la comptabilisation de la performance individuelle de chaque employé payé à l'heure.
- (B) La gratification sera calculée sur une base hebdomadaire et payée trimestriellement.

1.5.2 COMPTABILISATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE

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

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

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

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

- Assignation - Témoin/Juré
cf: tel que stipulé à la clause 24 de cette convention collective.
- Affaires syndicales
- Absence défrayée par des prestations de la Commission de santé et sécurité au travail
cf: tel que stipulé au manuel de l'employé à la section B, article 1.4.
- Absence sous le couvert des bénéfices hebdomadaires de l'assurance collective
cf: tel que stipulé à la clause 26 de cette convention collective.
- Congé pour deuil
cf: tel que stipulé à la clause 23 de cette convention collective.
- Congés fériés payés
cf: tel que stipulé à la clause 21 de cette convention collective.

- Jour du mariage de l'employé
cf: tel que stipulé à la clause 25
de cette convention
collective.
- Naissance/Adoption d'un enfant
cf: tel que stipulé à la clause 25
de cette convention
collective.
- Période de 3 minutes du début de
l'équipe de travail
cf: tel que stipulé à la clause 15.3
de cette convention collective.
- Temps de votation
cf: tel que stipulé au manuel de
l'employé à la section B,
article 2.6.
- Temps d'absence consacré à un examen ou
traitement d'ordre médical lorsque tel
aura été préalablement prescrit par
ordonnance médicale.
- Vacances payées
cf: tel que stipulé à la clause 22
de cette convention collective.

(D) Afin d'éviter d'être considérés comme ayant été absents sans exemption et voir ainsi leur gratification affectée si toutefois il en restait un reliquat, les employés voulant se prévaloir des effets que confèrent les exemptions prévues au paragraphe 1.5.2 (C), devront adéquatement aviser et fournir les évidences nécessaires au Service de pointage et/ou au Service des avantages sociaux et ce, au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier suivant la date d'échéance de chaque trimestre.

1.6 MODALITÉS DE PAIEMENT

- 1.6.1 Un taux de gratification sera calculé selon les dispositions du paragraphe 1.5.2 (B) en regard de chaque semaine où l'employé aura effectivement travaillé.
- 1.6.2 Ce taux hebdomadaire sera multiplié par le nombre d'heures totales travaillées (incluant

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

- 1.6.3 Le paiement de la gratification est assujéti aux conditions d'admissibilité prévues au paragraphe 1.4.2. Il sera effectué quatre (4) fois l'an selon des cycles d'une durée de treize (13) semaines.
- 1.6.4 Le paiement sera effectué par chèque dans les quatre (4) semaines suivant la date de clôture de chaque cycle.
- 1.6.5 Pour la durée de la présente convention collective, les cycles se termineront aux dates qui suivent:

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

1.7 BONI DE RECONNAISSANCE DE SERVICE

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

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

1.8 ADMINISTRATION DU PLAN

- 1.8.1 L'administration du Plan est assurée par un comité conjoint composé, au stade I, de deux (2) représentants de chacune des parties et, au stade II, de trois (3) représentants de chacune des parties, selon les modalités prévues à la lettre d'entente à cet effet. Ces comités se réuniront en vue de trouver une solution aux problèmes qui pourraient survenir dans l'administration du Plan. Les documents relatifs à l'administration du Plan d'Amélioration de la Productivité seront remis mensuellement au comité concerné.
- 1.8.2 Les comités conjoints ne sont pas autorisés à changer, supprimer ou modifier quelque terme de la présente clause. L'application et l'interprétation du Plan d'Amélioration de la Productivité sont exclues des procédures de grief et d'arbitrage prévues aux clauses 13 et 14 de cette convention collective.

1. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

1.1 Participation au régime

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

1.2 Assurance-vie pour les employés

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

1.3 Assurance Mutilation et Mort Accidentelle pour les employés

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

1.3.2 Dans le cas où un assuré est victime de mort accidentelle, le montant total de cette assurance deviendra payable, en plus du montant total de l'assurance-vie collective spécifié à la clause 1.2.1

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

1.4 Assurance-vie pour les employés retraités

1.4.1 L'assurance-vie dans le cas du décès d'un employé, ayant pris sa retraite le ou après le premier (1er) janvier 1981, sera de \$2,000.

1.5 Indemnité hebdomadaire pour les employés

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

Taux de rémunération de base Indemnité Hebdomadaire

\$

\$

(incluant toutes les primes)

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

1.5.2 Conformément au tableau ci-haut illustré, le revenu de l'employé sera comblé au montant stipulé et ce, après toute prestation de rente d'invalidité de l'Assurance automobile du Québec ou du Régime des rentes du Québec ou du Canada.

1.5.3 Le niveau maximum de l'indemnité hebdomadaire sera ajusté, si nécessaire, pour maintenir en vigueur l'enregistrement de la garantie d'indemnité hebdomadaire avec la Commission d'assurance-chômage. Les contributions hebdomadaires des employés sont sujettes aux ajustements résultant de l'enregistrement de

la garantie d'indemnité hebdomadaire. Pour l'année qui a débuté le premier (1er) janvier 1983, les contributions hebdomadaires ont été établies à cinquante-sept (57¢) cents pour les employés sans personne à charge, et à un dollar vingt et un (\$1.21) cents pour les employés avec personne(s) à charge.

1.5.4 Les indemnités hebdomadaires seront versées à compter du premier (1er) jour ouvrable d'une absence due à un accident, du premier (1er) jour ouvrable à compter de la date où l'hospitalisation aura été prescrite par un médecin (si avant le quatrième (4ième) jour ouvrable) ou du quatrième jour ouvrable d'une absence due à une maladie. La durée maximale sera de 26 semaines.

1.5.5 Le mot "hospitalisation" tel qu'utilisé en 1.5.4 comprend le confinement d'un employé pour moins de vingt-quatre (24) heures à un hôpital pour fins de chirurgie prescrite et effectuée par un médecin licencié.

1.6 Assurance - Invalidité de longue durée

1.6.1 En vigueur le 5 mars 1984, un employé continuant d'être totalement invalide à l'expiration de ses versements d'indemnité hebdomadaire, tel que décrits à l'Article 1.5.1, recevra une indemnité d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, son revenu sera comblé jusqu'à un montant égal à 60% de sa rémunération mensuelle de base (incluant toutes les primes) en vigueur au dernier jour de l'indemnité hebdomadaire, et ce après toute prestation de rente d'invalidité originant de tout organisme responsable de régir le domaine des accidents du travail, du Régime des rentes du Québec (ou du Canada), de l'Assurance automobile du Québec ou de la Caisse de retraite de Canadair. L'employé recevra ces prestations pendant la durée de son invalidité; cependant, tels versements ne seront pas effectués après son 65ième anniversaire de naissance.

1.6.2 L'Assurance-vie (telle que décrite à la clause 1.2.1) en vigueur au commencement de la période d'invalidité gardera sa pleine

valeur durant la période totale de paiement des indemnités d'invalidité de longue durée et ce, jusqu'au 65ième anniversaire de naissance de l'employé.

1.6.3 L'assurance pour frais médicaux et frais dentaires pour l'employé et ses personnes à charge assurées, tel que prévu en 1.7, 1.8, 1.9, 1.10 et 1.11, demeurera en vigueur durant la période totale de paiements des indemnités d'invalidité de longue durée et ce, jusqu'au 65ième anniversaire de naissance de l'employé.

1.7 Frais d'hospitalisation - Employés et personnes à charge

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

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

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

1.9 Assurance-santé - Employés et personnes à charge

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

1.10 Assurance-santé - Frais admissibles

1.10.1 Les frais admissibles sont ceux prévus dans la police-maîtresse ainsi que les autres services hospitaliers nécessaires au traitement médical, non payés par un régime provincial d'assurance hospitalisation. Les

frais de maternité seront couverts de la même façon que tout cas d'invalidité.

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

1.11 Assurance - Frais Dentaires

- 1.11.1 En vigueur le premier (1er) avril 1981, un plan d'assurance dentaire couvrira tous les employés assurés et leurs personnes à charge assurées. Les frais admissibles sont les soins dentaires de base, incluant l'examen bucal, radiographie, pathologie, extractions, plombages, réparations de dentiers et plusieurs autres soins dentaires préventifs.
- 1.11.2 Les employés assurés et leurs personnes à charge assurées deviennent admissibles à ce régime après que l'employé a complété une année de service. Le régime de frais dentaires ne comporte pas de franchise. Les frais admissibles seront réglés selon le tarif courant de l'association des chirurgiens-dentistes du Québec. Le paiement maximum par personne, par année civile, est de \$1,200.

1.12 Employés Agés De 65 Ans ou Plus

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

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

Assurance mutilation
et mort accidentelle.....inadmissible

Assurance invalidité de
longue durée.....inadmissible

1.13 Admissibilité des personnes à charge

- 1.13.1 Les enfants d'un employé sont admissibles dès leur naissance. Les enfants non mariés qui sont étudiants à plein temps et dépendant de l'employé pour leur support sont admissibles jusqu'à leur vingt-sixième (26ième) anniversaire de naissance.
- 1.13.2 Lorsqu'un examen de la vue révélera que des verres correcteurs devront être prescrits, chaque personne à charge sera admissible à un maximum de cent (\$100) dollars par période de vingt-quatre (24) mois, sujet aux dispositions prévues en 1.13.1.

1.14 Option de prolongation et conversion

- 1.14.1 L'assurance-vie collective restera en vigueur pour une période de 31 jours après la date de cessation d'emploi. Durant ce temps, l'employé aura le privilège de convertir l'assurance-vie en une police individuelle.
- 1.14.2 Un employé assuré pourra faire prolonger son assurance-santé (à l'exception de l'assurance garantissant les indemnités d'invalidité, de l'assurance-vie et de l'assurance-frais dentaires) pour une période de trois (3) mois en remplissant la "Formule pour Continuation d'assurance collective" à la date où il quitte son emploi; cette formule autorise la Compagnie à déduire la cotisation du salaire final de l'employé. Sans quoi l'assurance-santé expirera à la date de cessation d'emploi.

1.15 Disposition générales

- 1.15.1 Un employé peut avoir recours à la procédure de grief, prévue à l'article 11 de cette convention, pour réclamer de l'employeur, Canadair Limitée, le montant de toutes indemnités ou de tous frais admissibles auxquels il peut avoir droit en vertu des dispositions 1.1 à 1.13 inclusivement.

- 1.15.2 La Compagnie mettra à chaque année, à la disposition d'un courtier en assurances désigné par la Loge locale, tout plan d'assurance collective, y compris une copie de la police-maîtresse, dans les deux (2) mois suivant la date anniversaire du plan. Après avoir déduit le coût des améliorations aux bénéficiaires entrant en vigueur en vertu de la présente convention, la Compagnie utilisera les dividendes provenant de ce plan, en tout ou en partie, pour augmenter les bénéfices disponibles d'après ce plan, ou pour réduire le coût de ce plan à la Compagnie et aux employés, sur une base proportionnée à leurs contributions respectives, ou pour couvrir tout déficit ou perte encouru durant les années suivant la signature de cette convention collective.
- 1.15.3 Dans le cas de changements dans un plan gouvernemental d'assurance-santé au cours de cette convention, des négociations entre la Loge locale et la Compagnie commenceront trois (3) mois avant la date de leur mise en vigueur, pour intégrer les changements. Sauf entente au contraire, les bénéficiaires non couverts par le plan gouvernemental seront maintenus en vertu du plan de la Compagnie. Cependant, tout changement à un plan gouvernemental ne causera pas, en soi, une amélioration du niveau des bénéficiaires dans les autres bénéficiaires de l'assurance collective. Il n'est pas de l'intention des parties que la Compagnie assume quelque contribution au plan gouvernemental qui puisse être requise des employés.

1. CAISSE DE RETRAITE

1.1 Préambule

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

1.2 Législation

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

1.3 Admissibilité

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

1.4 Participation

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

1.5 Contributions

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

1.6 Pension annuelle

1.6.1 La somme des montants établis selon les formules ci-après prévues en 1.6.2, 1.6.3, 1.6.4 et 1.6.5 constitue la pension annuelle d'un employé à l'âge normal de la retraite (le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec son 65ième anniversaire de naissance).

1.6.2 2% des gains de l'employé pendant la période de son affiliation à la Caisse jusqu'au 31 décembre 1965.

- 1.6.3 40% de ses contributions à la caisse du
1er janvier 1966 au 31 décembre 1980.
- 1.6.4 45% de ses contributions à la Caisse entre le
1er janvier 1981 et le 31 mars 1984.
- 1.6.5 A compter du 1er avril 1984 et applicable à
toutes les années de service futures:
- 1.5% x années de service x la moyenne annuelle
(MAXIMUM 35 années) des gains au cours
des 260 semaines
consécutives, les
mieux rémunérées,
de contribution à
la Caisse parmi les
dernières 520
semaines.

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

- 1.6.6 La somme des montants prévus en 1.6.2, 1.6.3,
1.6.4 et 1.6.5 n'inclut pas les améliorations
périodiques des bénéficiaires. Toutes les
améliorations de bénéficiaires sont incluses dans
les relevés de compte, tel que prévu en 1.9
ci-après.
- 1.7 Age normal de la retraite
- 1.7.1 L'âge normal de la retraite est atteint le
premier jour du mois suivant ou coïncidant
avec le soixante-cinquième (65ième)
anniversaire de naissance de l'employé.
- 1.8 Retraite anticipée
- 1.8.1 Le pourcentage de réduction de la rente de
retraite anticipée est de 2% par année, de
soixante-cinq (65) à soixante (60) ans, et de
5% par année par la suite jusqu'à l'âge de
cinquante-cinq (55) ans.

1.8.2 Le consentement de la compagnie ne sera pas requis dans le cas d'un employé choisissant de prendre sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou plus.

1.9 Relevé annuel

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

1.10 Rapport sur l'évaluation actuarielle

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

1.11 APPENDICE - CAISSE DE RETRAITE

1.11.1 Rente de retraite

(a) En vigueur le 31 mars 1984, pour tout membre actif de la Caisse de retraite qui aura accumulé 20 ans de service ou plus à cette même date, la rente de retraite déjà acquise au 31 mars 1984 sera majorée sur la base d'un pourcentage égal à un demi pour cent (0.5%) multiplié par les années de service accumulées à cette même date.

(b) En vigueur le 4 mars 1984 et valide jusqu'au 28 juin 1985, les employés admissibles à une retraite anticipée selon les règles du Régime, donc étant âgés de 55 ans ou plus, pourront profiter de l'élimination de la présente réduction de 2% par année entre les âges de 65 et 60 ans (maximum 10%), s'ils prennent leur retraite. L'actuelle réduction de 5% par année entre les âges de 60 et 55 ans est cependant maintenue.

- (c) Pour les employés ayant 20 ans de service ou plus au moment de leur retraite, si prise entre le 4 mars 1984 et le 28 juin 1985, une majoration de la pension acquise au moment de la retraite sur la base d'un pourcentage égal à un demi de un pour cent (0.5%) multiplié par les années de service accumulées à cette même date.
- (d) Les employés ayant pris leur retraite entre le 1^{er} juillet 1983 et le 31 mars 1984 bénéficieront des avantages mentionnés aux précédents paragraphes a), b) et c) selon les mêmes termes et conditions.

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

- (a) Depuis le 3 janvier 1981, les prestations de retraite de tout membre actif de la Caisse de retraite continuent de croître durant toute période de réception des prestations de l'assurance invalidité de longue durée ayant débuté avant le 5 mars 1984, et ce au taux normal d'accroissement décrit en 1.6.4, selon son salaire hebdomadaire de base à son dernier jour de travail.
- (b) En vigueur le 5 mars 1984, les prestations de retraite de tout membre actif de la Caisse de retraite continueront de croître durant toute période de réception des prestations de l'assurance invalidité de longue durée débutant à cette date ou ultérieurement, et ce au taux normal d'accroissement prévu en 1.6.5.

1.11.3 Rente de conjoint survivant (avant la retraite)

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

1.11.4 Rente de conjoint survivant (après la retraite)

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

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

1.11.5 Intérêt sur les contributions des employés

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

1.11.6 Droit aux prestations

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

1.11.7 Employés âgés de 65 ans ou plus

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

- Toutes les contributions à la Caisse sont arrêtées;
- Les bénéficiaires de retraite deviennent un droit acquis, aucune pension ne devenant

payable tant et aussi longtemps que l'employé demeure au travail;

- La pension sera ré-évaluée sur une base actuarielle au moment où l'employé décidera de prendre sa retraite. Les tables utilisées pour la ré-évaluation seront mises à jour sur une base annuelle.