

NOM

NO

01725-1

C.A.E. 3210 NO.CONV. 17251
AFFIL. 7 NB.EMPL. 58
EMP.COUV.11 ET.GEOD. 65480 63
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M02001011
DATE ENR.840829

2001-05-07

DÉPÔT

Dépôt N°: 84 05 143

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

01725-1

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-2001-11
Date	Signature: 84-04-25	Reception: 84-04-27	Durée	Du: 84-04-25	Au: 85-09-27	Nombre de salariés régis par la convention collective: 58

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Ass. Int. des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale loge locale 2235 Att: M. Pierre François 860 boul. Décarie, ste 103 Montréal, QC. H4L 3M1	<input type="checkbox"/> Déposant Canadair Limitée B.P. 6087 Boul. Laurentien Ville St-Laurent, QC. H3C 3G9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 06-06 Activité: 3210 (5) Affiliation: 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Odette McMullen/dg <i>DM</i>	84-05-22

Pour renseignements

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

'84 APR 27 14:00

hik
MONTREAL
MESSAGE

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CANADAIR LIMITÉE

et

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

LOGE LOCALE 2235

1983 - 1985

CONVENTION COLLECTIVE

entre

Canadair Limitée

et

La Loge 2235, A.I.M.T.A.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

D'UNE PART

ET

L'Association Internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, Loge Locale No. 2235, représentant le personnel de la sûreté et les pompiers, embauchés par Canadair Limitée, ci-après appelée "la Loge locale".

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES

Ordre Alphabétique

<u>Titre</u>	<u>Clause</u>	<u>Page</u>
Affichage des avis	14.0	21
Ancienneté	8.0	10
Appendice - Horaire de Travail		43
Arbitrage	12.0	17
Assignment - Témoin ou Juré	19.0	37
Assignment à l'extérieur	24.0	39
Assurance Collective	21.0	38
Congé pour deuil	20.0	37
Congés fériés payés	18.0	35
Droits de La Direction	4.0	2
Durée	27.0	41
Feuillets explicatifs		45
Formule d'Amélioration de présence (F.A.P.)	15.0	21
Formule Rand modifiée	7.0	9
Heures de travail	5.0	3
Interprétation	3.0	2
Liste officielle des Classifications, Montants Forfaitaires et Taux Horaires de Rémunération ...	16.0	25
Mise à pied et Rappel	9.0	12
Objet de la convention	1.0	1
Plan d'Amélioration de la Productivité (P.A.P.) .	23.0	39
Reconnaissance	2.0	1
Régime de Retraite	22.0	38
Règlement des griefs	11.0	14
Renvoi et Discipline	10.0	14
Représentants syndicaux	13.0	19
Sécurité et Santé	25.0	40
Temps supplémentaire	6.0	6
Totalité de la Convention	26.0	41
Vacances payées	17.0	32

TABLE DES MATIERES

Ordre Numérique

<u>Clause</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1.0	Objet de la convention	1
2.0	Reconnaissance	1
3.0	Interprétation	2
4.0	Droits de la Direction	2
5.0	Heures de travail	3
6.0	Temps supplémentaire	6
7.0	Formule Rand modifiée	9
8.0	Ancienneté	10
9.0	Mise à pied et Rappel	12
10.0	Renvoi et discipline	14
11.0	Règlement des griefs	14
12.0	Arbitrage	17
13.0	Représentants Syndicaux	19
14.0	Affichage des avis	21
15.0	Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)	21
16.0	Liste Officielle des Classifications, Montants Forfaitaires et Taux Horaires de Rémunération ..	25
17.0	Vacances payées	32
18.0	Congés Fériés Payés	35
19.0	Assignment-Témoin ou Juré	37
20.0	Congé pour deuil	37
21.0	Assurance Collective	38
22.0	Régime de Retraite	38
23.0	Plan d'Amélioration de la Productivité (P.A.P.)	39
24.0	Assignations à L'Extérieur	39
25.0	Sécurité et Santé	40
26.0	Totalité de la Convention	41
27.0	Durée	41
	Appendice - Horaire de Travail	43
	Feuillets Explicatifs	45

1. OBJET DE LA CONVENTION

1.1 Cette convention a pour objet de permettre des négociations collectives méthodiques, de mettre en oeuvre des procédures pour le règlement de plaintes, de griefs et de conflits, d'établir et de maintenir en vigueur des taux de rémunération, des salaires, des horaires et des conditions de travail ainsi que des règlements sur l'embauchage.

2. RECONNAISSANCE

2.1 La Compagnie reconnaît la Loge locale comme le seul agent négociateur pour la durée de cette convention, aux fins de négociations collectives pour tous les employés rémunérés à l'heure du service de sécurité de ses usines de Ville St-Laurent et de Dorval, tel qu'autorisé par la Commission des relations du travail dans ses décisions des 29 septembre et 15 novembre 1961, ci-après nommés collectivement "employés".

2.2 Au cas où, au cours de la durée de cette convention, la Compagnie commencerait des opérations de production, similaires à ses opérations actuelles, à un nouvel endroit dans un rayon de quatre-vingt (80) kilomètres de son siège social actuel, incluant le cas d'une acquisition à part entière, où il n'y aurait pas d'agent négociateur représentant le personnel de la sûreté et les pompiers, la Compagnie s'engage à reconnaître la Loge locale comme agent négociateur pour le personnel horaire de la sûreté et pour les pompiers à ce nouvel endroit sujet, toutefois, à décision contraire du Ministre du Travail de la province de Québec.

5. HEURES DE TRAVAIL

5.1 La semaine normale de travail des employés assignés à des postes à horaire fixe sera de 41 heures $\frac{1}{2}$ réparties sur cinq (5) jours réguliers de 8 heures $\frac{1}{2}$ chacun, du lundi au vendredi. La journée ouvrable sera la période de 24 heures débutant avec l'entrée en service de la première équipe.

5.1.1 Lors de l'assignation de personnel à de tels horaires fixes, la sélection sera effectuée selon la compétence, les qualifications et l'ancienneté, en tenant compte de la préférence exprimée par le/les employé(s) pressenti(s). Si les facteurs compétence et qualifications sont égaux, la durée du service continu avec la Compagnie sera le facteur décisif.

5.2 L'horaire de travail des employés assignés en rotation de quart sera conforme au modèle en annexe. Il aura les caractéristiques suivantes:

5.2.1 Chaque cycle comportera seize (16) semaines de travail dont huit (8) seront de trois (3) jours ouvrables et huit (8) de quatre (4) jours ouvrables.

5.2.2 Chaque quart de travail sera d'une durée de douze (12) heures.

5.2.3 La rotation des équipes sur les quarts de travail se fera de façon continue selon le modèle prévu à l'horaire en annexe.

2.3 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:

2.3.1 pour fins d'enseignement

2.3.2 pour des circonstances exceptionnelles

2.3.3 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.

2.3.4 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.

3. INTERPRÉTATION

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.

4. DROITS DE LA DIRECTION

4.1 Aucune restriction ne sera imposée à l'application des droits propres à la Direction, sauf pour les dispositions de cette convention qui prévoient certaines exceptions permettant à un employé de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévues ci-après.

5. HEURES DE TRAVAIL

5.1 La semaine normale de travail des employés assignés à des postes à horaire fixe sera de 41 heures $\frac{1}{4}$ réparties sur cinq (5) jours réguliers de 8 heures $\frac{1}{4}$ chacun, du lundi au vendredi. La journée ouvrable sera la période de 24 heures débutant avec l'entrée en service de la première équipe.

5.1.1 Lors de l'assignation de personnel à de tels horaires fixes, la sélection sera effectuée selon la compétence, les qualifications et l'ancienneté, en tenant compte de la préférence exprimée par le/les employé(s) pressenti(s). Si les facteurs compétence et qualifications sont égaux, la durée du service continu avec la Compagnie sera le facteur décisif.

5.2 L'horaire de travail des employés assignés en rotation de quart sera conforme au modèle en annexe. Il aura les caractéristiques suivantes:

5.2.1 Chaque cycle comportera seize (16) semaines de travail dont huit (8) seront de trois (3) jours ouvrables et huit (8) de quatre (4) jours ouvrables.

5.2.2 Chaque quart de travail sera d'une durée de douze (12) heures.

5.2.3 La rotation des équipes sur les quarts de travail se fera de façon continue selon le modèle prévu à l'horaire en annexe.

- 5.3 Pour fins de rémunération, la paie hebdomadaire des employés assignés à l'horaire de rotation de quarts sera calculée sur la base de quarante-deux (42) heures par semaine, et ce en vue de permettre un mode de rémunération équilibré.
- 5.4 La Loge locale sera avisée, deux (2) semaines à l'avance, sauf en cas de circonstances particulières ou d'urgence imprévue, de toute décision de la Compagnie visant à modifier les horaires de travail ou de congés hebdomadaires prévus à l'horaire de travail, afin d'assurer la discussion des changements prévus.
- 5.5 Les employés travaillant en rotation de quart devront demeurer en disponibilité pour fins de remplacement, selon les dispositions qui suivent:
- 5.5.1 Lors des jours de congé hebdomadaires, prévus à l'horaire, le tiers (1/3) des effectifs de chaque équipe sera mis en disponibilité, en rotation, selon la liste dressée à cet effet par le sergent en devoir.
- 5.5.2 Un employé en disponibilité devra, sur appel, se présenter au travail dans les plus brefs délais. Tel employé devra tenir le lieutenant ou le sergent en devoir au courant de tout déplacement de sa part et il est de sa responsabilité de s'assurer qu'il est, en tout temps, possible de prendre rapidement et facilement contact avec lui et qu'il est en mesure de se présenter au travail dans les plus brefs délais en cas d'appel.

5.5.3 Sauf en cas d'urgence imprévue, tout employé qui serait dans l'impossibilité d'entreprendre son quart régulier de travail devra donner un préavis d'un minimum de deux (2) heures au lieutenant ou au sergent en devoir à ce moment-là.

5.5.4 Tout employé qui contreviendrait aux dispositions de mise en disponibilité sera passible de mesures disciplinaires.

5.6 Les employés assignés à toute forme d'horaire auront droit à une période de repas de trente (30) minutes payées à chaque quart de travail. Chaque employé sera relevé au moment du repas, pourvu que la main-d'oeuvre soit disponible pour ce faire.

5.7 Les employés assignés selon des horaires fixes se verront accorder une pause-repos de dix (10) minutes payées sur chaque quart de travail.

5.7.1 Les employés assignés à l'horaire de rotation de quarts auront droit à deux (2) pauses-repos de dix (10) minutes payées sur chaque quart de travail.

5.8 Pour le calcul de la paie des employés arrivant au travail en retard, l'heure de travail sera divisée en dix (10) unités de six (6) minutes chacune. Les employés dont le retard dépasserait trois (3) minutes perdront une fraction de leur salaire horaire conformément au tableau suivant:

Retard de 4 à 9 minutes	Perte de 6 minutes
10 à 15 minutes	12 minutes
16 à 21 minutes	18 minutes
22 à 27 minutes	24 minutes
28 à 33 minutes	30 minutes

et ainsi de suite. Il ne sera tenu compte d'aucun retard en deçà d'une demi-heure dans le calcul du temps supplémentaire. Tout employé se rapportant au travail avec un retard de plus d'une demi-heure devra travailler le nombre total des heures prévues à son horaire de travail avant que le taux des heures supplémentaires ne s'applique.

6. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

6.1 Tout travail effectué en sus des douze (12) heures ou des 8 heures $\frac{1}{2}$ de chaque quart de travail, selon l'horaire applicable, sera considéré comme du temps supplémentaire, qu'il soit effectué avant ou après le quart régulier de tout employé.

6.2 Les heures supplémentaires seront calculées sur une base quotidienne, par unités de quinze (15) minutes et seront payées comme suit:

6.2.1 Les employés en rotation de quarts seront payés au taux majoré de 50% jusqu'à ce que quinze (15) heures aient été travaillées sur un même quart après quoi le taux horaire en vigueur sera majoré de 100%.

6.2.2 Les employés assignés à des horaires fixes seront payés au taux majoré de 50% jusqu'à ce

que douze (12) heures aient été travaillées sur un même quart, après quoi le taux horaire en vigueur sera majoré de 100%.

6.3 Des taux horaires majorés de 100% seront versés pour un travail exécuté le deuxième (2ième) jour de congé sur l'horaire de rotation de quarts et des taux horaires majorés de 50% seront versés pour le travail exécuté lors de tout autre jour de congé sur ledit horaire, à l'égard de toute semaine comptable, c'est-à-dire toute période s'échelonnant du samedi au vendredi subséquent inclusivement.

6.3.1 Les employés affectés à des horaires fixes et dont la semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs, seront rémunérés au taux horaire majoré de 50% pour tout travail effectué un samedi et au taux horaire majoré de 100% pour tout travail effectué un dimanche.

6.4 Le travail supplémentaire sera volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le temps supplémentaire sera offert à tous les employés sur une base d'égalité. Des registres du temps supplémentaire offert seront tenus par la Compagnie et disponibles à la Loge locale sur demande.

6.5 Dans la mesure du possible et compte tenu des circonstances, la Compagnie convient de notifier les employés requis d'accomplir du temps supplémentaire au moins deux heures avant la fin de leur équipe de

travail. 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 ou des besoins de dernier instant peuvent se produire et que les présentes dispositions ne limitent en rien l'application de la clause 6.4.

- 6.6 Les employés travaillant lors d'un des jours de congé férié décrits à la clause 18.1 seront rémunérés selon leur taux horaire majoré de 100% pour toutes les heures travaillées, en plus de la rémunération prévue à la clause 18.2.
- 6.7 Tout employé rappelé au travail alors qu'il est hors service et dont l'assignation prend fin avant le début de son prochain quart de travail, sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures aux taux de surtemps applicables.
- 6.8 Lorsqu'un employé est appelé à effectuer une ou des tâches particulières en surtemps, selon les termes de la clause 6.7, il pourra quitter son travail après s'être acquitté de telle tâche, ou tâches, à moins qu'il ne se présente une urgence ou des circonstances spéciales qui requièrent sa présence pour une période de temps additionnelle.
- 6.9 Lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire en sus des huit (8) heures et quart ($8\frac{1}{4}$) de tout quart normal de travail, les employés concernés auront droit à une période de repos additionnelle de dix (10) minutes.

6.9.1 Lors d'assignations à horaires fixes, tout employé requis de travailler un demi-quart normal de travail ou plus, en surtemps, se verra allouer une période de repas conforme aux dispositions de la clause 5.6.

6.9.2 Tout employé sur l'horaire de rotation de quart, qui serait requis d'effectuer plus d'une heure de surtemps après avoir complété son quart normal de travail, aura droit à une période de repas conforme aux dispositions de la clause 5.6.

6.10 Aux fins d'application des taux de surtemps lors des jours de congés prévus à l'horaire de travail et lors des congés fériés, le début de la journée de congé coïncidera avec le début de l'équipe normale de travail de tout employé concerné.

7. FORMULE RAND MODIFIÉE

7.1 Tous les employés membres de la Loge 2235 qui ont autorisé la déduction des cotisations de la Loge locale, 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 2235 ne révoqueront pas leur appartenance à la Loge locale durant cette convention collective.
- 7.4 La Compagnie déduira l'équivalent des cotisations syndicales mensuelles; cette somme sera remise, avant la fin de chaque mois, au secrétaire-trésorier de la Loge locale. Les montants des retenues ne subiront aucune majoration pendant la durée de la convention collective, sauf pour se conformer à un changement dans le montant des cotisations mensuelles régulières de la Loge locale selon les dispositions de ses statuts. Les dits montants exclueront les frais d'admission, amendes ou cotisations spéciales, à moins d'entente entre les parties.

8. ANCIENNETÉ

- 8.1 L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie. Elle sera établie après une période de soixante-cinq (65) jours ouvrables travaillés à l'emploi de la Compagnie et comptera de la date d'embauche. Tout congédiement en période de probation est exclus de la procédure d'arbitrage.
- 8.2 Un employé perdra son ancienneté, cessera d'être sur toute liste d'ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes:
- 8.2.1 Démission.

- 8.2.2 Renvoi.
- 8.2.3 Absence de son travail pendant une (1) semaine, sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante 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.
- 8.2.4 Si un employé ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant un avis de rappel, envoyé par poste recommandée à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
- 8.2.5 Si un employé est absent et son nom n'est pas inclus sur la liste de paye pendant une période dépassant deux (2) ans, sujet à la clause 8.3.
- 8.3 Les employés mis à pied, ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, conserveront leur ancienneté pour une période de trois (3) ans. Cependant, les parties conviennent de faire la revue des dossiers des employés qui perdraient leur ancienneté à l'échéance de cette période de trois (3) ans. Les droits d'ancienneté pourront alors être prolongés pour une période additionnelle de deux (2) ans, selon la décision de la Compagnie. La responsabilité de la Compagnie en rapport avec l'application de cette dernière disposition, se limite à rappeler l'employé pour la prochaine vacance à laquelle il est éligible.

- 8.4 L'ancienneté de l'employé ne s'accumulera pas durant sa période d'exclusion de la liste de paie. Un tel employé n'aura pas droit aux bénéfices payés ordinairement aux employés réguliers.
- 8.5 Les employés transférés pour la première fois au groupe négociateur, devront compléter une période de probation de six (6) mois avant d'être crédités de leurs droits d'ancienneté. En aucun cas la classification de sergent ne pourra être utilisée pour permettre de compléter cette période de probation.

Cette disposition ne s'appliquera pas à ceux qui, ayant déjà fait partie du groupe négociateur, seront transférés avec plein droit d'ancienneté, après discussion avec la Loge locale.

9. MISE A PIED ET RAPPEL

- 9.1 Les employés en probation seront mis à pied avant les employés permanents faisant partie de la même classification.
- 9.2 Les mises à pied subséquentes seront effectuées par ordre inverse d'ancienneté, dans la/les classification(s) concernée(s).
- 9.3 Une liste d'ancienneté, comportant les noms et les codes de classification des membres de l'unité de négociation, sera remise au Comité de griefs au moins une (1) fois tous les trois (3) mois.

- 9.4 La Compagnie fournira, à la Loge locale, 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 à la Loge locale au moins soixante-douze (72) heures avant le moment effectif de la mise à pied et l'employé sera avisé dans le même délai.
- 9.5 Les président, vice-président, secrétaire et secrétaire-trésorier de la Loge locale ainsi que les trois (3) membres du Comité d'Usine seront considérés comme ayant le plus d'ancienneté dans les classifications d'agent de la sûreté ou de pompier seulement, à condition qu'ils soient disponibles et qualifiés pour exécuter le travail.
- 9.6 Dans l'éventualité d'une augmentation des effectifs d'un département, les employés seront rappelés au travail par classification, en ordre d'ancienneté.
- 9.6.1 Au moment du rappel, la Compagnie devra dire à l'employé qui s'est engagé ailleurs d'une façon permanente, si le travail qui lui est proposé est probablement pour une durée de moins de huit (8) semaines. Si, en conséquence, l'employé refuse de reprendre le travail, il ne perdra pas de ce fait son ancienneté pour fin de rappel. Tels employés ne seront pas rappelés pour d'autres vacances de huit (8) semaines ou moins, à moins d'avertir la Compagnie, par écrit, de leur disponibilité pour tel travail.

- 9.7 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.
- 9.8 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.
- 9.9 La Compagnie fournira à la Loge locale une liste de tous les employés qui ont été rappelés au travail.

10. RENOI ET DISCIPLINE

- 10.1 La Compagnie notifiera le Comité de Grieffs de la raison du renvoi ou de la suspension de tout employé auquel la présente convention s'applique en même temps que l'employé sera notifié de son renvoi ou de sa suspension. Tel avis sera subséquentement confirmé par écrit au Comité de Grieffs dans les plus brefs délais.
- 10.2 Le renvoi d'un membre du Comité d'Usine ou d'un membre du Comité exécutif ne pourra être effectué que par le Chef du Service des relations industrielles.

11. REGLEMENT DES GRIEFS

- 11.1 Aux fins d'application des dispositions de la présente procédure, sera considéré comme grief toute

mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.

11.2 L'étude des griefs, par les représentants de la Direction et le Comité de Griefs, pourra se faire durant les heures normales de travail, conformément aux dispositions qui suivent:

11.2.1 Tout employé pourra prendre un temps raisonnable, durant les heures de travail, pour discuter avec ses représentants syndicaux de matières à grief, pourvu que ceci ne représente pas une entrave à l'exécution de ses fonctions. Si une longue discussion est requise, elle aura lieu en dehors des heures de travail.

11.2.2 Tout grief devra être soumis, par écrit, sur le formulaire à cet effet, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de l'évènement, ou de la connaissance de l'évènement. Dans sa formulation, le grief comportera la description de l'évènement et fera référence à l'article ou aux articles en litige.

11.2.3 Première étape:

Tout grief sera soumis, dans les délais ci-haut prévus, au Capitaine ou, en son absence, au Lieutenant en charge de l'équipe. Ce dernier rencontrera le Comité de Griefs dans un délai de 3 jours ouvrables et rendra sa

décision, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

11.2.4 Deuxième étape:

A défaut d'un règlement du grief à la première étape, le Comité de Griefs 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 le Comité de Griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

11.2.5 Troisième étape:

A défaut d'un règlement du grief à la deuxième étape, le Comité de Griefs le présentera au Chef du Service des relations industrielles, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Ce dernier rencontrera le Comité de Griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

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

11.4 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'excèdera la période de six (6) mois précédant la date officielle de soumission du grief.

- 11.5 Toutes les décisions, prises par l'administration de la Compagnie et le Comité de Grieffs, qui constituent des règlements de grieffs seront finales et lieront les deux parties à cette convention.
- 11.6 Tout grieff, dont le Comité de Grieffs n'aura pas appelé dans les temps limites spécifiés, sera considéré comme ayant été retiré et réglé.
- 11.7 Tout grieff auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les temps limites spécifiés, pourra être appelé à l'étape suivante par le Comité de Grieffs sans autre délai.
- 11.8 Les temps limites spécifiés à chacune des étapes de cette procédure de grieff peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 11.9 Toute autre question pourra être apportée pour discussion par un employé et/ou son représentant du Comité d'Usine, au Chef du service de la Sécurité, au Capitaine ou au Lieutenant en charge de l'équipe qui feront un effort sérieux pour en arriver à solutionner le problème dans les meilleurs délais.

12. ARBITRAGE

- 12.1 Dans le cas de toute mésentente 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 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.

12.1.1 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 8.1.

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

12.2.1 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.

- 12.3 Chacune des parties aux présentes payera sa part des dépenses de l'arbitre. Chaque partie payera ses propres déboursés.
- 12.4 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.
- 12.5 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.
- 12.5.1 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.
- 12.5.2 Chacune des parties payera les dépenses de son représentant. A défaut d'une décision unanime ou majoritaire, le rapport du président du Conseil d'Arbitrage constituera la décision.

13. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 13.1 Le Comité d'Usine sera formé de deux (2) membres du Service de la Sûreté (Gardiens) et d'un (1) Pompier. Un agent de la sûreté et un pompier agiront à titre de substituts au Comité de Grieffs.

- 13.2 Les devoirs et activités du délégué d'usine, agissant comme tel, concerneront l'administration des griefs et questions survenant dans la juridiction qu'il représente, selon la procédure de griefs.
- 13.3 Les devoirs et activités du membre du Comité de Griefs, agissant comme tel, concerneront l'administration des questions relatives à l'application de cette convention collective.
- 13.4 Les membres du Comité de Griefs qui sont requis d'assister à des rencontres spéciales demandées par la Compagnie et nécessitant du surtemps, seront payés à leur taux normal pour une telle période.
- 13.5 Tous les membres du Comité d'Usine seront des employés de la Compagnie.
- 13.6 Tout employé qui devient délégué de la Loge locale (maximum de deux (2) membres) aura droit à un congé sans solde pour vaquer aux affaires du syndicat.
- 13.7 Tout employé élu officier de la Loge locale à plein temps, en vue de gérer les affaires de la Loge locale en dehors de l'usine, sera considéré en permission d'absence. A la fin de son terme d'office, il pourra reprendre son service avec la Compagnie dans la classification et au niveau salarial qu'il détenait à son départ.
- 13.7.1 L'ancienneté de tel employé s'accumulera durant telle absence autorisée.

14. AFFICHAGE DES AVIS

14.1 La Loge locale pourra afficher des avis sur les tableaux d'affichage du Service de la sécurité après approbation des dits avis par le Chef du Service des relations industrielles ou ses délégués.

15. FORMULE D'AMÉLIORATION DE PRÉSENCE (F.A.P.)

15.1 Admissibilité:

15.1.1 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.

15.1.2 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.

15.1.3 Tout employé rappelé 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	-
* Septembre - Octobre	-	1	-
* Novembre	-	-	-
* Décembre	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.

15.2 Modalités de paiement

- 15.2.1 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.
- 15.2.2 L'application de cette Formule d'amélioration de présence ne peut être différée.
- 15.2.3 Aux fins d'application des présentes dispositions une journée d'absence se définit comme étant une journée ouvrable où un employé n'a pas effectivement travaillé.
- 15.2.4 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 19 de cette convention collective)
- Régie de l'assurance automobile du Québec
- Autres sources de même effet

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

15.3 Redevance annuelle des crédits de présence

15.3.1 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.

15.3.2 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.

15.3.3 A la fin de chaque période annuelle d'application de la Formule, un registre sera remis à la Loge locale, indiquant les "crédits" non utilisés pour chaque employé.

15.4 Cessation d'emploi

15.4.1 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 15.3.1

15.4.2 Les "crédits de présence" deviendront payables à la fin de l'année d'application de la Formule, tel que décrit à la section 15.3.1 pour les cas suivants:

- mise à pied
- transfert à un 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 (2) années entières sous le régime prévu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

15.4.3 Dans le cas d'une retraite anticipée ou d'une démission, les "crédits de présence" seront payables immédiatement, conformément à la section 15.2.1.

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

16. LISTE OFFICIELLE DES CLASSIFICATIONS, MONTANTS FORFAITAIRES ET TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

16.1 Classifications

Pour la durée de cette convention collective, les codes et classifications s'appliqueront comme suit:

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>
170	Agent de la sûreté - Niveau II
171	Agent de la sûreté - Niveau I
172	Pompier - Niveau II
173	Pompier - Niveau I
174	Sergent

16.2 MONTANTS FORFAITAIRES

- 16.2.1 Un montant forfaitaire de \$500 payable le mercredi, 4 avril 1984 à tout employé ayant été sur le rôle de paye de la Compagnie pour la pleine période s'échelonnant du samedi, 1 octobre 1983 au vendredi, 30 mars 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.
- 16.2.2 Un deuxième montant forfaitaire de \$500 payable le mercredi, 21 novembre 1984, selon les termes et conditions prévus en 16.2.1 à tout employé qui aurait été sur le rôle de paye de la Compagnie entre le samedi, 31 mars 1984 et le vendredi, 16 novembre 1984.
- 16.2.3 Un troisième montant forfaitaire de \$400 payable le mercredi, 10 juillet 1985, selon les termes et conditions prévus en 16.2.1 à tout employé qui aurait été sur le rôle de paye de la Compagnie entre le samedi, 17 novembre 1984 et le vendredi, 5 juillet 1985.

16.2.4 Ces trois (3) montants forfaitaires s'ajouteront au total des gains annuels dans le calcul de la paie de vacances.

16.3 Taux horaires de rémunération

<u>Code</u>	En vigueur		En vigueur	
	<u>2 avril 83</u>		<u>6 juillet 85</u>	
	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
174	\$10.31	\$10.51	\$10.96	\$11.16
171 & 173	9.81	10.01	10.36	10.56
170 & 172	9.51	9.71	9.96	10.16

16.4 Selon la classification et le niveau, le taux horaire de rémunération applicable, à la date d'entrée en vigueur de cette convention, s'établira comme suit:

16.4.1 Agents de la sûreté et Pompiers - Niveau II

Les employés ayant 52 semaines mais moins de 78 semaines de service dans leur classification respective recevront le taux maximum de leur classification. Ceux ayant 26 semaines mais moins de 52 semaines recevront le taux médian et ceux ayant moins de 26 semaines le taux minimum de leur classification.

16.4.2 Agents de la sûreté et Pompiers - Niveau I

Les employés ayant 78 semaines mais moins de 104 semaines de service recevront le taux minimum, ceux ayant 104 semaines mais moins de 130 semaines, le taux médian et ceux ayant 130 semaines ou plus, de service dans leur classification respective recevront le taux maximum de leur classification.

16.4.3 Sergents

- A) En plus des tâches habituelles qui lui incombent, à titre d'agent de la sûreté ou de pompier, un sergent est responsable du travail d'un groupe d'agents de la sûreté ou de pompiers. A ce titre, il secondera les membres de la supervision dans l'exercice de leurs fonctions.

- B) Les Sergents ayant 52 semaines ou plus de service à ce titre recevront le taux maximum de leur classification. Ceux ayant 26 semaines mais moins de 52 semaines de service à ce titre recevront le taux médian et ceux ayant moins de 26 semaines de service à ce titre recevront le taux minimum de leur classification.

16.5 Aucun nouvel employé ne sera embauché à un taux de salaire inférieur au taux minimum de la classification d'Agent de la sûreté ou de Pompier Niveau II. Tel employé recevra une augmentation de

dix (10¢) cents l'heure vingt-six (26) semaines après la date de l'embauchage et une autre de même valeur cinquante-deux (52) semaines après ladite date.

16.5.1 Après avoir oeuvré durant 26 semaines au taux maximum de niveau II, tel employé sera promu Agent de la sûreté ou Pompier niveau I et il s'intégrera à sa nouvelle classification au taux minimum applicable. L'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 cinquante-deux semaines après ladite date alors qu'il atteindra le taux maximum en vigueur.

16.6 Tout employé promu Sergent s'intégrera à sa nouvelle classification 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 cinquante-deux (52) semaines après ladite date alors qu'il atteindra le taux maximum en vigueur.

16.7 Dans tous les cas, les changements de taux entreront en vigueur le premier samedi suivant la fin de chaque période de progression d'une durée de vingt-six (26) semaines.

16.8 Aux fins de calcul et d'administration des dispositions de progression salariale automatique, chacune des périodes de vingt-six (26) semaines précitées représente un bloc de 115 jours ouvrables travaillés dans la classification. Le passage de

chaque étape de la progression se fera au terme d'une période de 949 heures de travail effectuées dans la classification concernée.

16.9 Les ex-employés de la Compagnie ne seront pas considérés comme de nouveaux employés lors de l'établissement des taux de salaire.

16.9.1 Les employés rappelés au travail s'inséreront dans l'échelle des salaires au même point qu'au moment où ils furent rayés de la liste de paie de la Compagnie, pourvu qu'ils soient réembauchés dans la même classification et au même niveau. Le service avec la Compagnie, aux fins de calcul régissant les augmentations automatiques, sera crédité.

16.9.2 Les ex-employés embauchés après avoir perdu leur ancienneté ne seront pas rémunérés à un taux moindre que le taux minimum de leur classification ni moindre que leur ancien taux s'ils sont réembauchés dans la même classification et au même niveau. Le service antérieur avec la Compagnie ne sera pas crédité lors du calcul régissant les augmentations automatiques.

16.10 Les agents de la sûreté et les pompiers devront, comme condition d'emploi continu, détenir et maintenir en vigueur un permis de conduire de classe 4 ou mieux, exempt des restrictions B, M, N et U, afin d'être en mesure d'opérer les véhicules du service de la Sécurité.

16.10.1 La Compagnie convient d'étudier, au mérite, le cas de tout employé sous le coup d'une

suspension temporaire de son permis de conduire. A cet égard et compte tenu de l'importance d'assurer la bonne marche du service, tel employé pourra être assigné, pour la durée de telle suspension, à des tâches ne nécessitant pas l'usage des véhicules automobiles.

16.11 Les horaires de travail le permettant, il est entendu que les agents de la sûreté seront appelés à se familiariser avec la tâche des pompiers et vice versa.

16.12 Primes d'équipe

16.12.1 Horaires fixes

Les employés affectés au deuxième quart recevront une prime de cinquante (50¢) cents l'heure, et les employés affectés au troisième quart, une prime de soixante-quinze (75¢) cents l'heure, en sus de leur taux de salaire alors en vigueur.

16.12.2 Horaire de rotation de quarts

Tous les employés affectés aux quarts rotatifs de l'horaire de rotation de quarts, afin d'assurer un service de vingt-quatre (24) heures, recevront une prime de quarante-cinq (45¢) cents l'heure applicable à toutes heures travaillées durant telle affectation.

16.12.3 Prime dominicale

Tous les employés affectés à l'horaire de rotation de quarts recevront une prime de trois dollars (\$3) l'heure pour chaque heure travaillée, le dimanche, en conformité avec leur horaire de travail.

17. VACANCES PAYÉES

- 17.1 Les employés auront droit à un congé annuel payé conforme aux règlements suivants. La paie de vacances sera versée à l'avance.
- 17.2 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 des vacances. La durée du service sera calculée selon la clause 8 de cette convention.
- 17.3 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.
- 17.4 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.
- 17.5 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.

- 17.6 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.
- 17.7 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.
- 17.8 Les employés dont l'emploi se termine pour n'importe quelle raison recevront leur paie de vacances selon les précédents articles 17.3, 17.4, 17.5, 17.6 et 17.7.
- 17.9 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.

17.9.1 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.

17.10 Lors de la préparation de l'horaire des vacances, la Compagnie, dans la mesure du possible, tentera de les agencer de façon à permettre des périodes de vacances continues, pourvu que les contraintes opérationnelles soient satisfaites et sujet aux dispositions qui suivent:

17.10.1 L'horaire des vacances sera établi de façon telle à ce qu'un maximum de trois (3) agents de la sûreté et de deux (2) pompiers soient simultanément en vacances en tout temps entre le premier (1er) mai et le 30 avril subséquent.

17.10.2 La priorité quant aux dates des vacances sera accordée par ordre d'ancienneté, pourvu que les exigences opérationnelles soient satisfaites.

17.10.3 Lors de la période de fermeture d'usine, le quota précisé en 17.10.1 pourra être excédé. Dans tel cas, les employés assignés à des horaire fixes pourront être appelés, prioritairement, à prendre leurs vacances durant cette période. Cette disposition pourra s'appliquer aux employés oeuvrant sur l'horaire de rotation de quarts si les

conditions d'opération du moment le permettent.

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

17.12 Tout ex-employé qui serait embauché après avoir perdu son ancienneté, selon les dispositions de la clause 16.8.2, recevra une paie de vacances calculée selon les précédents articles 17.3, 17.4, 17.5, 17.6 et 17.7 sur la base du cumul de l'ancienneté courante et passée de tel employé.

18. CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

18.1 Pour la durée de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés, selon l'horaire de travail de chaque employé, aux dates prévues au tableau qui suit:

HORAIRE FIXE

HORAIRE DE ROTATION
DE QUARTS (4 X 4)

	2 Janvier	1 Janvier	1983/84 Congés des Fêtes
		2 Janvier	
	20 April	20 Avril	Vendredi Saint
	25 Juin	25 Juin	St-Jean-Baptiste
	2 Juillet	2 Juillet	Confédération
	3 Septembre	3 Septembre	Fête du travail
1984	8 Octobre	8 Octobre	Action de Grâce
	24 Décembre	25 Décembre	1984/85 Congé des Fêtes
	25 Décembre	26 Décembre	
	26 Décembre	27 Décembre	
	27 Décembre	28 Décembre	
	28 Décembre	29 Décembre	
	31 Décembre	30 Décembre	
		31 Décembre	
	1 Janvier	1 Janvier	
	2 Janvier		
1985	5 Avril	5 Avril	Vendredi Saint
	24 Juin	24 Juin	St-Jean-Baptiste
	1 Juillet	1 Juillet	Confédération
	2 Septembre	2 Septembre	Fête du travail

18.2 Tous les employés réguliers couverts par cette convention seront rémunérés pour huit heures et quart (8¼) au taux horaire régulier, les jours fériés légaux mentionnés précédemment et ce, qu'ils soient au travail ou non.

19. ASSIGNATION - TÉMOIN OU JURÉ

19.1 Les employés qui reçoivent des subpoenas pour comparaître devant une Cour ou un tribunal seront autorisés à s'absenter pendant le temps requis. L'indemnité accordée à tels employés consistera en 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. La présente disposition exclut les employés devant comparaître en tant que partie demanderesse ou défenderesse.

19.2 La Compagnie assumera les frais et dépenses encourus lors de la comparution de tout membre du service de Sécurité assigné par suite de l'exécution de ses devoirs et fonctions.

20. CONGÉ POUR DEUIL

20.1 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).

20.2 Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil.

20.3 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 20.1) en raison d'éloignement.

20.4 L'objet de cette clause est d'assurer aux employés le paiement normal de leur salaire lors de tel évènement. Les jour fériés, les vacances, les congés sans solde, les congés-maladie, etc., réduisent le nombre de jours payés selon les présentes dispositions.

20.5 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.

21. ASSURANCE COLLECTIVE

21.1 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 représentés par la Loge 712 de L'A.I.M.T.A. Un feuillet explicatif à ce sujet, sera remis à chacun des employés.

21.2 La Compagnie mettra à la disposition de la Loge locale une copie de la police-maîtresse.

22. RÉGIME DE RETRAITE

22.1 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 représentés par la Loge 712 de l'A.I.M.T.A. Un feuillet explicatif, à ce sujet, sera remis à chacun des employés.

22.2 La Compagnie mettra à la disposition de la Loge locale une copie maîtresse du Régime de Retraite. La Compagnie remettra aussi à la Loge locale, 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.

23. PLAN D'AMÉLIORATION DE LA PRODUCTIVITÉ

23.1 Les employés, membres de l'unité de négociation (Loge 2235), 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.

24. ASSIGNATION A L'EXTÉRIEUR

24.1 Un employé assigné, pour toute raison, à l'extérieur de la région Montréalaise recevra, en sus de ses frais de logement, des frais de séjour de vingt-huit (\$28) dollars par jour. S'il y a lieu, les frais de séjour seront périodiquement majorés par l'addition d'une allocation complémentaire proportionnelle au différentiel du coût de la vie entre Montréal et le lieu d'assignation, tel qu'établi par Statistiques Canada. Lorsque tenu de se déplacer un jour non-ouvrable, tel employé recevra le salaire régulier d'un jour ouvrable en cette occasion.

25. SÉCURITÉ ET SANTÉ

25.1 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.

25.1.1 Un membre de l'unité de négociation siègera au comité de sécurité départemental.

25.2 Lunettes de sécurité

25.2.1 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.

25.2.2 La Compagnie réfèrera ses employés chez des optométristes pré-sélectionnés 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.

25.2.3 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.

26. TOTALITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26.1 Cette convention, ainsi que les lettres et mémoires d'entente s'y rattachant, constituera la totalité de la convention entre les parties à moins qu'elle ne soit modifiée par écrit subséquentement par elles et contresignée à cet effet.

26.2 Tout mémoire d'entente qui interviendrait entre les parties, pendant la durée de cette convention, sera affiché aux tableaux d'affichage prévus à cet effet, pendant une période de deux (2) semaines.

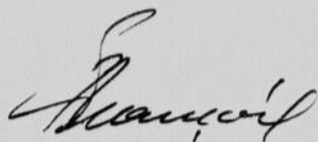
27. DURÉE

27.1 Cette convention collective demeurera en vigueur, dans sa totalité, jusqu'au et incluant le vingt-septième (27ième) jour de septembre de l'an mil neuf cent quatre-vingt-cinq (1985).

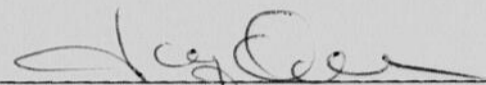
SIGNÉ A ST-LAURENT, CE 25ième JOUR D'AVRIL DE L'AN MIL NEUF
CENT QUATRE-VINGT-QUATRE (1984).

Pour l'Association Interna-
tionale des Machinistes et
des Travailleurs de
l'Aérospatiale, Loge
locale no 2235

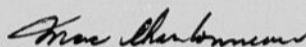
Pour Canadair Limitée



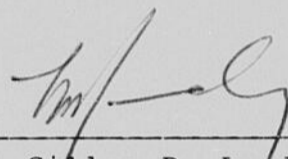
Pierre François
Représentant de la Grande Loge



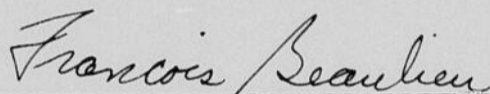
Jacques E. Ouellet
Vice-président principal
Ressources et
Information



Marc Charbonneau
Président



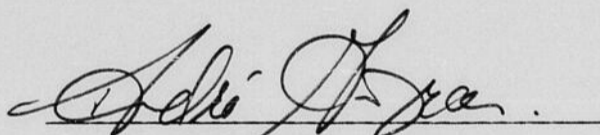
Gilles P. Landry
Directeur
Ressources Humaines



Francois Beaulieu



Pierre Côté



André Gingras

Appendice
Horaire de travail

HORAIRE DE ROTATION DE QUARTS
 Modèle 4x4 à rotation continue

<u>Équipe</u>	<u>S D L M M J V</u>	<u>S D L M M J V</u>	<u>S D L M M J V</u>	<u>S D L M M J V</u>
A	J J J J - - -	- N N N N - -	- - J J J J -	- - - N N N N - - -
B	- - - - J J J	J - - - - N N	N N - - - - J	J J J - - - - - - -
C	N N N N - - -	- J J J J - -	- - N N N N -	- - - J J J J - - -
D	- - - - N N N	N - - - - J J	J J - - - - N	N N N - - - - - - -

44

Paires d'équipes : A B et C D
 Complémentarité : A C et B D
 Cycle/16 semaines: 8 x 48 heures & 8 x 36 heures
 Fin de semaine : 6 longs "week-ends" conventionnels (4 jours)
 4 "week-ends" partiels (4 jours)
 4 congés de semaine (4 jours)

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 quatre-vingt-onze (0.91) 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 soixante et un (0.61) 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 1.1.1 (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 19 de cette convention collective.
- Affaires syndicales
cf: tel que stipulé à la clause 13.6 de cette convention collective.
- 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 bénéficiaires hebdomadaires de l'assurance collective
cf: tel que stipulé à la clause 21 de cette convention collective.
- Congé pour deuil
cf: tel que stipulé à la clause 20 de cette convention collective.
- Congés fériés payés
cf: tel que stipulé à la clause 18 de cette convention collective.

- Jour du mariage de l'employé
- Naissance/Adoption d'un enfant
- Période de 3 minutes du début de l'équipe de travail
cf: tel que stipulé à la clause 5.8 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 17 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 15 et 16 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:

<u>Taux de rémunération de base</u>	<u>Indemnité Hebdomadaire</u>
\$	\$
(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 bénéficiaires 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 bénéficiaires, 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 mars 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 actuaires, 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 bénéfices 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.