

**canadair**

25 février, 1982

PAR MESSAGER

Association Internationale des  
Machinistes et des Travailleurs de  
l'Aérospatiale, Loge locale  
987, 860 Boul. Décarie, Bureau 302  
Ville St-Laurent, Québec  
H4L 3M1

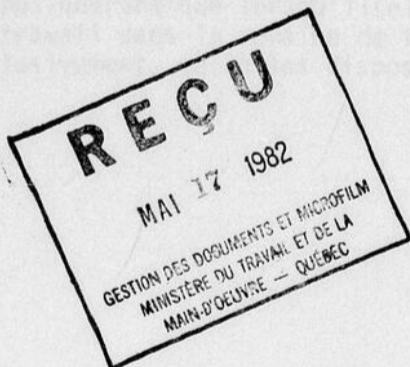
A l'attention de Mlle Colette Cyr, Présidente

Mademoiselle,

Tel que convenu lors des négociations de notre présente convention collective, nous confirmons que la Compagnie continuera la pratique de payer une prime de dix (10) cents l'heure en compensation pour les frais de nettoyage des uniformes pour tout(e) employé(e) de l'unité de négociation.

Par la même occasion, nous réitérons notre intention de réunir les parties à la convention collective dans les prochains jours en vue de déterminer le type d'uniforme approprié pour tout(e) employé(e) de la cafétéria.

Bien à vous,



*J. Régimbald*  
J. Régimbald  
Directeur  
Relations Industrielles

PAR MESSAGER

**canadair**

25 février 1982

Association Internationale des  
Machinistes et des Travailleurs de  
l'Aérospatiale, Loge locale  
987, 860 Boul. Décarie, Bureau 302  
Ville St-Laurent, Québec  
H4L 3M1

A l'attention de Mlle Colette Cyr, Présidente



Mademoiselle,

Tel que convenu lors des négociations de notre convention collective, la présente a pour objet de préciser l'esprit de l'article 21.2 traitant de la rémunération des congés fériés payés, et de l'article 16.1 traitant de l'application des taux de temps supplémentaire.

Certains employés travaillent présentement selon un horaire de quatre (4) heures par jour pour un total de vingt (20) heures par semaine, selon la définition de la semaine normale de travail prévue à l'article 15.1 qui précise sa répartition sur cinq (5) jours consécutifs de travail.

En ce sens, tout(e) employé(e) affecté(e) à un tel horaire sera rémunéré(e) pour quatre (4) heures à son taux horaire régulier pour les congés fériés mentionnés à l'article 21.

Les taux de temps supplémentaire pour tel(le) employé(e) ne s'appliqueront que lorsqu'il(elle) aura complété quarante (40) heures de travail dans la semaine de travail délimitée du lundi au vendredi inclusivement, selon les dispositions de l'article 15.1.

Bien à vous,

J. Régimbald  
Directeur  
Relations Industrielles

**PAR  
MESSAGER**

**CONVENTION COLLECTIVE**

**entre**

**CANADAIR LIMITÉE**

**et**

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

**LOGE LOCALE 987**

**1982-1983**

'82 MAR 26 11 20  
PAR MESSAGEUR

# CONVENTION COLLECTIVE

entre

## CANADAIR LIMITÉE

et

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

### LOGE LOCALE 987

### 1982-1983



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	13
Assignment - Témoin ou Juré.....	24.0	28
Assurance Collective.....	26.0	30
Congé pour deuil.....	23.0	27
Congés fériés payés.....	21.0	25
Congés Spéciaux.....	25.0	29
Cotisation et Appartenance au Syndicat.....	7.0	5
Droits de la Direction.....	4.0	3
Durée.....	28.0	31
Feuillets Explicatifs.....		32
Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)....	20.0	21
Heures de travail.....	15.0	14
Interprétation.....	3.0	3
Liste des Classifications, Taux des Salaires, Primes et Conditions de Travail.....	18.0	18
Mise à pied et Rappel.....	11.0	8
Non Discrimination.....	6.0	4
Objet de la Convention.....	1.0	2
Plan d'Amélioration de la Productivité.....	19.0	21
Procédure de grief.....	13.0	10
Ré-affectations.....	17.0	18
Reconnaissance.....	2.0	2
Régime de Retraite.....	27.0	30
Renvoi et Discipline.....	12.0	10
Représentants Syndicaux.....	5.0	3
Sécurité et Santé.....	8.0	6
Temps supplémentaire.....	16.0	16
Vacances Payées.....	22.0	26

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.....	4
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.....	8
12.0	Renvoi et Discipline.....	10
13.0	Procédure de grief.....	10
14.0	Arbitrage.....	13
15.0	Heures de travail.....	14
16.0	Temps supplémentaire.....	16
17.0	Ré-affectations.....	18
18.0	Liste des Classifications, Taux des Salaires, Primes et Conditions de Travail.....	18
19.0	Plan d'Amélioration de la Productivité.....	21
20.0	Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)....	21
21.0	Congés fériés payés.....	25
22.0	Vacances Payées.....	26
23.0	Congé pour deuil.....	27
24.0	Assignation - Témoin ou Juré.....	28
25.0	Congés Spéciaux.....	29
26.0	Assurance Collective.....	30
27.0	Régime de Retraite.....	30
28.0	Durée.....	31
	Feuillets Explicatifs.....	32

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 différends, et d'établir et maintenir, les salaires, les heures de travail et les conditions de travail et d'emploi.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE RECONNAISSANCE

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

2.2 La Compagnie accepte et reconnaît le principe qu'aucun travail exécuté consciencieusement par les membres du personnel de soutien des services administratifs conformément au certificat d'accréditation du 17 octobre 1962 par le Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre de la province de Québec.

2.2.1 La Compagnie accepte et reconnaît le principe que 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

2.2.2 pour des cas de désastre tels qu'une panne de courant 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

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 de 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 siègera 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 directeur 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 Relations Industrielles.

10.4.4 Si suivant un avis de rappel, envoyé à sa dernière adresse en dossier au service des Relations Industrielles, 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.
- 13.0 PROCÉDURE DE GRUIET
- 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 Relations Industrielles.
- 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 RENVOI 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 directeur 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

- 13.1 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 au chef du service des Relations de 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 directeur 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 Relations Industrielles 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 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 (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 et de la Main d'oeuvre 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, la 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 ré-affectations 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, 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

Code	En vigueur		En vigueur	
	31 octobre, 1981		1 janvier, 1983	
	MIN.	MAX.	MIN.	MAX.
025	\$8.05	\$8.25	\$8.85	\$9.05
026	\$7.35	\$7.55	\$8.15	\$8.35
020	\$7.25	\$7.45	\$8.05	\$8.25
022	\$6.95	\$7.15	\$7.75	\$7.95
028	\$6.55	\$6.75	\$7.35	\$7.55
021	\$6.50	\$6.70	\$7.30	\$7.50
027	\$6.00	\$6.20	\$6.80	\$7.00

18.3 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.

18.4 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.

18.5 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.

- 18.6 Tout employé affecté aux horaires de travail "brisées" bénéficiera d'une période de repas additionnelle d'une demi-heure non rémunérée pour le souper.
- 18.7 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.
- 18.8 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.
- 18.9 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.
- 18.10 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.
- 18.11 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.

18.12 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 Tout employé se verra accorder les "crédits de présence" correspondant aux dates d'admissibilité du tableau ci-après illustré, en fonction de sa fin de probation.

<u>Date d'admissibilité</u>	<u>Crédits de présence en jour</u>
* Premier décembre	6
* Premier février	5
* Premier avril	4
* Premier juin	3
* Premier août	2
* Premier octobre	1

Tout employé rappelé au travail, se verra accorder le maximum des "crédits de présence" permis par l'année

de référence (1er décembre au 30 novembre) régissant son retour au service de la Compagnie.

20.3 \* L'allocation des "crédits de présence" sera effectuée en date du samedi le plus rapproché des dates précitées.

## 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:

- 20.4 . Assurance Collective
- . Commission de la santé et de la sécurité au travail
- 20.4.1 . Prestations de congé de deuil
- . Obligations juridiques (réf: Article 24 - de cette convention collective)
- . Régie de l'assurance automobile du Québec
- 20.4 . 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" permis 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 A l'âge normal de la retraite (65 ans), 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 au 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.

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.

21.0 CONGES FERIÉS PAYES

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

1982	9 avril	Vendredi Saint
	24 juin	St-Jean-Baptiste
	1 juillet	Confédération
	6 septembre	Fête du travail
	11 octobre	Action de Grâce
	24 décembre	} Congé des fêtes 1982/83
	27 décembre	
	28 décembre	
	29 décembre	
	30 décembre	
31 décembre		

1983	1 avril	Vendredi Saint
	24 juin	St-Jean-Baptiste
	1 juillet	Confédération
	5 septembre	Fête du travail
	10 octobre	Action de Grâce
	26 décembre	} Congé des fêtes 1983/84
	27 décembre	
	28 décembre	
	29 décembre	
	30 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 au travail du Québec, ou de l'assurance collective, 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 vingt-six (26) semaines.
- 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

23.0 CONGÉ 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.

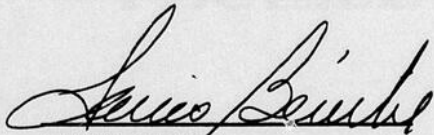
28.0 DUREE

Cette convention entre en vigueur le sixième jour de mars mille neuf cent quatre-vingt deux (1982) et demeurera en vigueur jusqu'au trentième jour de décembre mille neuf cent quatre-vingt trois (1983).

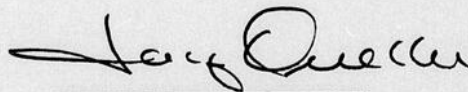
Signée à Ville St-Laurent, ce dix-huitième jour de mars mille neuf cent quatre-vingt-deux (1982).

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

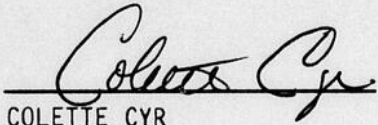
Pour Canadair Limitée



LOUIS BERUBE  
Agent d'Affaires



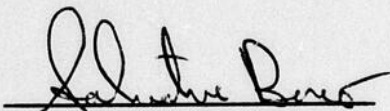
JACQUES E. OUELLET  
Premier Vice-Président  
Ressources de l'Entreprise



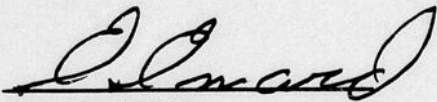
COLETTE CYR



GILLES P. LANDRY  
Vice-Président  
Ressources Humaines



SALVATORE BONO



EDOUARD EMARD



BARBARA WIECHOLD

**FEUILLETS EXPLICATIFS**

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

### 1.0 Objectif du plan

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 de travail, conviennent d'un effort mutuel de participation équitable de la Compagnie et des employés aux bénéfices qui en découlent.

1.2 Le P.A.P. permet aux employés faisant partie de l'unité de négociation de se mériter un bon pourcentage de la valeur ajoutée de quatre-vingt-cinq cents (85.00) l'heure conformément aux normes de productivité ci-après définies.

### 2.0 Composantes de FEUILLETS EXPLICATIFS

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

### 3.0 Composantes à caractère collectif

3.1 Les composantes à caractère collectif constituent la base de l'indice de productivité dont le bon, payable bi-annuellement, peut atteindre une valeur maximale de soixante et un cents (61.00) l'heure. Elles se définissent comme suit:

3.1.1 Amélioration des délais de production.

3.1.2 Programme Excellence.

3.1.3 Programme de Suggestions.

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

### 1.0 Objectif du plan

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.

1.2 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 cents (\$0.91) l'heure conformément aux normes et modalités ci-après définies.

### 2.0 Composantes du P.A.P.

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

### 3.0 Composantes à caractère collectif

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 cents (\$0.61) l'heure. Elles se définissent comme suit:

3.1.1 Amélioration des délais de production.

3.1.2 Programme Excellence.

3.1.3 Programme de Suggestions.

### 3.2 Modalités de paiement du boni collectif

- 3.2.1 L'indice de productivité sera établi en fonction des composantes définies en 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3 sur une base mensuelle et il sera publié à pareil intervalle.
- 3.2.2 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.
- 3.2.3 Les employés démissionnaires ou congédiés ne sont pas admissibles au boni applicable à la période de calcul durant laquelle s'est effectuée leur cessation d'emploi.
- 3.2.4 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.
- 3.2.5 Les périodes de calcul du boni collectif sont les suivantes:
- |             |      |                |      |
|-------------|------|----------------|------|
| du 23 mai   | 1981 | au 20 novembre | 1981 |
| 21 novembre | 1981 | au 21 mai      | 1982 |
| 22 mai      | 1982 | au 19 novembre | 1982 |
| 20 novembre | 1982 | au 20 mai      | 1983 |

### 4.0 Composante à caractère individuel

#### 4.1 Le concept du facteur (AP) "Assiduité Personnelle"

- 4.4.1 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.

- 4.1.2 La gratification sera calculée sur une base hebdomadaire et payée trimestriellement.

4.2 Comptabilisation de la performance individuelle

- 4.2.1 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 équipes rotatives de 12 heures dont la semaine normale de travail sera fonction de l'horaire établi.

- 4.2.2 Le taux de gratification sera déterminé comme suit pour chaque semaine travaillée:

- 40 heures régulières travaillées (ou selon l'horaire applicable) \$0.30 l'heure

- 39.9 à 37 heures régulières travaillées (0.1 à 3 heures d'absence sur l'horaire applicable) \$0.18 l'heure

- 36.9 heures régulières travaillées et moins (3.1 heures d'absence et plus sur l'horaire applicable) \$0.00 l'heure

- 4.2.3 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 la convention collective

- Affaires syndicales  
cf: tel que stipulé au manuel de l'employé à la section B,
- 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 la convention collective
- Congé pour deuil  
cf: tel que stipulé à la clause 20 de la convention collective
- Congés fériés payés  
cf: tel que stipulé à la clause 18 de la 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 5.5 de la convention collective

- 4.2.2 - 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 la convention collective.

4.2.4 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 4.2.3, 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.

#### 4.3 Modalités de paiement

4.3.1 Un taux de gratification sera calculé selon les dispositions du paragraphe 4.2.2 en regard de chaque semaine où l'employé aura effectivement travaillé.

4.3.2 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.

4.3.3 Le paiement de la gratification est assujéti aux conditions d'admissibilité prévues aux paragraphes 3.2.2 et 3.2.3. Il sera effectué quatre (4) fois l'an selon des cycles d'une durée de treize (13) semaines.

4.3.4 Le paiement sera effectué par chèque dans les quatre (4) semaines suivant la date de clôture de chaque cycle.

4.3.5 Pour la durée de l'actuelle convention collective, les cycles se termineront aux dates qui suivent:

<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>1983</u>
26 juin	26 mars	25 mars
25 septembre	25 juin	24 juin
25 décembre	24 septembre	
	24 décembre	

#### 5.0 Boni de reconnaissance de service

5.1 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

5.2 Les montants précités seront payés par chèque individuel simultanément au paiement du boni collectif en date du versement estival.

5.3 Les employés admissibles au boni de reconnaissance de service qui seraient mis à pied pour manque de travail durant l'année de référence (de mai à mai) recevront un montant calculé au pro-rata 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.

1.2.1 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 spécifiée à la section 1.1.

1.2.2 Dans le cas de perte accidentelle d'un membre ou de l'usage d'un œil, 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 œil), 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-

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

1.0 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 entrées en vigueur à compter du 3 janvier 1981 et ce pour la durée de la convention collective. La participation au régime d'assurance est facultative pour l'employé devenant admissible et pour ses personnes à charge.

1.1 Assurance-vie pour les employés

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

1.2 Assurance Mutilation et Mort Accidentelle pour les employés

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

1.2.1 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 section 1.1.

1.2.2 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.

### 1.3 Assurance-vie pour les employés retraités

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.

### 1.4 Indemnité hebdomadaire pour les employés

En vigueur le 3 janvier 1981, l'échelle des taux d'indemnisation s'établit comme suit:

Taux de rémunération de base    Indemnité Hebdomadaire  
(incluant toutes les primes  
à l'exception de celles pour  
la 2ième et 3ième équipe)

\$15.01	à	\$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
6.01	"	6.50	171
5.51	"	6.00	157
5.01	"	5.50	143

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.

1.4.1 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 1980, les contributions hebdomadaires ont été établies à soixante-huit (68¢) cents pour les employés sans personne à charge, et à un dollar et trente-deux (\$1.32) cents pour les employés avec personne(s) à charge.

1.4.2 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. Les versements d'indemnité hebdomadaire cesseront à la date du 65ième anniversaire de naissance de l'employé.

1.4.3 A compter du 3 janvier 1981, et exclusivement pour fins d'interprétation de ce

paragraphe, la définition du mot "hospitalisation" 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.

#### 1.5 Assurance - Invalidité de longue durée

A compter du 3 janvier 1981, un employé continuant d'être totalement invalide à l'expiration de ses versements d'indemnité hebdomadaire, tel que décrits à la section 1.4, 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, 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.

1.5.1 L'Assurance-vie (telle que décrite à la section 1.1) 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.

1.5.2 A compter du 3 janvier 1981, l'assurance frais médicaux pour l'employé et ses personnes à charge assurées restera en vigueur 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 Frais d'hospitalisation - Employés et personnes à charge

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.

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

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

1.8 Assurance-santé - Employés et personnes à charge

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.

1.9 Assurance-santé - Frais admissibles

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.

En vigueur le 3 janvier 1981, 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.

## 2.0 Admissibilité des personnes à charge

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-quatrième (24ième) anniversaire de naissance.

## 3.0 Assurance - Frais Dentaires

En vigueur depuis le premier (1er) avril 1981, un plan d'assurance dentaire couvre tous les employés assurés et leurs personnes à charge assurées. Les frais admissibles sont les soins dentaires de base, incluant l'examen buccal, radiographie, pathologie, extractions, plombages, réparations de dentiers et plusieurs autres soins dentaires préventifs.

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.

#### 4.0 Options de prolongation et conversion

4.1 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.

4.2 Un employé assuré pourra faire prolonger son assurance-santé (à l'exception de l'assurance garantissant les indemnités d'invalidité et de l'assurance-vie) 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.

#### 4.0 Contributions

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.

#### 5.0 Pension annuelle

La pension d'un employé est calculée sur la base de 2% de ses gains pendant la période de son affiliation à la Caisse jusqu'au 31 décembre 1965, plus 40% de ses contributions à la Caisse de 1 janvier 1966 au 31 décembre 1980, plus 45% de ses contributions à la Caisse de retraite par la suite. Cette somme représente le montant de sa pension annuelle commençant à 65 ans.

Cette formule n'inclut pas les améliorations périodiques de bénéfices. Toutes les améliorations de bénéfices sont incluses dans les relevés de compte, tel

CAISSE DE RETRAITE

1.0 Les conditions et bénéfices décrits au présent feuillet demeureront en vigueur pour la durée de la convention collective.

2.0 Admissibilité

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.

3.0 Participation

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

4.0 Contributions

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.

5.0 Pension annuelle

La pension d'un employé est calculée sur la base de 2% de ses gains pendant la période de son affiliation à la Caisse jusqu'au 31 décembre 1965, plus 40% de ses contributions à la Caisse du 1 janvier 1966 au 31 décembre 1980, plus 45% de ses contributions à la Caisse de retraite par la suite. Cette somme représente le montant de sa pension annuelle commençant à 65 ans.

Cette formule n'inclut pas les améliorations périodiques de bénéfices. Toutes les améliorations de bénéfices sont incluses dans les relevés de compte, tel

que noté au paragraphe 8.0 ci-après.

#### 6.0 Retraite automatique

Tout employé sera automatiquement mis à la retraite le premier jour du mois suivant ou coïncidant avec son soixante-cinquième (65ième) anniversaire de naissance.

#### 7.0 Retraite anticipée

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. 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.

#### 8.0 Relevé annuel

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

### APPENDICE - CAISSE DE RETRAITE

#### A) Rente de retraite

En vigueur le 31 décembre 1980, la rente de retraite de tout membre actif de la Caisse de retraite qui avait accumulé 20 ans de service ou plus à cette même date, fut augmentée d'un montant égal à 20% de la rente de retraite déjà acquise au 31 décembre 1980.

A compter du 3 janvier 1981, 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, et ce au taux normal d'accroissement, selon son salaire hebdomadaire de base à son dernier jour de travail.

B) 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.

C) Rente de conjoint survivant (après la retraite)

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.

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

D) 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.

E) 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.