

La présente atteste que le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2016-4788

N° dossier d'accréditation : AM-1001-8840

<b>EMPLOYEUR</b>  BOMBARDIER INC. 400, CHEMIN DE LA CÔTE-VERTU DORVAL QC H4S 1Y9  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS EN AÉROSPATIALE, SECTION LOCALE 712 (AIMTA) 100, BOULEVARD ALEXIS-NIHON, BUREAU 303 SAINT-LAURENT QC H4M 2N8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 11 5255, BOULEVARD HENRI-BOURASSA OUEST, BUREAU 102 SAINT-LAURENT QC H4R 2M6		
Date signature : 2016-01-15	Nombre de salariés visés : 4 456	Date début : 2014-11-29
Date dépôt : 2016-06-20		Date d'expiration : 2018-11-30

Remarque :

Denis Milhomme  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365  
Téléphone

2016-06-23  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : Denis.Milhomme@travail.gouv.qc.ca  
Téléphone : (418) 646-6365  
Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

BOMBARDIER INC.

ET

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES  
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS EN  
AÉROSPATIALE

Section locale 712  
(AIMTA)  
F.T.Q.

Du 29 novembre 2014  
au  
30 novembre 2018

Pierre Grenier
Commissaire à l'assermentation
Numéro: 201472
Affirme solennellement devant moi
à <u>Ville St-Laurent</u>
ce <u>16 juin 2016</u>
Signé <u>[Signature]</u>

## CONVENTION COLLECTIVE

### ENTRE

BOMBARDIER INC., une corporation dûment incorporée en vertu des lois du Canada, dont le siège social ayant une principale place d'affaires au 400, chemin de la Côte-Vertu, Ville de Dorval, province de Québec, ci-après appelée, la « Compagnie »

### D'UNE PART

et

L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE, Loge d'Avionnerie de Montréal n° 712, affiliée à C.T.C./ F.T.Q., dûment accréditée par la Commission des relations de travail du Québec, ayant son bureau chef et sa principale place d'affaires au 100, Alexis-Nihon, bureau 303 à Ville de Saint-Laurent, province de Québec, ci-après appelée la « Section locale »

### D'AUTRE PART

**TABLE DES MATIÈRES**  
**ORDRE NUMÉRIQUE**

<u>CLAUSE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
	But de la convention	5
1	Reconnaissance	5
2	Interprétation	6
3	Droits de la direction	7
4	Représentants syndicaux	7
5	Non-discrimination	8
6	Cotisation et appartenance au syndicat	9
7	Absence pour activité syndicale	9
8	Fonds pour formation syndicale	9
9	Changements technologiques	11
10	Santé et Sécurité	11
11	Ancienneté	13
12	Mise à pied et rappel	15
13	Renvoi et discipline	19
14	Procédure de grief	20
15	Arbitrage	22
16	Horaires de travail	23
17	Changements d'équipe	24
18	Temps supplémentaire	26
19	Réaffectations	28
20	Classifications des employés	30
21	Système de rémunération	32
22	Rémunération différée	39
	et Boni de Reconnaissance de Service (B.R.S.)	
23	Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)	40
24	Congés fériés payés	42
25	Vacances payées	43
26	Congé pour deuil	45
27	Affectation - Témoin ou Juré	46
28	Affectation à l'extérieur	46
29	Congés spéciaux	47
30	Régime d'assurance collective	48
31	Régime de retraite	55
32	Mémoires d'entente	60
33	Totalité de la convention	60
34	Durée	60
	Annexe « A » - Mémoires d'entente	62
	Annexe « B » - Lettres d'intention	123
	Annexe « C » - Formulaires	139
	Liste numérique des classifications	145
	Échelles salariales	148

**TABLE DES MATIÈRES**  
**ORDRE ALPHABÉTIQUE**

<u>CLAUSE</u>	<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
7	Absence pour activité syndicale	9
28	Affectation à l'extérieur	46
27	Affectation - Témoin ou Juré	46
11	Ancienneté	13
15	Arbitrage	22
	But de la convention	5
17	Changements d'équipe	24
9	Changements technologiques	11
20	Classifications des employés	30
26	Congé pour deuil	45
24	Congés fériés payés	42
29	Congés spéciaux	47
6	Cotisation et appartenance au syndicat	9
3	Droits de la direction	7
34	Durée	60
8	Fonds pour formation syndicale	9
23	Formule d'Amélioration de Présence (F.A.P.)	40
16	Horaires de travail	23
2	Interprétation	6
32	Mémoires d'entente	60
12	Mise à pied et rappel	15
5	Non-discrimination	8
14	Procédure de grief	20
19	Réaffectations	28
1	Reconnaissance	5
31	Régime de retraite	55
30	Régime d'assurance collective	48
22	Rémunération différée	39
	et Boni de Reconnaissance de Service (B.R.S.)	
13	Renvoi et discipline	19
4	Représentants syndicaux	7
10	Santé et Sécurité	11
21	Système de rémunération	32
18	Temps supplémentaire	26
33	Totalité de la convention	60
25	Vacances payées	43
	Annexe « A » - Mémoires d'entente	62
	Annexe « B » - Lettres d'intention	123
	Annexe « C » - Formulaires	139
	Liste numérique des classifications	145
	Échelles salariales	148

## **BUT DE LA CONVENTION**

- A) La convention collective est le résultat de négociations méthodiques et a pour but de favoriser de saines relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés en s'assurant de maintenir un climat de respect et de confiance mutuelle, le tout avec des procédures de règlements, de plaintes, de griefs et de différends, tel que négocié entre les parties.

Elle recherche la viabilité à long terme pour le bénéfice de tous les intéressés, tout en établissant et en maintenant les taux de paie, les salaires, les heures de travail et les conditions de travail et d'emploi.

- B) Toute disposition de cette convention qui serait ou pourrait être en contradiction avec les dispositions présentes ou futures de lois fédérales ou provinciales, arrêtés ministériels ou décrets de quelque organisme gouvernemental ayant juridiction en ces matières, sera négociée par les parties pour refléter cette réalité.

## **1. RECONNAISSANCE**

- 1.1 Conformément aux dispositions du Code du travail du Québec, et aux fins de négociations collectives, la Compagnie reconnaît la Section locale comme l'unique agent négociateur pour tous les employés de l'unité de négociation, selon les termes de la présente convention. Toute disposition de la présente convention ne s'applique qu'aux employés ainsi représentés par la Section locale.

1.1.1 Le terme « employé » tel qu'utilisé dans cette convention, inclura tous les employés de la Compagnie occupés à des travaux de production et d'entretien dans ses usines de Saint-Laurent, Dorval et Mirabel, qui sont rémunérés à un taux horaire, salariés au sens du Code du travail, à l'exception des contremaîtres, employés de bureau, employés des services de reproduction graphique et de microfilm, opérateurs de machines fixes, pompiers, agents de sécurité et surveillants et des salariés employés de la Division du matériel logistique.

1.1.2 Un employé en période de probation est un employé n'ayant pas complété la période d'heures travaillées à l'emploi de la Compagnie telle que définie à l'article 11.1.1.

- 1.2 Au cas où, au cours de la durée de cette convention, la Compagnie transférerait une ou plusieurs de ses opérations actuelles à un nouvel endroit, situé dans la province de Québec, dans un rayon de deux cents (200) kilomètres de son siège social actuel, la présente convention s'appliquera aux employés engagés dans ces opérations, conformément aux dispositions du Code du travail du Québec. Dans l'éventualité où la limite de deux cents (200) kilomètres soit excédée, sans toutefois excéder le territoire de la province de Québec, il est dans l'intention des parties de faire en sorte que leurs relations puissent se prolonger.

- 1.2.1 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, situé dans la province de Québec, dans un rayon de deux cents (200) 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 les employés, la Compagnie s'engage à reconnaître la Section locale comme agent négociateur pour le personnel horaire à ce nouvel endroit sujet, toutefois, aux exceptions précitées au paragraphe 1.1.1 et à décision contraire du ministre du Travail du Québec. Dans l'éventualité où la limite de deux cents (200) kilomètres soit excédée, sans toutefois excéder le territoire de la province de Québec, il est dans l'intention des parties de faire en sorte que leurs relations puissent se prolonger.
- 1.2.2 Les articles 1.2 et 1.2.1 s'appliqueront dans la seule mesure où les activités poursuivies aux endroits visés par ces articles résulteraient d'un déménagement ou d'un accroissement naturel des opérations actuelles de Bombardier Inc.
- 1.3 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 :
- 1.3.1 Pour fins d'enseignement.
- 1.3.2 Pour des circonstances exceptionnelles, comme un travail de nature scientifique ou expérimentale ou un travail de développement à caractère expérimental, ou des cas de désastre, comme un incendie, un manque de pouvoir électrique, un accident ou une blessure à un employé, ou un phénomène naturel, après avoir informé le syndicat.
- 1.3.3 Cas d'urgence opérationnelle imprévue de courte durée quand des employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles pour effectuer le travail, après avoir informé le syndicat.

## 2. INTERPRÉTATION

- 2.1 Lorsque les pronoms masculins sont utilisés, ils doivent être interprétés pour vouloir signifier les employés masculins et féminins.
- 2.2 Dans la présente convention collective, les termes suivants signifient :
- 2.2.1 « RAPPEL » : l'acte d'aviser un employé mis à pied de se rapporter au travail selon ses droits d'ancienneté.
- 2.2.2 « EMBAUCHE » : l'acte d'engager une personne qui n'a jamais eu de relation employé/employeur avec la Compagnie, ou un ancien employé qui a perdu son ancienneté.

2.2.3 « RÉ-EMBAUCHAGE » : l'acte d'engager un ancien employé, qui a conservé ses droits d'ancienneté, dans une classification autre que celle dans laquelle il a droit d'exercer ses droits de rappel.

### 2.3 Grille de référence pour équipe de travail

Jour	Équipe 1	5 jours de 8 heures
	Équipe 4	12 heures continues
	Équipe 6	4 jours de 10 heures
	Équipe 8	3 jours de 12 heures

Soir	Équipe 2	5 jours de 8 heures
	Équipe 7	4 jours de 10 heures

Nuit	Équipe 3	5 jours de 8 heures
	Équipe 5	12 heures continues
	Équipe 9	3 jours de 12 heures

## 3. DROITS DE LA DIRECTION

3.1 Rien dans cette convention collective ne sera interprété de façon à limiter la Compagnie, de quelque manière que ce soit, dans l'exercice des fonctions de la gestion. Ces fonctions seront exercées de façon consistante avec toutes les dispositions de cette convention. Il est de la fonction de la Compagnie d'administrer et de gérer la Compagnie et de diriger le personnel. Sans limiter la généralité de ce qui précède, ces fonctions comprennent : la responsabilité pour la gestion, l'exploitation, l'accroissement et la diminution des affaires et des opérations; l'autorité de diriger, transférer, promouvoir, rétrograder, discipliner et congédier pour cause valable les employés; le droit d'organiser et de surveiller le travail à être exécuté par les employés, de les diriger dans le cours de leur travail, de maintenir la discipline, l'ordre et l'efficacité, et de déterminer les produits à être fabriqués de même que leur forme, les méthodes, les procédés et moyens de fabrication et d'exploitation, le genre de machines et outils à être utilisés et leur emplacement, la détermination des normes de production et le genre et la qualité des matériaux à être incorporés dans les produits ou production ci-haut mentionnés. Ces fonctions seront sujettes au droit de présenter un grief.

## 4. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

4.1 Le Comité d'usine sera composé de tous les délégués d'usine. Les devoirs et activités des délégués d'usine, agissant en cette capacité, concerneront l'enquête et le traitement des plaintes et des questions survenant dans la juridiction qu'ils représentent. Le traitement des plaintes s'exercera auprès des superviseurs concernés, en conformité avec les dispositions de la procédure de grief. Tous les délégués d'usine seront des employés.

4.1.1 La proportion du nombre total des employés qui sont dirigeants exécutifs de la Section locale, délégués d'usine et membres du Comité de griefs, au total des employés couverts par cette convention collective, n'excédera pas un (1) pour quarante-cinq (45).

- 4.2 Un dirigeant de la Section locale ou un délégué d'usine ne sera pas transféré de son service ou ne sera pas affecté à une équipe autre que celle où il est élu, sans entente entre le Service des ressources humaines et le Comité de griefs.
- 4.3 Le Comité de griefs sera composé de membres à plein temps de l'unité de négociation et sera rémunéré par la Compagnie. Les membres du Comité de griefs seront au nombre de 6 pour 3 000 employés actifs ou moins, de 8 pour 3 001 à 4 000 employés actifs et de 10 pour 4 001 employés actifs et plus. Les membres du Comité de griefs qui sont requis d'assister à des rencontres spéciales demandées par la Compagnie et nécessitant du temps supplémentaire, seront payés au taux supplémentaire approprié.
- 4.3.1 Sauf en cas d'urgence imprévue, le président de la Section locale ou le président du Comité de griefs, devra donner à la Compagnie un préavis de quarante-huit (48) heures lorsque le substitut au Comité de griefs sera requis de remplacer un membre absent du Comité de griefs.
- 4.3.2 Les devoirs et activités des membres du Comité de griefs, agissant en cette capacité, concerneront l'administration des griefs et des questions relatives à l'application de cette convention collective.
- 4.3.3 Le Comité de griefs avisera promptement, par écrit, l'administration de la Compagnie des noms des délégués d'usine, des officiers exécutifs de la Section locale et des membres du Comité de griefs et avisera la Compagnie de tous changements occasionnels.

## 5. NON-DISCRIMINATION

- 5.1 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés régis par cette convention collective ne doivent pas faire l'objet de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, la condition sociale ou le handicap.

De plus, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ne doivent pas faire l'objet de harcèlement pour l'un desdits motifs.

Enfin, la Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés ne doivent pas faire l'objet de contrainte ou de discrimination parce qu'ils sont membres, agents ou dirigeants du Syndicat ou parce qu'ils exercent un droit qui leur résulte de ladite convention collective.

- 5.1.1 Dans le but de favoriser un environnement de travail positif, harmonieux et professionnel où l'intégrité physique ou psychologique et la dignité des personnes est à l'abri de tout harcèlement, incluant le harcèlement sexuel, la compagnie et le syndicat appliqueront la procédure paritaire de gestion des plaintes et des inquiétudes relatives au harcèlement en milieu de travail.

## **6. COTISATION ET APPARTENANCE AU SYNDICAT**

- 6.1 Tous les employés actuels, membres de la Section locale, qui ont autorisé la déduction des cotisations de la Section locale, continueront à avoir ces cotisations déduites de leur salaire, à chaque période de paie, comme condition d'emploi continu, pour la durée de cette convention.
- 6.1.1 Tous les autres employés actuels, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de cette convention, et tous les nouveaux employés, dans les trente (30) jours de la date d'embauchage, devront, comme condition d'emploi continu, avoir un montant équivalent aux cotisations syndicales déduit de leur salaire pour la durée de cette convention.
- 6.1.2 À la suite de l'embauche d'un employé ou d'un stagiaire, ou à la suite d'un transfert d'usine, de service ou d'équipe, le supérieur immédiat s'engage à présenter le nouvel employé au délégué syndical du secteur qui prendra un temps raisonnable avec ce dernier pour lui expliquer les services offerts.
- 6.2 Tous les membres, présents ou futurs de la Section locale ne révoqueront pas leur appartenance au syndicat durant cette convention.
- 6.3 La Compagnie déduira cinquante-deux (52) cotisations syndicales consécutives par année de calendrier, selon une liste à être établie par les parties; ce montant sera remis par la Compagnie au secrétaire-trésorier de la Section locale avant la fin de chaque mois.

## **7. ABSENCE POUR ACTIVITÉ SYNDICALE**

- 7.1 Tout employé membre de la Section locale 712 (n'excédant pas quatorze (14) membres si possible) recevra une permission d'absence sans solde pour vaquer aux affaires liées au Syndicat ou approuvées par le Syndicat. À la fin de son mandat, il pourra reprendre son service avec la Compagnie dans sa classification primaire aux termes du paragraphe 12.8.2 et au grade qu'il y détenait.
- 7.2 L'ancienneté de tel employé s'accumulera durant telle absence autorisée.
- 7.3 L'employeur remettra une lettre à cet effet à l'employé en congé sans solde.

## **8. FONDS POUR FORMATION SYNDICALE**

### **8.1 Entente**

Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient de contribuer à un fonds pour formation syndicale.

#### **8.1.1 Montant de la contribution**

La Compagnie versera la somme de deux sous (2 ¢) l'heure travaillée, pour chaque membre de l'unité de négociation.

#### 8.1.2 Modalités de paiement

La somme des contributions sera envoyée, dans les trente (30) jours suivant la date de calcul des heures travaillées le mois précédent, au secrétaire-trésorier de la Section locale.

#### 8.1.3 Utilisation des fonds

Ce fonds sera utilisé aux seules fins de parfaire la formation des membres de la Section locale en matière de relations du travail.

### 8.2 **Congé pour formation**

La Compagnie accordera une absence autorisée pour une durée maximale de quinze (15) jours ouvrables. L'ancienneté continuera de s'accumuler durant une telle absence.

#### 8.2.1 Contingentement

Le nombre maximum d'employés simultanément en congé pour formation sera de quinze (15) et n'excédera pas deux (2) personnes par service, sous réserve de ne pas entraver le cours normal des opérations dans quelque service que ce soit.

#### 8.2.2 Avis préalable

Toute demande ayant trait à la formation syndicale devra être soumise au Directeur des ressources humaines au moins quatre (4) semaines avant ladite période de formation.

#### 8.2.3 Cas d'exception

Le Directeur des ressources humaines pourra après discussion avec le Syndicat, accorder des congés d'une durée et/ou pour un nombre d'employés excédant les quotas précités, sous réserve de ne pas entraver le cours normal des opérations dans quelque service que ce soit.

#### 8.2.4 Compte rendu

Le Syndicat fournira à la Compagnie, à la fin de chaque année, un compte rendu de son utilisation du fonds de formation syndicale.

8.2.5 Il est entendu que la Compagnie sur demande du Syndicat, rémunérera les employés en congé de formation sur la base de leur salaire quotidien normal et obtiendra du Syndicat, sur demande, le remboursement des heures non travaillées par de tels employés, à leur taux horaire plus une majoration devant couvrir le coût des avantages sociaux et des frais administratifs pour chacune des heures utilisées aux motifs précités.

### 8.3 **Cours préparatoire à la retraite**

La Compagnie accordera un congé payé d'une durée de trois (3) jours aux employés désignés pour un tel cours. Un employé aura droit à ce cours, une fois sa vie durant, à compter de son cinquantième (50<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.

La Compagnie offrira un cours de planification financière en vue de la retraite, une fois leur vie durant, aux employés âgés de quarante ans et plus, et leur conjoint. Ce cours sera offert à l'extérieur des heures normales de travail et l'employé ne sera pas rémunéré durant celui-ci.

## **9. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

- 9.1** La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour dire qu'une utilisation plus efficace de la machinerie, des procédés, des méthodes et/ou des matériaux est dans l'intérêt de chacun.
- 9.2** Advenant l'introduction de nouvelles technologies ou de décisions de la Compagnie, qui entraîneraient l'abolition, les modifications substantielles ou la création de nouvelles classifications, les employés membres de l'unité de négociation au moment de la signature de la convention auront préséance pour ce type de travail nouveau ou modifié substantiellement.
- 9.3** La Compagnie offre aux employés ainsi visés par ordre d'ancienneté l'opportunité d'acquérir l'habileté et les connaissances nécessaires pour se qualifier sur les classifications nouvelles ou modifiées, et ce, au même grade qu'ils détenaient, dans un délai raisonnable à condition que l'employé visé puisse faire son apprentissage dans un laps de temps raisonnable.
- 9.4** Un employé qui ne pourra pas se qualifier sera affecté à un autre travail disponible dans la mesure où cet employé puisse apprendre les tâches requises dans un laps de temps raisonnable.
- 9.5** La Compagnie impliquera le Syndicat dès le début de tout projet d'introduire une technologie nouvelle afin que les parties puissent se préparer à l'introduction de celle-ci :
- a) Une description détaillée de la nature des changements technologiques proposés, la nature et la date d'entrée en vigueur de ces changements.
  - b) Les noms des employés susceptibles d'être touchés par les changements technologiques proposés.
  - c) Les raisons du changement et ses effets positifs sur l'efficience de la compagnie et la gestion de l'exploitation.
  - d) Le plan de la compagnie destiné à réduire les effets des changements technologiques pour les employés visés.
- 9.6** Les changements technologiques ne serviront pas à justifier un changement de statut d'emploi au sein de l'unité de négociation.

## **10. SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **10.1 Législation**

- 10.1.1** La Compagnie et le Syndicat conviennent de respecter les « lois sur la santé et la sécurité du travail » et les règlements s'y rattachant.

10.1.2 La Compagnie reconnaîtra les fonctions des représentants à la prévention telles que définies par la loi et les règlements. Dans le cas où un risque critique imminent est observé lors de travaux exécutés, un représentant à la prévention en collaboration avec un représentant de l'employeur est autorisé à interrompre temporairement les travaux en cours et aviser sur-le-champ le chef SSE de son usine ainsi que le responsable des travaux.

10.1.3 La Compagnie reconnaîtra le nombre de représentants à la prévention en conformité à la réglementation.

## **10.2 Documents d'information**

10.2.1 Le Comité de santé et de sécurité du travail mettra à la disposition des employés toute documentation appropriée, de nature informative.

## **10.3 Lunettes de sécurité**

10.3.1 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.

10.3.2 Le Service de la santé et de la sécurité du travail est responsable de fournir aux employés les lunettes de sécurité appropriées, que ces lunettes comportent une correction ou non. Aux fins de se procurer les lunettes de sécurité, l'employé doit se présenter au comptoir du Service de la santé et de la sécurité du travail et suivre les procédures établies. Lorsque des verres correcteurs devront être prescrits, l'employé choisira la monture désirée parmi la variété approuvée par le Comité de santé et de sécurité du travail. Les lunettes de sécurité sont 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.

## **10.4 Chaussures de sécurité**

10.4.1 La Compagnie fournira sans frais des chaussures de sécurité, dont le port sera obligatoire pour les employés de certains services, selon les recommandations du Comité de santé et sécurité du travail.

10.4.2 Une (1) paire de chaussures de sécurité sera remise une (1) fois l'an en se référant à la date où l'employé a reçu sa dernière paire.

## **10.5 Examens médicaux**

10.5.1 Dans les sections où les employés seraient exposés à des matières toxiques, tel l'atelier de peinture ou autres endroits similaires, des examens médicaux seront prévus selon les dispositions des « lois sur la santé et de la sécurité du travail ».

## **10.6 Équipement de sécurité**

10.6.1 La Compagnie mettra, sans frais, à la disposition de ses employés tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire, selon les recommandations du Comité de santé et sécurité du travail.

## **10.7 Rapport d'accident**

10.7.1 La Compagnie remettra au Comité de santé et sécurité du travail, une copie de la déclaration de tout employé impliqué dans un accident de travail.

10.7.2 L'employé soumettant une réclamation à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et le représentant à la prévention peuvent prendre un temps raisonnable durant les heures de travail pour discuter du dossier, après arrangement avec le superviseur immédiat de l'employé.

**10.8** L'employé dont la réclamation a été refusée par la CSST pourra faire une demande d'indemnisation auprès de l'assureur.

10.8.1 Un employé ayant soumis une réclamation auprès de la CSST et qui est en arrêt de travail pour une période de plus de 30 jours recevra, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue en première instance par la CSST, une avance de Bombardier Inc. équivalente à 50 % de son salaire hebdomadaire brut. À compter de la réception d'indemnités versées par la CSST (ou par l'assurance salaire à la suite d'un refus de la CSST), l'employé s'engage à rembourser la totalité de l'avance reçue dans les 5 jours ouvrables suivants. À défaut de rembourser l'avance reçue, Bombardier Inc. prélèvera directement sur la paie les montants dus.

10.8.2 Le seul formulaire reconnu pour l'assignation temporaire d'un travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est celui de la CSST.

## **11. ANCIENNETÉ**

**11.1** L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie dans l'une ou l'autre des classifications.

11.1.1 L'ancienneté sera établie après une période de six cents (600) heures travaillées (incluant les heures travaillées en temps supplémentaire) à l'emploi de la Compagnie, et comptera de la date d'embauchage.

11.1.2 Pour fins d'application de l'article 11.1.1, la période de probation pourra être interrompue par une mise à pied, dans la mesure où cette interruption n'excède pas six (6) mois. À son retour à l'intérieur de cette période de six (6) mois, la probation de l'employé se poursuivra et le cumul des heures travaillées en vertu de 11.1.1 inclura les heures accumulées avant sa mise à pied.

- 11.2** Nonobstant l'article 11.1, les employés ayant accepté un poste hors de l'unité de négociation, le ou après le 10 mai 1997, continueront d'accumuler de l'ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois. En cas de retour dans l'unité durant cette période, l'équivalent des cotisations syndicales non payées seront remboursées au Syndicat. Après cette période de vingt-quatre (24) mois, l'employé conservera l'ancienneté accumulée au moment de son départ.
- 11.2.1 Les employés ayant déjà fait partie de l'unité de négociation et ayant obtenu un poste hors de l'unité de négociation avant le 10 mai 1997, conserveront tous les droits prévus aux dispositions de l'article 11.1.1 de la convention précédente c'est-à-dire qu'ils pourront réintégrer le groupe négociateur, et leur date d'ancienneté sera la date de service continu à l'emploi de la Compagnie. En cas de retour dans l'unité, l'équivalent des cotisations syndicales non payées entre la date de ratification et le moment du retour seront remboursées au Syndicat.
- 11.2.2 La réintégration dans l'unité de négociation sera faite après avoir informé le syndicat, et après un cycle de « 1 in / 1 out ». Cependant lorsqu'il y a une liste de rappel, la Compagnie ne pourra réintégrer un salarié dans la classification concernée, à moins d'entente avec le Syndicat.
- 11.3** Un employé perdra son ancienneté et cessera d'être sur toute liste d'ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes :
- 11.3.1 Démission.
- 11.3.2 Renvoi.
- 11.3.3 Absence de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé son supérieur immédiat et donné une raison satisfaisante de son absence. Advenant le cas, le lien d'emploi de l'employé auprès de l'employeur sera rompu. L'employeur avisera un agent de griefs et, le jour ouvrable suivant, l'employé sera notifié de sa cessation d'emploi par poste recommandée, à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines, à moins qu'il puisse démontrer de façon satisfaisante qu'il était dans l'impossibilité d'aviser son supérieur immédiat.
- 11.3.4 Si un employé ne contacte pas la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis de rappel permanent, envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
- 11.3.5 Si un employé est mis à pied pour une période excédant deux (2) années consécutives, sujet au paragraphe 11.4.

- 11.4 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, après discussion entre la Compagnie et le Syndicat. Lors d'un refus de prolonger le droit d'ancienneté d'un employé, la Compagnie s'engage à communiquer verbalement au Comité de griefs les motifs de ce refus, et ce, dans les trente (30) jours précédents l'expiration du droit de rappel. 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 admissible.
- 11.5 À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, l'ancienneté d'un employé mis à pied s'accumulera pendant un an et se maintiendra par la suite, pour la durée de la mise à pied et en conformité avec les autres dispositions de la présente convention collective. Tel employé n'aura pas droit aux avantages payés ordinairement aux employés actifs.
- 11.6 Un employé absent recevant des prestations de la CSST ou de « l'assurance collective » cessera d'accumuler son ancienneté après une période de deux (2) ans et ne sera plus admissible à la paie de vacances ni au paiement des congés fériés.
- 11.7 Un employé en congé sans solde pour une période de 6 jours ou plus cessera de cumuler son ancienneté sauf dans les cas prévus aux dispositions de l'article 7 de notre convention collective.

## 12. MISE À PIED ET RAPPEL

### 12.1 Principes généraux

- 12.1.1 L'ancienneté sera reconnue, par classification, aux fins d'application des dispositions de mise à pied et rappel.
- 12.1.2 L'employeur s'engage à prendre un minimum de 50 % de la main-d'œuvre à même la liste de réaffectations, advenant une augmentation ou une réduction de personnel dans des classifications et/ou usine et à faire tout son possible pour respecter le lieu de résidence.

### 12.2 Réduction de personnel

- 12.2.1 a) Advenant le cas d'une réduction de personnel, les catégories d'employés suivantes, mais non nécessairement dans cet ordre, seront les premières à être mises à pied dans les classifications concernées : les employés en probation, les employés temporaires et les contractuels.
- b) À ancienneté égale, l'employé ayant la date d'embauche la plus récente sera mis à pied le premier. Si l'égalité persiste, l'employé ayant le matricule le plus élevé sera mis à pied le premier.

### 12.2.2 **Mise à pied volontaire**

Offrir la possibilité aux employés de se porter volontaire lors d'une réduction de main-d'œuvre indépendamment de l'ancienneté, avec droit de rappel.

12.2.3 Les employés qui se portent volontaires pour une mise à pied pourront renoncer à leur droit de rappel pour un (1) an. Si tel est le cas, l'employé doit aviser, par écrit, la Compagnie trois (3) semaines avant la fin de la période d'un (1) an de son intention de revenir au travail, si son ancienneté lui permet. Si l'employé omet de donner un tel avis, il sera considéré comme ayant démissionné.

12.2.4 Les parties conviennent que le préavis auquel l'employé aura droit, lorsqu'il se portera volontaire pour une mise à pied, sera celui de l'employé qui serait normalement visé par la mise à pied.

12.2.5 Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les employés de la ou des classification(s) concernée(s), seront mis à pied par classification, en ordre inverse d'ancienneté. Seront exempts de cette disposition les employés juniors dont le travail doit se terminer dans les six (6) semaines suivant la date d'émission des avis de mise à pied. À la fin de cette affectation, la mise à pied entrera en vigueur et aucun droit de déplacement ne sera exercé.

### 12.3 **Transferts préalables à la mise à pied**

12.3.1 Dans l'éventualité d'un surplus de main-d'œuvre dans un service donné, pour une période inférieure à six (6) mois, la Compagnie avisera le Syndicat quarante-huit (48) heures à l'avance et offrira par ancienneté à l'ensemble des employés du service et de la classification concernée le choix de travailler là où la production permet de les absorber à la condition qu'ils soient qualifiés pour un tel travail. Si le nombre de volontaires n'était pas suffisant, la procédure de mise à pied s'appliquerait.

12.3.2 Si au cours de la période précédemment citée à l'article 12.3.1, il survient une réduction additionnelle de personnel, les employés possédant les qualifications nécessaires à l'exécution du travail pourront déplacer ces employés.

### 12.4 **Droits de déplacement**

12.4.1 Lorsqu'un employé ayant plus de quatre (4) années d'ancienneté fait l'objet d'une mise à pied, il peut se prévaloir du droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre classification pourvu qu'il ait déjà acquis cette classification selon les modalités prévues à l'article 20.4.

#### 12.4.2 Ce droit sera exercé si :

- a) L'employé en surplus, ayant entre quatre (4) et huit (8) ans d'ancienneté, pourra déplacer un employé possédant vingt-six (26) semaines d'ancienneté de moins que ce dernier.
- b) Un employé en surplus ayant huit (8) ans d'ancienneté ou plus, pourra déplacer un employé possédant treize (13) semaines d'ancienneté de moins que ce dernier.
- c) Un employé en surplus pourra déplacer un employé ayant huit (8) ans d'ancienneté ou plus dans sa classification, seulement s'il y a oeuvré plus longtemps que ce dernier.

#### 12.5 Listes d'ancienneté

- 12.5.1 Lors de la préparation des listes d'ancienneté, la Compagnie fournira à la Section locale (bureau de griefs) deux (2) copies d'une liste d'ancienneté par ordre numérique de service par usine, ainsi qu'une liste d'ancienneté électronique. Ces listes seront dressées en ordre numérique de classification et de grade.
- 12.5.2 La Compagnie fournira à la Section 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. Tout changement à cette liste sera transmis à la Section locale au moins soixante-douze (72) heures avant l'entrée en vigueur de la mise à pied et l'employé sera avisé dans le même délai.
- 12.5.3 Lors de mise à pied, tout employé admissible à la rente de retraite du Québec pourra se porter volontaire à la place d'un employé possédant moins d'ancienneté.

#### 12.6 Fermeture d'urgence

- 12.6.1 Advenant le cas d'une fermeture d'urgence causée par des conditions hors du contrôle de la Compagnie, une mise à pied temporaire, pour la durée du sinistre, sans perte d'ancienneté, peut être effectuée sans égard aux dispositions de la présente clause 12.

#### 12.7 Officiers de la Section locale

- 12.7.1 Durant leur mandat, les dirigeants de la Section locale, un substitut au Comité de griefs sur l'équipe de jour, un substitut au vice-président du Comité de griefs sur l'équipe de soir, les agents de griefs, les représentants à la prévention et le Comité de négociation seront considérés comme détenant le plus d'ancienneté dans leur service respectif, à la condition qu'ils soient disponibles et qualifiés pour effectuer le travail.

## **12.8 Augmentation de personnel**

- 12.8.1 Advenant le cas d'une augmentation de personnel, les employés mis à pied, détenteurs de droits de rappel en vertu de leur ancienneté, seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté, par classification, à moins de dispositions contraires stipulées aux présentes.
- 12.8.2 Un employé rappelé dans une classification autre que sa classification primaire pourra refuser un tel rappel sans perte d'ancienneté. Il demeurera admissible au rappel dans les autres classifications qu'il aura déjà acquises, selon les modalités prévues à l'article 20.4. La classification primaire sera définie comme étant celle détenue avant d'exercer un droit de déplacement.

## **12.9 Rappels temporaires**

- 12.9.1 Au moment du rappel, lorsque l'employé possède un emploi permanent ailleurs, la Compagnie doit l'informer si le travail proposé est d'une durée de moins de douze (12) semaines. Si, en conséquence, cet employé refuse son rappel au travail, il ne perdra pas, de ce fait, son ancienneté pour fins de rappel. Tels employés ne seront pas rappelés pour d'autres vacances de douze (12) semaines ou moins, sauf s'ils avisent la Compagnie, par écrit, de leur disponibilité pour tel travail.
- 12.9.2 La Compagnie doit fournir au Syndicat par écrit tout prolongement de rappel temporaire.
- 12.9.3 Advenant que le rappel temporaire soit prolongé, un employé ayant refusé le rappel temporaire qui a avisé la Compagnie par écrit de sa disponibilité pour tel travail aura préséance pour ce prolongement de travail.

## **12.10 Avis de rappel**

- 12.10.1 Si dans les cinq (5) jours de la date de réception d'un avis de rappel temporaire par lettre recommandée, à une adresse enregistrée auprès du Service des ressources humaines, l'employé n'avise pas le bureau d'emploi de son intention de se rapporter au travail, il n'aura pas droit au poste. Il conservera cependant ses droits d'ancienneté pour fins de rappel et le droit d'être rappelé pour la prochaine vacance à laquelle il est admissible.
- 12.10.2 Advenant qu'un employé ait reçu son avis de rappel par lettre recommandée et que la Compagnie annule ce rappel, l'employé recevra une compensation de deux (2) semaines de salaire, et ce, à la condition que l'employé soit en mesure de démontrer, preuve à l'appui, qu'il a perdu son emploi.

### **12.11 Avis au Comité d'atelier**

12.11.1 La Compagnie fournira au Comité d'atelier, les noms des employés à qui un avis de rappel a été émis, et ce, avant qu'ils ne soient rappelés.

### **12.12 Dispositions particulières**

12.12.1 Pour fins d'affectation à l'extérieur, les parties reconnaissent le principe de sélectionner les employés parmi les candidats les plus expérimentés et qualifiés à tous les égards, en vue d'assurer à la clientèle un service de la plus haute qualité.

12.12.2 Tout employé ainsi affecté sera reclassifié au code administratif n° 291, pourra sans restriction être réaffecté à l'intérieur d'une même région géographique et sera exclu des dispositions de mise à pied pour la durée de telle affectation. À la fin de cette affectation, la mise à pied entrera en vigueur.

## **13. RENVOI ET DISCIPLINE**

**13.1** La Compagnie avisera et notifiera le Comité de griefs de la raison du renvoi, de la suspension ou de tout avis disciplinaire final signifié à tout employé auquel la présente convention s'applique, dès que l'employé est notifié de telles mesures. Selon le choix de l'employé, celui-ci pourra, lors de cette notification, être accompagné d'un délégué d'usine. Cet avis sera subséquemment confirmé par écrit au Comité de griefs. L'absence d'un délégué d'usine, lors d'une telle notification à l'employé, n'aura pas pour effet d'invalider celle-ci.

13.1.1 Toute note versée au dossier d'un employé sera valide pour une période de douze (12) mois suivant l'émission de cette dernière, à moins qu'un dossier disciplinaire en relation avec cette dite note soit en vigueur. Toutefois, une note au dossier ne constitue pas une mesure disciplinaire et ne pourra être invoquée dans la progression des sanctions.

13.1.2 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé sera appliquée selon la gravité de l'événement.

**13.2** Tout avis verbal sera consigné au dossier de l'employé et sera valide pour une période de six (6) mois effectivement au travail, suivant la date d'émission d'un tel avis, pourvu qu'aucun autre avis de même nature n'ait été porté au dossier dans l'intervalle sans quoi la procédure prévue en 13.3, 13.3.1, 13.3.2, 13.3.3, et 13.3.4 s'appliquera.

**13.3** Tout document concernant une mesure disciplinaire consignée au dossier personnel de l'employé, au Service des ressources humaines, sera valide pour une période de douze (12) mois effectivement au travail, suivant la date d'émission d'un tel avis, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée à ce dossier dans l'intervalle.

- 13.3.1 Si un autre avertissement disciplinaire est porté au dossier de l'employé dans l'intervalle de douze (12) mois prévu au paragraphe 13.3, les deux (2) documents seront valides au dossier pour une période de dix-huit (18) mois suivant la date d'émission du deuxième (2<sup>e</sup>) avertissement.
  - 13.3.2 Si d'autres avertissements disciplinaires s'ajoutaient au dossier de l'employé dans l'intervalle de dix-huit (18) mois prévu au paragraphe 13.3.1, ces documents seront valides au dossier pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.
  - 13.3.3 Fera exception à cette règle tout avertissement disciplinaire final qui sera valide au dossier pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise dans l'intervalle.
  - 13.3.4 Si d'autres avertissements disciplinaires étaient portés au dossier de l'employé dans l'intervalle de vingt-quatre (24) mois prévu au paragraphe 13.3.3, ces documents seront valides au dossier pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.
  - 13.3.5 Tout avertissement disciplinaire non valide au dossier ne pourra être utilisé lors du processus disciplinaire.
- 13.4 Le renvoi d'un membre du Comité d'usine ou d'un dirigeant de la Section locale ne se fera que par le vice-président ou le directeur général concerné, après en avoir fait une enquête conjointe avec le président et/ou vice-président de la Section locale ou du Comité de griefs, ou en leurs absences, un membre de l'exécutif syndical.

#### 14. PROCÉDURE DE GRIEF

- 14.1 Toute question peut être apportée pour discussion par un employé et/ou son délégué d'usine, à son contremaître immédiat. Le contremaître rendra sa décision dans un délai de deux (2) jours ouvrables.
  - 14.1.1 L'employé et/ou le délégué d'usine peuvent prendre un temps raisonnable durant les heures de travail pour discuter telle question, après arrangement avec son superviseur immédiat.
  - 14.1.2 Le moment du départ et le moment du retour seront enregistrés de la façon prévue à cette fin par la Compagnie.

## **14.2 Premier stade**

14.2.1 Si la question n'est pas réglée à la satisfaction de l'employé, elle sera soumise par écrit, sur le formulaire approprié, et présentée comme grief au contremaître par le délégué d'usine. Le grief, pour être valide, devra être préalablement autorisé par écrit par un agent de griefs. Une copie du grief sera par la suite déposée par l'agent de griefs au Service des ressources humaines. Le superviseur ainsi que son chef de service rencontreront le ou les agent(s) de griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. L'agent de grief pourra être accompagné d'un délégué au besoin. Le superviseur et le chef de service rendront leur décision par écrit dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

## **14.3 Deuxième stade**

14.3.1 À défaut d'un règlement satisfaisant du grief, au premier stade, un agent de griefs le présentera au directeur concerné ou son représentant. Le directeur ou son représentant concerné, accompagné du Service des ressources humaines, rencontrera le Comité de griefs et si possible l'agent d'affaires dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Il rendra sa décision par écrit au Comité de griefs dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre. Au besoin, une séance par mois par usine devra être cédulée pour les deuxièmes stades de griefs.

14.4 Les questions d'ordre général qui ne peuvent être réglées par un superviseur immédiat ou un chef de service seront signées par le Comité de griefs et soumises au premier (1<sup>er</sup>) stade au Service des ressources humaines.

14.5 Tout grief, dont le Comité de griefs n'aura pas appelé dans les temps limites spécifiés, sera automatiquement référé à l'étape subséquente de la procédure de grief, sous réserve des dispositions de l'article 14.5.2.

14.5.1 Tout grief auquel la Compagnie n'aura pas répondu dans les temps limites spécifiés, sera automatiquement référé à l'étape subséquente de la procédure de grief, sous réserve des dispositions de l'article 14.5.2.

14.5.2 Les temps limites spécifiés à chacun des stades de la procédure de grief peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

14.6 Le ou les agent(s) d'affaires du Syndicat auront accès à l'usine pour étudier sur place des griefs, passé le deuxième (2<sup>e</sup>) stade, en compagnie d'un représentant du Service des ressources humaines et un représentant de la Section locale. Le secrétaire-trésorier de la Section locale aura accès, les jours réguliers de travail, au bureau du Service des ressources humaines aux fins de traiter d'affaires financières urgentes avec les officiers de la Section locale, le tout sujet à l'approbation du Service des ressources humaines.

- 14.7 Aucun ajustement rétroactif ne remontera au-delà de la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas, l'ajustement rétroactif d'un grief n'excédera la période de six (6) mois précédant la date où le grief sera soumis officiellement.
- 14.8 Toute entente, réglant un grief, intervenue entre l'administration de la Compagnie et le Comité de griefs, sera finale et liera toutes les parties impliquées.
- 14.9 Un employé en période de probation aura droit à la procédure de grief. Toutefois, il sera exclu du recours à la procédure d'arbitrage.
- 14.10 À défaut d'un règlement satisfaisant du grief au deuxième stade de la procédure de grief, les parties, par entente mutuelle, peuvent prolonger le délai prévu à l'article 15.1. Une telle prolongation ne pourra excéder douze (12) mois. Cependant, dans le cas d'un grief relatif à l'application d'une mesure disciplinaire, une telle prolongation se terminera à l'expiration des délais prévus aux articles 13.2, 13.3, 13.3.1, 13.3.2, 13.3.3 et 13.3.4, selon le cas, sans toutefois excéder vingt-quatre (24) mois. En application de ce qui précède, tout règlement monétaire d'un grief devra exclure la période de prolongation du délai de l'article 15.1.

## 15. ARBITRAGE

- 15.1 Dans le cas de toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute suspension disciplinaire ou congédiement jugés injustes d'un employé qui ne peut être résolu par les parties par la voie de la procédure de griefs, chacune des deux (2) parties peut, dans un délai de quarante (40) jours de calendrier à compter de la fin de la procédure de grief, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par courrier recommandé, de son intention.
- 15.1.1 Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les deux (2) parties choisiront un arbitre parmi les noms ci-après mentionnés:
- |                  |                  |                 |
|------------------|------------------|-----------------|
| André Bergeron   | Francine Lamy    | Denis Provençal |
| Nathalie Faucher | Joëlle L'Heureux |                 |
- 15.1.2 Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux (2) parties choisiront un arbitre impartial.
- 15.1.3 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.
- 15.1.4 Les parties, par entente mutuelle, peuvent recourir à la procédure d'arbitrage accélérée lorsqu'il y a lieu.
- 15.2 Chacune des parties aux présentes paiera sa part des honoraires et des frais de l'arbitre. Chaque partie paiera ses propres frais.

- 15.3 Aucun grief, qui n'ait été correctement soumis à toutes les étapes précédentes de la procédure, ne peut être présenté à l'arbitrage, sauf par entente entre le président du Comité de griefs et le directeur du Service des ressources humaines.
- 15.4 En tout cas de suspension ou congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire ou annuler la mesure imposée, si l'évidence et la preuve présentées le justifient.
- 15.5 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

## 16. HORAIRES DE TRAVAIL

- 16.1 Sauf autrement prévu par cette convention, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.
- 16.1.1 La semaine de travail pour les employés de l'équipe 3 est de 32-1/2 heures, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de 6-1/2 heures, rémunérée pour 8 heures.
- 16.2 **Horaires réguliers**
- 16.2.1 Les heures de travail s'établiront comme suit :
- |            |                  |
|------------|------------------|
| Équipe 1 : | 6 h 45 à 15 h 25 |
| Équipe 2 : | 15 h 20 à 0 h    |
| Équipe 3 : | 23 h 50 à 6 h 50 |
- 16.2.2 Périodes de repas  
Pour les équipes 1 et 2 et pour toutes équipes spéciales, la période de repas sera de quarante (40) minutes non rémunérées. Pour l'équipe 3, elle sera de trente (30) minutes non rémunérées.
- 16.2.3 Périodes de repos  
Chaque équipe comportera une période de repos payée, d'une durée de dix (10) minutes.
- 16.3 **Horaires spéciaux**
- 16.3.1 En raison de procédés de production et/ou de besoins opérationnels, toutes autres formes d'horaires que la Compagnie se devrait d'établir feraient l'objet d'une entente au préalable entre les parties. Les changements d'horaire pourront être faits par usine et/ou service.
- 16.4 Un horaire sera établi par la Compagnie afin que les employés aient le temps nécessaire pour rendre leurs outils au magasin approprié, pour se laver et pour se préparer à quitter leur service à la fin de chaque équipe et, là où il est jugé nécessaire, à l'heure du repas quotidien. Tel horaire tiendra compte des caractéristiques particulières de chaque service.

16.5 Pour fins de rémunération, la semaine comptable débutera le samedi à 6 h 45 pour se terminer le samedi à 0 h, sauf dans le cas de l'équipe 3 dont la semaine débutera le vendredi à 23 h 50 pour se terminer le vendredi à 6 h 50.

16.6 Tout employé qui se présente en retard au travail verra son temps de rémunération réduit de façon équivalente à la période du retard. Pour les employés de l'équipe 3, la réduction sera majorée de vingt-trois pour cent (23 %) pour tenir compte de l'horaire de travail particulier à cette équipe. L'employé de l'équipe 3 qui travaillerait quatre (4) heures ou moins sera payé pour les heures effectivement travaillées à son taux horaire de base.

16.6.1 Prime d'équipes de soir :

- 0,95¢ de l'heure

16.7 **Suspension des opérations**

16.7.1 Lorsque pour des raisons de force majeure (tempête de neige, panne de courant, inondation, etc.) ou autres situations d'urgence, la Compagnie décide d'interrompre ses activités, tout employé qui se présente à son travail comme à l'habitude et qui est renvoyé chez lui recevra pleine rémunération de toutes les heures travaillées ou en disponibilité à l'intérieur de son service, au taux applicable, plus demi-tarif pour toutes les heures comprises entre le moment de la décision de renvoyer les employés et la fin de toute équipe de travail régulière ou spéciale, en vigueur au moment de l'événement.

16.7.2 Lors de toute suspension des opérations entraînant l'annulation complète d'une équipe de travail, la Compagnie avisera les employés concernés avant le début de l'équipe. L'avis sera transmis par bulletins radiophoniques, médias sociaux ou appel téléphonique à chaque employé, au dernier numéro enregistré auprès du Service des ressources humaines.

16.7.3 Lorsqu'un tel avis n'aura pu être émis, tout employé se présentant à l'usine et qui se sera dûment enregistré, recevra une compensation équivalente à deux (2) heures de paie au taux applicable de rémunération.

17. **CHANGEMENTS D'ÉQUIPE**

17.1 Les employés d'une même usine désirant changer d'équipe devront en faire la demande écrite à leur contremaître.

- 17.1.1 Un employé pourra déplacer un autre employé possédant le moins d'ancienneté dans la même classification et le même grade, sur l'équipe de son choix, sous réserve que ce choix ne s'exerce qu'une (1) fois par période de douze (12) mois. Dans le cas d'un employé affecté aux horaires continus, ce choix ne s'exercera qu'une fois par six (6) mois. Nonobstant ce qui précède, l'employé ayant déjà exercé ce choix et ayant été déplacé, par la suite, par un autre employé plus ancien, pourra à nouveau l'exercer à l'intérieur des délais prévus. Lorsque le formulaire prévu au paragraphe 17.1 aura été remis au contremaître, ce dernier effectuera le changement dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande.
- 17.1.2 Advenant une augmentation de personnel à l'intérieur de la période de douze (12) mois, l'employé ayant changé d'équipe pourra faire une nouvelle demande. La supervision pourra accepter toute autre demande de changement d'équipe à l'intérieur de cette même période pour des motifs jugés valables.
- 17.2 Lorsque la Compagnie initiera des changements d'équipe ou lorsque des vacances pourront être comblées par le biais de cette procédure, la Compagnie tiendra compte du volontariat signifié selon les dispositions des précédents paragraphes 17.1. Préférence sera accordée aux volontaires détenant les classifications et grades concernés, par ordre d'ancienneté.
- 17.2.1 À défaut de satisfaire totalement aux exigences par voie de volontariat, la Compagnie effectuera les changements d'équipe complémentaires requis, en ordre inverse de l'ancienneté, par classification et par grade. Si l'employeur équilibre ses équipes\* de travail et initie de tels changements, le choix d'équipe\* quart sera fait par ordre d'ancienneté et ne constituera pas un droit de déplacement.
- 17.2.2 Pour fins de changements d'équipe seulement, les parties conviennent que les grades E et D pourraient être considérés comme étant le même grade; les grades C et B pourraient être considérés comme étant le même grade; les grades A et compagnon pourraient être considérés comme étant le même grade. Dans le secteur du prévol, tous les techniciens à l'exception des techniciens seniors pourraient être considérés comme le même grade.
- 17.2.3 Tout employé qui se porte volontaire pour un changement d'équipe sera considéré comme tel pour une période d'une durée maximale de trois (3) mois, sujet à renouvellement aux mêmes conditions.
- \* Dans cet article le mot équipe représente : jour, soir et nuit.
- 17.3 Un préavis de cinq (5) jours ouvrables, à moins que l'employé se soit porté volontaire ou qu'il ait initié la demande, sera donné à tout employé requis de changer pour une autre équipe et/ou entre les usines. Si en raison d'urgence ou de contrainte opérationnelle particulière tel préavis ne peut être donné, tout employé ainsi affecté sera rémunéré au taux double pour la totalité des heures travaillées le premier (1<sup>er</sup>) jour ouvrable de l'affectation à la nouvelle équipe ou à la nouvelle usine. De préférence, de tels changements entreront en vigueur le lundi.

- 17.3.1 Lors d'affectations de courte durée, cinq (5) jours ou moins, dans les cas des changements prévus au paragraphe 17.3, où l'employé est retourné à son équipe régulière ou à sa place originale de travail, les dispositions de paiement précédemment énoncées ne s'appliqueront qu'au moment du changement initial.
- 17.4 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 changement 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 et grades concernés, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Cette période ne pourra excéder celle de la probation.
- 17.5 Lors de la fusion, de la création ou de la division de services, la reconnaissance du ou des nouveau(x) service(s), aux fins d'application de la convention collective, prendra effet après qu'un préavis de trente (30) jours ait été donné par la Compagnie au Syndicat. Un délai de douze (12) mois devra s'être écoulé avant qu'un même service fasse à nouveau l'objet de cet article. De même, les employés dont le choix de vacances a déjà été approuvé par l'employeur pourront maintenir ce choix, pour la période de vacances en cours.

## **18. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **Introduction**

La Compagnie s'engage à utiliser le temps supplémentaire au minimum et d'établir un seul format de liste de temps supplémentaire qui sera fait conjointement avec le syndicat et qui sera la même à travers tous les usines. Cependant, si le temps supplémentaire est nécessaire, les conditions qui suivent s'appliquent :

- 18.1 Pour l'ensemble des équipes de travail couvert par la présente convention collective, à l'exception des horaires continus, les parties s'entendent à ce que le paiement du temps supplémentaire s'effectue seulement après que l'employé ait complété sa semaine normale de travail selon les dispositions suivantes :
- 18.1.1 Entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin de chaque année de calendrier, l'employé sera considéré au travail pour les deux (2) premières journées de travail complètes où il devra s'absenter, sans affecter sa semaine normale de travail afin de comptabiliser le temps supplémentaire.
- 18.1.2 Le temps supplémentaire sera payé à un taux de moitié plus élevé pour les trois (3) premières heures de travail ainsi accomplies à la suite d'une journée normale de travail et ensuite à taux double.
- 18.1.3 Pour les employés affectés à l'équipe 3, toute heure supplémentaire effectuée en sus de la semaine normale de travail (32-1/2 heures) sera rémunérée au taux prévu à la clause 18.1.2, mais le taux horaire sera majoré d'une prime de 75 ¢ de l'heure.

- 18.1.4 Le temps supplémentaire accompli lors d'une journée à l'extérieur de la semaine normale de travail sera rémunéré à un taux de moitié plus élevé pour les heures effectuées équivalent à une journée normale de travail d'un employé et à taux double pour toute heure subséquente.
- 18.1.5 Le temps supplémentaire accompli le dimanche sera rémunéré à taux double, pour les heures travaillées.
- 18.1.6 Tous les employés travaillant lors de l'un des jours fériés énumérés à la clause 24 seront rémunérés à un taux double pour toute heure travaillée, en sus de la rémunération stipulée au paragraphe 24.2.
- 18.1.7 Dans les cas d'heures supplémentaires prolongées ou de changements d'équipe, un intervalle d'au moins huit (8) heures doit s'écouler avant qu'un employé puisse se présenter pour sa prochaine journée de travail, sauf lorsque le chef de service ou son représentant aura autorisé tel employé à reprendre le travail avant la fin dudit intervalle. Dans ce cas, l'autorisation sera consignée par écrit sur le formulaire d'autorisation de temps supplémentaire et justifiera la rémunération à taux double de toutes les heures travaillées par tel employé jusqu'à ce que ce dernier ait obtenu un arrêt de travail d'au moins huit (8) heures consécutives. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de volontariat pour des changements d'équipe ou d'horaires spéciaux lors de temps supplémentaire accompli le samedi.
- 18.2 Tout employé qui est rappelé au travail en vue d'effectuer du temps supplémentaire sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures au taux applicable de temps supplémentaire, qu'il ait ou non travaillé ce nombre minimum d'heures.
- 18.3 Lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire, les employés concernés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de leur équipe régulière.
- 18.3.1 Les employés de l'équipe 3 auront droit à un repos de dix (10) minutes lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 18.4 Le Comité de griefs sera avisé par écrit du temps supplémentaire accompli dans les classifications affectées par une mise à pied de façon hebdomadaire.
- 18.5 Le temps supplémentaire sera volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le temps supplémentaire sera offert, sur une base d'égalité, aux employés travaillant sur le même genre de travail, par classification et par service. Des registres du temps supplémentaire offert seront maintenus par la Compagnie et disponibles aux délégués d'usine sur demande. Afin de clarifier la distribution du temps supplémentaire, la prime de chef de groupe ne constitue pas un grade.

18.5.1 Dans le but de s'assurer une distribution équitable du temps supplémentaire selon les dispositions des présents articles les parties conviennent du processus suivant :

- a) Dans les 5 jours suivant le début de chaque mois du calendrier le délégué et le superviseur d'un service doivent se rencontrer afin de faire l'analyse du registre du temps supplémentaire.
- b) Les directeurs des Opérations, le directeur du Service des ressources humaines et les agents de griefs de chaque usine réviseront les registres de temps supplémentaires à tous les trois (3) mois afin de s'assurer du respect de cet article.
- c) Le directeur des relations de travail ou son représentant et le président du Comité de griefs ou son représentant se rencontreront une (1) fois par année afin d'évaluer les cas d'iniquité qui auront perduré plus de six (6) mois de l'année de référence. Cette rencontre aura lieu neuf (9) mois après le début de l'année de référence et à tous les douze (12) mois suivant cette première rencontre.
- d) Advenant le cas où il est établi lors de la rencontre entre le directeur des relations de travail, le président du Comité de griefs que le temps supplémentaire n'est pas réparti sur une base d'égalité, la Compagnie s'engage à égaliser le temps supplémentaire dans les trois (3) mois suivants cette rencontre.
- e) La période de référence s'établira du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin de chaque année de calendrier.

18.6 La Compagnie offrira le temps supplémentaire à effectuer deux (2) heures avant la fin de chaque équipe. Les deux (2) 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 ceci ne limite en rien l'application du paragraphe 18.5.

## 19. RÉAFFECTATIONS

19.1 Tout employé ayant un (1) an ou plus d'ancienneté et désirant changer de classification et/ou d'usine peut en faire la demande, sur son propre temps, par l'entremise du Service des ressources humaines. L'employé désirant effectuer une telle demande devra en aviser son contremaître.

Il pourra faire jusqu'à un maximum de trois (3) demandes de changement de classification et/ou d'usine. La période pour faire des demandes sera établie à deux (2) fois par année soit aux mois de mai et novembre, et sera valide pour un (1) an. Lesdites périodes s'établiront du 1<sup>er</sup> au 15<sup>e</sup> jour des mois précédemment cités.

L'employé ayant accepté ou refusé de changer de classification et/ou d'usine en vertu de cette clause, verra ses autres demandes annulées. Avant de soumettre une nouvelle demande, il devra attendre la prochaine période de demande tel que mentionné précédemment, et ce, en ayant œuvré un minimum de neuf (9) mois dans sa nouvelle affectation qu'il a acceptée ou refusée. L'employé ayant accepté un transfert en vertu de cette clause et qui changerait d'idée verra ses autres demandes annulées pour une période de douze (12) mois.

19.1.1 S'il existe une vacance à combler dans la classification et/ou l'usine désirée, elle sera comblée selon la séquence suivante :

- a) Prioritairement par un employé sur la liste de rappel, qu'il détienne ou non la classification, et ce, à la condition qu'il se qualifie pour le poste.
- b) En second lieu, par alternance entre un employé sur la liste de réaffectation dans l'ordre suivant
  - Un employé détenant la classification active
  - Un employé ayant la classification au dossier
- c) En troisième lieu, un employé qualifié pour un tel changement et ne nécessitant pas plus d'entraînement qu'un nouvel employé considéré pour le même poste, l'ancienneté sera privilégiée et les quotas de travail devront être respectés dans les services concernés.

**ET**

- d) Une nouvelle embauche.

La Compagnie informera l'employé dans un délai de deux (2) semaines la date de sa nouvelle affectation qui n'excédera pas trente (30) jours.

La classification ACA / CATII fera exception à cette règle d'alternance et la priorité sera donnée à l'employé qui se qualifie pour cette classification, l'ancienneté sera privilégiée et les quotas de travail devront être respectés dans les services concernés.

19.1.2 Un employé rappelé devra œuvrer un minimum de six (6) mois avant de pouvoir faire une demande, et ce, selon les dispositions de la clause 19.1.

19.1.3 Lorsqu'un pré-test est requis pour évaluer les qualifications d'un employé, la Compagnie s'engage à l'aviser dix (10) jours ouvrables à l'avance.

19.1.4 Nonobstant ce qui précède, les employés ayant des limitations permanentes les empêchant de reprendre leur poste de travail habituel seront considérés prioritairement pour combler une vacance de poste convenant à leurs limitations à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises.

19.2 L'objet de cette clause est d'offrir l'opportunité à chaque employé de faire part de ses intérêts à changer de classification ou d'usine.

19.3 Un fichier des demandes de réaffectations sera maintenu au Service des ressources humaines et devra être consulté lors de futures vacances à combler. Une copie de ce fichier sera remise mensuellement au président du Comité de griefs. Lors d'une nomination, le bureau de griefs et les employés non sélectionnés à la suite de l'entrevue en seront informés.

19.3.1 Un courriel sera envoyé au président du Comité de griefs pour l'aviser des transferts acceptés.

19.4 La Compagnie fournira mensuellement à la Section locale une liste des employés embauchés, réembauchés, rappelés, transférés, reclassifiés ou dont l'emploi s'est terminé.

19.5 La Compagnie s'engage à remettre au Syndicat la liste des pré-requis des classifications prévues à la convention collective.

## 20. CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS

20.1 La Compagnie attribuera les classifications et les grades aux employés en conformité avec les dispositions de la clause 21 de cette convention. En cas de conflit concernant la classification d'un employé, la Section locale pourra se prévaloir des procédures de grief et d'arbitrage. L'employé aura l'opportunité de démontrer s'il possède les qualifications requises pour accéder à la classification et au grade qu'il convoite, pourvu qu'il y existe une vacance.

20.2 Les tests de qualification pour le grade de « Compagnon » et l'évaluation de tout employé à l'égard de quelques classifications ou grade que ce soit tiendront compte des exigences théoriques et pratiques de la fonction concernée. Le contenu des tests pratiques pourra être vérifié par un membre du Comité de griefs ou un délégué d'usine de la classification concernée avant la remise à l'employé. Tout employé qui aura échoué à un examen conservera la classification et le grade qu'il détenait auparavant. Les employés désirant être reçus en examen pour une première (1<sup>re</sup>) fois ou pour une reprise devront avoir respecté les délais prévus dans de tels cas. Ce paragraphe ne prime pas sur la définition d'un « Compagnon » apparaissant à la clause 21.

**20.3** Lorsque la Compagnie doit créer de nouvelles classifications et de nouveaux grades, les taux de salaire seront négociés entre les deux parties au moins trente (30) jours avant la date de leurs mises en vigueur. Aucune nouvelle classification ne sera créée si une classification appropriée existe déjà dans la convention. Une classification appropriée est celle qui requiert les mêmes connaissances techniques et la même expérience dans l'utilisation des outils, des matériaux et des méthodes de production, et implique un degré de difficulté en lien avec le travail en question.

20.3.1 À défaut d'entente, le Comité de griefs aura le droit de soumettre un grief comme ci-après prévu. L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage aura l'autorité de décider :

- a) S'il existe une classification appropriée au travail en question, et si non,
- b) Que le taux de paie pour le travail en litige sera sur une base de comparaison avec les autres classifications de la convention collective qui ressembleront le plus au travail en litige.

20.3.2 Lorsque la Compagnie créera une nouvelle classification, elle accordera par ancienneté, avec formation adéquate, la préférence aux employés actuels pour remplir la position, avant d'engager de nouveaux employés, pourvu qu'ils puissent apprendre les responsabilités impliquées dans un laps de temps jugé raisonnable par les deux (2) parties.

Les employés ayant, par le passé, accompli les fonctions liées à cette nouvelle classification pourront faire reconnaître celle-ci à leur dossier, dans la mesure où ils pourront démontrer à la satisfaction de l'employeur qu'ils ont accompli ces fonctions pour une période minimale de six cents (600) heures, incluant les heures travaillées en surtemps. Pour se prévaloir de ce qui précède, les employés désirant faire reconnaître une nouvelle classification à leur dossier devront le faire dans les six (6) mois suivant la création de cette nouvelle classification.

**20.4** Tout employé ayant travaillé hors classification et ayant acquis une ou des nouvelles classifications suite à une affectation d'une durée de six cents (600) heures travaillées, incluant les heures travaillées en surtemps, conservera la ou les classifications acquises. L'acquisition d'une nouvelle classification se fera seulement lors d'une affectation découlant d'une mise à pied, d'une atteinte physique permanente ou de l'application des clauses 9 et 19, en conformité avec les dispositions des paragraphes 12.4.1 et 12.8.2. Cependant, l'ancienneté sera reconnue dès la première journée d'assignation à cette nouvelle classification pour fins de changement d'équipe et de choix de vacances.

Nonobstant ce qui précède, l'acquisition d'une classification découlant d'une atteinte physique permanente conformément aux dispositions de l'article 19.1.4 se fera dès la première journée d'assignation à cette nouvelle classification. Pour fins de rémunération, les employés visés seront transférés au même grade qu'ils détenaient dans leur classification précédente.

- 20.4.1 Tout employé sera avisé lorsque sa classification ou son grade est changé. Sauf pour l'application de la clause 9, toute reclassification au grade de « Compagnon » ne sera effectuée que lorsque l'employé concerné aura complété la période ci-haut mentionnée et réussi avec succès les examens requis (*one shot deal*).

## **21. SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION**

- 21.1 La classification et la rémunération des employés seront établies en fonction des normes et modalités administratives ci-après prévues.

### **21.2 Rôle des classifications et taux de rémunération**

- 21.2.1 Les tableaux en annexe établissent les taux de salaire et les primes attribuables, selon le cas, aux différentes classifications et aux grades qui s'y rattachent. Ces classifications sont classées par groupes occupationnels et sont listées en fonction de l'échelle de salaires en vigueur.

### **21.3 Chef de groupe**

- 21.3.1 Un « chef de groupe » exécute des travaux conformes à sa classification. À la demande de la supervision du Service, tel employé doit instruire ou fournir des directives d'ordre technique à un groupe de quatre (4) employés ou plus. À ce titre, un employé recevra une prime de 6 % de son taux de rémunération de base.

- 21.3.2 La sélection des chefs de groupe se fera parmi les employés détenant le plus haut grade de leur classification respective, dans leur service, à moins qu'aucun d'entre eux n'ait accepté ou démontré de l'intérêt dans une telle fonction, après avoir été jugés compétents selon les pré-requis. Dans un tel cas, la supervision pourra procéder à une sélection dans le grade suivant.

Les pré-requis auxquels fait référence la présente clause sont :

- a) prioritairement les connaissances techniques requises;
- b) que l'employé démontre un comportement et une attitude conforme aux valeurs fondamentales de la Compagnie soit : engagement, entrepreneurship, innovation, jugement, leadership, persévérance, professionnalisme, rigueur et discipline, travail d'équipe.

À qualifications comparables, l'ancienneté sera privilégiée et l'employé sélectionné devra se conformer à l'horaire affiché.

Seule une raison valable justifiera le retrait de la prime de chef de groupe.

- 21.3.3 Lorsqu'un poste de chef de groupe permanent ou temporaire est à combler, il sera affiché dans le service pour une période de cinq (5) jours ouvrables en précisant l'horaire de travail requis. Tous les candidats seront évalués objectivement de la même façon selon le processus établi entre les parties et une entrevue, à moins que l'employé ayant le plus d'ancienneté soit sélectionné.
- 21.3.4 Les parties s'engagent à développer conjointement le processus de sélection du chef de groupe. Par la suite, toute modification sera faite de manière conjointe.

## 21.4 Définition des grades

### 21.4.1 Gradation type « 1 » : Grades Compagnon, A, B C, D et E

#### **COMPAGNON**

Le «COMPAGNON» est un employé qui a prouvé à la Compagnie qu'il a fait un apprentissage reconnu, ou qui a démontré à la Compagnie son expérience et son habileté à effectuer toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il sera capable de travailler directement d'après les dessins et d'exécuter, sans directives, toutes les opérations requises dans l'exécution des fonctions inhérentes à son métier. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi au moins 1 840 heures travaillées au «GRADE A» et aura subi avec succès les examens de compétences prévus à cet égard.

#### **GRADE A**

Un employé de «GRADE A » possède les qualifications et connaissances nécessaires à l'exécution de travaux complexes, avec support au besoin, de toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il peut être appelé à travailler seul et à familiariser d'autres employés dans les fonctions à exécuter. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE B».

#### **GRADE B**

Un employé de «GRADE B » est celui qui est à la quatrième phase de son développement et qui confirme son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance minimale. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE C».

#### **GRADE C**

Un employé de «GRADE C » est celui qui est à la troisième phase de son développement et qui poursuit son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE D».

### GRADE D

Un employé de «GRADE D » est celui qui est à la deuxième phase de son développement et qui poursuit son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE E».

### GRADE E

Un employé de «GRADE E » est celui qui est à la première phase de son développement et qui débute son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance constante. Lors de l'embauche, tel employé aura démontré qu'il répondait au prérequis de la classification.

#### 21.4.2 Gradation type « 2 » : Grades A, B, C, D et E

### GRADE A

L'employé de «GRADE A » possède les qualifications et connaissances nécessaires à l'exécution, de toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il peut être appelé à travailler seul et à familiariser d'autres employés avec les fonctions à exécuter. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE B ».

### GRADE B

Un employé de «GRADE B » est celui qui est à la quatrième phase de son développement et qui confirme son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance minimale. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE C».

### GRADE C

Un employé de «GRADE C » est celui qui est à la troisième phase de son développement et qui poursuit son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE D».

### GRADE D

Un employé de «GRADE D » est celui qui est à la deuxième phase de son développement et qui poursuit son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au «GRADE E».

## GRADE E

Un employé de «GRADE E » est celui qui est à la première phase de son développement et qui débute son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance constante. Lors de l'embauche, tel employé aura démontré qu'il répondait au prérequis de la classification.

### 21.4.3 Gradation type « 3 »

#### **Classifications Prévot**

#### **TECHNICIEN SENIOR**

Le « TECHNICIEN SENIOR » est un employé ayant atteint un niveau reconnu de compétence technologique et qui est détenteur d'au moins une accréditation sur un produit de la Compagnie, sur lequel il est appelé à travailler.

Tel employé aura oeuvré au moins 1 840 heures travaillées à titre de « TECHNICIEN BREVETÉ GRADE 3 », aura subi avec succès les examens d'accréditation et aura rempli un poste vacant.

Tout employé qui perdrait sa licence en conformité avec les normes et procédures établies à cet effet, sera rétrogradé « Technicien Grade 3 » dans la classification appropriée.

#### **TECHNICIEN BREVETÉ**

Un « TECHNICIEN BREVETÉ » est un employé hautement qualifié ayant oeuvré au moins 1 840 heures travaillées au grade de « COMPAGNON » dans une des classifications Prévot appropriées.

Tel employé aura subi avec succès les examens du brevet applicables à sa classification et sa progression à ce titre se fera selon l'échéancier suivant :

#### **Technicien**

Grade 1 : - 1 840 heures travaillées

Grade 2 : - 1 840 heures travaillées

Grade 3 : - minimum de 1 840 heures travaillées, sujet aux dispositions régissant le grade de « technicien senior ».

#### **COMPAGNON**

Le « COMPAGNON » est un employé qui a prouvé à la Compagnie qu'il a fait un apprentissage reconnu, ou qui a démontré à la Compagnie son expérience et son habileté à effectuer toutes les tâches et fonctions de sa classification. Il sera capable de travailler directement d'après les dessins et d'exécuter, sans directive, toutes les opérations requises dans l'exécution des fonctions inhérentes à son métier.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi au moins 1 840 heures travaillées au « GRADE A » et aura subi avec succès les examens de compétence prévus à cet égard.

#### **GRADE A**

Un employé de « GRADE A » exécute, sous surveillance, toutes les tâches et fonctions de sa classification. Le degré de complexité du travail qui lui sera assigné sera généralement moindre que s'il s'agissait d'un « COMPAGNON ». Il devra avoir les aptitudes et connaissances requises pour lui permettre de travailler, lorsque nécessaire, d'après les dessins et les références techniques en usage dans sa classification.

Tel employé, lorsque promu à ce grade aura servi 1 840 heures travaillées au « GRADE B ».

#### **GRADE B**

Un employé de « GRADE B » est un employé en voie de développement. Il poursuivra son apprentissage des tâches et fonctions de sa classification en exécutant, sous surveillance, des travaux nécessitant moins de connaissances ou de compétence qu'il n'en est requis d'un employé de « GRADE A », mais dont la complexité croîtra avec le temps.

Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 1 840 heures travaillées au « GRADE C ».

#### **GRADE C**

Un employé de « GRADE C » est un employé de formation académique et/ou d'expérience limitée(s) et qui entreprend son apprentissage dans une des classifications du présent groupe.

Dans l'éventualité d'un changement de classification à l'intérieur de la période de progression de six (6) mois, le nombre de jours travaillés dans la classification d'origine sera crédité.

## 21.5 Phases de progression

### 21.5.1 Toutes les classifications

#### DURÉE AU TAUX DE SALAIRE

<u>GRADE</u>	<u>TAUX MINIMUM</u>	<u>TAUX MAXIMUM</u>	<u>DISPOSITION</u>
« Compagnon »	Taux unique	Illimité	
« A »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Examen de « Compagnon » (selon le cas) Reclassification à « Compagnon » (si l'examen est réussi)
« B »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « A » (selon le cas)
« C »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « B »
« D »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « C »
« E »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « D »

Note : La progression salariale pour les employés affectés à l'équipe 3 sera effectuée sur la base de 40 heures par semaine.

### 21.5.2 Classifications Prévot

<u>GRADE</u>	<u>DURÉE DES PROGRESSIONS</u>	<u>DISPOSITIONS</u>
Technicien senior	Illimitée	
Technicien grade 3	1 840 heures travaillées (minimum)	Examen d'accréditation réussi et besoin de la Compagnie Reclassification à « Technicien senior »
Technicien grade 2	1 840 heures travaillées	Reclassification automatique à « Technicien grade 3 »
Technicien grade 1	1 840 heures travaillées	Reclassification automatique à « Technicien grade 2 »
Compagnon	1 840 heures travaillées (minimum)	Examen du brevet Reclassification à « Technicien grade 1 »
« A »	1 840 heures travaillées (minimum)	Examen de « Compagnon » Reclassification à « Compagnon », si l'examen est réussi
« B »	1 840 heures travaillées	Reclassification automatique à « A »
« C »	1 840 heures travaillées	Reclassification automatique à « B »

Note 1 : Tout « Technicien senior » qui ne maintiendrait pas en vigueur sa ou ses licence(s) sera rétrogradé au niveau de « Technicien grade 3 » de la classification appropriée.

Note 2 : La progression salariale pour les employés affectés à la 3<sup>e</sup> équipe sera effectuée sur la base de 40 heures par semaine.

Note 3 : Afin de combler les requis ACA/CATII selon les besoins opérationnels, la Compagnie s'engage à afficher les besoins, par usine, par équipe de travail et à sélectionner les employés ayant le plus d'ancienneté dans la mesure où ils se qualifient selon les critères établis.

Les postes de « Technicien senior » seront comblés selon les besoins de la Compagnie, et les employés aux postes de « technicien grade 3 » seront considérés par ancienneté pour combler ces postes, dans la mesure où ils s'y qualifient selon les critères établis.

## **21.6 Dispositions générales**

- 21.6.1 Tout changement de taux prendra effet un samedi et, dans le cas de changements liés à un facteur périodique ou un événement, ce samedi sera le premier suivant la date de fin de période ou de l'événement.
- 21.6.2 Les salaires et les paiements de vacances seront payés par virement automatique. Les relevés de virement seront remis à l'ensemble des employés les mercredis. Si un congé férié survient un vendredi, le virement automatique sera effectué le mercredi pour toutes les équipes ou, si possible, avec un décalage de vingt-quatre (24) heures sur l'horaire précité.
- 21.6.3 Feront exception aux dispositions du paragraphe 21.6.2 la rémunération différée, le boni de reconnaissance de service, les montants de crédits de présence, la paie de cessation d'emploi et tout paiement subséquent payable à tout employé dont l'emploi s'est terminé.
- 21.6.4 Aucun employé ne sera embauché ou réembauché à un salaire inférieur au taux minimum de la classification et du grade concernés. Les augmentations de salaire s'appliqueront selon les dispositions du précédent paragraphe 21.2.
- 21.6.5 Les employés ayant déjà travaillé pour la Compagnie ne seront pas considérés comme de nouveaux employés pour fins de détermination des taux de salaire lorsqu'ils auront un statut d'employés permanents.

- 21.6.6 Les employés rappelés au travail selon les dispositions de la clause 12 reprendront leur service à la même position qu'ils occupaient, au moment de leur mise à pied, dans l'échelle des salaires relative à la classification et au grade de rappel.
- 21.6.7 Tout employé réembauché, avec ancienneté dans toute classification où il n'aurait jamais oeuvré, s'insérera au taux minimum de la classification et du grade concerné et sera sujet à la phase de progression prévue.
- 21.6.8 Un employé qui serait reclassifié pour toute raison à une classification et à un grade comportant un niveau de salaire équivalent ou inférieur, s'insérera au taux minimum ou maximum de telle classification et grade selon le taux qu'il détenait dans sa classification et son grade d'origine. La promotion, s'il y a lieu, à un grade supérieur s'effectuera à l'échéance de la période totale de progression prévue, pour la classification et le grade concernés.

## **22. RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE ET BONI DE RECONNAISSANCE DE SERVICE (B.R.S.)**

22.1 La Compagnie versera, par chèque, une rémunération différée deux (2) fois l'an, soit en juillet et en décembre.

22.2 Les périodes comptables pour le calcul de cette rémunération différée sont les suivantes :

29 novembre 2014	au	29 mai 2015
30 mai 2015	au	27 novembre 2015
28 novembre 2015	au	27 mai 2016
28 mai 2016	au	25 novembre 2016
26 novembre 2016	au	26 mai 2017
27 mai 2017	au	24 novembre 2017
25 novembre 2017	au	25 mai 2018
26 mai 2018	au	30 novembre 2018

22.3 Le calcul sera effectué en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées par l'employé au cours de cette période multiplié par 1,35 \$.

Pour fins d'application de cet article, les employés suivants seront considérés comme étant au travail :

- a) l'employée en congé de maternité, pour une période maximale de 18 semaines;
- b) l'employé en congé parental, pour une période maximale de 12 semaines;
- c) l'employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou qui doit s'absenter pour des traitements liés à son accident ou à sa maladie professionnelle.

22.4 Pour les employés de l'équipe 3, les heures effectivement travaillées seront majorées de 23 % aux fins de rétablir le paiement du boni sur la base de quarante (40) heures/semaine.

## 22.5 Boni de reconnaissance de service

22.5.1 Comme complément à la rémunération différée 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 :

Tout employé comptant plus de trois (3) ans d'ancienneté à la fin de l'année de référence tel que stipulé à l'article 25.2 sera admissible à un boni de 15 \$ par année d'ancienneté.

22.5.2 Les montants précités seront payés par chèque individuel simultanément au paiement de la rémunération différée en date du versement estival.

22.5.3 Les employés admissibles au boni de « reconnaissance de service » qui seraient mis à pied pour manque de travail ou qui auraient pris leur retraite recevront un montant calculé au prorata du nombre de semaines travaillées pour les périodes mentionnées au paragraphe 25.2.

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

### 23.1 Admissibilité

23.1.1 Tout employé embauché, au sens du paragraphe 2.2.2 de la convention collective, se verra accorder les « crédits de présence » correspondant aux dates d'admissibilité du tableau ci-dessous, lorsque sa période de probation sera terminée ou dans le cas d'un ex-employé, à la date de son retour au travail. L'allocation des « crédits de présence » sera effectuée en date du samedi le plus rapproché de la date de son retour au travail ou de la fin de la période de probation. De plus, les parties s'entendent que les « crédits de présence » sont calculés en heures.

### 23.1.2 Crédits de présence en heures

Période d'admissibilité	2015	2016	2017	2018
Janvier – Février	40	40	40	40
Mars – Avril	32	32	32	32
Mai – Juin	24	24	24	24
Juillet – Août	16	16	16	16
Septembre – Octobre	8	8	8	8
Novembre	--	--	--	--
Décembre	48	48	48	--

23.1.3 Les années de référence pour la durée de cette convention collective s'établissent comme suit :

29 novembre 2014      au      27 novembre 2015  
28 novembre 2015      au      25 novembre 2016  
26 novembre 2016      au      24 novembre 2017  
25 novembre 2017      au      30 novembre 2018

## **23.2 Modalités de paiement**

- 23.2.1 Pour les périodes de référence, pour fins de dédommagement lors d'absence, les employés couverts par l'article 23.1.1 recevront un montant forfaitaire équivalent à 66,67 % de leurs crédits de présence. Ce montant sera versé le deuxième jeudi (2<sup>e</sup>) de janvier de chaque année.
- 23.2.2 Aux fins d'application des présentes dispositions, toute absence au cours de l'année de référence sera automatiquement débitée de la banque des « crédits de présence » en bloc d'une (1) heure.
- 23.2.3 L'application de cette Formule d'Amélioration de Présence ne peut être différée.
- 23.2.4 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
  - ♦ Obligations juridiques (cf : Clause 27 de cette convention collective)
  - ♦ Prestations de congé de deuil
  - ♦ Société 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.

## **23.3 Redevance annuelle des « crédits de présence »**

- 23.3.1 À la fin des années de références, tel que prévu au paragraphe 23.1.2, tout employé, ayant encore à son compte des « crédits de présence », obtiendra remboursement de tels « crédits de présence » non utilisés. Chaque crédit sera alors payé au taux de 83,33 % du salaire, selon le prorata du temps effectivement travaillé durant la période de référence.
- 23.3.2 Les redevances prévues à l'article 23.3.1 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 des « crédits de présence » permissibles pour l'année de référence.
- 23.3.3 À la fin de chaque année de référence telle que prévu au paragraphe 23.1.2, un registre sera remis au Comité d'atelier, indiquant les « crédits de présence » non utilisés pour chaque employé.

## 23.4 Cessation d'emploi

- 23.4.1 Au moment de la retraite ou retraite anticipée, ou encore dans le cas de décès, les « crédits de présence » seront payables immédiatement, selon les termes du paragraphe 23.3.1.
- 23.4.2 Les « crédits de présence » deviendront payables à la fin de l'année de référence, tels que décrit au paragraphe 23.3.1 pour les cas suivants :
- a) à l'expiration des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective;
  - b) à l'expiration d'une période d'absence d'une durée de vingt-six (26) semaines lorsque bénéficiaire de prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec;
  - c) après deux (2) années entières sous le régime prévu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 23.4.3 Dans le cas d'un congédiement pour cause ou d'une démission, aucun « crédit de présence » ne sera payé.

## 24. CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

- 24.1 Pour la durée de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés aux dates prévues au tableau qui suit :

2015	1 janvier	Congés des Fêtes 2014-2015
	2 janvier	Congés des Fêtes 2014-2015
	3 avril	Vendredi saint
	18 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	3 juillet	Fête du Canada
	7 septembre	Fête du Travail
	12 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	25 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	28 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	29 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	30 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
2016	31 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	1 janvier	Congés des Fêtes 2015-2016
	25 mars	Vendredi saint
	23 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	1 juillet	Fête du Canada
	5 septembre	Fête du Travail
	10 octobre	Action de grâces
	26 décembre	Congé des Fêtes 2016-2017
	27 décembre	Congé des Fêtes 2016-2017
28 décembre	Congé des Fêtes 2016-2017	
29 décembre	Congé des Fêtes 2016-2017	
30 décembre	Congé des Fêtes 2016-2017	

2017	2 janvier	Congé des Fêtes 2016-2017
	14 avril	Vendredi saint
	22 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	23 juin	Saint-Jean-Baptiste
	30 juin	Fête du Canada
	4 septembre	Fête du Travail
	9 octobre	Action de grâces
	25 décembre	Congés des Fêtes 2017-2018
	26 décembre	Congés des Fêtes 2017-2018
	27 décembre	Congés des Fêtes 2017-2018
	28 décembre	Congés des Fêtes 2017-2018
29 décembre	Congés des Fêtes 2017-2018	
2018	1 janvier	Congés des Fêtes 2017-2018
	2 janvier	Congés des Fêtes 2017-2018
	30 mars	Vendredi saint
	21 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	25 juin	Saint-Jean-Baptiste
	2 juillet	Fête du Canada
	3 septembre	Fête du Travail
	8 octobre	Action de grâces

**24.2** Tous les employés couverts par la présente convention seront rémunérés pour huit (8) heures à leur taux normal de salaire lors des jours de congé fériés prévus au paragraphe 24.1 et ce, que tels jours de congé fériés payés soient travaillés ou chômés à l'exception des employés en invalidité.

24.2.1 L'employé recevant des prestations d'invalidité se verra payer la différence entre la prestation qu'il reçoit et le salaire qu'il recevrait pour ce congé.

**24.3** Tous les employés de l'équipe 3 feront exception aux dispositions du paragraphe 24.1 concernant le congé du Vendredi saint; dans leur cas, ce congé sera reporté au lundi suivant.

## **25. VACANCES PAYÉES**

**25.1** Les employés auront droit à des vacances annuelles payées conformément aux règlements qui suivent :

25.1.1 La Compagnie communiquera les plans de vacances au plus tard le 28 février de chaque année.

25.1.2 Les employés ont le droit de connaître la date de leur congé annuel au moins quatre (4) semaines à l'avance.

25.1.3 La Compagnie s'engage à fixer les vacances durant les mois d'été, permettant à la majorité des employés de prendre leurs vacances entre la Saint-Jean-Baptiste et la fête du Travail. La préférence, quant aux dates de vacances, sera accordée aux employés sur une base d'ancienneté, par classification et par grade dans chaque service.

Les employés qui auraient à travailler durant la fermeture d'usine verront la période de vacances se prolonger jusqu'à la prochaine fermeture, ils pourront donc prendre leurs vacances au cours de cette période.

25.1.4 La paie de vacances sera versée à l'avance.

25.2 L'année de référence est constituée de la période de douze (12) mois précédant la période des vacances. Pour fins de rémunération et de calcul d'ancienneté, les dates pour chacune des années de référence s'établissent comme suit :

26 avril 2014	au	24 avril 2015
25 avril 2015	au	29 avril 2016
30 avril 2016	au	28 avril 2017
29 avril 2017	au	27 avril 2018

25.2.1 La durée du service sera calculée selon la clause 11 de la présente convention, et inclura le service continu au sein de Bombardier, mais à l'extérieur de la Section locale 712, en autant que le lien d'emploi n'ait pas été interrompu.

25.3 Les employés possédant moins d'une année de service à l'expiration de l'année de référence recevront une paie de vacances s'élevant à quatre pour cent (4 %) de leurs gains pour l'année de référence.

25.4 Les employés possédant une année complète de service à l'expiration de l'année de référence 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 référence.

25.5 Les employés possédant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence 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 référence.

25.6 Les employés possédant neuf (9) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence 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 référence.

25.7 Les employés possédant dix-sept (17) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont 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 référence.

- 25.8** Les employés possédant vingt-cinq (25) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de trente (30) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de douze pour cent (12 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 25.9** Les employés dont l'emploi se termine pour toute raison recevront leur paie de vacances selon les précédents paragraphes 25.3, 25.4, 25.5, 25.6, 25.7 ou 25.8.
- 25.10** La paie de vacances, pour les employés dont la période d'absence serait due à une lésion professionnelle au cours de laquelle il retire une prestation de la CSST ou une invalidité au cours de laquelle il retire une prestation 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 deux (2) années.
- 25.11** Tout ex-employé qui serait embauché après avoir perdu son ancienneté selon les dispositions du paragraphe 11.3 recevra une paie de vacances calculée selon les précédents paragraphes 25.3, 25.4, 25.5, 25.6, 25.7 ou 25.8 sur la base du cumul de l'ancienneté courante et passée de tel employé.

## **26. CONGÉ POUR DEUIL**

- 26.1** En cas de décès d'un proche parent d'un employé
- a) Conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, un congé maximum de cinq (5) jours consécutifs sera accordé, non compris les samedis et dimanches;
  - b)- Sœur, sœur adoptive, frère, frère adoptif, beau-père, belle-mère, bru, gendre, un congé maximum de trois (3) jours consécutifs sera accordé selon les mêmes modalités que présentées précédemment;
  - c)- Beau-frère et belle-sœur, un congé de deux (2) jours sera accordé selon les mêmes modalités;
  - d)- Grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, un congé d'une journée sera accordé selon les mêmes modalités.
- 26.2** Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil. Toutefois, dans les six (6) mois suivant la date du décès, une de ces journées pourra être déplacée pour l'incinération ou pour une activité administrative directement liée au décès.
- 26.3** L'objet de cette clause est d'assurer aux employés le paiement normal de leur salaire lors de tels événements. Les jours fériés, les congés, les congés-maladie, etc., réduisent le nombre de jours payés selon les présentes dispositions. Toutefois, tout employé se prévalant d'un congé pour deuil lorsqu'en vacances, pourra reporter les jours accordés en vertu de l'article 26.1 à une date ultérieure.
- 26.4** Tout employé ayant à se prévaloir d'un congé pour deuil doit en aviser sa supervision et le Service de la paie. Toute réclamation de salaire doit être adressée dans les trente (30) jours qui suivent le deuil.

## **27. AFFECTATION – TÉMOIN OU JURÉ**

- 27.1 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 de son jour normal 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 changé 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.

## **28. AFFECTATION À L'EXTÉRIEUR**

### **28.1 Affectation de courte durée**

- 28.1.1 L'employé affecté, pour toute raison à l'extérieur de la région montréalaise pour une période de moins d'un an, recevra des frais de séjour.
- 28.1.2 Une indemnité complémentaire journalière proportionnelle à la différence du coût de la vie entre Montréal et le lieu de l'affectation, selon les publications du Conseil du Trésor du Canada, sera établie avant le départ, le cas échéant, et ajoutée aux frais de séjour.
- 28.1.3 L'employé n'aura droit à aucuns frais de séjour ou indemnité complémentaire journalière durant la période de ses vacances annuelles.
- 28.1.4 L'employé pourra réclamer, sans reçu, des frais d'hébergement de base de treize dollars et cinquante cents (13,50 \$ CAN) par jour. En aucun cas, les frais d'hébergement ne doivent excéder le coût moyen d'un appartement dans la localité où l'employé est affecté. Toutefois, l'employé pourra réclamer, avec reçus ou bail à l'appui, la différence entre les frais d'hébergement réels déboursés par lui-même et les frais d'hébergement de base, sujet à l'approbation au préalable du directeur du Service des ressources humaines.

### **28.2 Affectation de longue durée**

- 28.2.1 L'employé affecté, pour toute raison à l'extérieur de la région montréalaise pour une période de plus d'un an, recevra des frais de séjour pour les trente (30) premiers jours seulement. Par la suite, à compter du 31<sup>e</sup> jour, et ce, jusqu'à la fin de la durée d'affectation, les frais de séjour seront remplacés par une prime de 20 % de son salaire de base.
- 28.2.2 La valeur de la prime de 20 % sera exclue du calcul du taux de salaire pour les heures supplémentaires, l'assurance collective, le régime de retraite de la Compagnie, la Formule d'Amélioration de Présence, etc.

- 28.2.3 Une indemnité complémentaire journalière proportionnelle à la différence du coût de la vie entre Montréal et le lieu de l'affectation, selon les publications du Conseil du Trésor du Canada, sera établie avant le départ, le cas échéant, et ajoutée aux frais de séjour.
- 28.2.4 L'employé n'aura droit à aucuns frais de séjour ou indemnité complémentaire journalière durant la période de ses vacances annuelles.
- 28.2.5 Toutes autres conditions relatives au déplacement des personnes à charge et/ou de meubles, de même qu'aux visites périodiques sont prévues au document remis à l'employé avant son départ, une copie sera remise au Syndicat sur demande.

## **29. CONGÉS SPÉCIAUX**

### **29.1 Congé facultatif pour deuil**

- 29.1.1 Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 26, 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.

### **29.2 Mariage**

- 29.2.1 Un employé peut s'absenter du travail pendant un jour ouvrable le jour de son mariage. Un employé peut aussi s'absenter un jour ouvrable le jour du mariage de l'un de ses enfants. Pour les employés assignés aux équipes continues (4 et 5), cet article s'applique également aux samedis et dimanches inclus dans leur horaire régulier de travail. Ce congé sera rémunéré comme une journée de travail normale.

### **29.3 Naissance/Adoption**

- 29.3.1 (a) Un employé peut s'absenter du travail, sans perte de salaire, pendant deux (2) jours ouvrables, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
- (b) Il aura également la possibilité de s'absenter pendant trois (3) jours ouvrables additionnels qui seront prélevés de ses « crédits de présence » (F.A.P.).
- (c) Ces congés seront pris selon les modalités prévues par la loi.

### **29.4 Congé de maternité/parental**

- 29.4.1 Une employée pourra se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines non rémunérées.

- 29.4.2 Un employé pourra se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines non rémunérées lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, sauf l'enfant du (de la) conjoint(e).
- 29.4.3 Les deux (2) congés mentionnés aux paragraphes 29.4.1 et 29.4.2 devront être pris en conformité avec les dispositions des lois applicables.
- 29.4.4 Pendant la durée de ces congés, l'employé ainsi absent continue de bénéficier de ses avantages sociaux comme s'il était au travail. Toutefois, pendant le congé parental l'employé devra continuer de verser ses contributions au régime de retraite pour en maintenir les avantages ou demander un congé du régime.

### **30. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

#### **30.1 Participation au régime**

- 30.1.1 Un régime d'assurance collective est disponible pour tous les employés et leurs personnes à charge admissibles. Sauf lorsqu'autrement spécifiées, les indemnités ci-après stipulées sont en vigueur depuis le 3 janvier 1981 et le demeureront pour la durée de la présente convention collective.
- 30.1.2 À compter du 5 janvier 1995, les employés à l'exception des préretraités cesseront de payer la franchise de vingt-cinq (25 \$) dollars et cotiseront au régime d'assurance collective. À compter du 2 novembre 2015, les employés cotiseront les montants suivants :
- 6 \$ par semaine pour couverture individuelle
  - 10 \$ par semaine pour couverture familiale
  - 8 \$ par semaine pour couverture monoparentale

#### **30.2 Assurance-vie de base**

- 30.2.1 En vigueur à la date de ratification : 1 x le salaire de base.
- 30.2.2 Assurance-vie facultative  
L'employé pourra acheter une assurance-vie facultative pour lui-même, sa conjointe et ses enfants à charge selon les termes du contrat d'assurance alors en vigueur.

#### **30.3 Assurance mutilation et mort accidentelle pour les employés**

- 30.3.1 En vigueur à la date de ratification: 1 x le salaire de base.
- 30.3.2 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 au paragraphe 30.2.1.

30.3.3 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.

#### **30.4 Assurance-vie pour les employés retraités**

30.4.1 L'assurance vie dans le cas du décès d'un employé ayant pris sa retraite sera de 7 500 \$.

#### **30.5 Indemnité hebdomadaire pour les employés**

30.5.1 Depuis le 6 avril 1986, le taux d'indemnisation est de 66 2/3 % du taux de rémunération de base, incluant toutes les primes.

30.5.2 L'indemnisation stipulée au paragraphe 30.5.1 sera comblée au montant ainsi obtenu et ce, après toute prestation de rente d'invalidité de la Société de l'assurance automobile du Québec ou du Régime des rentes du Québec ou du Canada.

30.5.3 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. La cotisation de l'employeur au régime de l'assurance collective comprend une part équivalente à la partie du rabais accordé aux employés qui participent à un régime d'assurance salaire enregistré en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

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

30.5.5 Le mot « hospitalisation » tel qu'utilisé au paragraphe 30.5.4 comprend le confinement d'un employé pour moins de vingt-quatre (24) heures dans un centre hospitalier ou une clinique pour fins d'acte chirurgical prescrit et effectué par un médecin licencié rendant l'employé invalide pour plus de vingt-quatre (24) heures.

##### **30.5.6 Certificats médicaux**

À compter du 10 mai 1997, lors d'une absence pour maladie, l'employé paiera son premier certificat médical pour une demande de prestations d'assurance invalidité de courte durée et de longue durée. Les autres certificats requis par l'assureur seront remboursés par l'assureur. Les demandes de remboursement doivent se faire sur le relevé des frais médicaux et être acheminées à l'assureur.

## 30.6 Couverture d'invalidité de longue durée

30.6.1 Depuis le 5 mars 1984, un employé dont l'invalidité totale se poursuit à l'expiration de ses versements d'indemnité hebdomadaire, tel que décrit au paragraphe 30.5.1 reçoit une indemnité d'invalidité de longue durée. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle est égale à 60 % de sa rémunération mensuelle de base (incluant toutes les primes) en vigueur au dernier jour de l'indemnité hebdomadaire. Toute prestation de rente d'invalidité provenant de tout organisme responsable de régir le domaine des accidents du travail, du Régime de rentes du Québec (ou Régime de pensions du Canada), de la Société de l'assurance automobile du Québec ou de la Caisse de retraite de Canadair est prise en considération dans le calcul des prestations payables en vertu de cette couverture. Les indemnités de l'employé ne sont pas diminuées, sauf si le total de ses prestations mensuelles excède 65 % de sa rémunération mensuelle de base (incluant toutes les primes) en vigueur au dernier jour de l'indemnité hebdomadaire. L'employé reçoit ces prestations pendant la durée de son invalidité totale; cependant, de tels versements ne seront pas effectués après qu'il ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

30.6.2 L'Assurance vie (telle que décrite au paragraphe 30.2.1) 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 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé.

30.6.3 La couverture maladie complémentaire et la couverture pour frais dentaires pour l'employé et ses personnes à charge assurées, tel que prévu aux paragraphes 30.7, 30.9 et 30.11 demeureront en vigueur durant la période totale de paiements des indemnités d'invalidité de longue durée, et ce, jusqu'au 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé.

30.6.4 Amélioration ad hoc des prestations d'invalidité de longue durée  
Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les prestations d'invalidité de longue durée en cours de paiement depuis au moins un (1) an sont revalorisées afin de reconnaître une partie de l'augmentation du coût de la vie pour les années après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, date à laquelle la dernière revalorisation a été accordée aux employés en invalidité de longue durée. Cette revalorisation correspond à 50 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour chaque année civile complète d'invalidité entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Cette revalorisation, payable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, s'appliquera à la prestation effectivement versée, après coordination.

L'augmentation de l'indice des prix à la consommation d'une année est mesurée entre le 1<sup>er</sup> octobre d'une année et le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente.

## 30.7 Couverture maladie complémentaire

### 30.7.1 Frais admissibles - Employés et personnes à charge

Une couverture maladie complémentaire est disponible. À compter du 2 novembre 2015, elle couvrira les dépenses suivantes :

- 100 % des médicaments génériques, 100 % des médicaments originaux (« *brand* ») pour lesquels il n'existe aucun générique correspondant et 80 % des médicaments originaux (« *brand* ») pour lesquels il existe un générique correspondant (les médicaments admissibles sont ceux qui ne peuvent être obtenus que sur ordonnance). De plus, la clause de substitution générique obligatoire sera introduite ce qui implique que les médicaments originaux pour lesquels il existe un générique correspondant seront au prix et paramètres (100%) du médicament générique équivalent le plus abordable. L'écart de coût sera non admissible au régime et sera à la charge des employés.
- Les dépenses admissibles pour médicaments prescrits seront sujet à un déboursé maximum par année civile, de 250 \$ par participant.
- Remboursement de 80 % des autres dépenses admissibles, le tout sujet aux limites prévues dans la police maîtresse et aux conditions suivantes;

Le montant maximum remboursé pour les soins rendus par les professionnels de la santé, admissibles en vertu de la police-maîtresse, est de 600 \$ par année civile par personne admissible, et ce, par spécialiste. Toutefois, les frais versés en remboursement des services rendus par un psychologue ou un physiothérapeute sont exclus aux fins du calcul de ce maximum;

Les services d'un infirmier à domicile sont sujets à un remboursement maximum de 50 000 \$ par année civile par personne admissible;

Les frais d'examen de laboratoire, radiographies et audiogramme sont sujets à un remboursement maximum de 2 000 \$ par année civile par personne admissible.

30.7.2 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.

30.7.3 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. Dans le cas de mise à pied de l'employée assurée, les frais médicaux de maternité seront admissibles pendant les neuf (9) mois qui suivent la date de ladite mise à pied.

- 30.7.4 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 admissible et payable à 80 % selon les dispositions du paragraphe 30.7.1 dans le cas d'une chambre privée.
- 30.7.5 Transport par ambulance - Employés et personnes à charge  
Sur ordre du médecin, les premiers 60 \$ seront remboursés à 100 %, tout excédant de cette somme sera remboursé à 80 %.
- 30.7.6 Verres correcteurs personnels - Employés et personnes à charge  
Lorsqu'un examen de la vue révélera que le port de verres correcteurs est nécessaire, les frais de tels verres ou les frais d'une chirurgie au laser seront remboursés, à compter du 2 novembre 2015, à raison d'un maximum de trois cent (300\$) dollars par période de deux (2) années civiles, débutant à la date de la dernière facturation
- 30.7.7 Verres correcteurs personnels pour les enfants de moins de 19 ans ou jusqu'à leur 25<sup>e</sup> anniversaire inclusivement, s'ils sont étudiants à temps plein  
Lorsqu'un examen de la vue révélera que le port de verres correcteurs est nécessaire, les frais de tels verres seront remboursés, à compter du 2 novembre 2015, à raison d'un maximum de trois cent (300\$) dollars par année civile.
- 30.7.8 Carte d'assurance médicaments  
À compter du 1<sup>er</sup> février 2003, une carte d'assurance médicaments permettant le paiement direct de l'assureur au pharmacien sera disponible pour tous les employés.

## **30.8 Couverture soins de santé complémentaire**

- 30.8.1 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, la couverture pour les soins de santé complémentaire prend fin au départ à la retraite.
- 30.8.2 Dans le cas d'un employé qui part à la retraite anticipée avant 65 ans, cette couverture sera compensée par le versement d'une allocation de retraite sous forme de montant forfaitaire égal à :
- 12 \$ fois le nombre d'années de service continu multiplié par le nombre de mois entiers entre la date de départ à la retraite et le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé pour les départs à la retraite anticipée, et ce, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014
  - Aux fins de calcul, les années de service continu sont déterminées au prorata des années où l'employé travaillait dans l'unité d'accréditation.

Lorsque possible, en vertu de la loi de l'impôt, l'employé pourra, selon son choix, transférer ce montant à un RÉER à l'abri de l'impôt.

Au choix de l'employé, l'équivalent de ce montant peut être versé sous forme de rente mensuelle entre la date de départ à la retraite et le mois précédent le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance. Advenant le décès de l'employé avant d'atteindre l'âge de 65 ans, le conjoint ou s'il n'y a pas de conjoint, le bénéficiaire dûment inscrit selon le registre de la Compagnie, recevra la différence entre ce que l'employé a reçu et ce qu'il aurait dû recevoir.

### 30.9 Couverture – Soins dentaires

#### 30.9.1 Admissibilité

Les employés assurés et leurs personnes à charge assurées deviennent admissibles à cette couverture après que l'employé a complété une (1) année de service. La couverture pour soins dentaires ne comporte pas de franchise. Les frais admissibles sont réglés selon le tarif courant de l'Association des chirurgiens dentistes du Québec.

#### 30.9.2 À compter du 2 novembre 2015, le régime rembourse :

- a) 100 % du coût des soins dentaires de base incluant l'examen buccal, radiographie, polissage, application de fluorure, détartrage et autres soins dentaires préventifs, sujet à une limite d'une visite pour soins dentaires préventifs par période de neuf (9) mois;
- b) 100 % du coût des soins dentaires de base (autres que les soins dentaires préventifs) incluant pathologie, extractions, plombages, et réparations de prothèses;
- c) 50 % du coût des soins dentaires majeurs;
- d) le montant maximum remboursé au cours d'une année civile pour les soins de base et les soins majeurs par personne assurée est de 2,500 \$;
- e) 100 % du coût des soins d'orthodontie sujet à un maximum à vie de 3,000 \$ par personne assurée.

### 30.10 Employés âgés de 65 ans ou plus

30.10.1 Nonobstant les dispositions de cette clause 30, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante :

Assurance-vie.....	7 500 \$
Assurance mutilation et mort accidentelle.....	inadmissible
Couverture invalidité de longue durée.....	inadmissible

## **30.11 Admissibilité des personnes à charge**

### **30.11.1 Définition de conjoint**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, aux fins du régime d'assurance collective, le terme « conjoint » s'applique à toute personne, de sexe opposé ou de même sexe, qui est unie au salarié par un mariage religieux ou civil ou qui habite avec le salarié et vit avec lui une relation de couple depuis au moins un (1) an au moment de l'adhésion. Toutefois, il n'y a pas de période de cohabitation si un enfant est né de l'union.

30.11.2 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 (26<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.

## **30.12 Option de prolongation et conversion**

30.12.1 L'assurance vie collective restera en vigueur pour une période de trente et un (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.

30.12.2 Dans les cas de mise à pied, un employé assuré pourra faire prolonger sa couverture de soins de santé complémentaire sans frais (à l'exception de la couverture garantissant les indemnités d'invalidité, de l'assurance vie et de la couverture pour les soins dentaires) pour une période de trois (3) mois. Dans tous les autres cas, la couverture cesse à la date de cessation d'emploi.

## **30.13 Dispositions générales**

30.13.1 Le syndicat peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage, prévue à la clause 14 et à la clause 15 de cette convention, pour réclamer de l'employeur, Bombardier inc., le montant de toutes indemnités ou de tous frais admissibles auxquels il peut avoir droit en vertu des dispositions des paragraphes 30.1 à 30.11 inclusivement.

30.13.2 Une copie de la police maîtresse du régime d'assurance collective sera remise au Syndicat. Lorsqu'une modification sera apportée au régime d'assurance collective, une copie sera remise à la Section locale.

30.13.3 Dans le cas de changements dans un plan gouvernemental d'assurance santé au cours de cette convention, des négociations entre la Section locale et la Compagnie commenceront trois (3) mois avant la date de leur mise en vigueur, pour intégrer les changements. Sous réserve d'une entente mutuelle spécifique, 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.

30.14 À compter du 2 novembre 2015, un employé aura droit, une fois sa vie durant jusqu'à un maximum de trois mille cinq cent dollars (3 500 \$), au remboursement des frais liés à des thérapies pour vaincre une dépendance liée à la toxicomanie, l'alcoolisme ou le jeu, après présentation des certificats médicaux requis et approbation par l'employeur.

## **31. RÉGIME DE RETRAITE**

### **31.1 Préambule**

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

### **31.2 Législation**

31.2.1 Au moins deux (2) mois avant l'entrée en vigueur d'une loi, d'un statut ou d'une modification qui affecterait ces avantages, la Compagnie et la Section locale s'entendront sur tout changement de cotisations ou d'avantages qui en résulterait.

### **31.3 Admissibilité**

31.3.1 Tout employé embauché le ou après le 1<sup>er</sup> décembre 1990 peut adhérer au Régime de retraite après trois (3) mois de service continu, et ce, sans égard à son âge. Cependant, l'adhésion au Régime de retraite est obligatoire après six (6) mois de service continu.

### **31.4 Cotisations**

31.4.1 La cotisation de chaque membre actif du Régime est égale à cinq pour cent (5 %) de ses gains annuels admissibles. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les gains admissibles excluent la rémunération pour le temps supplémentaire.

À compter du 2 janvier 2016, la cotisation de chaque membre actif du Régime sera égale à six et demi pour cent (6,5 %) de ses gains annuels admissibles.

À compter du 31 décembre 2016, la cotisation de chaque membre actif du Régime sera égale à sept et demi pour cent (7,5 %) de ses gains admissibles.

31.4.2 À compter du 14 août 1994, un membre actif atteignant trente-cinq (35) années de participation dans le régime pourra continuer de contribuer à son choix. Dans le cas où il suspendrait ses cotisations, il demeurera un membre actif jusqu'à sa date de retraite normale.

31.4.3 Intérêt sur les cotisations des employés

En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1997, le taux d'intérêt appliqué aux cotisations du membre une année donné est égal au taux de rendement net de la fiducie globale de Bombardier Inc. de l'année précédente.

31.4.4 Cotisations excédentaires

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, les cotisations du membre plus intérêt ne paieront jamais plus de 50 % du coût de la prestation qui lui est acquise pour tout le service reconnu. Les cotisations excédentaires serviront à augmenter la rente autrement payable du régime.

**31.5 Rente annuelle**

31.5.1 a) La formule applicable à toutes les années de service reconnu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 est la suivante :

1,6 % X années de service reconnu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003 X la moyenne annuelle des gains admissibles au cours des 156 semaines consécutives les mieux rémunérées de cotisation au régime parmi les 520 dernières semaines.

b) La formule applicable à toutes les années de service reconnu après le 31 décembre 2002 est la suivante :

1,75 % X années de service reconnu après le 31 décembre 2002 X la moyenne annuelle des gains admissibles, excluant la rémunération pour le temps supplémentaire, au cours des 156 semaines consécutives les mieux rémunérées de cotisation au régime parmi les 520 dernières semaines.

L'expression « semaines consécutives », telle qu'utilisée aux présentes, 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 rémunération, de même que les périodes indemnisées par la CSST.

L'expression « service reconnu » telle qu'utilisée aux présentes, signifie la période de service pendant laquelle l'employé verse des cotisations au régime ou reçoit des prestations d'invalidité de longue durée telles que décrites au paragraphe 31.5.3, les périodes au cours desquelles l'employé est en congé de maternité autorisé ou reçoit des indemnités d'invalidité hebdomadaire et les périodes indemnisées par la CSST.

Pour les employés affectés aux équipes sur horaire continu (4 et 5), les gains admissibles comprennent toute la rémunération pour les heures régulières qui font partie de l'horaire normal de travail.

**31.5.2 Accroissement de la rente de retraite lors de congés de maternité et d'invalidité de courte durée**

Les prestations de retraite de tout membre actif du régime de retraite continuent de croître durant toute la période de congé de maternité et toute période où le membre reçoit des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines ou des indemnités de la CSST jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

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

Les prestations de retraite de tout membre actif du régime de retraite continuent de croître durant toute période où le membre reçoit des prestations d'invalidité de longue durée, et ce, au taux normal d'accroissement prévu au paragraphe 31.5.1, selon son salaire hebdomadaire de base à son dernier jour de travail. À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001, ce salaire sera augmenté après deux ans d'invalidité de longue durée selon les augmentations générales de salaire prévues à la convention 3,00 % le 2 septembre 2006 et 3,25 % le 1<sup>er</sup> décembre 2007.

**31.6 Date de la retraite normale**

31.6.1 La date de la retraite normale est atteinte le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant ou coïncidant avec le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé.

**31.7 Retraite anticipée**

31.7.1 Il n'y a aucune réduction de la rente de retraite anticipée si l'employé est âgé de 60 ans ou plus à la date de sa retraite ou si, étant âgé de 55 ans, mais moins de 60 ans, il a accumulé au moins 35 ans d'ancienneté.

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001, la réduction de la rente de retraite anticipée pour un employé âgé de 55 ans et plus est de 3 % par année qui précède l'atteinte de 60 ans d'âge ou de 35 ans d'ancienneté. La réduction est donc déterminée selon l'âge ou, si elle est moindre, selon l'ancienneté comme suit :

Âge	Réduction
59 ans	3 %
58 ans	6 %
57 ans	9 %
56 ans	12 %
55 ans	15 %

OU

Ancienneté	Réduction
34 ans	3 %
33 ans	6 %
32 ans	9 %
31 ans	12 %
30 ans	15 %

31.7.2 Le consentement de la Compagnie n'est pas requis dans le cas d'un employé choisissant de prendre sa retraite à l'âge de 55 ans ou plus.

### 31.8 Prestation de raccordement

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, tout employé âgé de 60 ans et plus ou ayant atteint 35 ans d'ancienneté et ayant au moins 55 ans d'âge, sera admissible à recevoir une prestation de raccordement, et ce, jusqu'à la date normale de retraite. Cette prestation est déterminée comme suit :

- 30 \$ par mois pour chaque année de service reconnue en vertu du régime de retraite à compter du 1 décembre 2013.

La prestation de raccordement à l'égard des années de service reconnu avant le 1<sup>er</sup> décembre 2001 ne peut être inférieure à :

0,5 % X le nombre d'années de service reconnu avant le 1<sup>er</sup> décembre 2001 X la moyenne annuelle des gains admissibles au cours des 156 semaines consécutives les mieux rémunérées de cotisation au régime parmi les 520 dernières semaines, limitée à la moyenne des maximums annuels des gains admissibles (MAGA) au cours des 3 dernières années.

### 31.9 Droit aux prestations

À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2001, le droit aux prestations sera acquis immédiatement pour tout le service reconnu sans exigence de participation minimale au régime de retraite.

### 31.10 Employés âgés de 65 ans ou plus

31.10.1 Nonobstant les dispositions de cette clause 31, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante :

- a) toutes les cotisations au régime sont arrêtées;
- b) la rente de retraite devient un droit acquis, aucune rente ne devenant toutefois payable tant et aussi longtemps que l'employé demeure au travail;
- c) la rente sera réévaluée sur une base actuarielle au moment où l'employé décidera de prendre sa retraite.

## **31.11 Rente de conjoint survivant après la retraite**

- 31.11.1 (a) En vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 1990, à l'occasion de sa retraite un employé doit recevoir une rente réversible à 60 % à son conjoint (s'il y a conjoint). La rente initiale payable à l'employé sera réduite sur une base actuarielle. L'employé ne peut choisir une autre option que si son conjoint présente au Comité de retraite, avant le début du service de la rente, une révocation de son droit à une telle prestation.
- (b) Advenant que le conjoint présente au Comité de retraite une révocation de son droit à la prestation telle que décrite à l'article 31.11.1 a), l'employé, à l'occasion de sa retraite, pourra choisir une rente égale à 90 % de la rente 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.

## **31.12 Relevé annuel**

- 31.12.1 Chaque année les membres du régime de retraite reçoivent un relevé de compte de tous leurs droits à la retraite et de leurs cotisations.

## **31.13 Rapport sur l'évaluation actuarielle**

- 31.13.1 La Compagnie s'engage à fournir à la Section locale, chaque année, le ou avant le 30 mai, et ce, pour l'année précédente, le rapport sur l'évaluation actuarielle, soumis à la Compagnie par ses actuaires, établissant la position financière du régime 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.

## **31.14 Indexation**

- 31.14.1 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2013, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égale à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2014 et d'octobre 2013, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.
- 31.14.2 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2015, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égale à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2016 et d'octobre 2015, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.

31.14.3 À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2016 recevra un ajustement sur la rente déjà payable égale à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2017 et d'octobre 2016, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement

31.14.4 Si l'augmentation de la rente s'avérait inférieure à 1 % pour une année donnée, elle serait additionnée à l'indexation de l'année suivante et ne serait payable qu'à compter du moment où l'augmentation représentera au moins 1 %.

### **31.15 Maintien de la participation au régime de retraite**

31.15.1 Un participant qui est mis à pied ne peut demander le remboursement de ses cotisations salariales ou le transfert de la valeur de sa prestation en vertu du régime de retraite tant qu'il conserve des droits de rappel en vertu de la convention collective.

Durant cette période, il demeure membre du régime et conserve tous ses droits dans le régime de retraite.

### **31.16 Annexe - régime de retraite**

31.16.1 La rente calculée au paragraphe 31.5 ne peut excéder les limites imposées par Revenu Canada.

## **32. MÉMOIRES D'ENTENTE**

32.1 Des copies des mémoires d'entente sont reproduites à l'annexe « A ».

## **33. TOTALITÉ DE LA CONVENTION**

33.1 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 subséquemment par elles et contresignée à cet effet. La Section locale et la Compagnie se réservent le droit d'amender et d'ajouter à cette convention par entente mutuelle, en tout temps pendant la durée de celle-ci.

33.1.1 La Compagnie consent à afficher aux tableaux des centres d'information, pour une période de deux (2) semaines, toute mémoire d'entente qui pourrait intervenir entre les parties pendant la durée de cette convention.

## **34. DURÉE**

34.1 Cette convention entre en vigueur le 29 novembre 2014 et restera en vigueur jusqu'au 30 novembre 2018. Les négociations pour le renouvellement de cette convention collective débiteront entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

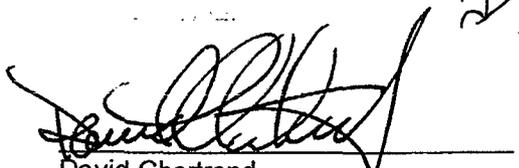
2014-11-29 10:21:13

Signée à Ville Saint Laurent, ce 15 jour de JANVIER, deux mille seize (2016).

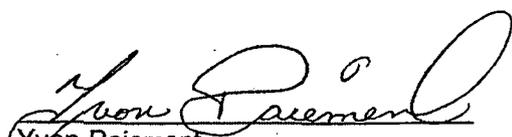
20 JUN '16 PM 1:51

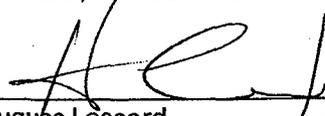
Pour l'Association internationale des  
Machinistes et des Travailleurs  
en aérospatiale  
Section Locale 712. (AIMTA)

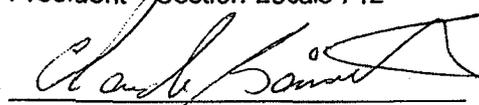
Bombardier Inc.

  
David Chartrand  
Coordonnateur Québécois - A.I.M.T.A.

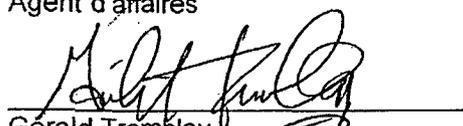
  
André Lavigne  
Directeur, Relations de travail

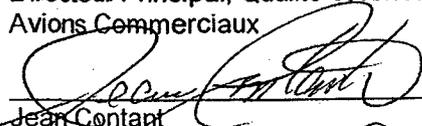
  
Yvon Paiement  
Président - Section Locale 712

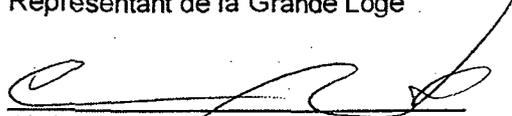
  
Hugues Lessard  
Vice-Président et Directeur général  
Opérations, Avions Commerciaux

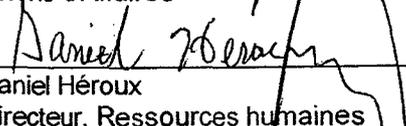
  
Claude Boisvert  
Agent d'affaires

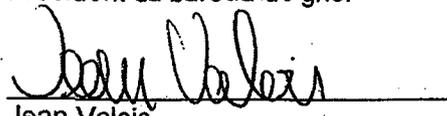
  
Jean-François Dubé  
Directeur Principal, Qualité et fonction site  
Avions Commerciaux

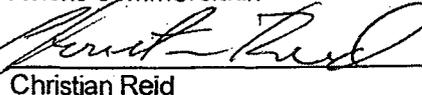
  
Gerald Tremblay  
Représentant de la Grande Loge

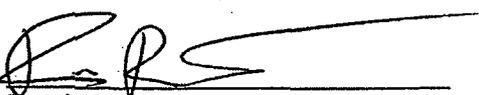
  
Jean Contant  
Directeur, Opérations  
Avions d'Affaires

  
Christian Bertrand  
Président du bureau de grief

  
Daniel Héroux  
Directeur, Ressources humaines  
Avions Commerciaux

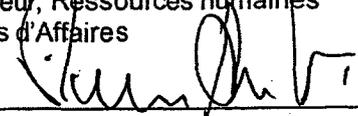
  
Jean Valois  
Comité de négociation

  
Christian Reid  
Directeur, Ressources humaines  
Aérostructure, Service d'Ingénierie

  
René Boisvert  
Comité de négociation

  
Chantal de la Rochelle  
Directeur, Ressources humaines  
Avions d'Affaires

  
Normand Petit  
Comité de négociation

  
Pierre Huot  
Chef de service, Ressources humaines  
Avions Commerciaux, Avions spécialisés

Pierre Grenier  
Commissaire à l'assementation  
Numéro: 201472  
Affirme solennellement devant moi  
à Ville St-Laurent  
ce 16 juin 2016  
Signé [Signature]

  
Sophie Langley  
Chef de service, Ressources humaines  
Avions d'Affaires

2016 JUN 16 1:51

**ANNEXE « A »**

**MÉMOIRES D'ENTENTE**

## TABLE DES MATIÈRES - MÉMOIRES D'ENTENTE

<u>Administration syndicale</u>	<u>Page</u>
▪ Salaire des membres qui s'absentent pour affaires syndicales	64
▪ Rémunération des membres du Comité de griefs	66
▪ Rémunération du Comité de négociation	67
▪ Nombres de représentants du P.A.E.	68
▪ Cotisation syndicale	69
<u>Assurances et retraites</u>	
▪ Prestations supplémentaires de maternité	70
▪ Programme de formation à la retraite	72
▪ Prestation de raccordement	73
<u>Gestion</u>	
▪ Procédure sur le fractionnement des vacances	75
▪ Horaires – Vacances d'été et de Noël	76
▪ Comité de classification	78
▪ Code 130 – Finisseur d'avions d'affaires	80
▪ Regroupement/Scission des classifications	82
▪ Même genre de travail	83
▪ Modèle de main-d'œuvre complémentaire	84
▪ Procédure relative aux examens de compétence	87
▪ Progression automatique au grade « Compagnon »	90
▪ ACA / SCA progression	91
▪ Progression des grades	92
▪ Augmentations salariales	93
<u>Horaires</u>	
▪ Opérations continues	94
▪ Interprétation des clauses	97
▪ Limitation de l'horaire continu	101
▪ Opérations 7 jours	102
▪ Horaire de 4 jours	104
▪ Horaire de 3 jours	107
▪ Horaire alternatif de 6 jours	111
▪ Projet d'horaire flexible	114
▪ Projet banque de temps	116
▪ Horaire de travail à l'usine 9	118
<u>Divers</u>	
▪ Impartition	119
▪ Impartition des activités de la classification 261	121
▪ Parc de stationnement	122

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

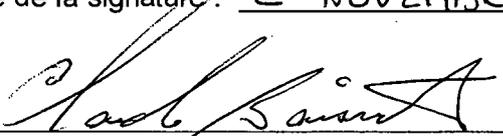
Objet : Salaire des membres qui s'absentent pour affaires syndicales

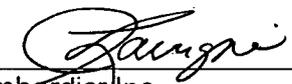
Messieurs,

La présente a pour objet de confirmer l'entente intervenue entre les parties en ce qui a trait au paiement du salaire des membres de la Section locale qui auraient à s'absenter pour affaires syndicales et des membres du Comité de griefs qui auraient à travailler en temps supplémentaire.

1. La Compagnie continuera de payer tout membre de la Section locale qui aurait à s'absenter pour affaires syndicales comme s'il eût été au travail de même que le temps supplémentaire effectué par un membre du Comité de griefs, tel qu'autorisé par écrit par la Section locale.
2. La Section locale 712 sera facturée au taux horaire de l'employé concerné, plus une majoration d'un maximum de 30 % devant couvrir le coût des avantages sociaux et des frais administratifs pour chacune des heures utilisées aux motifs précités.
3. Toute heure supplémentaire sera payée et facturée aux taux spécifiés dans la convention collective.

Date de la signature: 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Page 2

4. La facturation exclura les salaires payés aux substituts qui seraient requis de remplacer des membres du Comité de griefs qui seraient absents pour cause de maladie, accident de travail, vacances ou aux fins de négociations collectives.
5. Une copie de chaque autorisation d'absence et/ou d'heures supplémentaires accompagnera chaque facturation.

Date de la signature: 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Rémunération des membres du Comité de griefs

Messieurs,

Dans le cadre de nos discussions concernant la rémunération des membres du Comité de griefs, la présente a pour objet de confirmer que le taux horaire en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective est celui du Groupe C (Compagnon).

Chacun des membres du Comité recevra les augmentations périodiques prévues à la convention collective et les présidents des équipes de jour et de nuit conserveront leur admissibilité à la prime de chef de groupe. La prime pour l'équipe de soir demeure applicable pour les membres du Comité sur la deuxième équipe.

Par ailleurs, il est convenu que dans l'éventualité où les taux horaires précités seraient moindres de 15 % supérieurs aux taux de la classification d'un membre nouvellement élu, la Compagnie comblera la différence.

Date de la signature: 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en l'aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTIA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Rémunération du Comité de négociation

Messieurs,

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties, à l'effet qu'un maximum de quatre (4) membres inscrits sur la liste de paie de Bombardier sera rémunéré pour huit (8) heures à leur taux régulier pour chaque journée de rencontre patronale/syndicale, de l'ouverture des négociations jusqu'à la date de ratification, à l'exception des périodes de grève ou de lock-out.

Pendant la durée de la convention collective, ces mêmes membres seront rémunérés, lors de projets spéciaux (ex. : Comité de classifications) pour la durée des rencontres patronales/syndicales seulement.

De plus, les membres du Comité de négociation auront droit à dix (10) jours ouvrables de préparation et seront rémunérés selon les conditions ci-haut mentionnées.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Nombres de représentants du P.A.E.

Messieurs,

Le Syndicat nommera quatre représentants pour s'occuper du PAE. Ces employés (ou leurs remplaçants en cas de remplacement pour vacances, maladie ou accidents de travail) seront libérés pour remplir leurs fonctions.

Le salaire et les avantages sociaux de ces employés seront maintenus par la Compagnie. La Compagnie fournira également un local et des téléphones.

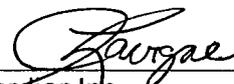
Le Syndicat assume la pleine responsabilité de la nomination et de la formation des quatre (4) représentants ainsi que des gestes que ceux-ci posent dans leur rôle de représentants du P.A.E.

Afin de former ou d'informer les employés visés par cette convention collective sur des sujets liés au P.A.E., la Compagnie s'engage à considérer les quatre (4) représentants du P.A.E. et à leur donner la formation nécessaire pour ce faire.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospace aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Cotisation syndicale

Messieurs,

Les parties conviennent que toutes les personnes salariées, régies par la présente convention collective doivent verser au syndicat un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. L'Employeur s'engage à retenir et à remettre le montant des sommes ainsi perçues, le 15 du mois suivant la perception à l'adresse indiquée par écrit par le Syndicat. L'Employeur fournit, avec le chèque, pour chacune des périodes de paie intervenues au cours du mois, deux (2) listes indiquant :

- Nom
- Numéro d'assurance sociale
- Période de paie concernée
- Montant de la cotisation syndicale
- Cumulatif de la cotisation

La liste indiquera si une personne est absente pour maladie, accident de travail (CSST) ou mise à pied pour les mêmes périodes de paie.

Le Syndicat est aussi informé de la démission, du décès ou du départ à la retraite d'une personne régie par cette convention pour cette période.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Prestations supplémentaires de maternité

Messieurs,

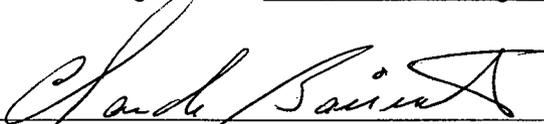
Il a été entendu entre les parties d'offrir aux employées un programme de prestations supplémentaires de maternité.

Ces prestations supplémentaires de maternité visent à maintenir le revenu durant une partie du congé de maternité à un niveau comparable à celui gagné avant le congé. Ces prestations supplémentaires, combinées avec celles que l'employé recevra du Régime québécois d'assurance parentale, correspondront à 100 % de son revenu de base au moment de son congé.

Les employées admissibles sont les employées-horaires permanentes qui ont travaillé au moins 600 heures avant le début du congé de maternité et qui reçoivent une prestation de maternité du Régime québécois d'assurance parentale.

Par congé de maternité, on entend le congé de maternité tel que défini par le Régime québécois d'assurance parentale. Par revenu de base, on entend le taux de salaire de base en excluant toutes les primes, bonus et toute rémunération différée de la Compagnie. La prestation demeurera au même niveau même si le taux de salaire change durant le congé dû à l'application de la convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA) - District 11

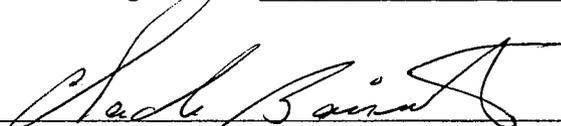
  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

Les prestations seront versées pour une période maximale de 18 semaines. Cette période inclut les semaines d'attente demandées par le Régime québécois d'assurance parentale. Si la période d'attente est de moins de 2 semaines, les prestations seront versées pour une période plus courte. Par exemple, dans le cas où aucune période d'attente n'est demandée par le Régime québécois d'assurance parentale, les prestations seront versées pendant les 16 premières semaines du congé de maternité.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospace et aéronautique  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Programme de formation à la retraite

Messieurs,

Le Syndicat et la Compagnie s'engagent à offrir à l'ensemble des employés syndiqués la possibilité de suivre une formation expliquant le régime de retraite, et ce, avant le terme de la présente convention collective. Cette formation sera dispensée conjointement durant les heures de travail aux employés ne l'ayant jamais suivi. La Compagnie s'engage à fournir aux employés ayant déjà suivi cette formation une copie des modifications au régime.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (A.I.M.T.A.)



Bombardier Inc.



**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Prestation de raccordement

Messieurs,

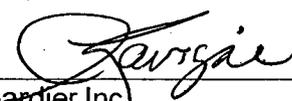
Les parties conviennent, par la présente lettre d'entente, du versement d'une rente de raccordement pour les employés désirant prendre leur retraite à compter de l'âge de 55 ans, mais sans avoir 35 années de participation.

Cette rente temporaire versée entre la date de la retraite et l'âge de 65 ans sera calculée de la façon suivante :

- 30 \$ par mois pour chaque année de service reconnue en vertu du régime de retraite.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs aérospatiaux  
Section locale 712 (A.I.M.T.A.)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

Cette rente sera toutefois ajustée de 3 % par année qui précède l'atteinte de 60 ans d'âge ou, si l'ajustement est moindre, l'atteinte de 35 ans de services continus. Les tableaux suivants précisent les ajustements qui s'appliquent.

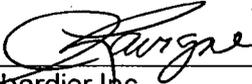
<u>Âge à la retraite</u>	<u>Ajustement de la prestation</u>		<u>Services continus à la retraite</u>	<u>Ajustement de la prestation</u>
60 ans	0 %		35 ans	0 %
59 ans	3 %	OU	34 ans	3 %
58 ans	6 %		33 ans	6 %
57 ans	9 %		32 ans	9 %
56 ans	12 %		31 ans	12 %
55 ans	15 %		30 ans	15 %

L'ajustement est calculé au prorata du nombre de mois dans une période de moins d'un an en multipliant 3 % par le ratio du nombre de mois arrondi au mois près sur le nombre 12.

Cette rente sera applicable pour tous les employés qui ont pris ou prendront leur retraite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, et ce, jusqu'au renouvellement de la convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
\_\_\_\_\_  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale

  
\_\_\_\_\_  
Bombardier Inc.

Section locale 712 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale - District 11

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

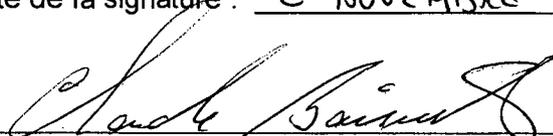
Objet : Procédure sur le fractionnement des vacances

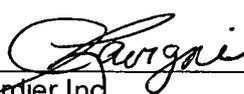
Messieurs,

La présente a pour objet de préciser la procédure sur le fractionnement des vacances.

- À sa demande, les vacances d'un employé pourront être fractionnées en journées, et ce, après entente avec le supérieur immédiat. Les vacances qui peuvent être fractionnées sont celles excédentaires à la période de fermeture de l'été.
- La demande de fractionnement sera acceptée dans la mesure où les opérations le permettent.
- Le fractionnement ne se fera jamais en demi-journées.
- La demande de l'employé sera normalement faite au moins cinq (5) jours à l'avance.
- Le fractionnement de vacances ne s'applique pas dans le cas d'employés affectés à des horaires continus, aux horaires 3 x 12 ainsi que les horaires alternatifs 6 jours. Tout résiduel de moins d'une (1) journée sera payé à l'employé, à moins qu'il ait choisi de le transférer dans sa banque de temps si l'espace est disponible.
- Cette entente sera valide pour la durée de la convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Horaires – Vacances d'été et de Noël

Messieurs,

Les parties ont convenu de modifier la lettre d'entente comme suit :

Les parties conviennent de renouveler l'horaire spécial de la journée précédent l'arrêt général des opérations en été et aux Fêtes, et ce, pour la durée de la convention collective.

Pour la période estivale, la notion de jour précédent l'arrêt général des opérations sera défini seulement comme étant le vendredi, le samedi ou le dimanche, selon l'horaire des employés.

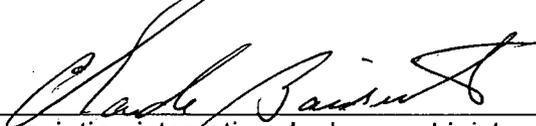
Pour la période des Fêtes, le précédent principe est de mise lorsqu'applicable. En cas contraire, il sera le 23 décembre pour tous les employés.

L'horaire spécial sera le suivant :

(1) Pour les horaires « 4 x 10 » et les horaires « 5 x 8 » :

Équipe 1 et 6 :	6 h à 12 h
Équipe 2 et 7 :	12 h à 18 h
Équipe 3 :	23 h 50 à 6 h (jour précédent)

Date de la signature: 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

Cet horaire inclut une période de repos de dix (10) minutes et aucune période de repas. Les employés seront donc payés pour le temps travaillé.

(2) Pour les horaires « 3 x 12 », les horaires alternatifs et les horaires continus :

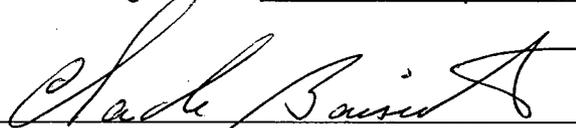
Équipe 4 et 8 :	6 h 45 à 14 h 55
Équipe 5 et 9 :	14 h 45 à 22 h 55

Cet horaire inclut une période de repos de dix (10) minutes et une période de repas de vingt (20) minutes. Les employés seront payés pour le temps travaillé, incluant les pauses ci-haut mentionnées.

Les parties ont convenu de communiquer le calendrier de cette journée au plus tard quatre (4) semaines avant le début des vacances et de la période des Fêtes.

De plus, les employés ont droit de connaître les dates de fermeture et de retour aux horaires spéciaux quatre (4) semaines à l'avance.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.



**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Comité de classification

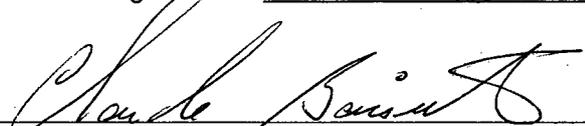
Messieurs,

Les parties confirment leur engagement à se réunir en Comité de classification au moins une fois par an, et ce, dès la ratification de la présente convention collective, dans le but d'analyser et de recommander les changements requis aux classifications (et aux fonctions qui y sont reliées) afin de répondre aux besoins opérationnels.

Le Comité de classification sera composé de membres du Comité syndical de négociations, de représentants de la compagnie, et au besoin, d'un représentant de chacune des classifications concernées par les changements. Ce dernier sera choisi par les employés de sa classification.

La recommandation du Comité de classification sera présentée, pour approbation conjointe, au directeur des relations de travail et au président du Comité de griefs et à un agent d'affaires du District 11. Dans les trente (30) jours suivants, cette approbation, les changements proposés et les modalités d'application seront présentés conjointement par la partie syndicale et la partie patronale aux employés détenant les classifications visées.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Page 2

Ces changements proposés seront adoptés ou rejetés selon le vote de la majorité simple des employés détenant les classifications visées et ayant voté. Le vote se fera par scrutin secret. Le vote sera tenu sur les lieux de travail dans les dix (10) jours suivant la présentation.

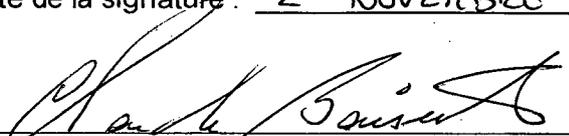
Dans le cadre de ce qui précède, les parties conviennent de s'entendre sur une liste de priorités à traiter au cours des six mois suivants la ratification de la convention collective, par le Comité de classification.

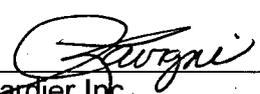
Dans le but de minimiser l'impact sur les opérations, les parties conviennent que les conditions suivantes s'appliqueront lors de fusion, de regroupement ou de modification dans la structure d'une ou de plusieurs classifications.

Les critères d'application ou conditions :

- (1) Les employés ne pourront se prévaloir de leur droit de déplacement à l'intérieur de leur nouvelle classification avant une période de douze (12) mois;
- (2) L'entrée en vigueur de nouveaux tests de compétences, s'il y a lieu, s'effectuera au cours des douze (12) mois suivants ces changements. D'ici là, les employés seront soumis aux examens déjà existants.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

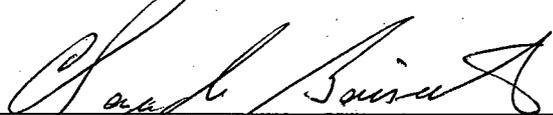
Objet : Code 130 – Finisseur d'avions d'affaires

Messieurs,

Suite à la création du code 130 en 2008, de finisseur d'avions d'affaires les modalités suivantes s'appliqueront :

- Les employés classifiés code 130 à l'usine de Mirabel (voir liste ci-jointe) et reclassifiés code 131 continueront d'être assignés au service de l'installation des intérieurs, à moins qu'il n'y ait pas suffisamment de travail dans ce secteur ou à moins que l'employé soit volontaire de changer de service.
- Advenant le cas d'une réduction de personnel, ces employés pourront exercer leur droit de déplacement dans le nouveau code 130, de finisseur d'avions d'affaires.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

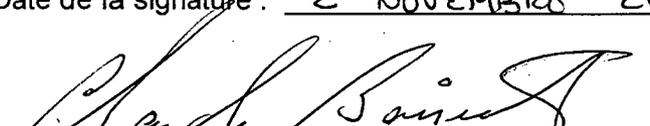
  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

**LISTE - Code 130 - Finisseur d'avions d'affaires**

DIV	U	DEP	E	BADGE	NOMS	PRÉNOMS	STAT	CLASS 5	CLASS 3	DESCRIPTION
BRAD	8	607	2	4039			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	1	68822			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	1	70413			P	21130	130	ASSEMBL.FINIT INT CG
BRAD	8	607	2	71539			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	1	73097			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	1	73669			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	2	75566			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	1	77538			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en ... aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

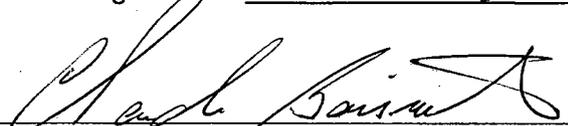
Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Regroupement/Scission des classifications

À la suite des négociations de 2014, les parties se sont entendues à l'effet que les fusions de codes suivantes prendront effet à la date d'entrée en vigueur de la convention collective :

- Regroupement des classifications 423 et 676
- Scission de la classification 221 vers les codes suivants : 363 matériaux composites, 361 outilleur et 475 pièces d'avions/expérimental

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

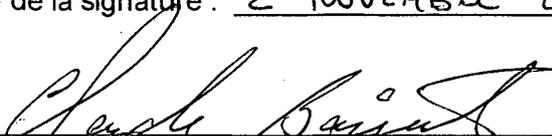
Objet : Même genre de travail

Messieurs,

Les parties se sont entendues sur la définition du même genre de travail prévu à la clause 18.5. L'Employeur reconnaît que cet article n'a pas pour but de favoriser un individu ou un groupe d'individus plutôt qu'un autre dans la répartition égale du temps supplémentaire.

Les termes « même genre de travail » ont pour objet de répondre à des besoins opérationnels réels.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

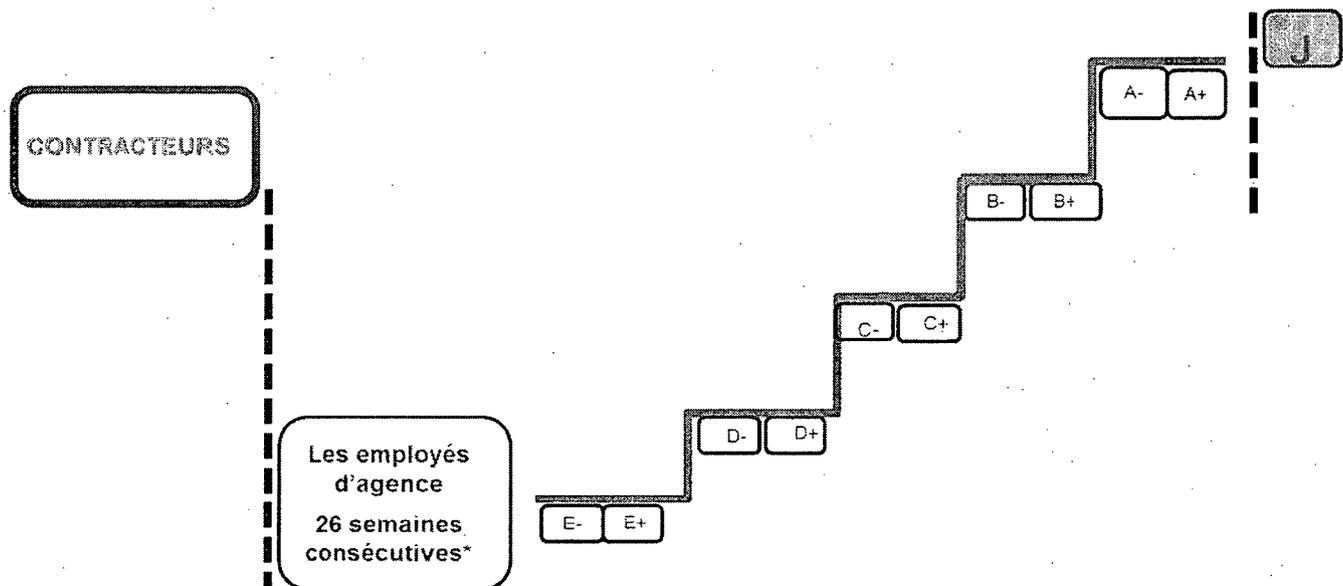
**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

En vigueur le 30 janvier 2016

## MODÈLE DE MAIN D'ŒUVRE COMPLÉMENTAIRE

- Périodes de 920 heures travaillées par grade (- et + sont 2 grades)



\* Effectif à la signature de la convention collective

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

*Charles Perrin*  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

*George*  
Bombardier Inc.

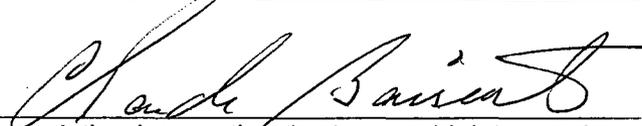
**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Page 2

**MODÈLE DE MAIN D'ŒUVRE COMPLÉMENTAIRE (suite)**

- Un minimum de 15% d'employés doit se situer entre les employés d'agence (inclusivement) et le grade A+ (pour les groupes du système de rémunération à la convention collective: A, B, C, D, F combinés) avant d'octroyer le niveau « journeyman » à un employé
- Évaluation du niveau de la main d'œuvre 2 fois par année: mai et novembre; reclassification à J par ancienneté globale (en cas d'échec, une reprise est possible 3 mois après le premier échec, annuellement par la suite si ratio atteint de 15 % min) (la progression automatique au grade Compagnon sera effective seulement si le ratio est atteint,)
- Les employés permanents au moment de la ratification de la nouvelle convention, poursuivront leur progression selon l'échelle salariale en vigueur AVANT la ratification, et ce, jusqu'au grade Compagnon.
- Maintien de la progression de l'échelle salariale actuelle pour les employés du groupe G

Date de la signature: 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 3

## ÉVOLUTION DU MODÈLE DE MAIN D'ŒUVRE COMPLÉMENTAIRE

Conditions et couverture pour les employés temporaires à la date de ratification, et ceux embauchés après la date de ratification de la nouvelle convention.

### Bombardier Temporaire

De 0 À 52 semaines travaillées

ÉLIGIBLE DÈS  
L'EMBAUCHE

- Banque de temps (40h)/ Horaire flexible (max 5h)

ÉLIGIBLE APRÈS  
600 HEURES

- Droit à la mise à pied volontaire
- Assurance-vie individuelle
- Régime de retraite
- Droit de rappel
- 2 Jours FAP 66.6%

### Bombardier Permanent

De 53 À 156 semaines travaillées

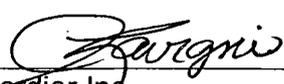
- Assurance-médicament individuelle/familiale
- Invalidité longue durée
- Invalidité courte durée 18<sup>e</sup> semaine à la 26<sup>e</sup> semaine
- Droit de déplacement (Art. 19)
- Rémunération différée PIP
- FAP 66.6% au prorata de la date d'embauche (art. 23.1)

157 semaines et + travaillées

- Couverture complète d'assurance
  - Paramédicaux
  - Lunettes
  - Dentaire
  - Décès/mort accidentelle
- Invalidité courte durée
- Banque de crédit d'absence FAP 150 % au prorata de la date d'embauche (art.23.1)

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs de l'aérospatiale  
Section locale 712 (AAMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Procédure relative aux examens compétence

Messieurs,

À la suite des discussions au cours des négociations de 1996-1997, la présente a pour objet de préciser les différentes étapes de la procédure relative aux examens de compétence.

1. La liste des employés admissibles est émise environ quatre (4) semaines avant la fin de la période de progression automatique donnant droit à l'examen. Cette liste est alors acheminée vers chacun des chefs de service concernés.
2. La supervision avise alors l'employé concerné, qui décide lui-même s'il se soumettra à l'examen ou s'il le remettra à une date ultérieure en signant l'un ou l'autre des formulaires appropriés (F-8846 ou F-8901) prévus à l'appendice « B » de la convention collective.
3. Dès que l'employé a décidé de se soumettre à l'examen, il pourra avoir, à son choix, une entrevue-conseil par un représentant du Service de formation qui procèdera à une évaluation préliminaire de ses connaissances et le guidera, si nécessaire, dans la préparation de son examen. Le cas échéant, le matériel didactique approprié sera mis à la disposition de l'employé qui sera, à ce moment, informé des pourcentages requis pour chacun des aspects de son examen (mathématiques, théorie, dessin et pratique).
4. L'employé aura l'opportunité de débiter la procédure relative aux examens de compétence par l'examen de son choix, soit la théorie ou la pratique.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs et travailleuses en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

5. Lors de l'examen, le candidat est dûment informé des règles à suivre et du matériel didactique à sa disposition. Il peut demander l'assistance de l'instructeur pour de plus amples informations concernant l'interprétation des questions de l'examen.
6. a) Lorsqu'il y a examen théorique et pratique, la date de reclassification de l'employé, qui aura subi avec succès les deux examens lors d'un premier essai, sera le samedi suivant immédiatement la date à laquelle le « premier examen » a été réussi.  
b) Lorsqu'un candidat a réussi le « premier examen » et échoué au second à une ou plusieurs reprises, il ne peut être reclassifié. À la suite de la période d'attente de trois (3) ou douze (12) mois effectivement au travail, selon le cas, le candidat qui se resoumet à l'examen échoué et qui le réussit sera reclassifié en date du samedi suivant la date où le second examen a été réussi.
7. En cas d'échec à l'examen théorique, il y a droit de reprise après une période de trois (3) mois effectivement au travail selon les critères suivants :
  - a) S'il y a échec dans un des trois sujets de l'examen (mathématiques, théorie, dessin), la reprise porte sur le sujet où il y a eu échec seulement, sujet aux dispositions du paragraphe 7 (d) ci-après.
  - b) S'il y a échec sur deux sujets ou plus, le candidat doit reprendre son examen au complet.
  - c) Certains examens ne comprennent que deux sujets. Dans un tel cas, la reprise porte sur le sujet où il y a eu échec seulement, sujet aux dispositions du paragraphe 7-d) ci-après.
  - d) Tout employé qui subit deux échecs consécutifs à l'examen théorique aura droit de reprise à cet examen après une période d'attente de douze (12) mois effectivement au travail. Toutefois, lors de cette reprise, l'employé sera soumis à l'examen théorique dans sa totalité (théorie, mathématiques et dessin), la date de reclassification étant le samedi suivant la date de réussite.
8. Les mêmes délais s'appliquent dans le cas où un candidat qui après avoir réussi son examen théorique, échoue à l'examen pratique.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

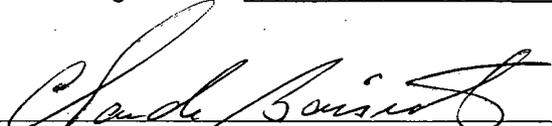
  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 3

9. Tout employé qui aura réussi un des deux examens (théorie ou pratique) et échoué l'autre (théorie ou pratique) devra se resoumettre à l'examen échoué dans les deux (2) ans qui suivent la date du dernier échec. Si l'employé ne se soumet pas à son examen échoué durant cette période de deux (2) ans, il devra alors soumettre une nouvelle demande pour examen de compétence et devra réussir à nouveau les examens théorique et pratique avant d'être reclassifié.
10. La compagnie acceptera toute demande pour examen de compétence dès que les phases de progression prévues à la convention collective auront été complétées ou que les délais à la suite d'un échec seront échus, dans la classification détenue par l'employé au moment de sa demande, sous réserve toutefois que telle demande ait été soumise préalablement à tout avis de mise à pied signifiant à l'employé concerné la date de sa cessation d'emploi. Dans le cas de demandes soumises après l'avis de mise à pied, le droit à l'examen de compétence sera reporté au moment du rappel de l'employé dans la classification qu'il détenait lors de son départ.
11. Tout employé qui entretiendrait des doutes quant aux résultats obtenus peut, sur son propre temps, prendre rendez-vous avec l'instructeur pour de plus amples informations. L'employé peut cependant confier cette tâche à un membre du Comité de griefs.
12. Les notes minimums de passage aux examens pratiques sont de 80 % et d'une moyenne de 70 % aux examens théoriques dont un minimum de 60 % est requis par chacun des sujets compris dans l'examen théorique.
13. Il est convenu que la Compagnie continuera la mise à jour des examens de compétence durant la convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

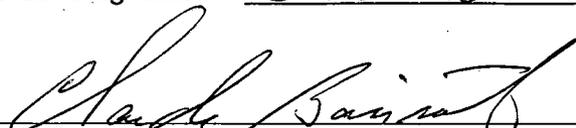
Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Progression automatique au grade « Compagnon »

Messieurs,

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre les parties concernant la progression automatique au grade « Compagnon » après cinq (5) ans comme « Grade A » dans sa classification.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : ACA / SCA progression

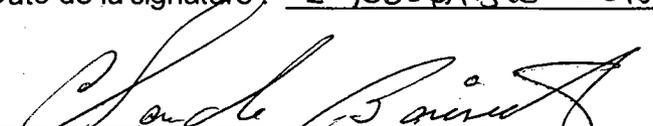
Messieurs,

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties, à l'effet de reconnaître l'application d'une prime d'affectation temporaire pour les employés appelés à certifier un ou des produits et services de Bombardier Inc. Elle sera octroyée aux inspecteurs certifiés CATII et aux techniciens ayant le pouvoir de certification pour aéronef (ACA) ou atelier (SCA), inscrits sur les registres de la Compagnie.

La Compagnie déterminera, selon ses besoins opérationnels, le nombre d'employés à inscrire sur lesdits registres pour accomplir ces tâches. Ces employés devront accomplir leurs tâches conformément aux règlements de la Compagnie et aux règlements de Transports Canada relatifs à l'aviation civile.

Ladite prime sera de 1,30 \$ de l'heure pour la durée de la convention collective. L'employé conservera cette prime tant qu'il sera autorisé par Transports Canada, inscrit sur les registres de la Compagnie et tant qu'il maintiendra en vigueur sa ou ses certification(s).

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Progression des grades

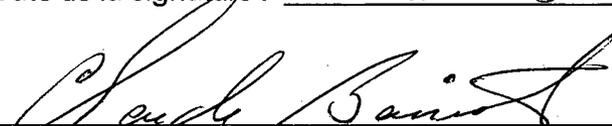
Messieurs,

La présente a pour but de confirmer notre intention relativement à la progression des employés-horaires. Pour fin de progression de grade dans la classification, nous allons reconnaître les employés dans les situations suivantes :

- L'employée en congé de maternité, pour une période maximale de 18 semaines.
- L'employé(e) en congé parental, pour une période maximale de 52 semaines.
- L'employé(e) victime d'un accident de travail ou de maladie professionnelle, pour la période complète de l'arrêt de travail en CSST.

Le calcul de progression et l'ajustement seront effectués au retour de l'employé.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Augmentations salariales de décembre  
2015, 2016, 2017

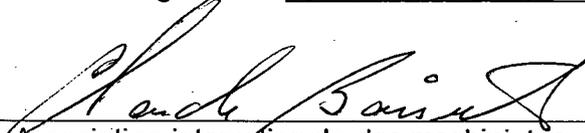
Messieurs,

À compter du 28 novembre 2015, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale de 1,5 %, basée sur les échelles effectives à compter du 30 novembre 2013, incluant les échelons de progression.

À compter du 26 novembre 2016, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale de 2,0 %, basée sur les échelles effectives à compter du 28 novembre 2015, incluant les échelons de progression.

À compter du 25 novembre 2017, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale de 2,5 %, basée sur les échelles effectives à compter du 26 novembre 2016, incluant les échelons de progression.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Opérations continues

Messieurs,

Cet horaire sera mis en vigueur si la Compagnie planifie travailler plus de vingt-six (26) semaines à raison de sept (7) jours par semaine par période de douze (12) mois.

Les employés affectés aux horaires continus pourront être assignés à d'autres types d'équipement à l'intérieur de leur semaine normale de travail.

(1) Il s'agit d'un cycle de travail comportant deux (2) semaines réparties de la manière suivante :

- 1 semaine de quatre (4) jours
- 1 semaine de trois (3) jours

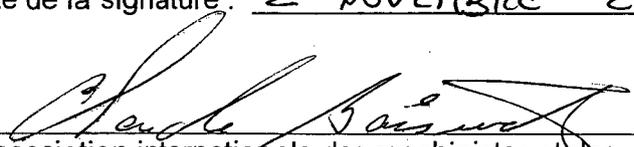
**À TITRE D'EXEMPLE :**

	<b>SAM</b>	<b>DIM</b>	<b>LUN</b>	<b>MAR</b>	<b>MER</b>	<b>JEU</b>	<b>VEN</b>
1 <sup>e</sup> semaine	X	X	CN	CN	X	X	CN
2 <sup>e</sup> semaine	CN	CN	X	X	CN	CN	X

X = journée de travail

CN = congé normal

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

(2) L'horaire normal de travail de l'opération continue est:

Équipe 4 : de 6 h 45 à 18 h 45  
Équipe 5 : de 18 h 45 à 6 h 45

Les heures travaillées du lundi au vendredi inclusivement sont rémunérées au taux simple.

Les heures travaillées le samedi sont rémunérées au taux et demi.

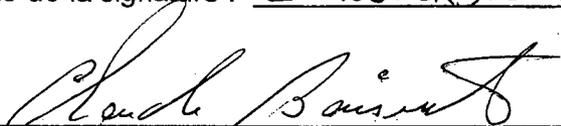
Les heures travaillées le dimanche sont rémunérées au taux double.

Au-delà de l'horaire normal de travail hebdomadaire de l'opération continue, les heures travaillées en temps supplémentaire sont rémunérées au taux et demi, sauf pour le dimanche où elles sont rémunérées au taux double.

- (3) La période de repas sera de trente (30) minutes et sera rémunérée. Les périodes de repos seront au nombre de deux (2), pour un temps de dix (10) minutes chacune et seront rémunérées.
- (4) Les périodes de repos et de repas seront prises en rotation par les employés concernés afin de permettre une continuité des opérations.
- (5) La Compagnie avisera le Syndicat et les employés impliqués quarante-huit (48) heures à l'avance de son intention d'établir tel type d'horaire.
- (6) La rémunération s'appliquera comme suit :

Première semaine : 51,00 heures payées pour une semaine normale travaillée  
Deuxième semaine : 51,00 heures payées pour une semaine normale travaillée

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 3

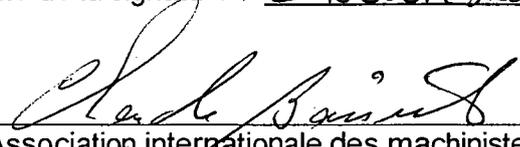
- (7) Une prime de 50 ¢ de l'heure travaillée sera accordée pour la durée de cette affectation.
- (8) Les employés affectés à l'équipe 5, bénéficieront de la prime d'équipe de soir tel que stipulé à l'Article 16.6.1.
- (9) Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (F.A.P. re. : Article 23.1.2) seront appliquées sur une base de douze (12) heures par jour, pour un total de quarante-huit (48) heures.
- (10) Si le congé férié tombe un jour normal de travail, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux régulier et sera payé à taux double pour ses heures travaillées.

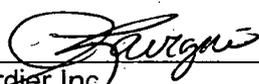
Si le congé férié tombe un jour normal de repos, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux horaire régulier.

L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la Saint-Jean-Baptiste est équivalente à douze (12) heures.

Cette clause ne s'applique pas aux employés en invalidité. L'employé recevant des prestations d'invalidité se verra payer la différence entre la prestation qu'il reçoit et le salaire qu'il recevrait pour ce congé.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

**Objet : Interprétation des clauses**

Pour faire suite aux discussions concernant les horaires continus, les parties se sont entendues sur l'interprétation et/ou la clarification des articles suivants de la convention collective :

Article 8.3

L'application de cet article prévoit que lorsque l'employé est cédulé pour travailler, il sera rémunéré pour douze (12) heures. Lorsque l'employé est en congé, il sera rémunéré pour huit heures.

Article 11.3.3

L'application de cet article prévoit que les journées de congé ne sont pas considérées dans les cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

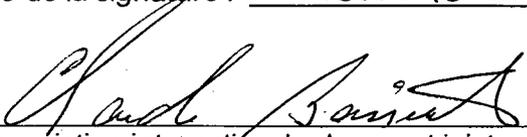
Article 11.3.4

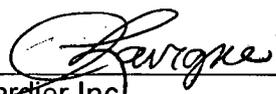
L'application de cet article prévoit que les journées de congé ne sont pas considérées dans les dix (10) jours ouvrables consécutifs.

Article 17.1.1

L'application de cet article sera adaptée afin que les employés puissent se prévaloir de leur droit de déplacement une fois par période de six (6) mois, c'est-à-dire à la fermeture d'usine de la période estivale et hivernale, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à la convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

**Objet : Interprétation des clauses**

Pour faire suite aux discussions concernant les horaires continus, les parties se sont entendues sur l'interprétation et/ou la clarification des articles suivants de la convention collective :

Articles 17.1.2 et 17.3

Le critère d'application de ces deux articles sera maintenu, c'est-à-dire que les déplacements auront lieu une fois par période de six (6) mois. Toutefois, lors d'une ouverture de poste sur les huit (8) heures, les employés des douze (12) heures pourront être considérés.

Article 17.2.3

Cette clause ne s'applique pas à l'horaire continu.

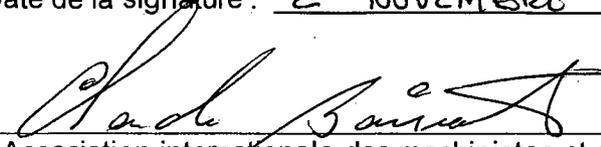
Article 21.3

L'application de cet article prévoit que l'employé pourra être considéré pour un poste de chef de groupe sur l'horaire de huit (8) heures.

Article 25

L'application de cet article est à l'effet qu'un employé affecté à l'horaire continu ne pourra se faire refuser son choix de semaine de vacances, pour le seul motif qu'il coïncide avec une semaine de quatre (4) jours de travail.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

---

**Objet : Interprétation des clauses**

Pour faire suite aux discussions concernant les horaires continus, les parties se sont entendues sur l'interprétation et/ou la clarification des articles suivants de la convention collective :

Article 27.1

L'application de cet article prévoit le paiement normal du salaire de l'employé lors d'une absence pour une telle affectation.

L'employé affecté à l'horaire continu de nuit qui serait appelé à témoigner en après-midi recevra le paiement normal de son salaire pour son prochain quart de travail, si celui-ci survient le soir même.

Toutefois, l'employé qui témoigne en avant-midi seulement devra se présenter à son prochain quart de travail tout en prévoyant huit (8) heures entre la fin de son affectation et le début de son quart de travail.

Article 29.2.1

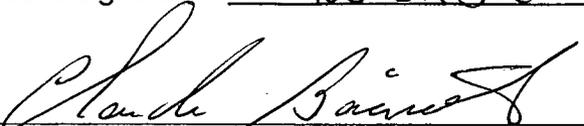
Pour les employés assignés aux équipes continues, cet article s'applique également aux samedis et dimanches inclus dans leur horaire régulier de travail. L'application de cet article prévoit le paiement normal du salaire de l'employé lors d'une absence pour de tels événements.

Article 29.3.1

L'application de cet article prévoit le paiement normal du salaire de l'employé lors d'une absence pour de tels événements.

---

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

**Objet : Interprétation des clauses**

Pour faire suite aux discussions concernant les horaires continus, les parties se sont entendues sur l'interprétation et/ou la clarification des articles suivants de la convention collective :

Article 30.5

L'application de cet article prévoit que les employés seront rémunérés au taux applicable, incluant la prime pour les opérations continues, et ce, même durant la fermeture d'usine.

Article 31.4

Les gains admissibles pour fins du calcul de la cotisation des membres actifs du régime de retraite comprennent toute la rémunération pour les heures régulières incluses dans l'horaire normal de travail soit :

Première semaine : 51,00 heures payées pour une semaine normale de travail de 48 heures travaillées

Deuxième semaine : 51,00 heures payées pour une semaine normale de travail de 36 heures travaillées

Article 31.5.1

Les gains admissibles pour fins du calcul du salaire final moyen comprennent toute la rémunération pour les heures régulières incluses dans l'horaire normal de travail soit :

Première semaine : 51,00 heures payées pour une semaine normale de travail de 48 heures travaillées

Deuxième semaine : 51,00 heures payées pour une semaine normale de travail de 36 heures travaillées

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en l'aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

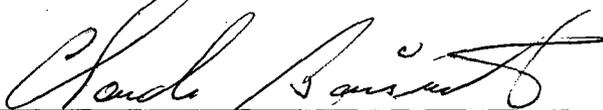
Objet : Limitation de l'horaire continu

Messieurs,

La présente est pour confirmer l'entente intervenue entre les parties, à l'effet que l'utilisation des horaires continus se limitera aux secteurs où ils ont déjà été implantés et aux secteurs ciblés par la lettre d'entente sur les opérations 7 jours.

Advenant que la Compagnie désire implanter des horaires continus dans des secteurs ou emplois autres que ceux précédemment définis, elle le fera sur base volontaire, selon les dispositions de la lettre d'entente sur les Opérations 7 jours, et après consultation auprès du Syndicat.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Opérations 7 jours

Messieurs,

Dans le but de rencontrer les objectifs d'affaires, les parties se sont entendues qu'il pourrait être impératif d'opérer de façon continue sur 7 jours (24 heures) dans nos usines de Dorval et Mirabel, et plus précisément dans les secteurs suivants : le prévol, les ateliers de peinture, les caissons d'ailes, les joints de structures majeurs du jumelage du fuselage du CSeries ainsi que les opérations de jonction du fuselage et de l'aile.

Voici donc les termes et conditions qui permettront à la Compagnie de mettre en place des opérations sur 7 jours.

Pour la période des douze (12) mois suivant la ratification de la convention collective, les parties se rencontreront afin d'évaluer la faisabilité d'opérer sur 7 jours dans les secteurs visés.

Lorsque les requis opérationnels exigeront d'opérer sur 7 jours, dans les secteurs précités, la Compagnie offrira de combler les vacances par volontariat. Il est entendu que la priorité sera donnée aux employés permanents par ancienneté, aux employés temporaires et par la suite les employés d'agence.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

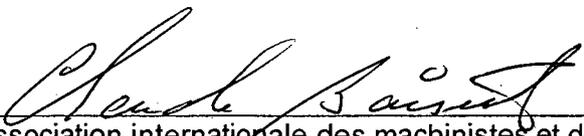
Page 2

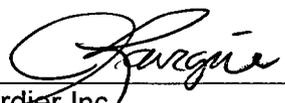
Advenant le cas où les requis ne sont pas comblés, la Compagnie pourra assigner sur lesdits horaires les employés dans la séquence suivante :

1. Les employés d'agence
2. Les employés temporaires
3. Les employés qui sont devenus permanents à partir du 29 novembre 2008.

La Compagnie s'engage à rencontrer le syndicat afin de trouver des solutions avant d'assigner des employés qui avaient le statut de permanent au moment de la ratification.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Horaire de 4 jours (équipe 6 et 7)

Messieurs,

Advenant que la Compagnie désire implanter un ou des horaires de quatre (4) jours, elle le fera sur une base volontaire, sauf autrement prévu, selon les dispositions de la lettre d'entente sur les opérations 7 jours.

La Compagnie avisera le Syndicat de son intention d'établir cet horaire pour un groupe d'employés désigné et indiquera sa durée prévue.

**À TITRE D'EXEMPLE :**

	<b>SAM</b>	<b>DIM</b>	<b>LUN</b>	<b>MAR</b>	<b>MER</b>	<b>JEU</b>	<b>VEN</b>
Équipe A	CN	CN	X	X	X	X	CN
Équipe B	CN	CN	CN	X	X	X	X
Équipe C	X	CN	CN	CN	X	X	X

X = journée de travail

CN = congé normal

- (1) Un service pourra décider d'établir une ou plusieurs équipes dans son secteur, en fonction de ses besoins.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

Les employés affectés à l'horaire de quatre (4) jours pourront être assignés à d'autres types d'équipement à l'intérieur de leur semaine normale de travail.

La mise en place de cet horaire ne devra pas occasionner de déplacement d'un employé, qui ne s'est pas porté volontaire, d'une équipe\* de travail à une autre.

\* Dans ce texte le mot équipe représente : jour, soir et nuit

(2) L'horaire normal de travail est :

Équipe 6 : de 6 h 45 à 17 h 15  
Équipe 7 : de 17 h 15 à 3 h 45  
ou de 20 h 15 à 6 h 45

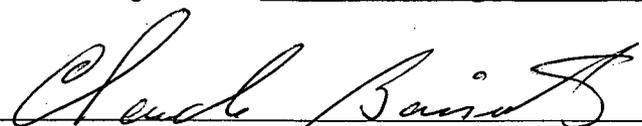
Le service pourra décider de modifier les heures de travail en fonction de ses besoins.

Les heures travaillées sont rémunérées au taux simple.

Les employés affectés à l'équipe C recevront une prime de deux (2) heures rémunérées au prorata des heures travaillées de leur semaine normale de travail.

- (3) La période de repas sera de trente (30) minutes et sera non rémunérée. Les périodes de repos seront au nombre de deux (2), pour un temps de dix (10) minutes chacune et seront rémunérées.
- (4) Les employés affectés à l'équipe de soir bénéficieront de la prime de soir tel que stipulé à l'Article 16.6.1.
- (5) Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (F.A.P. re. : Article 23.1.2) seront appliquées sur une base de dix (10) heures par jour.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 3

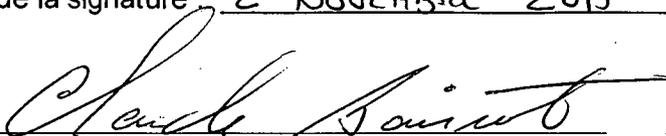
- (6) Les employés affectés à cet horaire seront rémunérés pour dix (10) heures à leur taux normal de salaire lors des jours de congé fériés prévus au paragraphe 24.1 et ce, que tels jours de congé fériés payés soient chômés ou travaillés, et dans ce dernier cas les heures effectivement effectuées par l'employé seront rémunérées à taux double. Cependant, l'employé recevant des prestations d'invalidité se verra payer la différence entre la prestation qu'il reçoit et le salaire qu'il recevrait pour ce congé.

Si le congé férié tombe un jour normal de repos, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux horaire régulier.

L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la Fête nationale est équivalente à dix (10) heures.

- (7) Les employés pourront se prévaloir de leur droit de déplacement une fois par période de six (6) mois, c'est à dire, à la fermeture d'usine de la période estivale et hivernale, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à la convention collective.
- (8) Advenant le cas qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires pour combler les ouvertures sur l'horaire, les employés embauchés après le 29 novembre 2008 pourront y être assignés par ordre inverse d'ancienneté par service. Dans les circonstances les employés d'agence seront les premiers à y être affectés.
- (9) L'intention des parties en ce qui a trait à l'implantation de ces horaires n'est pas de faire travailler les employés qui y sont affectés dans un autre service afin d'y réduire le temps supplémentaire.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Horaire de 3 jours (équipe 8 et 9)

Messieurs,

Advenant que la Compagnie désire implanter un ou des horaires de trois (3) jours, elle le fera sur une base volontaire, sauf autrement prévu, selon les dispositions de la lettre d'entente sur les opérations 7 jours.

La Compagnie avisera le Syndicat de son intention d'établir cet horaire pour un groupe d'employés désigné et indiquera sa durée prévue.

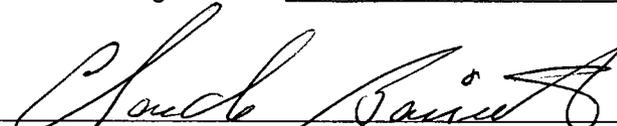
**À TITRE D'EXEMPLE :**

	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN
Équipe A	CN	CN	X	X	X	CN	CN
Équipe B	X	CN	CN	CN	CN	X	X
Équipe C	X	X	CN	CN	CN	CN	X

X = journée de travail      CN = congé normal

- (1) Un service pourra décider d'établir une ou plusieurs équipes dans son secteur, en fonction de ses besoins.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

Les employés affectés à l'horaire de trois (3) jours pourront être assignés à d'autres types d'équipement à l'intérieur de leur semaine normale de travail.

La mise en place de cet horaire ne devra pas occasionner de déplacement d'un employé, qui ne s'est pas porté volontaire, d'une équipe\* de travail à une autre.

\* Dans ce texte le mot équipe représente : jour, soir et nuit

(2) L'horaire normal de travail pour les équipes A et B est:

Équipe 8 : de 6 h 45 à 18 h 45  
Équipe 9 : de 18 h 45 à 6 h 45

L'horaire normal de travail pour l'équipe C est :

Équipe 8 : de 6 h 45 à 18 h 45

Le service pourra décider de modifier les heures de travail en fonction de ses besoins.

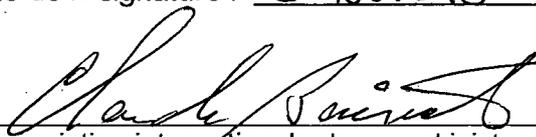
Les heures travaillées sont rémunérées au taux simple.

Les employés affectés à l'équipe A recevront une prime de deux (2) heures rémunérées au prorata des heures travaillées de leur semaine normale de travail.

Les employés affectés à l'équipe B recevront une prime de quatre (4) heures rémunérées au prorata des heures travaillées de leur semaine normale de travail.

Les employés affectés à l'équipe C recevront une prime de huit (8) heures rémunérées au prorata des heures travaillées de leur semaine normale de travail.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Page 3

Avant d'implanter l'équipe C, la Compagnie s'engage à offrir aux employés des services visés d'autres formes d'horaire (« 4 x 10 »; « 3 x 12 »; Alternatif)

- (3) La période de repas sera de trente (30) minutes et sera rémunérée. Les périodes de repos seront au nombre de deux (2), pour un temps de dix (10) minutes chacune et seront rémunérées.
- (4) Les employés affectés à l'équipe 9 bénéficieront de la prime d'équipe de soir tel que stipulé à l'article 16.6.1.
- (5) Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (F.A.P. re : Article 23.1.2) seront appliquées sur une base de douze (12) heures par jour.
- (6) Si le congé férié tombe un jour normal de travail, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux régulier et sera payé à taux double pour ses heures travaillées.

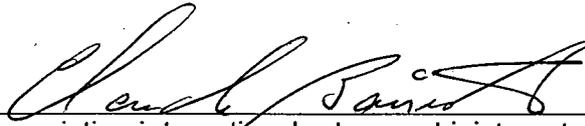
Si le congé férié tombe un jour normal de repos, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux horaire régulier.

L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la Fête nationale est équivalente à douze (12) heures.

Cette clause ne s'applique pas aux employés en invalidité. L'employé recevant des prestations d'invalidité se verra payer la différence entre la prestation qu'il reçoit et le salaire qu'il recevrait pour ce congé.

- (7) Les employés pourront se prévaloir de leur droit de déplacement une fois par période de six (6) mois, c'est-à-dire, à la fermeture d'usine de la période estivale et hivernale, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à la convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

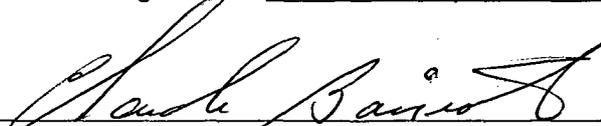
  
Bombardier Inc.

*MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11*

Page 4

- (8) Advenant le cas qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires pour combler les ouvertures sur l'horaire, les employés embauchés après le 29 novembre 2008 pourront y être assignés par ordre inverse d'ancienneté par service. Dans les circonstances les employés d'agence seront les premiers à y être affectés.
- (9) L'intention des parties en ce qui a trait à l'implantation de ces horaires n'est pas de faire travailler les employés qui y sont affectés dans un autre service afin d'y réduire le temps supplémentaire.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.



**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Horaire alternatif de 6 jours (équipe 8 et 9)

Messieurs,

Advenant que la Compagnie désire implanter un ou des horaires alternatifs de six (6) jours, elle le fera sur une base volontaire, sauf autrement prévu, selon les dispositions de la lettre d'entente sur les opérations 7 jours.

La Compagnie avisera le syndicat de son intention d'établir cet horaire pour un groupe d'employés désigné et indiquera sa durée prévue.

**À TITRE D'EXEMPLE :**

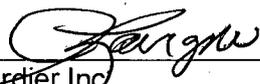
	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN
Équipe A	X	CN	CN	CN	X	X	CN
Équipe B	CN	CN	X	X	CN	CN	X

X = journée de travail      CN = congé normal

- (1) Un service pourra décider d'établir une ou plusieurs équipes dans son secteur, en fonction de ses besoins.

Date de la signature: 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

Les employés affectés à l'horaire alternatif de six (6) jours pourront être assignés à d'autres types d'équipement à l'intérieur de leur semaine normale de travail.

La mise en place de cet horaire ne devra pas occasionner de déplacement d'un employé, qui ne s'est pas porté volontaire, d'une équipe\* de travail à une autre.

\* Dans ce texte le mot équipe représente : jour, soir et nuit

(2) L'horaire normal de travail pour les équipes A et B est :

Équipe 8 : de 6 h 45 à 18 h 45

Équipe 9 : de 18 h 45 à 6 h 45

Le service pourra décider de modifier les heures de travail en fonction de ses besoins.

Les heures travaillées du lundi au vendredi sont rémunérées au taux simple.

Les heures travaillées le samedi sont rémunérées au taux et demi.

Première semaine : 39,00 heures payées pour une semaine normale travaillée

Deuxième semaine : 39,00 heures payées pour une semaine normale travaillée

(3) La période de repas sera de trente (30) minutes et sera rémunérée. Les périodes de repos seront au nombre de deux (2), pour un temps de dix (10) minutes chacune et seront rémunérées.

(4) Les employés affectés à l'équipe 9 bénéficieront de la prime d'équipe de soir tel que stipulé à l'Article 16.6.1.

(5) Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (F.A.P. re : Article 23.1.2) seront appliquées sur une base de douze (12) heures par jour.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

*MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11*

Page 3

- (6) Si le congé férié tombe un jour normal de travail, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux régulier et sera payé à taux double pour ses heures travaillées.

Si le congé férié tombe un jour normal de repos, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux horaire régulier.

L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la fête nationale est équivalente à douze (12) heures.

Cette clause ne s'applique pas aux employés en invalidité. L'employé recevant des prestations d'invalidité se verra payer la différence entre la prestation qu'il reçoit et le salaire qu'il recevrait pour ce congé.

- (7) Les employés pourront se prévaloir de leur droit de déplacement une fois par période de six (6) mois, c'est à dire, à la fermeture d'usine de la période estivale et hivernale, et ce, aux mêmes conditions que celles prévues à la convention collective.
- (8) Advenant le cas qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires pour combler les ouvertures sur l'horaire, les employés embauchés après le 29 novembre 2008 pourront y être assignés par ordre inverse d'ancienneté par service. Dans les circonstances les employés d'agence seront les premiers à y être affectés.
- (9) L'intention des parties en ce qui a trait à l'implantation de ces horaires n'est pas de faire travailler les employés qui y sont affectés dans un autre service afin d'y réduire le temps supplémentaire.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Projet d'horaire flexible

Messieurs,

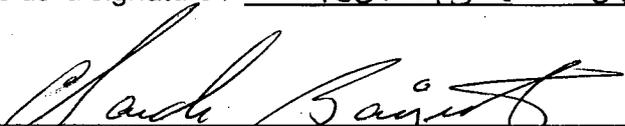
Le projet d'horaire flexible a comme objectif :

- De donner des résultats significatifs au niveau de la présence au travail en diminuant de 50 % l'absentéisme court terme, incluant passes et retards et,
- D'améliorer la productivité des employés.

Les conditions d'application du projet sont les suivantes :

- Un employé peut mettre en réserve un maximum de cinq (5) heures à taux régulier, selon les besoins opérationnels;
- La réserve de temps que l'employé a accumulée de façon négative devra être remboursée à taux simple dans les 10 jours calendriers suivants le cumul de temps, sans quoi les heures manquantes seront prélevées sur sa paie;
- Le projet n'est pas applicable aux opérations continues;
- L'employé devra poinçonner au début et à la fin de sa journée de travail;

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Page 2

### Accumulation d'heures

- L'accumulation de temps se fait en dehors ou à l'intérieur de l'horaire régulier par période d'une (1) heure travaillée pour une (1) heure accumulée;
- L'employé peut accumuler un minimum d'une (1) heure par jour jusqu'à un maximum de 5 heures par jour;
- L'accumulation et l'utilisation du temps doivent être approuvées vingt-quatre (24) heures à l'avance par le superviseur, selon les besoins opérationnels;
- Le temps accumulé par les employés doit être utilisé pour rencontrer un besoin personnel ponctuel et non pour finir la semaine de travail le vendredi midi de façon régulière;
- Le temps accumulé peut être utilisé par bloc de 1 heure, jusqu'à un maximum de cinq (5) heures;
- Le temps accumulé ne peut être utilisé au cours de l'horaire spécial de la journée ouvrable précédent l'arrêt général des opérations en été et aux fêtes.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Projet banque de temps

Messieurs,

Le projet d'horaire de banque de temps a comme objectif :

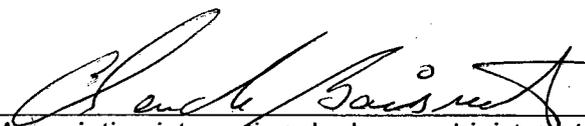
- ♦ De donner des résultats significatifs au niveau de la présence au travail en diminuant de 50 % l'absentéisme court terme, incluant passes et retards et,
- ♦ D'améliorer la productivité des employés

1. Les conditions d'application du projet sont les suivantes :

Un employé qui, à la demande de son supérieur, effectue du travail à temps supplémentaire conformément à l'Article 18 de la convention collective, pourra à son choix décider de se faire payer au taux applicable ou mettre en banque les heures de travail effectuées, selon les modalités suivantes :

- La banque pourra être d'un maximum d'une semaine normale de travail non renouvelable par année;
- Les heures réellement travaillées en surtemps sont mises en banque et la prime applicable est payée à la même période de paie que les heures effectuées en temps supplémentaire;

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

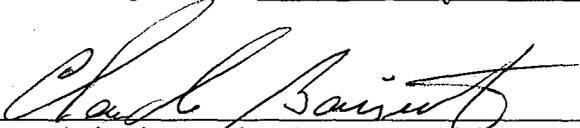
  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

- La période de référence sera la même que l'article 23.1.3;
- Pour inscrire des heures en banque, l'employé devra en aviser son superviseur à chaque fois où il est appelé à effectuer du temps supplémentaire;
- Lorsque l'employé voudra utiliser sa banque de temps supplémentaire pour prendre un congé équivalent à sa journée normal de travail, il devra en faire la demande à son superviseur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Selon les besoins opérationnels, le superviseur pourra l'autoriser avant le délai de cinq (5) jours;
- Les heures accumulées seront payées selon le taux en vigueur au moment de l'exécution du temps supplémentaire;
- Les heures de la banque non utilisées à la fin de chaque année de référence seront payées (ces heures ne pourront être transférées l'année suivante);
- Le projet n'est pas applicable aux Opérations continues;
- Pour les classifications où il n'y a pas de possibilité de faire du temps supplémentaire, l'employeur permettra aux employés concernés de mettre en banque du temps à taux régulier selon les précédentes modalités;
- Le temps accumulé ne peut être utilisé au cours de l'horaire spécial de la journée ouvrable précédent l'arrêt général des opérations en été et aux fêtes.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

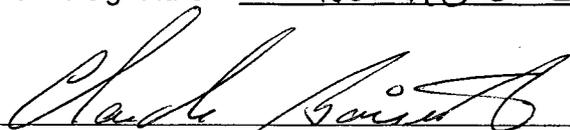
Objet : Horaire de travail à l'usine 9

Messieurs,

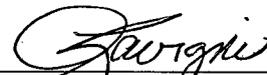
La présente est pour confirmer l'horaire de travail à l'usine 9 au 3400, rue Douglas B. Floreani, à Ville Saint-Laurent :

Équipe 1	:	6 h 15 à 14 h 55
Équipe 2	:	14 h 50 à 23 h 30

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.



**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Impartition

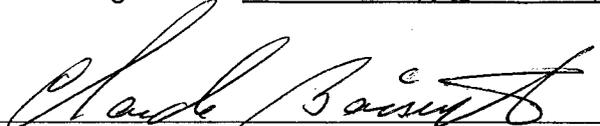
Messieurs,

Les parties reconnaissent l'importance d'être rentable et compétitif. Elles reconnaissent aussi l'impact que peut avoir sur les travailleurs la décision de sous-traiter, d'impartir certaines activités, de faire une aliénation, une concession, totale ou partielle, d'entreprise, selon l'article 45 du Code du travail. Sans que cela limite les droits de gérance et des recours prévus à cet effet dans le Code du travail. Afin de minimiser cet impact, les parties ont convenu du mécanisme suivant :

Le président de la section locale 712, le président du Comité de griefs et le représentant du District 11, seront informés des études préliminaires et des projets potentiels au moins quatre (4) fois par année.

Lors d'un lancement de projet d'impartition, les représentants de l'AIM seront informés des raisons qui, pour l'employeur, justifient cette décision et seront invités à proposer une solution alternative compétitive dans les quatre (4) semaines suivantes. L'employeur fournira au syndicat tous les renseignements pertinents tels que les données financières, soumissions des fournisseurs potentiels et activités affectées.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

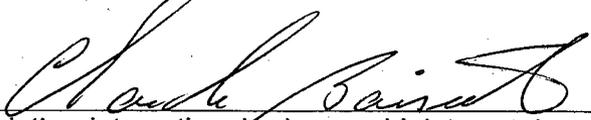
Pour les projets confirmés, et lorsqu'il est déterminé après les quatre (4) semaines mentionnées précédemment, qu'un employé fait l'objet d'une mise à pied directement liée à une impartition et qu'il renonce à ses droits de rappel, un plan de transition d'au moins trois (3) mois sera mis en place et visera les étapes suivantes :

- Identifier les personnes visées par le projet
- Intégrer les personnes affectées dans des postes vacants, selon leurs compétences et anciennetés.
- Former, sans contrainte excessive, les employés visés afin de les relocaliser dans un poste vacant et qu'ils soient capables d'occuper ce poste, selon leur ancienneté, au sein de la compagnie.
- Offrir une indemnité de départ de deux (2) semaines par année de service jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- Mettre en place un programme de réaffectation aux employés en surplus, ce programme pourrait comprendre un comité de reclassement pour des emplois à l'extérieur de Bombardier

Pour les métiers suivants, les parties reconnaissent que les classifications 006, 108, 292, 044, 344, 432 ne sont pas directement liées à la fabrication des avions, néanmoins ces métiers sont tout de même nécessaires pour le bon fonctionnement des usines. Par conséquent et ce, pour la durée de la convention collective, la Compagnie confirme ses intentions de garder un minimum de 50 % d'employés occupant actuellement ces classifications. En cas de réduction de personnel, celle-ci s'effectuera par attrition (ex. : retraite, renvoi, démission et réaffectation) sauf en cas de manque de travail selon l'Article 12. Pour les classifications 108, 292, 044, 344 et 432, la Compagnie s'engage à favoriser les fournisseurs employant des travailleurs et travailleuses membres de la FTQ.

Le syndicat et ses représentants au sein de ce comité assureront la confidentialité de toute l'information relative à la propriété intellectuelle et autre susceptible d'être révélée dans le cadre de ces projets ou au cours de ces réunions.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

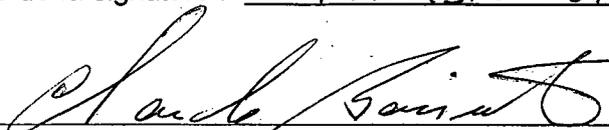
Objet : Impartition des activités de la classification 261

Messieurs,

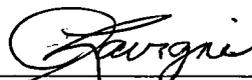
Au cours des négociations de 2006, les parties ont convenu que les employés de la classification 261 seront impartis. Pour la durée de la présente convention collective, les employés permanents de la classification 261 ne pourront faire l'objet de mises à pied pour des raisons d'impartition. Par ailleurs, les employés qui quitteront par attrition (ex. : retraite, renvoi, démission, réaffectation) ne seront pas remplacés. Pour fins de choix d'équipe\* de travail et de distribution de temps supplémentaire, les employés permanents détenant la classification 261 auront préséance sur tout autre salarié au sens du Code du travail.

\* Dans cet article le mot équipe représente : jour, soir et nuit

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2N8

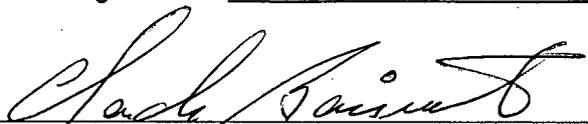
Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Parc de stationnement

Messieurs,

La présente est pour confirmer que, pour la durée de la convention collective, les employés pourront continuer de se servir des parcs de stationnement mis à leur disposition par la Compagnie.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**ANNEXE « B »**

**LETTRES D'INTENTION**

## TABLE DES MATIÈRES – LETTRES D'INTENTION

	<u>Page</u>
▪ Atelier de peinture / Atelier de composite	125
▪ Embauche préférentielle	126
▪ Regroupement de codes	127
▪ Complication – Chirurgie esthétique	129
▪ Développement d'un nouveau programme	130
▪ Changement à la police d'assurance	131
▪ Préavis lors de mises à pied	132
▪ CSeries	133
▪ Système Atteindre l'Excellence	134
▪ Calendrier de vacances	136
▪ Distribution du temps supplémentaire	137
▪ CIASTA	138

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

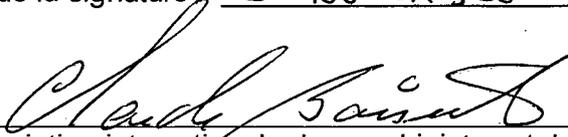
Objet : Atelier de peinture / Atelier de composite

Messieurs,

Les employés affectés à l'atelier de composites ainsi qu'à l'atelier de peinture auront droit, en plus de la pause repos prévue à la convention collective, à un temps raisonnable pour sortir de leur endroit normal de travail, pour boire et/ou manger.

Ce privilège, accordé en raison des contingences du milieu, ne doit en aucun cas affecter la production de ces secteurs d'activité. Ainsi, les parties s'entendent pour qu'il y ait une saine gestion de la durée et de la fréquence des sorties. Celles-ci seront considérées en fonction des principes d'équité, d'efficacité et de productivité.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Embauche préférentielle

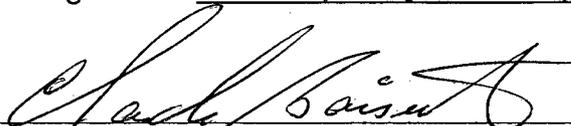
Messieurs,

Par la présente, je désire confirmer notre intention d'accorder une préférence d'emploi aux membres de l'A.I.M.T.A., lors de nouvelles embauches, dans l'ordre suivant :

1. Aux membres du Syndicat des machinistes (A.I.M.T.A.) travaillant au sein d'une division de Bombardier Inc.
2. Aux membres du Syndicat des machinistes (A.I.M.T.A.) travaillant au sein du groupe Bombardier.
3. Aux membres du Syndicat des machinistes (A.I.M.T.A.) travaillant dans toute usine représentée par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale au Québec.

Il est entendu que ces personnes doivent être disponibles et répondre aux exigences des postes à combler.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

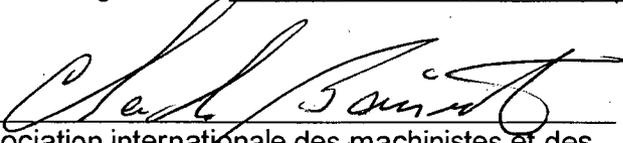
Objet : Regroupement de codes

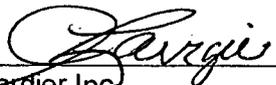
Messieurs,

Les regroupements de code acceptés dans le cadre des négociations de 2014-15 n'auront pas pour effet de créer des mises à pied. En cas de surplus de main-d'œuvre, la réduction s'effectuera par attrition naturelle à moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie. De plus, la Compagnie s'engage à ne créer aucun service, pour fins d'application de la convention collective, à la suite d'un regroupement de codes.

Toute la formation nécessaire au bon fonctionnement des opérations sera donnée aux employés à la suite d'un déplacement et/ou au regroupement des classifications.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

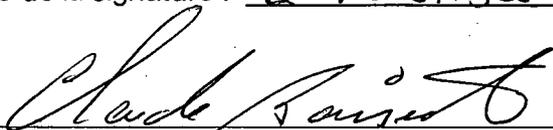
**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

Page 2

De plus, il est entendu que les employés ne pourront se prévaloir de leur droit de déplacement selon la clause 17 immédiatement. Une période de transition de 12 mois est prévue où les employés, de façon progressive exerceront leurs droits de déplacement sans nuire aux opérations. Au bout de douze (12) mois suivant le renouvellement de la convention collective, la période de transition devra être terminée. Durant cette période, la Compagnie verra à améliorer la polyvalence des employés visés par ces regroupements.

À la suite d'un de ces regroupements, tous les examens de « Compagnon » seront révisés de façon paritaire avec le syndicat afin de répondre à la nouvelle réalité. D'ici à ce que cette révision soit complétée, les employés seront soumis aux examens déjà existants liés à leur code d'origine. De plus, si l'employeur n'a pas amélioré la polyvalence des employés visés par ces regroupements, les employés seront soumis aux examens déjà existants liés à leur code d'origine.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

**LETTRE D'INTENTION**

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Complication – Chirurgie esthétique

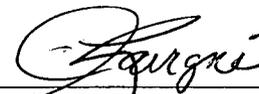
Messieurs,

Il a été convenu que lors de complication à la suite d'une chirurgie esthétique, l'employé sera couvert par le plan d'assurance salaire de la Compagnie à compter de la deuxième semaine suivant la période de réhabilitation normale pour une telle chirurgie, et ce, sur présentation d'un certificat médical.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



<Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

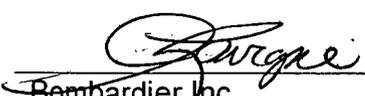
Objet : Développement d'un nouveau programme

Messieurs,

La présente a pour but de confirmer nos discussions qu'advenant le lancement d'un nouveau programme d'avions, la Compagnie s'engage à discuter des possibilités de fabrication des différentes composantes de l'avion dans la région de Montréal avec l'A.I.M.T.A. Section locale 712

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

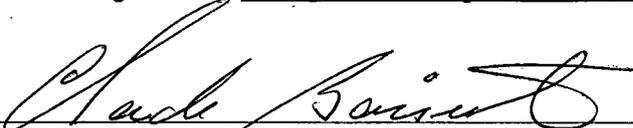
Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Changement à la police d'assurance

Messieurs,

Il a été convenu entre les parties qu'aucune modification à la police d'assurance ayant un impact sur les dispositions de la convention collective ne pourra s'effectuer sans l'accord du Syndicat.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

*MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11*

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires A.I.M.T.A. - District 11  
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec  
H4R 2M6

Objet : Préavis lors de mises à pied

Messieurs,

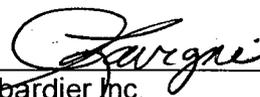
Par la présente, j'aimerais vous confirmer notre intention de respecter la pratique passée en ce qui concerne le préavis lors de mises à pied.

La position de la Compagnie est de faire travailler le préavis prévu par la Loi. Advenant le cas où la Compagnie est dans l'impossibilité de faire travailler partiellement ou en totalité ce préavis, la Compagnie versera à l'employé l'équivalent de son salaire de base pour la durée restante du préavis au moment de son départ, et ce, à moins de circonstances exceptionnelles.

Dans le cadre de baisse temporaire de la production, la Compagnie se réserve le droit de payer le préavis selon les dispositions de la Loi, et ce, après discussion avec le Syndicat.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : CSeries

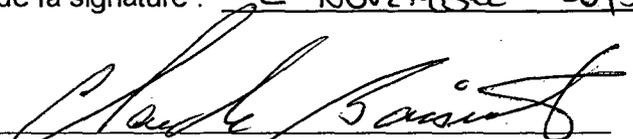
Messieurs,

Dans le but d'innover et d'améliorer la rentabilité de l'entreprise, les deux parties reconnaissent qu'il faut changer l'organisation du travail. À cet effet, le nouveau modèle d'affaire de Bombardier s'oriente vers une intégration accrue des fournisseurs dans les activités de production. Cette intégration des fournisseurs sur la CSeries pourra se traduire notamment par les exemples suivants :

- L'installation et la mise à l'essai par les fournisseurs de certaines composantes majeures directement sur la ligne finale tels que moteurs, nacelles, finition intérieure, suite avionique ainsi que certaines options clients
- Livraison par les fournisseurs du matériel au point d'utilisation
- Colocalisation de certains fournisseurs dans les postes de la ligne finale
- Diagnostic et correction par les fournisseurs sur la ligne finale de défauts des composantes fournies

Les employés travaillant pour des intégrateurs devront porter l'uniforme du fournisseur pour lequel il travaille.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

Objet : Systeme Atteindre l'Excellence

Messieurs,

Le programme Systeme Atteindre l'Excellence (SAE) a pour objectif principal d'améliorer la compétitivité de l'entreprise nous donnant ainsi l'opportunité d'assurer la sécurité d'emploi. Ceci nécessite un engagement total de tous les employés.

Afin d'assurer cet engagement, Bombardier Inc. s'engage donc à garantir aux employés qu'ils ne perdront pas leur emploi à la suite de la participation des employés aux projets d'améliorations.

En cas de conjoncture économique difficile, les partenaires étudieront tous les recours possibles afin d'évaluer la nécessité d'éliminer des emplois et la possibilité de réaffecter les employés concernés.

Cette entente repose sur le principe selon lequel chaque employé démontre une volonté d'améliorer continuellement ses aptitudes et compétences. Bombardier Inc. s'engage à fournir l'éducation et la formation afin d'offrir l'opportunité aux employés d'exploiter leurs aptitudes et compétences.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

Page 2

Dans le cadre de l'implantation du Système Atteindre l'Excellence (SAE), les parties conviennent de mettre en place des départements pilotes. Ces derniers permettront d'innover, de développer et de mettre en place les concepts d'amélioration continue.

Les deux (2) parties conviennent de discuter des conclusions basées sur les meilleures pratiques, et de négocier les modifications nécessaires à la présente convention collective. Ces modifications permettraient ainsi de refléter l'évolution des rôles, des responsabilités et l'enrichissement subséquent des tâches.

Date de la signature 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**BOMBARDIER INC.**  
**ET**  
**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES**  
**ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE**  
**SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

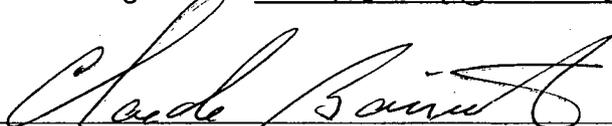
Objet : Calendrier de vacances

Messieurs,

L'objet de cette procédure est de mettre en place un mécanisme pour permettre aux employés de faire leur choix de vacances en fonction de leur ancienneté et de confirmer à l'avance le choix de vacances aux employés

Pour ce faire, un calendrier de vacances sera affiché dans chacun des services le 1<sup>er</sup> mars. L'employé devra indiquer son choix de vacances au plus tard le 31 mars. Les vacances ainsi cédulées seront accordées en fonction de l'ancienneté. Après cette date, tout changement sera accordé en fonction des disponibilités restantes au calendrier. Les vacances seront privilégiées avant de permettre l'utilisation de la banque de temps.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A. - Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A. - District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

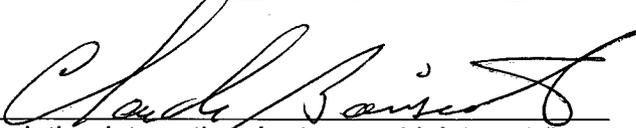
Objet : Distribution du temps supplémentaire

Messieurs,

Dans le but d'assurer une distribution équitable du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 18.5, les parties conviennent de former un comité ayant pour mandat de vérifier les meilleures pratiques de gestion de temps supplémentaire dans le but d'en évaluer la faisabilité chez Bombardier Inc.

Si le comité trouve de meilleures pratiques de gestion du temps supplémentaire, il soumettra ses recommandations aux comités de négociation qui pourront s'entendre sur les modifications à apporter à la présente convention collective.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015

  
Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)

  
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 - DISTRICT 11**

## LETTRE D'INTENTION

Le 2 novembre 2015

Monsieur Yvon Paiement  
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712  
100 Alexis-Nihon, bureau 303  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4M 2M6

Monsieur Claude Boisvert  
Agent d'affaires directeur A.I.M.T.A.- District 11  
5255. boul. Henri-Bourassa Ouest, Bureau 102  
Ville St-Laurent, Québec,  
H4R 2M6

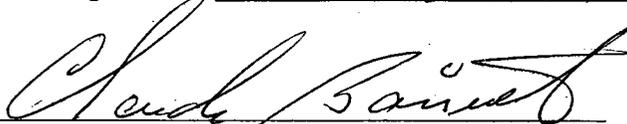
Objet : CIASTA

Messieurs,

Les parties se sont entendues que le bâtiment CIASTA de Mirabel relève du Centre manufacturier de Saint-Laurent.

Les parties conviennent qu'advenant un besoin de main d'œuvre supplémentaire au niveau actuel (huit (8) employés) pour une durée de plus de trois (3) mois, l'employeur comblera en priorité les postes par la liste de transfert de Saint-Laurent.

Date de la signature : 2 NOVEMBRE 2015



Association internationale des machinistes et des  
travailleurs en l'aérospatiale  
Section locale 712 (AIMTA)



Bombardier Inc.

**ANNEXE "C"**

**FORMULAIRES**

E, SOUSSIGNÉ, DÉSIRE ME PORTER CANDIDAT À L'EXAMEN EN VUE D'OBTENIR LA CLASSIFICATION SUIVANTE;  
UNDERSIGNED, REQUEST PERMISSION TO WRITE THE REQUIRED TRADE TEST FOR THE FOLLOWING CLASSIFICATION;

TITRE CLASS. DEMANDÉ / REQUIRED CLASS TITLE

NOM DE L'EMPLOYÉ / EMPLOYEE'S NAME

CODE D'EMPLOI / JOB CODE

MATRICULE / BADGE

SERV. / DEPT.

USINE / PLANT

CLASS. ACTUELLE / CURRENT CLASS

CHOIX D'EXAMEN / CHOICE OF EXAM

ÉQUIPE / SHIFT

ENTREVUE / INTERVIEW

PREMIÈRE

4A

THÉORIE / THEORY

DEUXIÈME

4B

PRATIQUE / PRACTICAL

TROISIÈME

5A

REPRISE / RETAKE

5B

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ / EMPLOYEE'S SIGNATURE

J/D M/M A/Y

DATE D'ÉMISSION  
DATE ISSUED

DATE DE RÉCEPTION  
RECEPTION DATE

J/D M/M A/Y

Nom du superviseur  
Supervisor name

Tél; / Tel;

AUTORISATION DU SERVICE DE LA RÉMUNÉRATION

WAGE AND SALARY APPROVAL

NOMBRE DE JOURS AU GRADE ACTUEL  
DAYS - IN - CLASS IN PRESENT GRADE

EN DATE DU  
AS OF

OBSERVATION / REMARKS :

SERVICE DE LA RÉMUNÉRATION / WAGE & SALARY ADMINISTRATION

DATE

EXAMEN THÉORIQUE / THEORETICAL EXAM

DATE D'EXAMEN  
TEST DATE

ENTREVUE  
INTERVIEW

RÉSULTATS / RESULTS

MOYENNE  
AVERAGE

RÉUSSITE  
PASS

ÉCHEC  
FAILED

S/O  
N/A

FORMATEUR PRINCIPALE / SENIOR INSTRUCTOR

EXAMEN PRATIQUE / PRACTICAL EXAM

DATE D'EXAMEN  
TEST DATE

RÉFÉRENCES / REFERENCE

RÉUSSITE  
PASS

ÉCHEC  
FAILED

S/O  
N/A

INSTRUCTEUR / INSTRUCTOR

COMPLÉTÉ LE  
COMPLETED

FORMATEUR PRINCIPAL / SENIOR INSTRUCTOR

ÉMIS LE :

NOM : \_\_\_\_\_ MATRICULE : \_\_\_\_\_

JE, SOUSSIGNÉ, RENONCE PAR LA PRÉSENTE À L'EXAMEN DE COMPÉTENCE COMME

CODE DE CLASSIFICATION ACTUEL : \_\_\_\_\_

CODE CORRESPONDANT : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ : \_\_\_\_\_

SIGNATURE DU SUPERVISEUR : \_\_\_\_\_

OU

D'UN REPRÉSENTANT DES RELATIONS INDUSTRIELLES : \_\_\_\_\_

Pliez et brochez S.V.P.

Fold and staple, please

**TRADE TEST POSPONEMENT**

DATE:

NAME: \_\_\_\_\_ BADGE: \_\_\_\_\_

I, THE UNDERSIGNED, DECLINE AS OF THIS DATE, TO GO FOR MY TRADE TEST AS

**UNTIL FURTHER NOTICE**

ACTUAL CLASSIFICATION : \_\_\_\_\_

CORRESPONDING CODE : \_\_\_\_\_

EMPLOYEE'S SIGNATURE : \_\_\_\_\_

SUPERVISOR'S SIGNATURE : \_\_\_\_\_

OR

INDUSTRIAL RELATIONS REPRESENTATIVE : \_\_\_\_\_

(En conformité avec la convention collective)  
(In accordance with collective agreement)

À REMPLIR PAR L'EMPLOYÉ  
TO BE COMPLETED BY EMPLOYEE

Nom de l'employé  
Employee's name \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Matricule  
Badge \_\_\_\_\_ Usine et service  
Plant & Department \_\_\_\_\_

Grade et code d'emploi  
Grade & Job Class code \_\_\_\_\_

Équipe actuelle  
Actual shift

	1	2	3
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Équipe demandée  
Shift requested

	1	2	3
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Raisons  
Reasons

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature de l'employé  
Employee's signature \_\_\_\_\_

À REMPLIR PAR LA SUPERVISION  
TO BE COMPLETED BY SUPERVISION

Nom du superviseur  
Supervisor's name \_\_\_\_\_

Réception de la demande  
Receipt of request \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_\_

Copie de la supervision  
Supervision's copy

**Matricule / Badge:** \_\_\_\_\_ **Nom / Name:** \_\_\_\_\_  
**Code actuel / Present classification:** \_\_\_\_\_ **Usine / Plant:** \_\_\_\_\_

### Règles

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les employés permanents ayant 1 an ou + d'ancienneté peuvent faire une demande de transfert mais sont exclus les employés d'agence, les temporaires et contracteurs;</li> <li>2. Maximum de 3 demandes de changement de classification et/ou d'usine*</li> <li>3. Deux périodes sont établies pour faire des demandes pendant l'année;<br/>- 1<sup>er</sup> au 15 mai et 1<sup>er</sup> au 15 novembre -</li> <li>4. Les demandes sont valides pour 1 an;</li> <li>5. L'employé doit faire 9 mois dans sa nouvelle affectation avant de soumettre une nouvelle demande de transfert, sans quoi, elle sera tout simplement annulée;</li> <li>6. L'employé qui refuse une demande de transfert, verra la totalité de ses demandes (maximum 3) annulées;</li> <li>7. L'employé qui accepte une demande de transfert, verra ses demandes restantes (maximum 2) annulées;</li> <li>8. L'employé ayant accepté la nouvelle affectation (transfert selon la présente clause) et qui change d'idée par la suite, verra ses autres demandes annulées et devra attendre une période de 12 mois avant de pouvoir faire une nouvelle demande.</li> <li>9. Dans la classification actuelle, chaque demande de changement d'usine sera considérée comme une demande.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permanent employees with 1 year of seniority or more can file a transfer request, except for the agency, temporary or contract employees;</li> <li>2. Maximum 3 requests for classification and/or plant transfer*.</li> <li>3. Two time periods to file the applications are established for the year;<br/>- 1<sup>st</sup> to 15<sup>th</sup> of May and 1<sup>st</sup> to 15<sup>th</sup> of November.</li> <li>4. The requests are valid for 1 year;</li> <li>5. The employee must work for 9 months in the new assignment before filing a new transfer request; otherwise the request is cancelled;</li> <li>6. The employee who refuses a transfer request will have all his other requests (maximum 3) cancelled.</li> <li>7. The employee who accepts a transfer request will have his remaining requests (maximum 2) cancelled.</li> <li>8. The employee who has accepted the new assignment (transfer as per the present clause) and has changed his mind, will have his other requests cancelled and he will have to wait for 12 months before filing a new request.</li> <li>9. In the present classification, each plant change request will be considered as a request.</li> </ol> |
|---|--|

### Changement d'usine / Plant change

<b>Usine / Plant</b>	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>	DBF <input type="checkbox"/>
----------------------	-------------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	------------------------------

### Changement de code / Classification change

CODE	USINE / PLANT			
→	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>	DBF <input type="checkbox"/>
→	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>	DBF <input type="checkbox"/>
→	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>	DBF <input type="checkbox"/>

\_\_\_\_\_  
 Signature de l'employé / Employee's signature Date: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Nom Superviseur Date: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
*Supervisor's name* *Supervisor's signature*

\_\_\_\_\_  
 Nom RH Date: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
*HR's name* *HR signature*

# BOMBARDIER

NOM:  
NAME: \_\_\_\_\_

DATE : \_\_\_\_\_

MATRICULE :  
BADGE: \_\_\_\_\_

Je refuse le préavis de cinq (5) jours tel que décrit à l'article 17.3 de la convention collective et préfère donner suite plus rapidement à mon transfert.

I refuse the five (5) days advance notice as described in article 17.3 of the collective agreement and prefer to transfer as soon as possible.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé  
Employee's signature

**LISTE NUMÉRIQUE  
DES  
CLASSIFICATIONS**

## INDEX NUMÉRIQUE DES CLASSIFICATIONS

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>PAGE</u>
006	Mécanicien – véhicules moteur	F	153
044	Menuisier – entretien	F	153
052	Menuisier – expédition	C	151
089	Opérateur de riveuse « Drivmatic »	C	151
099	Assembleur électrique d'avions	C	151
101	Assembleur électrique au banc	C	151
108	Électricien licencié	F	153
130	Finisseur d'avions d'affaires	C	151
131	Ajusteur – monteur d'avions	C	151
139	Préposé à la documentation	E	152
167	Machinistes d'outils de coupe	B	150
207	Agent de qualité - Prévot	G	154
209	Agent qualité – Fabrication	B	150
210	Contrôleur – électricité	C	151
212	Contrôleur - assemblage final, mécanique, de structure hydraulique et d'installation	C	151
213	Inspecteur – Peinture de finition finale d'avions	C	151
218	Agent de qualité - Électronique	G	154
222	Machiniste spécialisé	B	150
230	Contrôleur - marchandises des fournisseurs et des clients	C	151
235	Agent qualité NDG	B	150
261	Mancœuvre	F	153
284	Machiniste	B	150
292	Mécanicien d'entretien	F	153
296	Technicien – expérimental / Outillage	C	151
297	Technicien - entretien mécanique	F	153
298	Agent de qualité - Instruments d'optique et de précision	A	149
342	Peintre finisseur	C	151
344	Peintre d'entretien	F	153
351	Ouvrier – matières plastiques / composites	C	151
354	Opérateur - traitement surface	C	151
361	Outilleur	A	149
363	Outilleur - Matériaux composites	A	149
410	Préposé à la lubrification et entretien	F	153
413	Opérateur traitement des eaux et des mélanges chimiques	F	153
420	Préposé au scellage	C	151
432	Tuyauteur - Plombier	F	153
435	Magasinier	E	152
440	Tôlier	C	151
449	Agent de relance	E	152

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>PAGE</u>
460	Mécanicien - Prévot	G	154
469	Outilleur électrique	A	149
475	Pièces d'avions/Expérimental	A	149
543	Soudeur - outillage et entretien	A	149
602	ACA / CAT2	G	154
673	Électronicien -- entretien	F	153
676	Opérateur - transport	E	152
682	Électronicien -- Prévot	G	154
687	Contrôleur - expérimental et outillage	C	151
690	Technicien - outillage / Expérimental	A	149
888	Étudiants Travail Été	E	152

Note : Advenant l'acquisition d'un équipement pour effectuer de la soudure par point, la tâche sera effectuée par la classification 543 (soudeur – outillage et entretien)

**ÉCHELLES SALARIALES**

21 SYSTEMES DE RÉMUNÉRATION  
 GROUPE "A" - OUTILLAGE

		28 nov.2015		26 nov.2016		25 nov.2017		
		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	
690	Technicien, outillage / expérimental	C/G-J						
		J		39.78		40.58		41.59
			37.53		38.28		39.24	
298	Agent de qualité - Instrument d'optique et de précision	C/G-J		37.13		37.87		38.82
		J		35.03		35.73		36.62
361	Matériaux composites	A	30.63	31.04	31.24	31.66	32.02	32.45
363	Outilleur	B	24.56	25.05	25.05	25.55	25.68	26.19
469	Outilleur électrique	C	21.92	22.34	22.36	22.79	22.92	23.36
475	Pièce d'avions/Expérimental							
543	Soudeur - Outillage et entretien	C/G-J		36.54		37.27		38.20
		J		34.47		35.16		36.04
		A	30.20	30.62	30.80	31.23	31.57	32.01
		B	24.27	24.65	24.76	25.14	25.38	25.77
		C	21.39	21.88	21.82	22.32	22.37	22.88

Pour fin de convention collective, les classifications 296 et 690 seront considérées comme une seule

21 SYSTEMES DE RÉMUNÉRATION  
 GROUPE "B" - USINAGE

		28 nov.2015		26 nov.2016		25 nov.2017		
		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX	
		\$	\$	\$	\$	\$	\$	
222	Machiniste spécialisé	C/G-J		38.82		39.59		40.58
		J		36.62		37.35		38.28
		A	30.20	30.62	30.8	31.23	31.57	32.01
		B	24.27	24.65	24.76	25.14	25.38	25.77
		C	21.77	22.22	22.21	22.66	22.77	23.23
167	Machiniste d'outils de coupe	C/G-J		37.13		37.87		38.82
		J		35.03		35.73		36.62
209 235	Agent qualité - Fabrication	C/G-J		37.13		37.87		38.82
	Agent qualité - NDT	J		35.03		35.73		36.62
		A	30.63	31.04	31.24	31.66	32.02	32.45
		B	24.56	25.05	25.05	25.55	25.68	26.19
		C	21.38	21.88	21.81	22.32	22.36	22.88
284	Machiniste	C/G-J		36.10		36.82		37.75
		J		34.06		34.74		35.61
		A	30.20	30.62	30.8	31.23	31.57	32.01
		B	24.27	24.65	24.76	25.14	25.38	25.77
		C	21.39	21.88	21.82	22.32	22.37	22.88

- Prime de machines à profiler (Pen & Arrow) 0.30 \$
- Prime broches multiples (Wilson) 0.60 \$
- Un contrôleur "particules magnétiques et Pénétrants fluorescents" doit acquérir et maintenir en vigueur, comme condition d'emploi, les certifications appropriées attestant de ses compétences.

Pour fin de convention collective, les classifications 167, 222 et 284 seront considérées comme une seule

21 SYSTEMES DE RÉMUNÉRATION  
 GROUPE "C" - FABRICATION ET ASSEMBLAGE

			28 nov.2015		26 nov.2016		25 nov.2017	
			MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
			\$	\$	\$	\$	\$	\$
052	Menuisier - Expédition	C/G-J		35.22		35.92		36.82
089	Opérateur de riveuse "Drivmatic"	J		33.23		33.89		34.74
099	Assembleur électrique d'avions	A	28.59	29.01	29.16	29.59	29.89	30.33
101	Assembleur électrique au banc	B	24.13	24.51	24.61	25.00	25.23	25.63
130	Finisseur d'avions	C	20.81	21.23	21.23	21.65	21.76	22.19
131	Ajusteur - Monteur d'avions							
210	Contrôleur - Électricité							
212	Contrôleur - Assemblage final, mécanique, de structure hydraulique et d'installation							
213	Inspecteur - Peinture de finition finale d'avions							
230	Contrôleur - Marchandises des fournisseurs et clients							
342	Peintre finisseur							
351	Ouvrier - matières plastiques/composites							
354	Opérateur traitement surface							
420	Préposé au scellage							
440	Tôlier							
296	Technicien - Expérimental / Outillage	C/G-J		38.89		39.67		40.66
		J		36.69		37.42		38.36
		A	32.80	35.03	33.46	35.73	34.30	36.62
687	Contrôleur Expérimental & Outillage	C/G-J		38.89		39.67		40.66
		J		36.69		37.42		38.36
		A	32.80	33.23	33.46	33.89	34.30	34.74
		B	27.18	27.60	27.72	28.15	28.41	28.85
		C	25.09	25.52	25.59	26.03	26.23	26.68

- Prime de pressurisation 0.05 \$
- Prime de "Drivmatic" 0.30 \$

Pour fin de convention collective, les classifications 296 et 690 seront considérées comme une seule

21 SYSTEMES DE RÉMUNÉRATION  
 GROUPE "E" - SOUTIEN

		28 nov.2015		26 nov.2016		25 nov.2017	
		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
		\$	\$	\$	\$	\$	\$
449 Agent de relance 139 Préposé à la documentation	C/G-A		34.60		35.29		36.17
	A+		32.64		33.29		34.12
	A	30.76	31.21	31.38	31.83	32.16	32.63
	B	24.51	24.95	25.00	25.45	25.63	26.09
	C	21.23	21.68	21.65	22.11	22.19	22.66
676 Opérateur Transport	C/G-A		34.60		35.29		36.17
	A+		32.64		33.29		34.12
	A	29.95	30.40	30.55	31.01	31.31	31.79
	B	24.85	25.27	25.35	25.78	25.98	26.42
	C	20.89	21.33	21.31	21.76	21.84	22.30
435 Magasinier	C/G-A		33.90		34.58		35.45
	A	30.76	31.98	31.38	32.62	32.16	33.44
	B	28.52	28.96	29.09	29.54	29.82	30.28
	C	24.51	24.95	25.00	25.45	25.63	26.09
888 Étudiants Travail Été	C		13.28		13.55		13.89

21 SYSTEMES DE RÉMUNÉRATION  
 GROUPE "F" - ENTRETIEN

			28 nov.2015		26 nov.2016		25 nov.2017	
			MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
			\$	\$	\$	\$	\$	\$
673 297	Electronicien - Entretien Technicien en entretien mécanique	C/G-J		40.04		40.84		41.86
		J		37.77		38.53		39.49
		A	32.06	32.45	32.70	33.10	33.52	33.93
		B	27.75	28.15	28.31	28.71	29.02	29.43
		C	25.69	26.12	26.20	26.64	26.86	27.31
006 108 432	Mécanicien - Véhicules moteur Électricien - Licencié Tuyauteur Plombier	C/G-J		38.67		39.44		40.43
		J		36.48		37.21		38.14
		A	30.68	31.16	31.29	31.78	32.07	32.57
		B	24.83	25.24	25.33	25.74	25.96	26.38
		C	22.33	22.73	22.78	23.18	23.35	23.76
044	Menuisier - Entretien	C/G-J		37.35		38.10		39.05
		J		35.24		35.94		36.84
		A	30.63	31.04	31.24	31.66	32.02	32.45
		B	24.56	25.05	25.05	25.55	25.68	26.19
		C	21.92	22.34	22.36	22.79	22.92	23.36
344	Peintre d'entretien	C/G-J		37.07		37.81		38.75
		J		34.97		35.67		36.56
		A	28.63	29.03	29.20	29.61	29.93	30.35
		B	24.39	24.84	24.88	25.34	25.50	25.97
		C	21.41	21.89	21.84	22.33	22.39	22.89
292	Mécanicien d'entretien	C/G-J		36.54		37.27		38.20
		J		34.47		35.16		36.04
		A	30.62	31.03	31.23	31.65	32.01	32.44
		B	24.65	25.12	25.14	25.62	25.77	26.26
		C	21.88	22.29	22.32	22.74	22.88	23.31
410 413	Préposé à la lubrification et Entretien Opérateur traitements des eaux et mélanges chimiques	C/G-A	32.46	32.89	33.10	33.55	33.93	34.39
		A	30.62	31.03	31.23	31.65	32.01	32.44
		B	27.58	28.02	28.13	28.58	28.83	29.29
261	Manœuvre*	C/G-B	27.24	27.70	27.78	28.25	28.48	28.96
		B	25.70	26.13	26.21	26.65	26.87	27.32

\* Prime d'enlèvement des copeaux métalliques \$0.14

\* Les employés ainsi classifiés sont exclus des dispositions de déplacement prévues à la clause 12 de cette convention collective

21 SYSTEMES DE RÉMUNÉRATION  
 GROUPE "G" - PRÉVOL

207	Agent de qualité - Prévol	Tech. Sr
218	Agent de qualité - Électronique	Tech. III
460	Mécanicien - Prévol	Tech. II
602	ACA/CAT2	Tech. I
682	Électronicien - Prévol	J
		A
		B
		C

28 nov.2015	
MIN	MAX
\$	\$
	43.31
	41.46
	40.76
	40.10
	37.19
	32.96
	28.15
	26.12

26 nov.2016	
MIN	MAX
\$	\$
	44.18
	42.29
	41.58
	40.90
	37.93
	33.62
	28.71
	26.64

25 nov.2017	
MIN	MAX
\$	\$
	45.28
	43.35
	42.62
	41.92
	38.88
	34.46
	29.43
	27.31

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe A**

**Code 690**

**NIVEAU "J" UNIQUEMENT**

**Codes 298, 361, 363, 469, 475**

Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.73	\$20.12	\$20.62
E Max	920	\$20.28	\$20.69	\$21.21
D Min	1840	\$22.08	\$22.52	\$23.08
D Max	2760	\$22.53	\$22.98	\$23.55
C Min	3680	\$23.75	\$24.23	\$24.84
C Max	4600	\$24.85	\$25.35	\$25.98
B Min	5520	\$27.75	\$28.31	\$29.02
B Max	6440	\$28.85	\$29.43	\$30.17
A Min	7360	\$29.88	\$30.48	\$31.24
A Max	8280	\$31.04	\$31.66	\$32.45
J	9200	\$35.03	\$35.73	\$36.62

**Code 543**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.25	\$19.64	\$20.13
E Max	920	\$19.80	\$20.20	\$20.71
D Min	1840	\$21.69	\$22.12	\$22.67
D Max	2760	\$22.17	\$22.61	\$23.18
C Min	3680	\$23.15	\$23.61	\$24.20
C Max	4600	\$24.15	\$24.63	\$25.25
B Min	5520	\$27.39	\$27.94	\$28.64
B Max	6440	\$28.45	\$29.02	\$29.75
A Min	7360	\$29.48	\$30.07	\$30.82
A Max	8280	\$30.62	\$31.23	\$32.01
J	9200	\$34.47	\$35.16	\$36.04

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe B**

**Code 222**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.59	\$19.98	\$20.48
E Max	920	\$20.10	\$20.50	\$21.01
D Min	1840	\$21.80	\$22.24	\$22.80
D Max	2760	\$22.17	\$22.61	\$23.18
C Min	3680	\$23.20	\$23.66	\$24.25
C Max	4600	\$24.20	\$24.68	\$25.30
B Min	5520	\$27.39	\$27.94	\$28.64
B Max	6440	\$28.45	\$29.02	\$29.75
A Min	7360	\$29.48	\$30.07	\$30.82
A Max	8280	\$30.62	\$31.23	\$32.01
J	9200	\$36.62	\$37.35	\$38.28

**Code 167**

**NIVEAU "J" UNIQUEMENT**

**Code 209**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.24	\$19.62	\$20.11
E Max	920	\$19.95	\$20.35	\$20.86
D Min	1840	\$22.08	\$22.52	\$23.08
D Max	2760	\$22.53	\$22.98	\$23.55
C Min	3680	\$23.75	\$24.23	\$24.84
C Max	4600	\$24.85	\$25.35	\$25.98
B Min	5520	\$27.75	\$28.31	\$29.02
B Max	6440	\$28.85	\$29.43	\$30.17
A Min	7360	\$29.88	\$30.48	\$31.24
A Max	8280	\$31.04	\$31.66	\$32.45
J	9200	\$35.03	\$35.73	\$36.62

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe B**

**Code 235**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.24	\$19.62	\$20.11
E Max	920	\$19.95	\$20.35	\$20.86
D Min	1840	\$22.08	\$22.52	\$23.08
D Max	2760	\$22.53	\$22.98	\$23.55
C Min	3680	\$23.75	\$24.23	\$24.84
C Max	4600	\$24.85	\$25.35	\$25.98
B Min	5520	\$27.75	\$28.31	\$29.02
B Max	6440	\$28.85	\$29.43	\$30.17
A Min	7360	\$29.88	\$30.48	\$31.24
A Max	8280	\$31.04	\$31.66	\$32.45
J	9200	\$35.03	\$35.73	\$36.62

**Code 284**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.25	\$19.64	\$20.13
E Max	920	\$19.81	\$20.21	\$20.72
D Min	1840	\$21.80	\$22.24	\$22.80
D Max	2760	\$22.17	\$22.61	\$23.18
C Min	3680	\$23.20	\$23.66	\$24.25
C Max	4600	\$24.20	\$24.68	\$25.30
B Min	5520	\$27.39	\$27.94	\$28.64
B Max	6440	\$28.45	\$29.02	\$29.75
A Min	7360	\$29.48	\$30.07	\$30.82
A Max	8280	\$30.62	\$31.23	\$32.01
J	9200	\$34.06	\$34.74	\$35.61

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe C**

**Codes 052, 089, 099, 101, 130, 131, 210, 212, 213, 230, 342, 351, 354, 419, 420, 440**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$18.73	\$19.10	\$19.58
E Max	920	\$19.19	\$19.57	\$20.06
D Min	1840	\$21.12	\$21.54	\$22.08
D Max	2760	\$21.83	\$22.27	\$22.83
C Min	3680	\$22.59	\$23.04	\$23.62
C Max	4600	\$23.45	\$23.92	\$24.52
B Min	5520	\$25.89	\$26.41	\$27.07
B Max	6440	\$27.01	\$27.55	\$28.24
A Min	7360	\$27.92	\$28.48	\$29.19
A Max	8280	\$29.01	\$29.59	\$30.33
J	9200	\$33.23	\$33.89	\$34.74

**Code 296**

**NIVEAU "A" ET "J" UNIQUEMENT**

**Code 687**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$22.58	\$23.03	\$23.61
E Max	920	\$23.02	\$23.48	\$24.07
D Min	1840	\$24.45	\$24.94	\$25.56
D Max	2760	\$24.83	\$25.33	\$25.96
C Min	3680	\$25.85	\$26.37	\$27.03
C Max	4600	\$26.97	\$27.51	\$28.20
B Min	5520	\$29.80	\$30.40	\$31.16
B Max	6440	\$30.90	\$31.52	\$32.31
A Min	7360	\$31.96	\$32.60	\$33.42
A Max	8280	\$33.23	\$33.89	\$34.74
J	9200	\$36.69	\$37.42	\$38.36

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe E**

**Codes 449, 139**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.11	\$19.49	\$19.98
E Max	920	\$19.59	\$19.98	\$20.48
D Min	1840	\$21.56	\$21.99	\$22.54
D Max	2760	\$22.35	\$22.80	\$23.37
C Min	3680	\$23.45	\$23.92	\$24.52
C Max	4600	\$24.61	\$25.10	\$25.73
B Min	5520	\$27.95	\$28.51	\$29.22
B Max	6440	\$29.09	\$29.67	\$30.41
A Min	7360	\$30.03	\$30.63	\$31.40
A Max	8280	\$31.21	\$31.83	\$32.63
A+	9200	\$32.64	\$33.29	\$34.12

**Code 676**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$18.80	\$19.18	\$19.66
E Max	920	\$19.55	\$19.94	\$20.44
D Min	1840	\$21.65	\$22.08	\$22.63
D Max	2760	\$22.45	\$22.90	\$23.47
C Min	3680	\$23.35	\$23.82	\$24.42
C Max	4600	\$24.35	\$24.84	\$25.46
B Min	5520	\$27.11	\$27.65	\$28.34
B Max	6440	\$28.22	\$28.78	\$29.50
A Min	7360	\$29.15	\$29.73	\$30.47
A Max	8280	\$30.40	\$31.01	\$31.79
A+	9200	\$32.64	\$33.29	\$34.12

**Code 435**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$22.06	\$22.50	\$23.06
E Max	920	\$22.58	\$23.03	\$23.61
D Min	1840	\$24.85	\$25.35	\$25.98
D Max	2760	\$25.72	\$26.23	\$26.89
C Min	3680	\$26.22	\$26.74	\$27.41
C Max	4600	\$26.75	\$27.29	\$27.97
B Min	5520	\$28.65	\$29.22	\$29.95
B Max	6440	\$29.65	\$30.24	\$31.00
A Min	7360	\$30.65	\$31.26	\$32.04
A Max	8280	\$31.98	\$32.62	\$33.44

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe F**

**Codes 673, 297**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$23.12	\$23.58	\$24.17
E Max	920	\$23.56	\$24.03	\$24.63
D Min	1840	\$24.97	\$25.47	\$26.11
D Max	2760	\$25.32	\$25.83	\$26.48
C Min	3680	\$26.05	\$26.57	\$27.23
C Max	4600	\$26.95	\$27.49	\$28.18
B Min	5520	\$29.15	\$29.73	\$30.47
B Max	6440	\$30.15	\$30.75	\$31.52
A Min	7360	\$31.10	\$31.72	\$32.51
A Max	8280	\$32.45	\$33.10	\$33.93
J	9200	\$37.77	\$38.53	\$39.49

**Codes 006, 108, 432**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$20.10	\$20.50	\$21.01
E Max	920	\$20.55	\$20.96	\$21.48
D Min	1840	\$22.33	\$22.78	\$23.35
D Max	2760	\$22.71	\$23.16	\$23.74
C Min	3680	\$23.61	\$24.08	\$24.68
C Max	4600	\$24.60	\$25.09	\$25.72
B Min	5520	\$28.02	\$28.58	\$29.29
B Max	6440	\$29.02	\$29.60	\$30.34
A Min	7360	\$30.01	\$30.61	\$31.38
A Max	8280	\$31.16	\$31.78	\$32.57
J	9200	\$36.48	\$37.21	\$38.14

**Code 044**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.73	\$20.12	\$20.62
E Max	920	\$20.28	\$20.69	\$21.21
D Min	1840	\$22.08	\$22.52	\$23.08
D Max	2760	\$22.53	\$22.98	\$23.55
C Min	3680	\$23.75	\$24.23	\$24.84
C Max	4600	\$24.82	\$25.32	\$25.95
B Min	5520	\$27.75	\$28.31	\$29.02
B Max	6440	\$28.85	\$29.43	\$30.17
A Min	7360	\$29.88	\$30.48	\$31.24
A Max	8280	\$31.04	\$31.66	\$32.45
J	9200	\$35.24	\$35.94	\$36.84

**Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire**

**Groupe F**

**Code 344**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.27	\$19.66	\$20.15
E Max	920	\$19.75	\$20.15	\$20.65
D Min	1840	\$21.60	\$22.03	\$22.58
D Max	2760	\$22.25	\$22.70	\$23.27
C Min	3680	\$23.05	\$23.51	\$24.10
C Max	4600	\$23.95	\$24.43	\$25.04
B Min	5520	\$26.11	\$26.63	\$27.30
B Max	6440	\$27.05	\$27.59	\$28.28
A Min	7360	\$27.95	\$28.51	\$29.22
A Max	8280	\$29.03	\$29.61	\$30.35
J	9200	\$34.97	\$35.67	\$36.56

**Code 292**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$19.69	\$20.08	\$20.58
E Max	920	\$20.15	\$20.55	\$21.06
D Min	1840	\$22.15	\$22.59	\$23.15
D Max	2760	\$22.60	\$23.05	\$23.63
C Min	3680	\$23.55	\$24.02	\$24.62
C Max	4600	\$24.61	\$25.10	\$25.73
B Min	5520	\$27.75	\$28.31	\$29.02
B Max	6440	\$28.82	\$29.40	\$30.14
A Min	7360	\$29.79	\$30.39	\$31.15
A Max	8280	\$31.03	\$31.65	\$32.44
J	9200	\$34.47	\$35.16	\$36.04

**Codes 410, 413**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
E Min	0	\$22.19	\$22.63	\$23.20
E Max	920	\$22.65	\$23.10	\$23.68
D Min	1840	\$24.55	\$25.04	\$25.67
D Max	2760	\$25.12	\$25.62	\$26.26
C Min	3680	\$25.75	\$26.27	\$26.93
C Max	4600	\$26.45	\$26.98	\$27.65
B Min	5520	\$27.75	\$28.31	\$29.02
B Max	6440	\$28.82	\$29.40	\$30.14
A Min	7360	\$29.81	\$30.41	\$31.17
A Max	8280	\$31.03	\$31.65	\$32.44

**Code 261**

Nouveaux Niveaux	Niveau cumulatif 920 hrs	Échelle au 30/01/2016	Échelle au 26/11/2016	Échelle au 25/11/2017
C Max	0	\$23.13	\$23.59	\$24.18
B Min	920	\$23.51	\$23.98	\$24.58
B Max	2760	\$24.55	\$25.04	\$25.67
A Max	3680	\$26.13	\$26.65	\$27.32

Échelles salariales 712 - Main d'œuvre complémentaire

**Groupe G**

Codes 207, 218, 460, 602, 682

Maintien de la progression de l'échelle salariale actuelle pour les employés du Groupe G

20 JUN 2016 15:51

20 JUN '16 PM 1:51