

01725-1

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2012-8328

N° dossier d'accréditation : AM-1001-8992

<p>EMPLOYEUR</p> <p>BOMBARDIER INC., GROUPE CANADAIR 1800, BOULEVARD MARCEL-LAURIN SAINT-LAURENT QC H4R 1K2</p> <p>Secteur d'activité : Privé</p>		
<p>ASSOCIATION</p> <p>ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE, SECTION LOCALE 2235</p> <p>5255, BOULEVARD HENRI-BOURASSA OUEST, BUREAU 102 SAINT-LAURENT QC H4R 2M6</p> <p>Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec</p>		
<p>Date signature : 2011-05-25 Date dépôt : 2012-06-15</p>	<p>Nombre de salariés visés : 60</p>	<p>Date début : 2011-01-22 Date d'expiration : 2017-01-20</p>

Remarque : *Usines St-Laurent et Dorval.*

Guy Laverdière
 Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2012-08-10
 Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
 Direction de l'information sur le travail
 Ministère du Travail
 200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
 Québec (Québec), G1R 5S1
 Téléphone : (418) 643-4907
 Télécopieur : (418) 644-6969

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**BOMBARDIER INC.
CANADAIR**

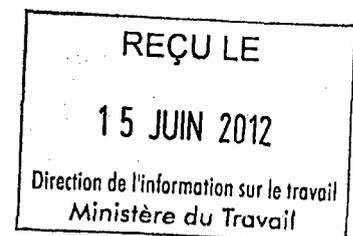
et

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE,
SECTION LOCALE N^o. 2235
CTC / FTQ**

22 janvier 2011

au

20 janvier 2017



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

BOMBARDIER INC, Canadair 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 de l'aérospatiale, Section locale N°. 2235, représentant le personnel de la sûreté et les pompiers, embauchés par Bombardier Inc., ci-après appelée « la Section locale ».

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES
Ordre numérique

<u>Clause</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
1	Objet de la convention	1
2	Reconnaissance	1
3	Droits de la direction	1
4	Heures de travail	2
5	Temps supplémentaire	4
6	Cotisations et Appartenance syndicale	6
7	Ancienneté	6
8	Mise à pied et Rappel	7
9	Renvoi et Discipline	9
10	Règlement des griefs	10
11	Arbitrage	11
12	Représentants syndicaux	12
13	Affichage des avis	13
14	Formule d'amélioration de présence (FAP)	13
15	Liste officielle des classifications, et Taux horaires de rémunération	15
16	Vacances payées	19
17	Congés fériés payés	21
18	Affectation-témoin ou juré	25
19	Congé pour deuil	25
20	Congés spéciaux	26
21	Assurance collective	27
22	Régime de retraite	27
23	Rémunération différée	27
24	Affectations à l'extérieur	27
25	Santé et Sécurité	28
26	Automatisation / modification	28
27	Totalité de la convention collective	29
28	Durée	30
	Appendice « A » – Horaires de travail	31
	Appendice « B » – Feuilles explicatifs	33
	Appendice « C » – Mémoires d'entente	47
	Appendice « D » – Lettre d'intention	79

TABLE DES MATIÈRES
Ordre alphabétique

<u>Clause</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
18	Affectation-témoin ou juré	25
24	Affectations à l'extérieur	27
13	Affichage des avis	13
7	Ancienneté	6
11	Arbitrage	11
21	Assurance collective	27
26	Automatisation / modification	28
19	Congé pour deuil	25
17	Congés fériés payés	21
20	Congés spéciaux	25
6	Cotisations et Appartenance syndicale	6
3	Droits de la direction	1
28	Durée	30
14	Formule d'amélioration de présence (FAP)	13
4	Heures de travail	2
15	Liste officielle des classifications, et Taux horaires de rémunération	15
8	Mise à pied et Rappel	7
1	Objet de la convention	1
2	Reconnaissance	1
22	Régime de retraite	27
10	Règlement des griefs	10
23	Rémunération différée	27
9	Renvoi et Discipline	9
12	Représentants syndicaux	12
25	Santé et Sécurité	28
5	Temps supplémentaire	4
27	Totalité de la convention collective	29
16	Vacances payées	19
	Appendice « A » – Horaires de travail	31
	Appendice « B » – Feuillet explicatifs	33
	Appendice « C » – Mémoires d'entente	47
	Appendice « D » – Lettre d'intention	79

1. OBJET DE LA CONVENTION

- 1.1 La convention collective est le résultat de négociations 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 conflits.

Elle recherche la viabilité à long terme pour le bénéfice de tous les intéressés, en établissant et en maintenant les taux de rémunération, les salaires, les horaires et les conditions de travail.

La convention vise à ce que chaque employé ait l'opportunité de contribuer au succès de l'entreprise.

2. RECONNAISSANCE

- 2.1 La Compagnie reconnaît la Section locale comme le seul agent négociateur pour les employés visés au certificat d'accréditation.

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

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

2.3.1 pour fins d'enseignement;

2.3.2 pour des circonstances exceptionnelles;

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

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

3. DROITS DE LA DIRECTION

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

4. HEURES DE TRAVAIL

- 4.1 La semaine normale de travail des employés affectés à des horaires de rotation de quart sera conforme aux modèles en annexe.
- 4.2 L'horaire de travail (type 4-4) aura les caractéristiques suivantes :
- 4.2.1 Chaque cycle comportera seize (16) semaines de travail dont huit (8) semaines seront de trois (3) jours ouvrables et huit (8) semaines de quatre (4) jours ouvrables.
- 4.2.2 Chaque quart de travail sera d'une durée de douze (12) heures. Par contre les pompiers lorsque affectés à l'équipe de jour, leur quart de travail sera d'une durée de 10 heures 24 minutes, pour les jours effectivement travaillés du lundi au vendredi, débutant à 7 h 36 et se terminant à 18 h 00, et ce dans le but d'assurer une rémunération de 40 heures/semaine à taux simple au pompiers affecté à cet horaire.
- 4.2.3 La rotation des équipes sur les quarts de travail se fera de façon continue selon le modèle prévu à l'appendice horaire en annexe.
- 4.3 L'horaire de travail pour les pompiers sur horaire fixe sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.
- 4.4 L'horaire de travail pour les agents de la sûreté sur horaire fixe sera de quarante et un heures et quart (41 h 1/4) réparties sur cinq (5) jours réguliers de huit heures et quart (8 h 1/4) chacun, du lundi au vendredi. Un horaire (4x4) de jour ou (4x4) de nuit de douze (12) heures est aussi dit horaire fixe. Le jour ouvrable sera la période de 24 heures débutant avec l'entrée en service de la première équipe.
- 4.5 Lors de l'affectation de personnel à un poste ou un horaire, la sélection sera effectuée parmi les employés détenant la même classification ou une classification supérieure, et ce, en fonction de l'ancienneté totale. Si le poste n'est pas comblé, il sera ouvert à l'ensemble des employés des deux (2) services. La sélection sera en fonction de l'ancienneté accumulée dans le service où l'ouverture a été créée tout en respectant les modalités prévues à la convention collective.

L'ancienneté des employés originaire de l'autre service pourra être utilisée après une période un (1) an dans le nouveau service sauf dans l'éventualité d'une mise à pied.

- 4.5.1 Lors d'affectation permanente, la Compagnie s'engage à définir :
- les heures de travail
 - le lieu géographique (Mirabel – Montréal)
 - le site (principalement)

le changement de l'un de ces trois (3) points, permettra à l'employé de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté.

4.6 Pour fins de rémunération et pour la sûreté seulement, la paie hebdomadaire des employés affectés à l'horaire de rotation de quarts sera calculée sur la base de quarante-deux (42) heures par semaine, et ce en vue de permettre un mode de rémunération équilibré.

4.6.1 Lors d'un changement géographique à long terme du personnel, de Montréal à Mirabel ou de Mirabel à Montréal, la Compagnie s'engage à aviser l'employé visé au moins deux (2) semaines à l'avance dans la mesure du possible.

4.7 Le président d'atelier sera avisée, deux (2) semaines à l'avance, de toute décision de la Compagnie visant à modifier les horaires de travail ou de congés hebdomadaires prévus à l'horaire de travail, afin d'assurer la discussion des changements prévus, à moins que l'employé concerné ait été disponible et volontaire pour effectuer un tel changement. Dans ce cas, la Compagnie fera, tout en son pouvoir, pour éviter que cet employé subisse une perte salariale. Un préavis de 4 semaines calendrier sera donné à tout employé du département de la Sûreté et un préavis de quatre (4) semaines calendrier sera donné à tout employé du département des Incendies requis de changer d'horaire de travail à moins que celui-ci se soit porté volontaire.

Toutes autres formes d'horaires non prévues à l'appendice que la Compagnie se devrait d'établir feraient l'objet d'une entente entre les parties.

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

4.8.1 Les circonstances opérationnelles le permettant, les heures de repas seront échelonnées comme suit :

Équipe de jour - de 11 h 00 à 13 h 30
Équipe de soir - de 20 h 00 à 21 h 30
Équipe de nuit - de 23 h 00 à 01 h 30

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

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

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

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

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

5. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 5.1 Pour l'ensemble des quarts de travail couvert par la présente convention collective, 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 :
- 5.2 Les heures supplémentaires seront calculées sur une base hebdomadaire et seront payées aux taux majorés de 50 %.
- 5.2.1 Les employés travaillant sur un horaire de douze (12) heures seront payés au taux majoré de 50 % jusqu'à ce que quinze (15) heures aient été travaillées sur un même quart après quoi le taux horaire en vigueur sera majoré de 100%.
- 5.2.2 Les employés affectés à des horaires de 8-1/4 au service de la sûreté et à des horaires de huit (8) heures au service d'incendie seront payés au taux majoré de 50 % jusqu'à ce que (12) heures aient été travaillées sur un même quart, après quoi le taux horaire en vigueur sera majoré de 100%.
- 5.2.3 Dans le cas d'heures supplémentaires prolongées, de changements d'équipe ou de rappels au travail (call in), un intervalle d'au moins huit (8) heures pour les horaires de huit (8) heures ou de 8-1/4 heures et au moins dix (10) heures pour les autres doit s'écouler avant qu'un employé puisse se présenter pour son prochain quart 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 au taux double de toutes les heures travaillées par tel employé jusqu'à ce que ce dernier ait obtenu un arrêt de travail correspondant au nombre d'heures mentionné ci-haut. Cette disposition ne s'appliquera pas dans le cas de volontariat pour des changements, d'équipe ou d'horaires spéciaux lors de temps supplémentaire accompli le samedi.
- 5.2.4 Dans l'application de la disposition citée en 5.2.3, si un employé est requis de se présenter au travail après l'heure du début de son quart normal de travail pour bénéficier desdits intervalles de dix (10) heures ou de huit (8) heures, il ne subira aucune perte de salaire pour telle journée.

- 5.3 Des taux majorés de 50 % seront versés pour un travail exécuté le deuxième (2^e) jour de congé sur l'horaire de rotation de quarts et des taux horaires majorés de 50 % pour les douze premières (12) heures et aux taux majorés de 50 % pour toutes les heures subséquentes seront versées pour le travail exécuté lors de tout autre jour de congé sur ledit horaire, à l'égard de toute semaine comptable, c'est-à-dire toute période s'échelonnant du samedi au vendredi subséquent inclusivement.
- 5.3.1 Les employés affectés à des horaires de 12 heures et dont la semaine de travail est de cinq (5) jours consécutifs, seront rémunérés au taux horaire majoré de 50 % pour tout travail effectué un samedi et au taux horaire majoré de 50 % pour tout travail effectué un dimanche.
- 5.4 Le temps supplémentaire sera sur une base volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le temps supplémentaire sera offert, sur une base d'égalité, et ce distinctement aux employés de chacun des deux (2) services « Sûreté » ou « Incendie ». Sous l'autorité de la Compagnie, les sous-officiers d'équipe aux usines de ville Saint-Laurent devront garder à jour la liste des heures supplémentaires et en seront responsables, et ce, en tenant compte de la liste de disponibilité. Une remise à zéro du registre sera effectuée le 2^e lundi de janvier de chaque année, et ce, dans le seul but de faciliter le suivi de ce dernier.
- 5.5 La Compagnie convient d'aviser les employés requis d'accomplir du temps supplémentaire dès qu'un besoin à cet effet est déclaré. Les parties s'entendent que les présentes ne limitent en rien l'application du paragraphe 5.4.
- 5.6 Les employés travaillant lors d'un des jours de congé fériés décrits au paragraphe 17.1 seront rémunérés selon leur taux horaire majoré de 100 % pour toutes les heures travaillées, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 17.2.
- 5.7 Tout employé rappelé au travail alors qu'il est hors service et dont l'affectation prend fin avant le début de son prochain quart de travail, sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable.
- 5.8 Lorsqu'un employé est appelé à effectuer une ou des tâches particulières, selon les termes du paragraphe 5.7, il pourra quitter son travail après s'être acquitté de telle tâche, ou tâches, à moins qu'il ne se présente une urgence ou des circonstances spéciales qui requièrent sa présence pour une période de temps additionnelle.
- 5.9 Lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire en sus de tout quart normal de travail, les employés auront droit à une période de repos additionnelle de dix (10) minutes.
- 5.9.1 Lors d'affectations à un horaire 8h 1/4 ou de 8h00 tout employé requis de travailler plus d'un demi-quart normal de travail, en temps supplémentaire, se verra allouer une période de repas conforme aux dispositions du paragraphe 4.8.

5.9.2 Tout employé sur un horaire de douze (12) heures, qui serait requis d'effectuer plus d'une heure de temps supplémentaire après avoir complété son quart normal de travail, aura droit à une période de repas conforme aux dispositions du paragraphe 4.8.

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

6. COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALE

6.1 Tous les employés membres de la Section locale 2235 qui ont autorisé la déduction des cotisations de la Section locale, continueront à avoir ces cotisations déduites de leur salaire pour la durée de cette convention collective.

6.2 Tous les autres employés actuels, ainsi que les nouveaux employés devront respectivement, dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective et dès leur embauchage, comme condition d'emploi, contribuer un montant équivalent à la cotisation syndicale, au moyen d'une retenue sur leur salaire et ce pour la durée de cette convention collective.

6.3 Tous les membres actuels et futurs de la Section locale 2235 ne révoqueront pas leur appartenance à la Section locale durant cette convention collective.

6.4 La Compagnie déduira l'équivalent des cotisations syndicales mensuelles; cette somme sera remise, avant la fin de chaque mois, au secrétaire-trésorier de la Section locale et/ou District 11. Les montants des retenues ne subiront aucune majoration pendant la durée de la convention collective, sauf pour se conformer à un changement dans le montant des cotisations mensuelles régulières de la Section locale selon les dispositions de ses statuts. Les dits montants excluront les frais d'admission, amendes ou cotisations spéciales, à moins d'entente entre les parties.

7. ANCIENNETÉ

7.1 L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie dans l'une ou l'autre des classifications. Elle sera établie après une période de 600 heures travaillées, incluant les heures supplémentaires et comptera à partir de la date d'embauche.

7.2 Un employé perdra son ancienneté, cessera d'être sur toute liste d'ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes :

7.2.1 Démission.

7.2.2 Renvoi.

- 7.2.3 En cas d'absence de son travail d'un employé pendant un bloc continu de travail, sans que ce dernier en informe la Compagnie et donne une raison satisfaisante de son absence, la Compagnie enverra à l'employé, par courrier recommandé, un avis de renvoi à la dernière adresse figurant dans les dossiers des Ressources humaines.
- 7.2.4 S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant un avis de rappel permanent, envoyé par poste recommandée à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
- 7.2.5 S'il est mis à pied pour une période excédant deux (2) années consécutives, sujet au paragraphe 7.3.
- 7.2.6 Après une période de deux (2) ans d'absence due à une lésion professionnelle au cours de laquelle il retire une prestation de la « Commission de la santé et de la sécurité du travail » ou une invalidité au cours de laquelle il retire une prestation de « l'Assurance collective ». L'ancienneté s'accumulera durant de telles périodes d'absence jusqu'à un maximum de deux (2) ans.
- 7.3 Les employés mis à pied, ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, conserveront leur ancienneté pour une période de quatre (4) ans.
- 7.4 L'ancienneté ne s'accumulera pas pendant qu'un employé est mis à pied. Tel employé n'aura pas droit aux bénéfices payés ordinairement aux employés actifs.
- 7.5 Nonobstant l'article 7.1, les employés ayant accepté un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, mais à l'intérieur du service, pourront réintégrer l'unité de négociation dans les 12 mois suivant leur départ, à la classification ou au grade qu'il occupait au moment de son départ et par le fait même conserveront leur ancienneté. La réintégration ne causera aucune mise à pied ou rétrogradation au niveau de l'unité et l'employé devra rembourser les cotisations syndicales qu'il aurait normalement payées.

8. MISE A PIED ET RAPPEL

- 8.1 Les employés en probation seront mis à pied avant les employés permanents faisant partie de la même classification.
- 8.2 Les mises à pied seront effectuées dans la classification par ancienneté, devant subir une réduction. Si l'employé affecté par une telle mise à pied possède les qualifications nécessaires pour répondre aux exigences de l'autre classification et à l'ancienneté nécessaire pour déplacer un employé plus jeune, il pourra alors se prévaloir de ce droit. Les postes de Sergent incendie, Sergent administratif, Pompier responsable d'usine et de mesure d'urgence, Sergent d'équipe et Sergent font partis des classifications concernées.

8.2.1 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.

8.2.2 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.

8.2.3 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.

8.3 Une liste d'ancienneté, comportant les noms et les classifications des membres de l'unité de négociation, sera remise au Comité de griefs sur demande.

8.4 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 aux employés concernés. Tout changement à la liste de mise à pied sera transmis à la Section locale au moins soixante-douze (72) heures avant le moment effectif de la mise à pied et l'employé sera avisé dans le même délai.

8.5 Dans l'éventualité d'une augmentation des effectifs, les employés seront rappelés au travail selon leur ancienneté, à la condition de répondre aux exigences de la classification concernée.

8.5.1 Au moment du rappel, la Compagnie devra dire à l'employé qui s'est engagé ailleurs d'une façon permanente, si le travail qui lui est proposé est probablement pour une durée de moins de douze (12) semaines. Si, en conséquence, l'employé refuse de reprendre le travail, il ne perdra pas de ce fait son ancienneté pour fin de rappel. Tels employés ne seront pas rappelés pour d'autres vacances de douze (12) semaines ou moins, à moins d'avertir la Compagnie, par écrit, de leur disponibilité pour tel travail.

8.6 Un avis de rappel sera envoyé à chaque employé par lettre recommandée ou par télégramme, à la dernière adresse donnée au Service des ressources humaines.

8.7 Si, dans les trois (3) jours suivant la date d'envoi, par la Compagnie, d'un avis de rappel par poste recommandée ou par télégramme, l'employé convoqué n'avise pas le bureau d'emploi de son intention de se rapporter au travail, il n'aura pas droit à la position, mais il conservera ses droits d'ancienneté et son droit d'être considéré pour la prochaine vacance à laquelle il est admissible.

- 8.8 La Compagnie fournira à la Section locale une liste de tous les employés qui ont été rappelés au travail.
- 8.9 À moins de circonstances particulières justifiées, la supervision évitera de procéder à toute promotion, démotion ou transfert, dans les trente (30) jours précédant ou suivant l'avis de mise à pied dans le service concerné.

9. RENVOI ET DISCIPLINE

- 9.1 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 syndical. Cet avis sera subséquemment confirmé par écrit au Comité de griefs. L'absence d'un délégué syndical, lors de telle notification à l'employé, n'aura pas pour effet d'invalider celle-ci.
- 9.1.1 Toute note versée au dossier d'un employé sera retirée au terme 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.
- 9.1.2 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé sera appliqué selon la gravité de l'événement.
- 9.2 Tout avis verbal sera consigné au dossier de l'employé et sera retiré au terme d'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 9.3, 9.3.1, 9.3.2, 9.3.3, et 9.3.4 s'appliquera.
- 9.3 Tout document concernant une mesure disciplinaire consignée au dossier personnel de l'employé, au Service des ressources humaines, sera retiré au terme d'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.
- 9.3.1 Si un autre avertissement disciplinaire est porté au dossier de l'employé dans l'intervalle de douze (12) mois prévu au paragraphe 9.3, les deux (2) documents ne seront retirés du dossier qu'après une période de dix-huit (18) mois suivant la date d'émission du deuxième (2^e) avertissement.
- 9.3.2 Si d'autres avertissements disciplinaires s'ajoutaient au dossier de l'employé dans l'intervalle de dix-huit (18) mois prévu au paragraphe 9.3.1, ces documents ne seraient retirés du dossier qu'après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.

- 9.3.3 Fera exception à cette règle tout avertissement disciplinaire final qui ne sera retiré du dossier qu'après 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.
- 9.3.4 Si d'autres avertissements disciplinaires étaient portés au dossier de l'employé dans l'intervalle de vingt-quatre (24) mois prévu au paragraphe 9.3.3, ces documents ne seraient retirés du dossier qu'après une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.
- 9.3.5 Tout avertissement disciplinaire retiré ou prescrit du dossier ne pourra être utilisé lors du processus disciplinaire.
- 9.3.6 Lorsque l'employeur veut rencontrer un employé pour faire le point sur son dossier disciplinaire, l'employé a le droit d'être accompagné par un délégué syndical.
- 9.4 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 concerné, après en avoir fait une enquête conjointe avec l'agent d'affaires de la Section locale ou le président d'atelier ou en leurs absences, un membre de l'exécutif syndical.

10. RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 10.1 Aux fins d'application des dispositions de la présente procédure, sera considéré comme grief toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.
- 10.2 L'étude des griefs devra se faire durant les heures normales de travail par les représentants de la Direction et le Comité de griefs ou son remplaçant conformément aux dispositions qui suivent :
- 10.2.1 Tout employé pourra prendre un temps raisonnable, durant les heures de travail, pour discuter avec ses représentants syndicaux de matières à grief, pourvu que ceci ne représente pas une entrave à l'exécution de ses fonctions. Si une longue discussion est requise, elle aura lieu en dehors des heures de travail.
- 10.2.2 Tout grief devra être soumis par écrit sur le formulaire à cet effet dans les plus brefs délais suivant la date de l'événement ou de la connaissance des faits par le syndicat. Dans sa formulation, le grief comportera la description de l'événement et fera référence à l'article ou aux articles en litige.
- 10.3 Première étape :
- 10.3.1 Tout grief sera soumis, dans les délais prévus ci-dessus, au responsable du service. Ce dernier rencontrera le Comité de griefs dans un délai de trois (3) jours ouvrables et rendra sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

10.4 Deuxième étape :

- 10.4.1 À défaut d'un règlement du grief à la première étape, le Comité de griefs présentera le grief au directeur du service, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Ce dernier rencontrera le Comité de griefs dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et rendra sa décision, par écrit, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.
- 10.5 Aucun ajustement rétroactif d'un différend ne prendra effet antérieurement à la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas un ajustement rétroactif d'un grief n'excédera la période de six (6) mois précédant la date officielle de soumission du grief.
- 10.6 Toutes les décisions, prises par l'administration de la Compagnie et le Comité de griefs, qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux parties à cette convention.
- 10.7 Tout grief qui ne sera pas répondu par le Comité de griefs sera amené à l'étape suivante du processus de grief.
- 10.8 Tout grief qui ne sera pas appelé par la Compagnie sera amené à l'étape suivante du processus de grief.
- 10.9 Les temps limites spécifiés à chacune des étapes de cette procédure de grief devront tenir compte de l'horaire normal de travail des représentants syndicaux et peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 10.10 Toute autre question pourra être apportée pour discussion par un employé et/ou son représentant du Comité d'usine, au capitaine ou au chef du service de la sûreté, qui feront un effort sérieux pour en arriver à solutionner le problème dans les meilleurs délais.

11. ARBITRAGE

- 11.1 Dans le cas de toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute action disciplinaire ou congédiement jugés injustes d'un employé qui a dûment complété sa période de probation, si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent arriver à un règlement, chacune des deux parties peut dans un délai de quarante (40) jours de calendrier à compter de la fin de la procédure de griefs, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par poste recommandée ou télécopieur, de son intention. L'arbitre n'aura pas juridiction pour prendre de nouvelles dispositions à l'égard de cette convention, ni pour modifier, en entier ou en partie, aucune des dispositions de cette convention, mais il aura autorité de déterminer les indemnités auxquelles a droit l'employé en litige. En cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire, de modifier ou d'annuler la mesure imposée.

- 11.2 Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les deux parties choisiront un arbitre parmi les noms ci-après mentionnés :
- André Bergeron
 - André Sylvestre
 - Marc Gravel
 - Marc Boisvert
 - Noël Malette
- 11.2.1 Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux (2) parties choisiront un arbitre impartial.
- 11.2.2 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.
- 11.3 Chacune des parties aux présentes paiera sa part des dépenses de l'arbitre. Chaque partie paiera ses propres déboursés.
- 11.4 Les procédures devant l'arbitre doivent être conduites avec toute la diligence possible. La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.
- 11.5 L'une ou l'autre partie pourra déroger à cette procédure prévoyant l'arbitrage à un arbitre unique, en signifiant à l'autre partie sa décision de procéder par Conseil d'arbitrage.
- 11.5.1 Dans ce cas, la même procédure énoncée ci-haut s'appliquera, à l'exception que les parties devront nommer leur représentant au Conseil d'arbitrage et en informer l'autre partie dans un délai de quinze (15) jours.
- 11.5.2 Chacune des parties paiera les dépenses de son représentant. À défaut d'une décision unanime ou majoritaire, le rapport du président du Conseil d'arbitrage constituera la décision.

12. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 12.1 Le Comité de griefs sera formé de deux (2) délégués syndicaux du Service de la sûreté et d'un (1) délégué syndical du Service des incendies. Un agent de la sûreté et un pompier agiront à titre de substituts au Comité de griefs.
- 12.2 Les devoirs et activités du Comité de griefs, agissant comme tel, concerneront l'administration des griefs et questions relatives à l'application des dispositions de cette convention collective, en conformité avec la procédure de griefs.
- 12.3 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 à leur taux normal pour une telle période.
- 12.4 Tous les membres du Comité de griefs seront des employés de la Compagnie.

12.5 Tout employé qui devient délégué de la Section locale (maximum de deux (2) membres) aura droit à un congé sans solde pour vaquer aux affaires du syndicat.

12.6 Tout employé qui devient représentant syndical, officier à plein temps, en vue de gérer les affaires du syndicat en dehors de l'usine sera considéré en permission d'absence. À la fin de son terme d'office, il pourra reprendre son service avec la compagnie dans sa classification primaire aux termes et aux grades qu'il y détenait.

L'employé pourra contribuer de façon à maintenir en vigueur tous ses avantages sociaux à l'exception de l'assurance salaire de courte et de longue durée.

12.6.1 L'ancienneté de tel employé s'accumulera durant telle absence autorisée.

13. AFFICHAGE DES AVIS

13.1 La Section locale pourra soit afficher sur les tableaux d'affichage du Service de la sécurité et/ou communiquer avec ses membres par voie de courrier électronique des avis après approbation de ceux-ci par un directeur des Ressources humaines ou ses représentants.

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

14.1 Admissibilité :

14.1.1 Tout employé embauché 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 qu'à compter du 1^{er} décembre 2007, les « crédits de présence » seront calculés en heures.

14.1.2 Crédits de présence en heures

Périodes d'admissibilité	2011	2012	2013	2014	2015	2016
* Janvier - Février	40	40	40		40	40
* Mars - Avril	32	32	32		32	32
* Mai - Juin	24	24	24		24	24
* Juillet - Août	16	16	16		16	16
* Septembre - Octobre	8	8	8		8	8
* Novembre	-	-	-	-	-	-
* Décembre	48	48	48	48	48	48

* 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.

* L'allocation des « crédits de présence » pour une année complète sera établie sur la base de :

- six (6) journées de huit (8) heures
ou
- quatre (4) journées de douze (12) heures

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

27 novembre 2010 au 25 novembre 2011
26 novembre 2011 au 30 novembre 2012
01 décembre 2012 au 29 novembre 2013
30 novembre 2013 au 28 novembre 2014
29 novembre 2014 au 27 novembre 2015
28 novembre 2015 au 25 novembre 2016

14.2 Modalités de paiement

14.2.1 Pour les périodes de référence, un employé sera rémunéré pour chaque journée d'absence, au taux de 66 2/3 % de son salaire pour une journée régulière de travail, jusqu'à concurrence du nombre de « crédits de présence » auquel il a droit.

14.2.2 L'application de cette Formule d'amélioration de présence ne peut être différée.

14.2.3 Pour les périodes de référence, une journée d'absence se définit comme étant un jour ouvrable où un employé n'a pas effectivement travaillé.

14.2.4 Pour les autres périodes de référence, pour fins de dédommagement lors d'absence, les employés couverts par les articles 14.1.1 recevront un montant forfaitaire équivalent à 66,67 % de leurs crédits de présence. Ce montant sera versé le deuxième jeudi de janvier de chaque année.

14.2.5 Aux fins d'application des présentes dispositions, toute absence au cours de l'année de référence sera automatiquement débitée de la banque de crédits de présence en bloc d'une (1) heure.

14.2.6 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 18 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.

14.3 Redevance annuelle des « crédits de présence »

- 14.3.1 À la fin des autres années de références, tel que prévu au paragraphe 14.1.2, 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.
- 14.3.2 Les redevances prévues aux articles 14.3.1 et 14.3.2 seront payées avant le 24 décembre de chaque année, et régleront de façon définitive toute obligation de la Compagnie envers les employés, pour l'année de référence. En aucun cas, un employé ne pourra accumuler, au cours d'une même année, plus que le maximum de « crédits de présence » permissibles pour l'année de référence.
- 14.3.3 À la fin de chaque année de référence tel que prévu au paragraphe 14.1.2, un registre sera remis à Section locale, indiquant les « crédits de présence » non utilisés pour chaque employé.

14.4 Cessation d'emploi

- 14.4.1 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 14.3.1 et 14.3.2.
- 14.4.2 Les « crédits de présence » deviendront payables à la fin de l'année de référence, tel que décrit au paragraphe 14.3.1 et 14.3.2 pour les cas suivants :
- à l'expiration des indemnités hebdomadaires de l'Assurance collective.
 - à l'expiration d'une période d'absence d'une durée de 26 semaines lorsque bénéficiaire de prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec.
 - après deux (2) années entières sous le régime prévu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 14.4.3 Dans le cas d'un congédiement pour cause ou d'une démission, aucun « crédit de présence » ne sera payé.

15. LISTE OFFICIELLE DES CLASSIFICATIONS ET TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

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

Association Internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'Aérospatiale
Section Local 2235 - District 11

Table des taux horaires

Système SAP : Changement toujours effectif les samedis

		23-Jan-2010		22-Jan-2011		21-Jan-2012		26-Jan-2013		25-Jan-2014		24-Jan-2015		23-Jan-2016	
		Taux Actuel		2,50%		2,50%		2,50%		2,75%		3%		3%	
		min	max												
P174	Sergent incendie	26,37	26,76	27,03	27,43	27,70	28,11	28,40	28,82	29,18	29,61	30,05	30,50	30,96	31,41
S195	Sergent adm.	26,37	26,76	27,03	27,43	27,70	28,11	28,40	28,82	29,18	29,61	30,05	30,50	30,96	31,41
P169	Pompier responsable d'usine et mesure d'urgence	24,49	24,85	25,10	25,47	25,73	26,11	26,37	26,76	27,10	27,50	27,91	28,32	28,75	29,17
S185	Sergent d'équipe	24,49	24,85	25,10	25,47	25,73	26,11	26,37	26,76	27,10	27,50	27,91	28,32	28,75	29,17
S175	Sergent	23,82	24,17	24,42	24,77	25,03	25,39	25,65	26,03	26,36	26,74	27,15	27,55	27,96	28,37
P173	Pomper grade I	23,82	24,17	24,42	24,77	25,03	25,39	25,65	26,03	26,36	26,74	27,15	27,55	27,96	28,37
S171	Agent grade I	22,26	22,53	22,82	23,09	23,39	23,67	23,97	24,26	24,63	24,93	25,37	25,68	26,13	26,45
P172	Pompier grade II	19,66		20,15		20,66		21,17		21,75		22,41		23,08	
S170	Agent grade II	19,66		20,15		20,66		21,17		21,75		22,41		23,08	
P177	Pompier grade III	17,88		18,33		18,79		19,25		19,78		20,38		20,99	
S176	Agent grade III	17,88		18,33		18,79		19,25		19,78		20,38		20,99	
Pompier surnuméraire faisant le travail de sergent d'équipe de façon permanente															
C	Après 936h	17,76		18,20		18,66		19,13		19,65		20,24		20,85	
B	Après 936h	17,26		17,69		18,13		18,59		19,10		19,67		20,26	
A	Entrée	16,76		17,18		17,61		18,05		18,55		19,10		19,67	
Étudiants		12,50		12,81		13,13		13,46		13,83		14,25		14,67	

* Les différents grades correspondent à une progression salariale et non pas à une classification.

- 15.2 À l'exception des étudiants, dont l'emploi est temporaire durant leurs vacances d'été, tout nouvel employé sera embauché au taux applicable de la classification prévue, son taux de salaire suivra la progression établie, c'est-à-dire 1 898 heures travaillées pour chacun des grades III et II et 949 heures travaillées et au taux maximum pour le grade I.

La progression salariale pourra se faire en cumulant les heures travaillées dans les classifications ayant le même taux horaire.

15.3 **Sergents**

15.3.1 En plus des tâches habituelles qui lui incombent à titre d'agent de la sûreté ou de pompier, le sergent seconde les membres de la supervision dans l'exercice de leurs fonctions tout en s'assurant de vérifier et d'optimiser le degré de connaissances de ses coéquipiers.

15.3.2 Tout employé promu Sergent s'intégrera à sa nouvelle classification au taux minimum applicable. Tel employé, recevra vingt-six (26) semaines après la date de sa promotion, le taux maximum en vigueur.

15.3.3 Lors d'une promotion à sergent la progression salariale à titre d'agent se continue.

- 15.4 Dans tous les cas, les changements de taux entreront en vigueur le premier (1^{er}) samedi suivant la fin de chaque période de progression.

- 15.5 Lors de réembauche, les ex-employés de la Compagnie ne seront pas considérés comme de nouveaux employés lors de l'établissement des taux de salaire.

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

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

- 15.6 Dans le but de se conformer à la réglementation et être en mesure d'opérer les véhicules du service de la Sûreté ainsi que du service de Prévention des incendies, les agents de la sûreté et les pompiers devront, comme condition d'emploi continu, détenir un permis d'agent de sécurité défrayé par l'employeur en vertu de la Loi sur la sécurité privée et maintenir en vigueur un permis de conduire de la classe ci-après prévue :

Agent de la sûreté :

Classe 5 ou moins, exempt des restrictions B et N.

Pompier :

Classe 4 A ou moins, exempt des restrictions B et N.

Advenant le cas qu'un employé ne peut maintenir de telles qualifications pour des raisons qui sont hors de son contrôle, il se verra offrir une mise à pied temporaire d'une durée maximum d'un (1) an et ce indépendamment de l'ancienneté.

- 15.6.1 Tout employé sous le coup d'une suspension temporaire de son permis de conduire mais dont le permis d'agent est toujours valide se verra offrir la possibilité de déplacer un employé d'agence sur un poste ne nécessitant pas l'usage de véhicule automobile. Il pourra se voir offrir une mise à pied temporaire d'une durée maximum d'un (1) an et ce indépendamment de l'ancienneté.

- 15.7 Il est entendu que les pompiers seront appelés à remplacer les agents de la sûreté et vice-versa, lorsque des urgences opérationnelles ou des exigences particulières le nécessiteront.

- 15.8 Lorsque la Compagnie créera de nouvelles classifications, postes ou fonctions, elle discutera de la question avec le président d'atelier et le délégué du service concerné au moins quinze (15) jours avant la date de mise en vigueur. Par la suite, la Compagnie affichera pendant une période de dix (10) jours consécutifs.

15.9 **Primes d'équipe - horaires fixes**

15.9.1 **Primes de soir**

0,80 ¢ l'heure à partir du 21 janvier 2011 et 0,85 ¢ l'heure à partir du 21 janvier 2014.

- 15.9.2 Pour les employés affectés au troisième quart, une prime de 0,85 ¢ l'heure, à partir du 21 janvier 2011 en sus de leur taux de salaire alors en vigueur et 0,90 ¢ l'heure à partir du 21 janvier 2014.

15.9.3 **Horaire de rotation de quarts**

0,90 ¢ l'heure à partir du 21 janvier 2011 et 0,95 ¢ à partir du 21 janvier 2014.

Primes de formateur

Prime de 1,25 \$ l'heure pour la durée de la convention collective.

15.9.4 Dispositions générales

Les salaires et les paiements de vacances seront payés par virement automatique. Les relevés de virement seront distribués le jeudi de chaque semaine pour les employés de l'équipe de jour et le mercredi pour ceux des équipes de soir et de nuit. 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.

Feront exception aux dispositions du paragraphe précité, la rémunération différée, 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.

16. VACANCES PAYÉES

16.1 Les employés auront droit à un congé annuel payé conforme aux règlements suivants. La paie de vacances sera versée à l'avance ou hebdomadairement selon le choix de l'employé. Les employés confirmeront leur choix pour toute la durée de la convention collective sur un formulaire prévu à cet effet.

16.2 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 :

30 avril 2011	au	27 avril 2012
28 avril 2012	au	26 avril 2013
27 avril 2013	au	25 avril 2014
26 avril 2014	au	24 avril 2015
25 avril 2015	au	29 avril 2016
30 avril 2016	au	28 avril 2017

16.2.1 La durée du service sera calculée selon la clause 8 de cette convention.

16.3 Les employés ayant 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.

16.4 Les employés possédant une année complète de service à l'expiration de l'année de référence, ont droit à des vacances de deux (2) semaines qui leur seront rémunérées à raison de quatre pour cent (4 %) de leurs gains pour l'année de référence.

16.5 Les employés possédant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de trois (3) semaines qui leur seront rémunérées à raison de six pour cent (6 %) de leurs gains pour l'année de référence.

- 16.6 Les employés possédant neuf (9) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence auront droit à des vacances de quatre (4) semaines qui leur seront rémunérées à raison de huit pour cent (8 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 16.7 Les employés possédant dix-sept (17) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence auront droit à des vacances de cinq (5) semaines qui leur seront rémunérées à raison de dix pour cent (10 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 16.8 Les employés possédant vingt-cinq (25) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence, ont droit à des vacances de six (6) semaines qui leur seront rémunérées à raison de douze pour cent (12 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 16.9 Pour fins de vacances, la semaine commence le samedi avec le début des équipes de jour pour se terminer le vendredi suivant avec la fin des équipes de nuit.
- 16.9.1 Pour tous les employés, la période de vacances débutera la première journée de congé et se terminera à la date de retour prévue. L'employé pourra volontairement se porter disponible pour du surtemps durant ses vacances.
- 16.10 Les employés dont l'emploi se termine pour n'importe quelle raison recevront leur paie de vacances selon les précédents paragraphes 16.3, 16.4, 16.5, 16.6 et 16.7.
- 16.11 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail 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) ans.
- 16.12 La priorité quant aux dates des vacances sera accordée par ordre d'ancienneté dans la classification, pourvu que les exigences opérationnelles soient satisfaites.
- Lors de son mariage un employé pourra se prévaloir d'une semaine de vacances sans que les quotas ne soient réduits. Cette demande devra être effectuée huit (8) semaines précédant ces vacances.
- 16.12.1 Lors de la période de fermeture d'usine, l'horaire des vacances sera établi de façon telle qu'un maximum d'employés soit en vacances durant cette période. Dans de tels cas, les employés affectés à des horaires de cinq (5) jours semaine seront appelés, prioritairement, à prendre leurs vacances durant cette période, cependant tel employé pourra déplacer un maximum d'une semaine durant le reste de l'année statutaire afin de se porter volontaire si des besoins opérationnels survenaient. Dans ce cas, le choix sera fait par ancienneté totale dans la classification visée.

Pour le service incendie, les responsables d'usines pourront aussi déplacer un maximum d'une semaine durant le reste de l'année statutaire afin de se porter volontaire si des besoins opérationnels survenaient dans leur fonction. Le choix du ou des responsables sera fait par ancienneté totale dans la classification visée.

Dans les deux cas, si le nombre de volontaires n'était pas suffisant, un employé pourrait, à son choix, déplacer une autre semaine de vacances en suivant la même procédure jusqu'à ce que tous les postes aient été comblés ou qu'il n'y ait plus de volontaires. La ou les semaines déplacées ne devront pas excéder le quota établi pour chaque semaine du registre des vacances.

- 16.13 La Compagnie consent à afficher la liste des vacances et ce, au plus tard, le premier (1^{er}) mai. Toutefois, il est entendu que cette liste pourra être révisée.
- 16.14 Tout ex-employé qui serait embauché après avoir perdu son ancienneté, selon les dispositions des paragraphes 7.2.4, 7.2.5 et 7.3 recevra une paie de vacances calculée selon les précédents paragraphes 16.3, 16.4, 16.5, 16.6 et 16.7 sur la base du cumul de l'ancienneté courante et passée de tel employé

17. CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

- 17.1 Pour les employés travaillant sur l'horaire fixe et tout au long de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés aux dates prévues au tableau qui suit :

2011	22 avril	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	Congés des Fêtes 2011-2012
	27 décembre	Congés des Fêtes 2011-2012
	28 décembre	Congés des Fêtes 2011-2012
	29 décembre	Congés des Fêtes 2011-2012
2012	30 décembre	Congés des Fêtes 2011-2012
	2 janvier	Congés des Fêtes 2011-2012
	6 avril	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 décembre	Congés des Fêtes 2012-2013
	25 décembre	Congés des Fêtes 2012-2013
	26 décembre	Congés des Fêtes 2012-2013
27 décembre	Congés des Fêtes 2012-2013	
28 décembre	Congés des Fêtes 2012-2013	
31 décembre	Congés des Fêtes 2012-2013	

2013

1 janvier
2 janvier
29 mars
20 mai
24 juin
1 juillet
2 septembre
14 octobre
24 décembre
25 décembre
26 décembre
27 décembre
30 décembre
31 décembre

2014

1 janvier
2 janvier
18 avril
19 mai
24 juin
30 juin
1 septembre
13 octobre
24 décembre
25 décembre
26 décembre
29 décembre
30 décembre
31 décembre

2015

1 janvier
2 janvier
3 avril
18 mai
24 juin
1 juillet
7 septembre
12 octobre
24 décembre
25 décembre
28 décembre
29 décembre
30 décembre
31 décembre

Congés des Fêtes 2012-2013
Congés des Fêtes 2012-2013
Vendredi saint
Fête de Dollard ou de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâces
Congés des Fêtes 2013-2014
Vendredi saint
Fête de Dollard ou de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâces
Congés des Fêtes 2014-2015
Vendredi saint
Fête de Dollard ou de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâces
Congés des Fêtes 2015-2016
Congés des Fêtes 2015-2016

2016

1 janvier
25 mars
23 mai
24 juin
1 juillet
5 septembre
10 octobre
26 décembre
27 décembre
28 décembre
29 décembre
30 décembre
1 janvier

Congés des Fêtes 2015-2016
Vendredi saint
Fête de Dollard ou de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâces
Congés des Fêtes 2016-2017
Congés des Fêtes 2016-2017

17.1.1 Pour les employés travaillant sur l'horaire rotatif et tout au long de cette convention collective, les congés fériés payés seront observés aux dates prévues au tableau qui suit :

2011

22 avril
23 mai
24 juin
1 juillet
5 septembre
10 octobre
24 décembre
25 décembre
26 décembre
30 décembre
31 décembre

Vendredi saint
Fête de Dollard ou de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâces
Congés des Fêtes 2011-2012
Congés des Fêtes 2011-2012

2012

1 janvier
6 avril
29 mai
24 juin
1 juillet
3 septembre
8 octobre
24 décembre
25 décembre
26 décembre
28 décembre
29 décembre
31 décembre

Vendredi saint
Fête de Dollard ou de la Reine
Saint-Jean-Baptiste
Fête du Canada
Fête du Travail
Action de grâces
Congés des Fêtes 2012-2013
Congés des Fêtes 2012-2013

2013	1 janvier	Congés des Fêtes 2012-2013
	2 janvier	Congés des Fêtes 2012-2013
	29 mars	Vendredi saint
	20 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	1 juillet	Fête du Canada
	2 septembre	Fête du Travail
	14 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2013-2014
	25 décembre	Congés des Fêtes 2013-2014
	26 décembre	Congés des Fêtes 2013-2014
	28 décembre	Congés des Fêtes 2013-2014
	29 décembre	Congés des Fêtes 2013-2014
31 décembre	Congés des Fêtes 2013-2014	
2014	1 janvier	Congés des Fêtes 2013-2014
	2 janvier	Congés des Fêtes 2013-2014
	18 avril	Vendredi saint
	19 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	30 juin	Fête du Canada
	1 septembre	Fête du Travail
	13 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2014-2015
	25 décembre	Congés des Fêtes 2014-2015
	26 décembre	Congés des Fêtes 2014-2015
	28 décembre	Congés des Fêtes 2014-2015
	30 décembre	Congés des Fêtes 2014-2015
31 décembre	Congés des Fêtes 2014-2015	
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
	1 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
	27 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	29 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
	30 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016
31 décembre	Congés des Fêtes 2015-2016	

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
	24 décembre	Congés des Fêtes 2016-2017
	25 décembre	Congés des Fêtes 2016-2017
	26 décembre	Congés des Fêtes 2016-2017
2017	28 décembre	Congés des Fêtes 2016-2017
	31 décembre	Congés des Fêtes 2016-2017
	1 janvier	Congés des Fêtes 2016-2017

17.1.2 Lors de jours fériés, l'employé devant travailler pourra, si la demande est faite dans un délai raisonnable, se prévaloir d'un congé autorisé et ce, sans utiliser ses crédits de présence, si sa présence au travail n'est pas requise.

17.2 Lors des congés fériés légaux mentionnés précédemment, tous les employés couverts par cette convention collective seront rémunérés pour huit heures et quart (8 1/4) au taux horaire régulier à l'exception des pompiers sur horaire fixe qui eux seront rémunérés pour huit (8) heures, qu'ils soient au travail ou non, Cette clause n'est pas applicable aux employés en invalidité.

17.2.1 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.

18. AFFECTATION - TÉMOIN OU JURÉ

18.1 Les employés qui reçoivent des subpoenas pour comparaître devant une Cour ou un tribunal seront autorisés à s'absenter pendant le temps requis. L'indemnité accordée à tels employés consistera en la différence entre la paie d'un jour normal ouvrable et la somme versée ou due par la Cour, le tribunal ou une étude d'avocats en compensation des services rendus. La présente disposition exclut les employés devant comparaître en tant que partie demanderesse ou défenderesse.

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

19. CONGÉ POUR DEUIL

19.1 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 jours ne faisant pas partie de l'horaire normal de travail;

- 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.
- 19.2 Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil. Toutefois, dans les quatre (4) 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.
- 19.3 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 19 à une date ultérieure.
- 19.4 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.

20. CONGÉS SPÉCIAUX

20.1 Mariage

- 20.1.1 Un employé peut s'absenter du travail pendant une journée ouvrable le jour de son mariage. Ce congé sera rémunéré comme un jour de travail normal. Un employé peut aussi s'absenter un jour ouvrable, sans rémunération, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

20.2 Naissance / Adoption

- 20.2.1 (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 (FAP).
- (c) Ces congés seront pris selon les modalités prévues par la loi.

20.3 Congé de maternité / parental

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

- 20.3.2 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).
- 20.3.3 Les deux (2) congés mentionnés aux paragraphes 20.3.1 et 20.3.2 devront être pris en conformité avec les dispositions des lois applicables.
- 20.3.4 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.

21. ASSURANCE COLLECTIVE

- 21.1 Un régime d'Assurance collective est disponible à tous les employés membres de l'unité de négociation (Section locale 2235) régis par cette convention collective. Ce régime sera identique à celui couvrant tous les employés représentés par la Section locale 712 de L'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective.
- 21.2 La Compagnie mettra à la disposition de la Section locale une copie de la police-maîtresse.

22. RÉGIME DE RETRAITE

- 22.1 Un régime de retraite est disponible à tous les employés membres de l'unité de négociation (Section locale 2235) régis par cette convention collective. Ce régime sera identique à celui couvrant tous les employés représentés par la Section locale 712 de l'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective.
- 22.2 La Compagnie mettra à la disposition de la Section locale une copie maîtresse du Régime de retraite. La Compagnie remettra aussi à la Section locale, une copie du rapport d'évaluation actuarielle soumis à la Compagnie par ses actuaires, au cours d'une rencontre annuelle qui sera prévue à cette fin.

23. RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

- 23.1 Les employés, membres de l'unité de négociation (Section locale 2235), sont admissibles à la rémunération différée négociée avec les employés représentés par la Section locale 712 de l'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective.

24. AFFECTATIONS À L'EXTÉRIEUR

- 24.1 Les employés affectés à l'extérieur de la région montréalaise pour une période de moins d'un an (courte durée) ou pour période de plus d'un an (longue durée), seront éligibles aux conditions d'affectation selon les politiques établies par la Compagnie.

25. SANTÉ ET SÉCURITÉ

25.1 Législation

25.1.1 La Compagnie et la Section locale conviennent de respecter les lois sur la santé et la sécurité du travail et les règlements s'y rattachant.

25.2 Lunettes de sécurité

25.2.1 La Compagnie fournira, sans frais, des lunettes de sécurité à tout employé qui en fait la demande ou qui, de par son travail, est obligé d'en porter.

25.2.2 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 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.

25.3 Équipement de sécurité

25.3.1 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.

25.4 Rapport d'accident

25.4.1 La Compagnie remettra au président du comité de griefs, une copie de la déclaration de tout employé impliqué dans un accident du travail.

26. AUTOMATISATION /MODIFICATION

26.1 La Compagnie et le syndicat s'entendent pour dire qu'une utilisation plus efficace des équipements, des procédés des méthodes et/ou des matériaux est dans l'intérêt de chacun.

26.2 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.

- 26.3 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.
- 26.4 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.
- 26.5 Dans l'application de la clause 26, on ne contreviendra pas à la clause 8.
- 26.6 La Compagnie impliquera le Syndicat dès le début de tout projet d'introduire une technologie nouvelle afin que les parties puissent s'entendre sur les modalités d'introduction tout en ne restreignant pas les droits prévus à l'article 3.1.

Dans le but de 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'efficacité 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.
- 26.7 Les changements technologiques ne serviront pas à justifier un changement de statut d'emploi au sein de l'unité de négociation.

27. TOTALITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.1 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.
- 27.2 Tout mémoire d'entente qui interviendrait entre les parties, pendant la durée de cette convention, sera affiché aux tableaux d'affichage prévus à cet effet, pendant une période de deux (2) semaines.

28. DURÉE

28.1 Cette convention collective entre en vigueur le 22^e jour de janvier 2011 et demeurera en vigueur jusqu'au et incluant le 20^e jour de janvier 2017.

SIGNÉ À SAINT-LAURENT, CE 25^{ème} JOUR DE MAI DE L'AN DEUX MILLE ONZE (2011).

Pour l'Association internationale
des machinistes et des
travailleurs de l'aérospatiale
Section locale N^o. 2235

Bombardier Inc., Canadair



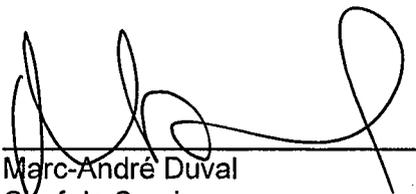
Claude Boisvert
Agent d'affaires
A.I.M.T.A. District 11



Carol Gagnon
Directeur
Sûreté industrielle



Yvan Clément
Président d'atelier
Section locale 2235
Comité griefs - Sûreté



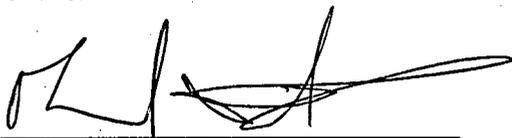
Marc-André Duval
Chef de Service
Ressources humaines



David Charette
Sergent administratif
Sûreté industrielle



Maxime Charette
Chef de service
Sûreté industrielle



Michael Daoust
Responsable d'usine
Comité de griefs - Pompier



Jonathan Camiré
Conseiller
Ressources humaines

REÇU LE

15 JUN 2012

Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail

APPENDICE « A »
HORAIRES DE TRAVAIL

HORAIRE DE ROTATION DE QUARTS

Modèle 4x4 à rotation continue

ÉQUIPE	<u>SDLMMJV</u>	<u>SDLMMJV</u>	<u>SDLMMJV</u>	<u>SDLMMJV</u>
A	J J J J ---	-N N N N--	--J J J J-	---NNNN
B	----J J J	J-----N N	NN-----J	J J J-----
C	N N N N ---	-J J J J--	--N N N N-	---J J J J
D	---N N N	N-----J J	J J-----N	N N N-----

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

Ce même cycle pourra être accompli sur l'horaire de jour et de nuit.

APPENDICE « B »
FEUILLETS EXPLICATIFS

1. RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

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

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

27 novembre 2010	au	27 mai 2011
28 mai 2011	au	25 novembre 2011
26 novembre 2011	au	25 mai 2012
26 mai 2012	au	30 novembre 2012
01 décembre 2012	au	31 mai 2013
01 juin 2013	au	29 novembre 2013
30 novembre 2013	au	30 mai 2014
31 mai 2014	au	28 novembre 2014
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

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

2. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

2.1 Participation au régime

2.1.1 Un régime d'assurance collective est disponible pour tous les employés et leurs personnes à charge admissibles. Sauf lorsqu'autrement spécifié, les indemnités ci-après stipulées sont en vigueur depuis le 3 janvier 1981 et le demeureront pour la durée de la présente convention collective.

2.1.2 À compter du 5 janvier 1995, les employés à l'exception des pré-retraités, cesseront de payer la franchise de vingt-cinq (25 \$) dollars et cotiseront au régime d'assurance collective. À compter du 5 janvier 2009, les employés cotiseront les montants suivants :

4 \$ par semaine pour couverture individuelle

7 \$ par semaine pour couverture familiale

2.2 Assurance-vie de base

2.2.1 En vigueur à la date de ratification : 1 x le salaire de base.

2.2.2 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.

2.3 Assurance mutilation et mort accidentelle pour les employés

2.3.1 En vigueur à la date de ratification: 1 x le salaire de base.

- 2.3.2 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 2.2.1.
- 2.3.3 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.

2.4 Assurance-vie pour les employés retraités

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

2.5 Indemnité hebdomadaire pour les employés

- 2.5.1 Depuis le 6 avril 1986, le taux d'indemnisation est de 66 2/3 % du taux de rémunération de base, incluant toutes les primes.
- 2.5.2 L'indemnisation stipulée au paragraphe 2.5.1 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.
- 2.5.3 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.
- 2.5.4 Les indemnités hebdomadaires seront versées à compter du premier (1^{er}) jour ouvrable d'une absence due à un accident, du premier (1^{er}) jour ouvrable à compter de la date où l'hospitalisation aura été prescrite par un médecin (si avant le quatrième (4^e) jour ouvrable) ou du quatrième (4^e) jour ouvrable d'une absence due à une maladie. La durée maximale sera de vingt-six (26) semaines.
- 2.5.5 Le mot "hospitalisation" tel qu'utilisé au paragraphe 2.5.4 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.

2.5.6 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.

2.6 **Couverture d'invalidité de longue durée**

2.6.1 Depuis le 5 mars 1984, un employé dont l'invalidité totale se poursuit à l'expiration de ses versements d'indemnité hebdomadaire, tels que décrits au paragraphe 2.5.1 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, tels versements ne seront pas effectués après qu'il ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

2.6.2 L'Assurance vie (telle que décrite au paragraphe 2.2.1) 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^e anniversaire de naissance de l'employé.

2.6.3 La couverture maladie complémentaire et la couverture pour frais dentaires pour l'employé et ses personnes à charge assurées, tel que prévu aux paragraphes 2.7, 2.9 et 2.11 demeureront en vigueur durant la période totale de paiements des indemnités d'invalidité de longue durée et ce, jusqu'au 65^e anniversaire de naissance de l'employé.

2.6.4 Amélioration ad hoc des prestations d'invalidité de longue durée

Le 1^{er} janvier 2006, les prestations d'invalidité de longue durée en cours de paiement depuis au moins 1 an sont revalorisées afin de reconnaître une partie de l'augmentation du coût de la vie pour les années après le 1^{er} 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^{er} janvier 2002 et le 1^{er} janvier 2006. Cette revalorisation, payable à compter du 1^{er} 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^{er} octobre d'une année et le 1^{er} octobre de l'année précédente.

2.7 Couverture maladie complémentaire

2.7.1 Frais admissibles -Employés et personnes à charge

Une couverture maladie complémentaire est disponible. À compter du 5 juin 2006, 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), sujet à un déboursé maximum par année civile, pour chaque participant de 250 \$, 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'examens de laboratoire, radiographies et audiogramme sont sujets à un remboursement maximum de 2 000 \$ par année civile par personne admissible

2.7.2 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.

2.7.3 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.

- 2.7.4 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 2.7.1 dans le cas d'une chambre privée.
- 2.7.5 Frais pour 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 %.
- 2.7.6 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 5 juin 2006, à raison d'un maximum de deux cent cinquante (250 \$) dollars par période de deux (2) années civiles, débutant à la date de la dernière facturation. À compter du 1^{er} janvier 2011, le montant sera majoré à deux cent soixante quinze (275 \$) dollars.
- 2.7.7 Verres correcteurs personnels pour les enfants de moins de 19 ans ou jusqu'à leur 25^e 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 5 juin 2006, à raison d'un maximum de deux cent cinquante (250 \$) dollars par année civile. À compter du 1^{er} janvier 2011, le montant sera majoré à deux cent soixante quinze (275 \$) dollars.
- 2.7.8 Carte d'assurance médicaments
À compter du 1^{er} février 2003, une carte assurance médicaments permettant le paiement direct de l'assureur au pharmacien sera disponible pour tous les employés.

2.8 Couverture soins de santé complémentaire

- 2.8.1 À compter du 1^{er} janvier 2007, la couverture pour les soins de santé complémentaire prend fin au départ à la retraite.
- 2.8.2 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 :

- 9 \$ 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^e anniversaire de naissance de l'employé pour les départs à la retraite anticipée et ce à compter du 1^{er} janvier 2007;
- 9,50 \$ à compter du 1^{er} janvier 2009
- 10,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 2010
- 10,50 \$ à compter du 1^{er} janvier 2011
- 11,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 2012
- 11,50 \$ à compter du 1^{er} janvier 2013
- 12,00 \$ à compter du 1^{er} janvier 2014

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^e 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.

2.9 Couverture – Soins dentaires

2.9.1 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.

2.9.2 À compter du 5 juin 2006, le régime rembourse :

- 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 mois;
- 100 % du coût des soins dentaires de base (autres que les soins dentaires préventifs) incluant pathologie, extractions, plombages, et réparations de prothèses;
- 50 % du coût des soins dentaires majeurs;
- le montant maximum remboursé au cours d'une année civile pour les soins de base et les soins majeurs par personne assurée est de 2 000 \$;
- 100 % du coût des soins d'orthodontie sujet à un maximum à vie de 2 500 \$ par personne assurée.

2.10 Employés âgés de 65 ans ou plus

2.10.1 Nonobstant les dispositions de cette clause 30, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65^e 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

2.11 Admissibilité des personnes à charge

2.11.1 Définition de conjoint

À compter du 1^{er} 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 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.

2.11.2 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^e) anniversaire de naissance.

2.12 Option de prolongation et conversion

2.12.1 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.

2.12.2 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.

2.13 Dispositions générales

2.13.1 Un employé peut avoir recours à la procédure de grief, prévue à la clause 14 de cette convention, pour réclamer de l'employeur, Bombardier Inc., Canadair, le montant de toutes indemnités ou de tous frais admissibles auxquels il peut avoir droit en vertu des dispositions des paragraphes 2.1 à 2.11 inclusivement.

2.13.2 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.

2.13.3 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.

2.14 Un employé aura droit, une fois sa vie durant jusqu'à un maximum de trois mille dollars (3 000 \$), 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.

3. RÉGIME DE RETRAITE

3.1 Préambule

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

3.2 Législation

3.2.1 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.

3.3 Admissibilité

3.3.1 Tout employé embauché le ou après le 1^{er} 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.

3.4 Cotisations

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

3.4.2 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.

3.4.3 Intérêt sur les cotisations des employés

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

3.4.4 Cotisations excédentaires

À compter du 1^{er} 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.

3.5 Rente annuelle

- 3.5.1 a) La formule applicable à toutes les années de service reconnu avant le 1er janvier 2003 est la suivante:

1,6 % X années de service reconnu avant le 1er 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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 3.5.3, 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

3.5.2 **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 Commission de la santé et de la sécurité du travail jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

3.5.3 **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 3.5.1, selon son salaire hebdomadaire de base à son dernier jour de travail. À compter du 1^{er} décembre 2001, ce salaire sera augmenté après deux ans d'invalidité de longue durée selon les augmentations générales de salaire prévues à la convention collective de la section locale 2235.

3.6 Date de la retraite normale

3.6.1 La date de la retraite normale est atteinte le premier (1^{er}) jour du mois suivant ou coïncidant avec le 65^e anniversaire de naissance de l'employé.

3.7 Retraite anticipée

3.7.1 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^{er} 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%

3.7.2 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.

3.8 Prestation de raccordement

À compter du 1^{er} 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 :

- Pour les retraites à compter du 1^{er} décembre 2008, 25 \$ par mois pour chaque année de service reconnu en vertu du régime de retraite;
- Pour les retraites à compter du 1^{er} décembre 2009, 26 \$ par mois pour chaque année de service reconnu en vertu du régime de retraite;
- Pour les retraités à compter du 1^{er} décembre 2010, 27 \$ par mois pour chaque année de service reconnu en vertu du régime de retraite.
- Pour les retraités à compter du 1^{er} décembre 2011, 28 \$ par mois pour chaque année de service reconnu en vertu du régime de retraite.
- Pour les retraités à compter du 1^{er} décembre 2012, 29 \$ par mois pour chaque année de service reconnu en vertu du régime de retraite.
- Pour les retraités à compter du 1^{er} décembre 2013, 30 \$ par mois pour chaque année de service reconnu en vertu du régime de retraite.

La prestation de raccordement à l'égard des années de service reconnu avant le 1^{er} décembre 2001 ne peut être inférieure à :

0,5 % X le nombre d'années de service reconnu avant le 1^{er} 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.

3.9 Droit aux prestations

À compter du 1^{er} décembre 2001, le droit aux prestations sera acquis immédiatement pour tout le service reconnu sans exigence de participation minimale au Régime de retraite.

3.10 Employés âgés de 65 ans ou plus

3.10.1 Nonobstant les dispositions de cette clause 3, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65^e anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante :

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

3.11 Rente de conjoint survivant après la retraite

- 3.11.1 (a) En vigueur le 1^{er} 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 3.11.1 (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.

3.12 Relevé annuel

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

3.13 Rapport sur l'évaluation actuarielle

- 3.13.1 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.

3.14 Indexation

- 3.14.1 À compter du 1^{er} janvier 2009, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2007, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égal à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2008 et d'octobre 2007, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement
- 3.14.2 À compter du 1^{er} janvier 2010, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2008, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égal à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2009 et d'octobre 2008, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.

- 3.14.3 À compter du 1er janvier 2011, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2009, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égal à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2010 et d'octobre 2009, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.
- 3.14.4 À compter du 1er janvier 2012, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2010, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égal à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2011 et d'octobre 2010, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.
- 3.14.5 À compter du 1er janvier 2013, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2011, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égal à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2012 et d'octobre 2011, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.
- 3.14.6 À compter du 1er janvier 2014, toute personne dont le service de la rente a débuté avant le 31 décembre 2012, recevra un ajustement sur la rente déjà payable égal à 50 % de la différence entre l'indice des prix à la consommation (IPC) d'octobre 2013 et d'octobre 2012, jusqu'à un paiement maximum de 5 %, payable mensuellement.
- 3.14.7 Si l'augmentation de la rente s'avérait inférieure à 1% pour une année donnée, elle sera additionnée à l'indexation de l'année suivante et ne sera payable qu'à compter du moment où l'augmentation représentera au moins 1%.

3.15 Maintien de la participation au régime de retraite

- 3.15.1 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.

3.16 Annexe - régime de retraite

- 3.16.1 La rente calculée au paragraphe 3.5 ne peut excéder les limites imposées par Revenu Canada.

APPENDICE « C »

MÉMOIRES D'ENTENTES

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Le 22 janvier 2011

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

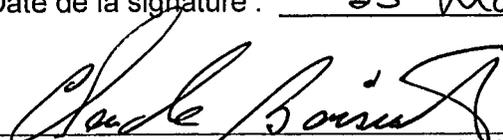
Sujet : Nombre de représentants au comité de négociation

Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2010, la présente a pour objectif de confirmer qu'aux fins de minimiser l'impact des absences sur les opérations du service de la sécurité et du service de la prévention incendies, les parties ont convenu d'une représentativité maximum de trois (3) membres de l'unité d'accréditation à la table de négociations soient : deux (2) représentants de la sûreté, un (1) représentant du service de la prévention des incendies.

Ces employés seront rémunérés selon leur horaire normal de travail à leur taux régulier pour chaque journée de rencontre patronale/syndicale, de l'ouverture des négociations jusqu'à la date de ratification.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

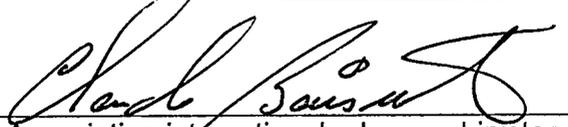
Sujet : Habillement

Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2010, la présente a pour objectif de confirmer que les employés recevront, au moment de leur embauche, un ensemble de départ incluant les articles suivants :

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| 1 manteau | 1 tuque |
| 2 pantalons | 1 paire de gant ou mitaine |
| 4 chemises à manche courtes | 1 foulard |
| 4 chemises à manche longues | 1 chandail « Vneck Nato Style » |
| 1 ceinture | 2 collets roulés ou « mockneck » |
| 1 paire de soulier de sécurité | 2 T-Shirts |
| 1 casquette | |
| 1 cravate | |

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11

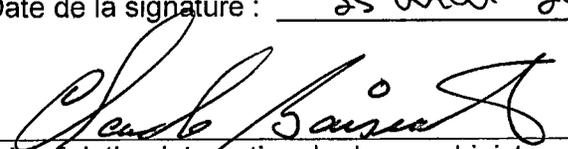

Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Page 2

Pour les années subséquentes, les employés auront droit à 266 points pour se procurer les vêtements nécessaires dans le cadre de leur travail.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

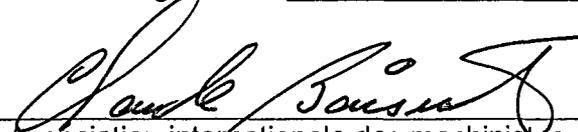
Monsieur Claude Boisvert
Agent d'affaires A.I.M.T.A. – District 11
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 102
Ville St-Laurent, Québec
H4R 2M6

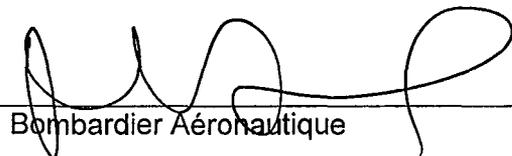
Sujet : Transport lors du temps supplémentaire

Monsieur,

Suite à nos discussions au cours des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de confirmer que la Compagnie continuera la pratique de fournir des moyens de transport adéquats, ou de défrayer le coût de tel transport, si nécessaire, lorsque des agents de la sûreté ou des pompiers sont requis de se présenter au travail en temps supplémentaire et que des moyens de transport personnel ou public ne sont pas disponibles.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

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

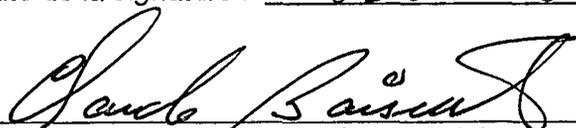
Sujet : Perte de capacité d'un membre sur une base permanente

Monsieur,

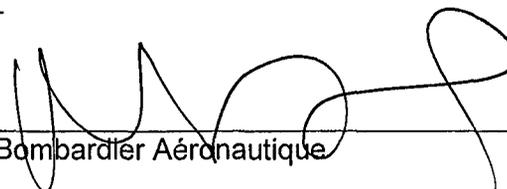
Suite à nos discussions au cours des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de vous confirmer l'entente à l'effet que les parties reconnaissent qu'un effort sera fait dans le but de transférer tout employé physiquement handicapé à un travail qu'il lui sera possible d'effectuer, après une période raisonnable d'entraînement, pourvu que les exigences opérationnelles soient satisfaites.

La Compagnie s'engage à discuter avec le président d'atelier des mouvements d'employés afin de minimiser les impacts des déplacements.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

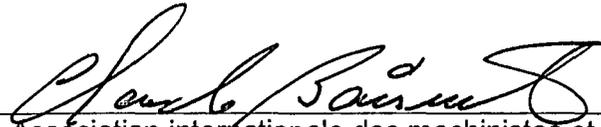
Monsieur Claude Boisvert
Agent d'affaires A.I.M.T.A. – District 11
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 102
Ville St-Laurent, Québec
H4R 2M6

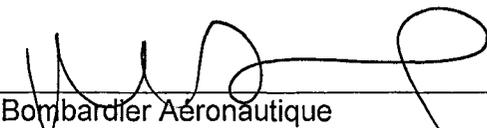
Sujet : Affectation d'employés hors de l'unité suite à une réduction de personnel

Monsieur,

Suite à nos discussions au cours des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de confirmer l'entente à l'effet que la Compagnie fera tout en son possible pour transférer tout employé de l'unité de négociation qui serait affecté par une réduction éventuelle de personnel à un travail pour lequel il aurait les qualifications requises à l'intérieure de la Compagnie.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Port de la barbe

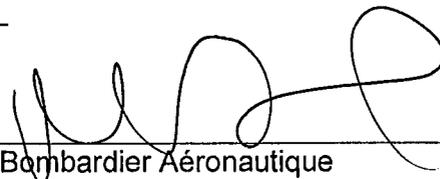
Monsieur,

Suite à nos discussions au cours des négociations 2006-2007, la présente confirme que le port de la barbe sera accepté pour les employés agissant comme agent de sûreté. Elle devra toutefois être conforme aux critères établis.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

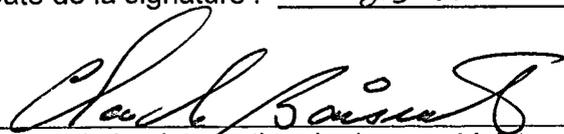
Sujet : Formation syndicale

Monsieur,

Dans le cadre de la négociation 2010, et ce, pour la durée de la convention collective, la Compagnie versera la somme d'un cent (0,01¢) l'heure travaillée, pour chaque membre de l'unité de négociation ainsi que les employés d'agence permanents sur les équipes.

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

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Offre de service

Monsieur,

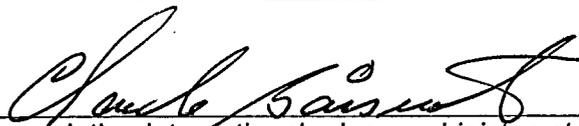
Dans le cadre des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de confirmer que le service de la sûreté industrielle de Bombardier Aéronautique s'engage à offrir les services de sûreté et de pompier à d'autres divisions du secteur aéronautique de Bombardier Inc. (détenues en totalité ou en partie) à l'intérieur d'un rayon de 80 km.

Si l'offre de service n'était pas acceptée, les parties se rencontreraient afin de tenter de trouver une solution pour la rendre plus compétitive.

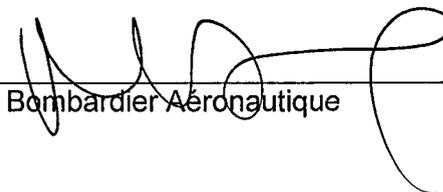
Dans l'éventualité où une offre de service serait acceptée, tous les articles de la convention collective s'appliqueraient.

Les parties se rencontreront pour discuter de tout problème relevant de cette offre.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aéronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Fractionnement – vacances

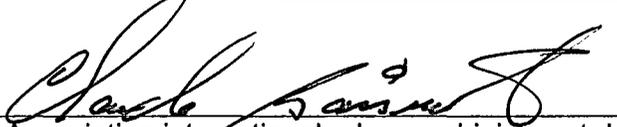
Monsieur,

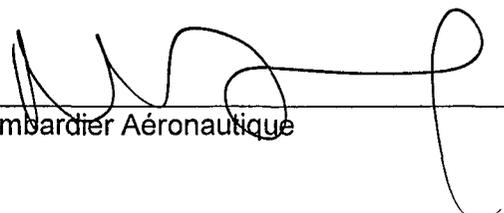
Dans le cadre des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de préciser la procédure sur le fractionnement des vacances.

Seulement les employés affectés à l'horaire de cinq (5) jours pourront fractionner leurs vacances comme suit :

- 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 les excédentaires à la période de fermeture de l'été, et ce, pour un maximum d'une semaine une fois les semaines de vacances complètes choisies.
- 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 dix (10) jours à l'avance.
- Cette entente sera valide pour la durée de la convention collective.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Cours de préparation à la retraite

Monsieur,

Suite aux négociations 2010, nous tenons à confirmer la position de la Compagnie relativement au cours de préparation à la retraite.

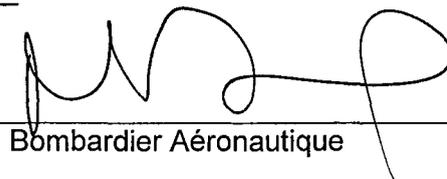
La Compagnie accordera un congé payé d'une durée de trois (3) jours aux employés désignés pour un tel cours. Un employé aura droit à ce cours, une fois sa vie durant, à compter de son cinquantième (50^e) anniversaire de naissance.

Lorsque les formations seront offertes à l'extérieur des heures normales de travail, les employés se verront rémunérer huit (8) heures à taux simple.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Impartition

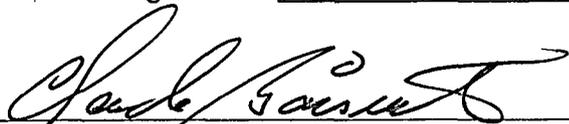
Monsieur,

Suite aux négociations 2006-2007, les parties reconnaissent l'importance d'être rentable et compétitif. Ils 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 2235, le Président du grief 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'A.I.M.T.A. 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 : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

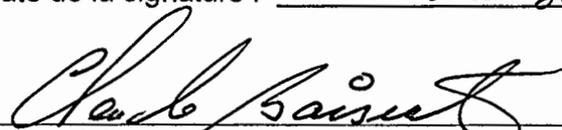
Page 2

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 relié 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 en guise de garantie minimum, la meilleure des options suivantes : des indemnités de départ de 1 000 \$ par année de service jusqu'à concurrence de 30 semaines ou d'une (1) semaine par année de service jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- Mettre en place un programme de ré-affectation aux employés en surplus, ce programme pourrait comprendre un comité de reclassement pour des emplois à l'extérieur de Bombardier

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 : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

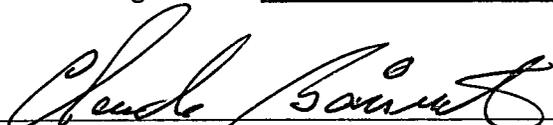
Monsieur Claude Boisvert
Agent d'affaires A.I.M.T.A. – District 11
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 102
Ville St-Laurent, Québec
H4R 2M6

Sujet : Congé sans solde

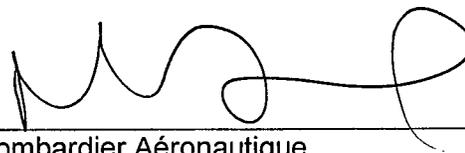
Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de confirmer l'entente à l'effet que pour la durée de la présente convention collective, un employé peut demander un congé sans solde d'un maximum de 6 mois. Si telle demande est acceptée par l'employeur, un préavis de 30 jours doit être donné par l'employé à la Compagnie, et ce dernier sera remplacé par un employé d'agence et le congé sera d'un minimum de trois (3) semaines jusqu'à un maximum de 6 mois. Un seul congé pour la durée de la présente convention et ne pourra être fractionné, l'employé n'aura pas droit aux avantages sociaux, mais conservera toutefois l'ancienneté qu'il possédait avant le congé. Pour les employés du service d'incendie, le remplacement sera fait par l'embauche de surnuméraire. En cas de non-disponibilité, nous pourrions utiliser le service d'une agence.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aéronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

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

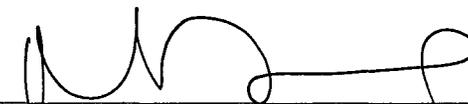
Sujet : Taxi (surtemps)

Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2006-2007, la présente a pour objet de confirmer l'intention à l'effet que lors d'heures de travail prolongées soit de 16 heures et plus consécutives, un employé, peut à sa demande, utiliser un taxi pour le retour à la maison ainsi que pour son retour au travail.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Critères de sélection pour le poste de sergent et responsable d'usine

Monsieur,

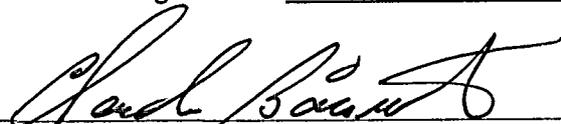
Dans le cadre des négociations 2010, la présente a pour objet de confirmer que lors de toute ouverture de poste de sergent, la compagnie affichera le poste vacant durant huit (8) jours consécutifs. Les postulants devront correspondre aux critères de base exigés sur cet affichage.

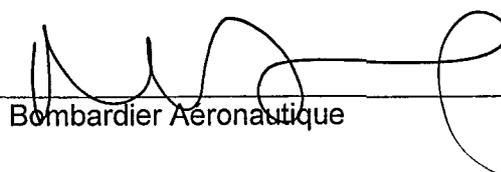
1. Un examen écrit sera demandé et représentera 50 % de la note finale.
2. Une entrevue sera demandée auprès des postulants et représentera 25 % de la note finale.
3. Le dossier de l'employé sera compilé sur l'année antérieure de la date de l'examen :

Avis disciplinaire actif	- 10 points
Toutes absences autres que CSST, congé de deuil, congé parental, maternité, syndicale, assurance maladie	- 2 points
Retards, laissez-passer et annulation de surtemps non justifié	- 3 points

Cette compilation comptera pour 25 % de la note finale.

Date de la signature : 23 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

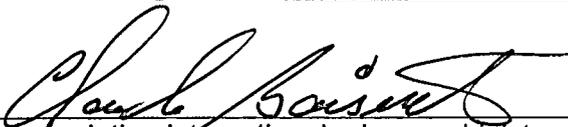
Page 2

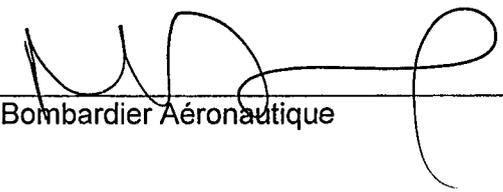
Lors des quatre étapes, le président du comité d'atelier ou son représentant sera présent afin de valider les résultats.

La sélection se fera parmi les employés détenant le plus haut grade et ayant obtenu une note minimale de 60 % lors du processus. En cas d'égalité ou d'écart de plus ou moins 5 % par classification, l'ancienneté sera le critère décisif. Les résultats seront valides pour dix-huit (18) mois advenant d'autres ouvertures après consultation avec la Section Locale 2235.

Lors de la correction, le président de l'atelier ou son représentant sera présent afin de valider les résultats.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

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

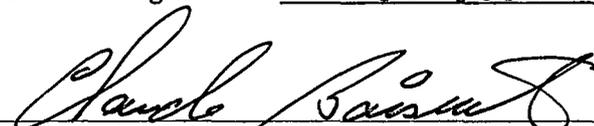
Sujet : Rémunération lors de formation

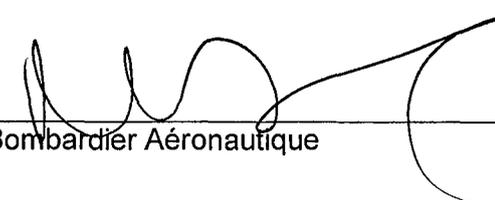
Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2010, les parties se sont entendues que lors de formation à l'extérieur des heures normales de travail, les agents de sûreté, ainsi que les pompiers, se verront rémunérés au taux horaire et demi.

De plus, les concours de promotion et/ou d'affectation se dérouleront durant le quart régulier de travail des employés.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Préalables pour les postes au service de la prévention des incendies

Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2010, la présente a pour objet de confirmer que le candidat devra répondre à l'un des préalables suivants pour que sa candidature soit retenue :

Obligatoire :

- Détenir et maintenir un permis de conduire de classe 4A
- Bonne forme physique

ET

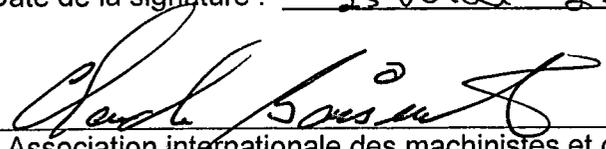
- Détenir une attestation ou un diplôme d'études professionnel incendie du Ministère pour les interventions et la prévention des incendies

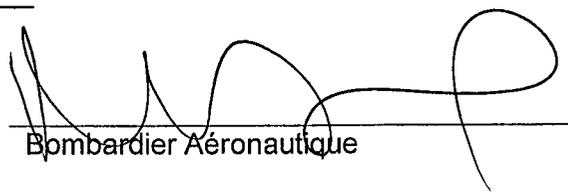
OU

- Détenir une attestation de pompier niveau I en sécurité incendie de l'École nationale de pompier

OU

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Page 2

- Détenir un diplôme d'étude collégiale en sécurité incendie ou une attestation collégiale ou universitaire du cours de technique en prévention incendie.

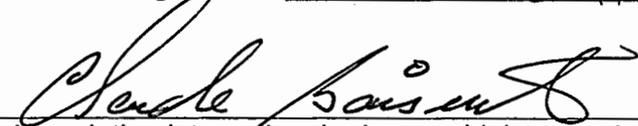
Les postulants possédant un des préalables mentionnés à la présente devront compléter :

- Une évaluation de connaissance (écrit) qui compte pour 80 % de la note – avec note de passage de 60 %.
- Le dossier de l'employé comptera pour 20 % de la note
- Pour le candidat de l'externe, l'entrevue comptera pour 20 %

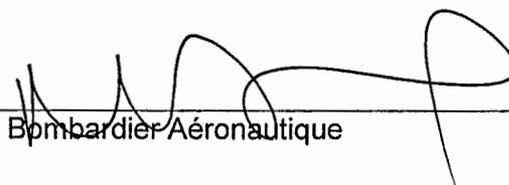
Les postulants devront envoyer à la supervision, les documents pertinents ainsi que leurs curriculum vitae.

Ces résultats seront valides pour dix-huit (18) mois advenant d'autres ouvertures après consultation avec la Section Locale 2235.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aéronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Journée d'échange

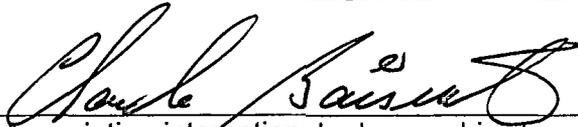
Monsieur,

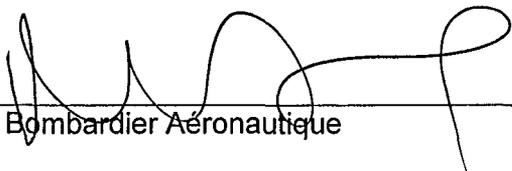
Suite à la négociation 2010, les parties se sont entendues sur les modalités suivantes :

Afin de standardiser le processus d'échange de journée de congé entre les agents (Sûreté et Incendie), les points suivants devront être respectés afin que votre demande d'échange de journée soit approuvée par la supervision ou son représentant.

- ▶ Toute demande doit comprendre deux (2) dates de remplacement (journée d'échange et journée échangée), ces deux (2) dates ne doivent pas excéder 40 jours consécutifs.
- ▶ L'employé doit poinçonner à son arrivée lors de remplacement.
- ▶ Dans le cas d'un échange où il y aura l'implication d'une journée fériée, l'agent qui est en devoir le jour férié sera rémunéré au taux applicable pour cette journée.
- ▶ Toute demande d'échange entre un quart de 8 heures et un quart de 12 heures ou vice-versa devra être approuvée par la supervision.
- ▶ L'employé a droit à six (6) journées de remplacement demandées par année.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11

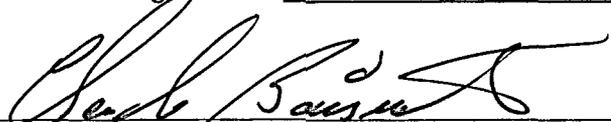

Bombardier Aeronautique

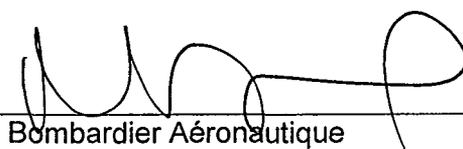
*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Page 2

- ▶ L'année de référence sera déterminée selon les mêmes modalités que pour les jours de F.A.P.
- ▶ Un maximum de deux (2) jours consécutifs sera accordé dans un cycle de 4 jours de travail.
- ▶ L'employé qui remplace est totalement responsable du temps travaillé, il se verra pénalisé sur sa paie la journée ou les heures non complétées.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aéronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Banque de temps

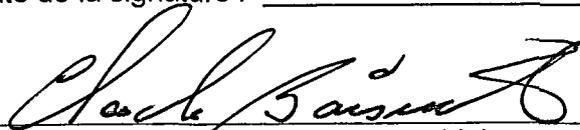
Monsieur,

Suite à la négociation 2010, les parties se sont entendues sur les modalités suivantes concernant la banque de temps pour les employés du service Sûreté et Incendie :

Un employé qui, à la demande de son supérieur immédiat, effectue du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 5 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;
- La période de référence sera la même que l'article 14;

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



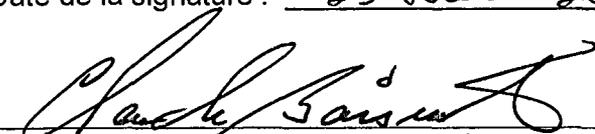
Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

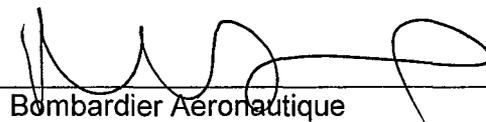
Page 2

- Pour inscrire des heures en banque, l'employé devra en aviser son supérieur immédiat 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 son quart normal de travail, il devra en faire la demande à son supérieur immédiat au moins cinq (5) jours à l'avance. Selon les besoins opérationnels, le supérieur immédiat pourra l'autoriser avant le délai de deux (2) jours;
- 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) ;

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Surnuméraires – Service prévention incendie

Monsieur,

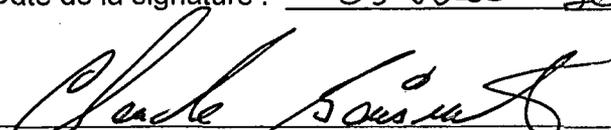
Suite à nos dernières discussions au cours des négociations 2010, les deux parties reconnaissent l'utilisation d'employés surnuméraires.

Les surnuméraires auront pour fonctions de remplacer les employés absents pour motif de vacances, de maladie de courte ou de longue durée, de congé de maternité, de congé parental, de congé pour activités syndicales ou pour combler les besoins de l'entreprise lors de projets spéciaux.

Les surnuméraires, lorsque requis seront affectés prioritairement à un horaire de rotation de quart tel que prévu à la convention collective ou à un horaire fixe si aucun membre permanent de l'unité de négociation n'a manifesté son intérêt pour un tel horaire. En cas de besoins opérationnels, un changement de quart ou un quart additionnel pourra être ajouté à leur horaire.

Advenant une réduction du nombre d'heures de couvertures permanentes au niveau de la prévention des incendies, les employés permanents auront le choix de prendre la mise à pied selon l'article 8 de la convention collective ou de devenir employés surnuméraires et ce aux conditions de ceux-ci.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Page 2

Le groupe d'employés visé par la présente lettre d'entente sera sujet aux avantages selon les modalités prévues par la loi, pour les points suivants :

- vacances
- congés maternité/parental

Les surnuméraires auront droit aux congés fériés payés prévus ci-après :

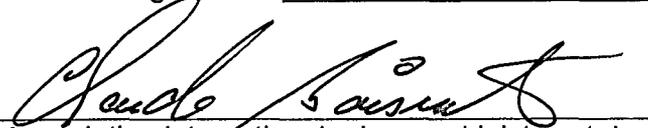
1^{er} janvier
Vendredi saint
Lundi qui précède le 25 mai
24 juin (Fête nationale)
1^{er} juillet
1^{er} lundi de septembre
2^{ième} lundi d'octobre
25 décembre

Les surnuméraires présents au travail pour les congés fériés payés décrits à la page 1 seront rémunérés au taux horaire régulier pour les heures travaillées. De plus, tous les surnuméraires se verront rémunérés huit (8) heures lors de ces mêmes journées, qu'ils soient au travail ou non.

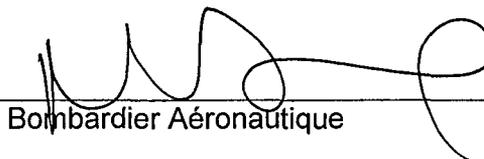
Les surnuméraires de moins de 18 mois seront sujets aux seuls avantages suivants prévus à la convention collective:

- congé pour naissance/adoption
- congé pour deuil
- uniforme
- assurance collective à l'exception de l'assurance dentaire, l'assurance salaire et l'allocation pour les verres correcteurs
- à la procédure de grief dans le seul but de faire respecter la présente entente
- régime de retraite

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aéronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Page 3

Les surnuméraires ayant dix-huit (18) mois de service continu travaillé, et ce, sans interruption de service se verront attribuer les avantages sociaux et l'échelle salariale des employés permanents. Les surnuméraires ayant plus de 6 mois de service continu travaillé, et ce, sans interruption seront sélectionnés selon le nombre de jours travaillés lors d'ouverture de postes permanents.

Advenant qu'un surnuméraire soit par la suite embauché de façon permanente, l'ancienneté accumulée à titre de surnuméraire lui sera créditée. Le surnuméraire qui se voit offrir un poste permanent débutera sa progression salariale au niveau III de l'échelle à moins que ce dernier ne soit déjà intégré à l'échelle salariale des employés permanents.

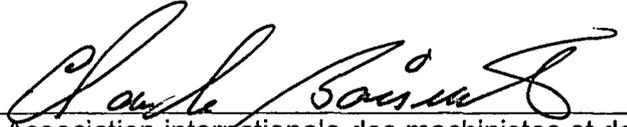
L'échelle salariale des surnuméraires sera basée sur une progression en heures travaillées et s'établira comme suit pour les classifications visées :

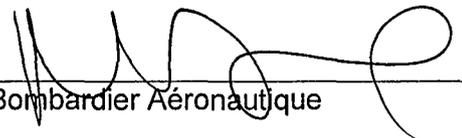
Pompier	23-01-10			
Entrée	16,76\$			
Après 936 hres	17,26\$			
Après 936 hres	17,76\$			

Lors de réduction de personnel, l'employé possédant le moins d'ancienneté se verra notifier de la fin de son assignation temporaire et cette dernière ne pourra être assujettie à la procédure de grief

Un employé surnuméraire aura droit à la banque de temps selon les dispositions de la Convention collective.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Utilisation d'employés contractuels dans le service d'incendie

Monsieur,

Dans le cadre des négociations 2010, la présente a pour objet de confirmer l'entente à l'effet qu'au cours de la présente convention collective, la compagnie pourra faire l'utilisation, sur une base occasionnelle et pour des besoins spécifiques opérationnels, de contractuels ou d'employés internes ayant les qualifications requises pour le remplacement de pompiers. Un employé contractuel est utilisé pour des besoins spécifiques et ponctuels avec une date de début et une date de fin d'affectation.

Date de la signature : 25 mai 2011


Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11


Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

Le 22 janvier 2011

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

Sujet : Modèle de main d'œuvre

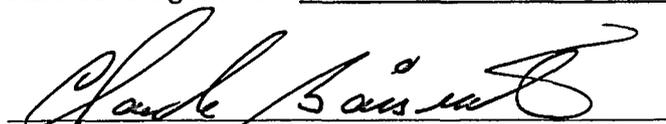
Monsieur,

Suite à nos dernières discussions, les deux parties s'entendent sur les points suivants :

Pour la durée de la présente convention collective, les employés permanents de la sûreté industrielle ne pourront faire l'objet de mise à pied pour des raisons d'impartition. Par ailleurs, les employés qui quitteront par attrition selon ces motifs : retraite, décès, renvoi, démission seront remplacés par des employés d'agence. Le remplacement par attrition ne s'appliquera pas aux postes de sergents d'équipe, sergents administratifs. De plus, toute nouvelle embauche sera comblée par un employé d'agence. Aux fins de choix de quart de travail et de distribution de temps supplémentaire, les employés permanents du service de la sûreté industrielle auront préséance sur tout autre salarié au sens du Code du travail.

Les employés d'agences seront affectés en permanence sur les équipes de travail et pourront remplacer les employés absents pour motif de vacances, de maladie de courte ou de longue durée, de congé de maternité, de congé parental ou pour combler les besoins de l'entreprise lors de projets spéciaux ne requérant pas de qualifications spécifiques.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



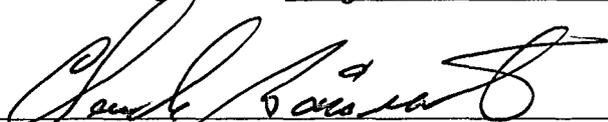
Bombardier Aeronautique

MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11

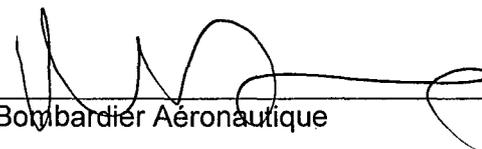
Page 2

Les employés d'agences, lorsque requis seront affectés prioritairement à un horaire de rotation de quart tel que prévu à la convention collective ou à un horaire fixe si aucun membre permanent de l'unité de négociation n'a manifesté son intérêt pour un tel horaire.

Date de la signature : 25 mai 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aéronautique

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11**

Le 22 janvier 2011

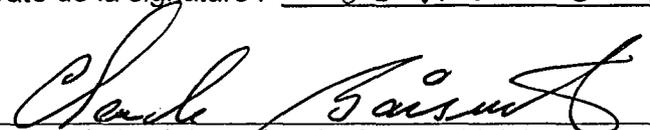
Monsieur Claude Boisvert
Agent d'affaires A.I.M.T.A. – District 11
5255, boul. Henri-Bourassa Ouest, bureau 102
Ville St-Laurent, Québec
H4R 2M6

Sujet : Montant forfaitaire

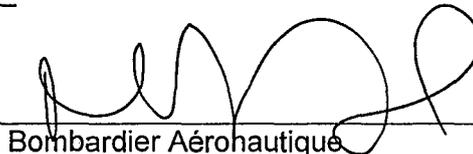
Monsieur,

Suite à la négociation 2010, les parties s'entendent à l'effet que tous les employés actifs au moment de la ratification ayant plus d'un an de service recevront un montant forfaitaire de 400 \$.

Date de la signature : 25 mar 2011



Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11



Bombardier Aérospatiale

APPENDICE « D »

MÉMOIRES D'ENTENTES

*MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC. – CANADAIR
ET
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE
SECTION LOCALE 2235 – DISTRICT 11*

LETTRE D'INTENTION

Le 22 janvier 2011

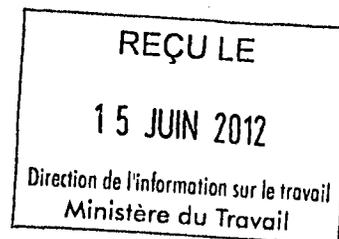
Monsieur Claude Boisvert Paiement
Président A.I.M.T.A.- Section locale 712
790, Marcel Laurin, suite 100
Ville St-Laurent, Québec,
H4M 2M6

Objet : Programme de rémunération variable des employés (PRVE)

Monsieur,

Les parties ont convenu de former un comité paritaire au cours de la présente convention collective afin d'évaluer la possibilité de mettre en place un programme de rémunération variable pour les employés de la sûreté industrielle du service prévention d'incendies.

Le comité sera composé du président d'atelier ainsi que de deux (2) autres employés nommés par le syndicat.



Date de la signature : 25 mai 2011

Handwritten signature of Claude Boisvert Paiement in black ink.

Association internationale des machinistes et des
travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale
Section locale 2235 – District 11

Handwritten signature of Bombardier Aeronautique in black ink.

Bombardier Aeronautique