

1745-9

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2013-1594

N° dossier d'accréditation : AQ-1003-5039

<b>EMPLOYEUR</b>  BOMBARDIER TRANSPORT CANADA INC.  130, ROUTE 230, CASE POSTALE 580 LA POCATIÈRE QC G0R 1Z0  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BOMBARDIER LA POCATIÈRE (CSN)  902, 7E RUE, CASE POSTALE 820 LA POCATIÈRE QC G0R 1Z0  Affiliation : Confédération des Syndicats Nationaux		
Date signature : 2012-12-13 Date dépôt : 2012-12-19	Nombre de salariés visés : 461	Date début : 2012-12-13 Date d'expiration : 2016-09-30

2013-01-11  
RD

Remarque :

Inclus un protocole de retour au travail.

Guy Laverdière  
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365    2013-01-10  
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

La Pocatière, le 3 décembre, 2012

**BOMBARDIER**  
l'évolution de la mobilité

TRANSPORT  
Bombardier Transport Canada Inc.  
130, Route 230  
La Pocatière, Québec, Canada G0R 1Z0  
Tél. 418-856-1232  
Télec. 418-856-8527  
www.bombardier.com

TRAVAIL 010101012 14 0308

**PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL  
(TRANSACTION)56t**

**ENTRE**

Bombardier Transport Canada Inc

(ci-après désignée la «*l'Employeur*»)

**ET**

Syndicat des Employés de Bombardier La Pocatière (CSN)

(ci-après désigné le «*Syndicat*»)

---

**ATTENDU QUE** le *Syndicat* a déclaré une grève générale illimitée, le 1<sup>er</sup> novembre 2012, laquelle prendra fin à la date de l'acceptation du présent protocole par les instances de chacune des parties ;

**ATTENDU QUE** dans un objectif ultime d'en arriver à une solution acceptable, les parties se sont rencontrées le 30 octobre 2012 en présence d'un conciliateur nommé au dossier par le ministère du Travail, M. Jean Poirier;

## EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le **Syndicat** mettra fin à la grève ayant débuté le 1er novembre 2012 dès que les membres du **Syndicat** auront signifié leur acception du présent protocole. Les parties conviennent que le retour au travail se fera le jeudi 6 décembre 2012 dès 7h00 et exceptionnellement en temps régulier le 7 décembre 2012 inclusivement, pour l'ensemble des personnes salariées sur les horaires 4x10h. Toutefois, les personnes salariées de la cellule 48 (3x12h) travailleront exceptionnellement le 8 et 9 décembre inclusivement. A compter du lundi 10 décembre, l'horaire normal sera en vigueur pour l'ensemble des personnes salariées.
2. L'**Employeur** et ses représentants s'engagent à n'exercer aucune intimidation ou discrimination et à n'imposer aucune mesure disciplinaire quelconque à l'endroit d'une personne salariée en raison de sa participation à la grève ou du rôle qu'une personne salariée a jouée au cours de la grève. Aussi, par les présentes, l'**Employeur** renonce à imposer aux personnes salariées des mesures disciplinaires découlant de la grève ou de moyens de pression exercés pendant celles-ci.
3. Le **Syndicat**, en son nom et au nom des personnes salariées, s'engage à n'exercer aucune intimidation ou discrimination quelconque à l'endroit des dirigeants, employés cadres ou hors de l'unité de négociation, représentants, fournisseurs ou mandataires de l'**Employeur** en raison de tout événement survenu pendant les grèves ou du rôle que l'une de ces personnes a joué au cours de la grève.
4. L'**Employeur** et ses représentants de même que le **Syndicat**, en son nom et au nom des personnes salariées, et ses représentants renoncent à tous griefs, actions, poursuites, plaintes ou procédures légales qu'ils pourraient avoir intentés ou prétendre pouvoir intenter devant une instance judiciaire ou quasi judiciaire contre le **Syndicat**, une personne salariée ou un représentant ou mandataire du **Syndicat** ou contre un dirigeant, employé cadre ou hors de l'unité de négociation, mandataire, fournisseur ou représentant de l'**Employeur** relativement à tout événement relié à la grève ou lors de l'exercice de moyens de pression par l'une ou l'autre des parties au cours de la grève.

5. Les parties, en leurs noms et au nom de leurs représentants et mandataires, se donnent quittance complète et finale à l'égard de tout dommage ou autre que l'une ou l'autre a, ou pourrait prétendre avoir subi en raison de la grève ou de tout acte ou omission rattaché à celles-ci ou en raison de tout moyen exercé par l'une ou l'autre des parties pendant la grève ou entre la date du début de la phase des négociations et la date des présentes. Cette quittance vaut aussi à l'égard des personnes salariées, mandataires et représentants du **Syndicat** et à l'égard des dirigeants, employés-cadres et hors de l'unité de négociation, mandataires, fournisseurs et représentants de l'**Employeur**.
6. Le Syndicat s'engage à nettoyer la cour de la petite école et le terrain principal de Bombardier, c'est-à-dire enlever les barils, le bois, les drapeaux de la CSN incluant ceux sur la colline, tous les autocollants sur la petite école, à l'intérieur de l'usine et les panneaux de signalisation et sapin le Noël pour le lundi 10 décembre dès 7h00. En ce qui concerne la roulotte de chantier de la CSN, celle-ci sera retirée dès que possible suivant le retour au travail.
7. Toute personne salariée se voit créditer l'ancienneté malgré la grève, comme si elle avait été au travail.
8. Nous vous informons que nous fermerons l'usine les jeudi 3 et vendredi 4 janvier 2013. Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de 5 jours, ces journées pourront être prises en vacances 2012 ou en congé sans solde ou en emprunt sur les futures vacances 2013.
9. Dès lundi le 10 décembre le processus de choix d'équipe tel que prévu suivant la signature de la convention collective sera effectué et celui-ci entrera en vigueur à compter du 14 janvier 2013.
10. A compter du 14 janvier 2013, l'horaire de travail pour l'ensemble des personnes salariées sera de 5 x 8h, de 7h à 15h30 et de 16h à 00h30, sauf le secteur des pièces primaires qui demeurera sur un horaire 7 jours.
11. La classification de Préposé Logistique sera offerte aux Ouvriers de Production qui détiennent la classification, sans qualifications particulières et deviendra effective à compter de la signature de la convention collective.
12. Les délais prévus à la convention collective pour la soumission d'un grief sont suspendus pour la période du 1er novembre 2012 au 6 décembre 2012.

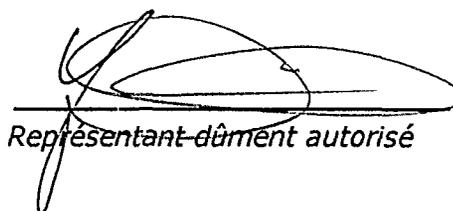
**13.** Le protocole de retour au travail fait partie intégrante de la convention collective et doit être déposé auprès du ministère du Travail tel que prévu à l'article 72 du *Code du travail*.

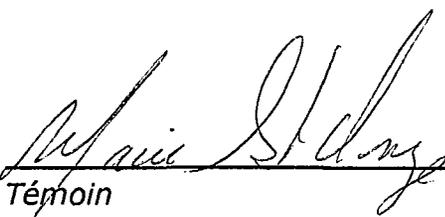
En cas de mésentente sur l'application ou l'interprétation du protocole de retour au travail, ***l'Employeur*** ou le ***Syndicat*** peut déposer un grief. Les dispositions de la convention collective concernant la procédure de grief et d'arbitrage s'appliquent.

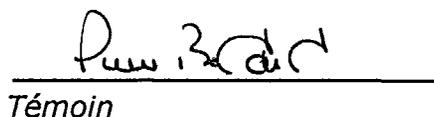
**14.** Le protocole de retour au travail constitue une transaction finale et irrévocable entre les parties au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Pocatière ce 3e jour du mois de décembre 2012**

  
\_\_\_\_\_  
Représentant dûment autorisé

  
\_\_\_\_\_  
Représentant dûment autorisé

  
\_\_\_\_\_  
Témoin

  
\_\_\_\_\_  
Témoin

**CONVENTION  
COLLECTIVE DE TRAVAIL  
INTERVENUE  
CE 13<sup>e</sup> JOUR DE décembre 2012**

**ENTRE**

**BOMBARDIER TRANSPORT CANADA INC.  
Usine La Pocatière**

**Ci-après appelée « L'EMPLOYEUR »**

**ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BOMBARDIER LA POCATIÈRE (CSN)**

**Ci-après appelée « LE SYNDICAT »**

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du travail de la province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141).

**I N D E X**

Article 1 -But de la convention collective  
Article 2 -Reconnaissance  
Article 3 -Juridiction  
Article 4 -Droit de la direction  
Article 5 -Obligation des parties et non-discrimination  
Article 6 -Régime syndical  
Article 7 -Comité de relations de travail  
Article 8 -Représentation syndicale  
Article 9 -Heures de travail, choix d'équipe et régime  
Article 10 -Temps supplémentaire  
Article 11 -Jours de fête chômés et payés  
Article 12 -Vacances payées  
Article 13 -Congés autorisés  
Article 14 -Assurance collective et régime de rentes  
Article 15 -Santé et sécurité au travail  
Article 16 -Ancienneté  
Article 17 -Perte d'ancienneté  
Article 18 -Liste d'ancienneté

**I N D E X**

Article 19 -Salaires  
Article 20 -Changements technologiques  
Article 21 -Mesures disciplinaires  
Article 22 -Procédure de règlement de griefs  
Article 23 -Droit de participation aux affaires publiques  
Article 24 -Charges de travail  
Article 25 -Dispositions diverses  
Article 26 -Cafétéria  
Article 27 -Publication  
Article 28 -Durée de la convention collective  
Annexe A -Taux contractuels de paie  
Annexe B -Tableau de mouvement de main d'oeuvre  
Annexe C -Équipement de sécurité  
Annexe D -Formule de balancement  
Annexe E -Guide de féminisation des occupations  
Annexe F -Couverture soins médicaux  
Annexe F -Couverture soins dentaires  
Annexe G -Calendrier  
Lettre d'entente -Âge de la retraite  
Lettre d'entente -Prime de raccordement  
Lettre d'entente -Poste de préparateur -Régime transitoire  
Lettre d'entente -Classification équivalente  
Lettre d'entente -Regroupement des classifications  
Lettre d'entente -Transfert Chicago  
Lettre d'entente -Investissements à La Pocatière

## **ARTICLE 1 -BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1.01 Le but de la convention collective est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur et le Syndicat dans des conditions qui assurent dans la plus large mesure la sécurité et le bien-être des personnes salariées, de manière à faciliter le règlement des problèmes qui peuvent surgir entre l'Employeur et son personnel régi par les présentes.

## **ARTICLE 2 -RECONNAISSANCE**

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des personnes salariées assujetties à l'accréditation syndicale émise par le ministère du Travail de la province de Québec, le 29 septembre 1972, et amendée les: 22 juin 1976, 5 mai 1977, 31 mars 1980, 7 avril 1982, 10 février 1993 et 7 décembre 2010.

2.02 Le mot « Employeur », quand il est utilisé dans la présente convention, désigne les représentants autorisés de l'Employeur ou l'Employeur lui-même.

2.03 Les mots « personne salariée » ou « personnes salariées », quand ils sont utilisés dans la présente convention, désignent les membres de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 3 -JURIDICTION**

3.01 La convention s'applique à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation syndicale émise le 29 septembre 1972, et qui se lit ainsi :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau, des employés affectés au service de la recherche et du développement, aux expériences de moteur, aux études de temps, des inspecteurs du service de contrôle de la qualité, des gardiens et des dessinateurs et de tous ceux qui sont exclus par le Code du travail. »

3.02 Aucune personne exclue de l'unité de négociation ne peut faire du travail habituellement réservé aux membres de l'unité de négociation, sauf lorsqu'il y a un danger d'arrêt immédiat de cellule et qu'il n'y a pas de personne salariée disponible, que ce soit sur les heures régulières ou supplémentaires de travail, ou pour fins d'entraînement d'une personne salariée. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

### **3.03 SOUS-TRAITANCE :**

L'employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou à sous-contrat, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine des travaux habituellement effectués par des personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation avant d'avoir préalablement discuté et évalué les différentes recommandations soumises par le comité conjoint.

A cet égard, les parties conviennent de mettre sur pied un comité conjoint formé de trois (3) représentants de chacune des parties qui se rencontrera au moins deux (2) fois par année.

Le rôle du comité conjoint sera de discuter et d'analyser les projets pouvant résulter à de la sous-traitance, de proposer des solutions et de faire des recommandations minimisant l'impact sur le niveau d'emploi le cas échéant, d'empêcher des mises à pied ou de rappeler au travail des personnes salariées capables d'accomplir le travail.

Suivant la rencontre avec le comité et dans l'éventualité où il y a impact sur le niveau d'emploi, l'Employeur rencontre le Syndicat et discute des actions à mettre en place pour les personnes salariées affectées.

Quant à la fabrication et l'assemblage des pièces primaires en acier inoxydable, dans la mesure où l'Employeur a la main-d'œuvre qualifiée ainsi que les équipements et/ou machines nécessaires à la fabrication et l'assemblage desdites pièces celui-ci s'assure d'utiliser tous les quarts de travail disponibles sur les équipements et/ou machines avant d'octroyer un contrat ou un sous-contrat.

Toutefois, lors de la prise d'inventaire du magasin de fournitures, les différents fournisseurs auront la liberté de pouvoir prendre eux-mêmes l'inventaire de leurs marchandises.

## **ARTICLE 4 -DROIT DE LA DIRECTION**

4.01 Sous réserve des dispositions contenues dans cette convention, le Syndicat reconnaît que les fonctions habituelles de la direction sont du ressort de l'Employeur et, sans en limiter la généralité, que ces fonctions comprennent :

- a) le droit de gérer l'usine et d'en diriger les opérations;
- b) le droit de limiter, suspendre ou cesser les opérations;

- c) le droit de faire et appliquer les règlements concernant la production, les cédules de travail, la sécurité, la discipline et les règlements visant à protéger les personnes salariées, l'usine et l'équipement;
- d) le droit d'embaucher et de diriger la main d'œuvre;
- e) le droit de décider et d'appliquer des décisions en matière de congédiement pour cause, suspension ou autres mesures disciplinaires, en matière de mise à pied, réembauchage, promotion, mutation, rétrogradation, qualifications et standards requis pour les tâches.

Ces fonctions doivent être exercées en conformité avec les dispositions de cette convention collective.

4.02 Aucune personne salariée ne subit une diminution de salaire à l'entrée en vigueur de la convention si elle remplit la même fonction qu'à l'expiration de la convention précédente.

#### **ARTICLE 5 -OBLIGATION DES PARTIES ET NON-DISCRIMINATION**

5.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de grève ou lock-out ni de ralentissement de travail pendant la durée de cette convention, et ce, conformément au Code du travail.

5.02 Il n'y aura aucune discrimination envers les personnes salariées pour quelque raison que ce soit. Aucune personne salariée ne subira de préjudice du fait qu'elle ne parle pas, n'écrit pas ou ne lit pas une autre langue que le français.

#### **ARTICLE 6 -RÉGIME SYNDICAL**

6.01 Toute personne salariée doit être membre du Syndicat comme condition du maintien de son emploi et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.02 Toute nouvelle personne salariée embauchée après la date de signature des présentes doit, comme condition d'embauchage et de maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour toute la durée de la présente convention.

6.03 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur déduira sur le salaire par période de paie de chacune de ses personnes salariées un montant légal à la cotisation syndicale et il remettra l'argent ainsi perçu dans la semaine suivant la déduction, par dépôt direct au Syndicat des Employés de Bombardier, La Pocatière (CSN). La semaine suivant la fin de chaque mois, l'Employeur fait parvenir deux (2) listes des personnes salariées mentionnant le montant perçu de chacune d'elles.

6.04 a) L'Employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat la liste des personnes salariées ayant cotisé pendant le dernier mois en y donnant l'occupation, le salaire et le montant de la cotisation prélevée.

b) De plus, y est inclus la liste des départs, des prises de retraite et des mises à pied du dernier mois.

c) L'Employeur fournit sur demande la liste des personnes salariées par ordre alphabétique en y indiquant le numéro d'employé, l'adresse au complet, le numéro de téléphone, l'état civil, la date de naissance et la date d'ancienneté.

6.05 L'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée dont le Syndicat refuse l'adhésion ou l'expulse de ses rangs, sauf dans les cas prévus au Code du travail.

6.06 L'Employeur s'engage à convoquer le président du Syndicat ou son remplaçant pour présenter la nouvelle personne salariée, le jour de son embauche et avant qu'elle ne commence à travailler, pour lui faire signer sa carte de membre ainsi que sa formule de retenue syndicale (droit d'entrée et cotisation). L'Employeur déduit les frais de droit d'entrée prévus par la Constitution et les Règlements du Syndicat. Cette déduction est faite dans les deux (2) semaines suivant l'engagement de la personne salariée.

6.07 L'Employeur indique sur le Relevé 1 et le T4 le montant total des cotisations syndicales retenues au cours de l'année.

6.08 L'Employeur paie au Syndicat une gratification équivalente à la cotisation syndicale pour les travailleurs de l'extérieur venant apprendre sur les postes de travail. La gratification est équivalente à la cotisation payée par la personne salariée qui surveille.

## **ARTICLE 7 -COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL**

Les parties reconnaissent qu'il est de l'intérêt de l'Employeur, du Syndicat et des personnes salariées de constamment chercher des moyens pour améliorer la compétitivité, la flexibilité et la qualité afin de satisfaire les clients et de maintenir notre position concurrentielle.

Dans ce contexte, l'Employeur a mis en place des principes d'amélioration continue qui introduisent des changements dans l'organisation, une implication et une participation volontaire des personnes salariées, éléments importants à l'atteinte des objectifs fixés.

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'avantage de consultations patronales-syndicales et, à cet effet, un comité permanent siège à tous les mois, pour discuter de problèmes d'intérêt commun, d'en faire l'analyse et de recommander les actions nécessaires qui nous permettrons d'améliorer l'organisation du travail ainsi que les relations de travail.

À la demande de l'une des parties, le comité peut se rencontrer en toute autre occasion. L'Employeur doit, dans les sept (7) jours calendrier, recevoir le comité du Syndicat, si celui-ci en fait la demande. Le comité peut discuter de tout sujet relatif aux relations patronales-syndicales, mais non des griefs qui doivent être résolus suivant la procédure établie dans la présente convention.

La représentation syndicale est formée de trois (3) membres désignés par le syndicat. Cette représentation syndicale peut être accompagnée d'un représentant extérieur.

Pour le bon fonctionnement du comité lors des rencontres, l'Employeur fournit au Syndicat les informations utiles pour la discussion. Les sujets peuvent être mis à l'ordre du jour par l'une ou l'autre des parties et doivent être communiqués au moins une semaine à l'avance (sauf en cas d'urgence).

L'Employeur assume la responsabilité de produire un procès-verbal après chacune des rencontres et celui-ci doit être approuvé par les deux (2) parties.

## **ARTICLE 8 -REPRÉSENTATION SYNDICALE**

8.01 a) L'Employeur reconnaît le comité exécutif, composé de huit (8) personnes représentant officiel du Syndicat et ce comité rencontre l'Employeur pour des sujets d'ordre général, à la demande de l'une ou l'autre des parties.

b) Le président est libéré deux (2) jours par semaine sans perte de salaire pour accomplir ses devoirs administratifs à l'extérieur de l'usine. De plus, il est libéré un (1) jour par semaine sans perte de salaire pour accomplir ses fonctions syndicales à l'intérieur de l'usine. Lorsqu'il y a trois cent cinquante (350) personnes salariées ou plus au travail, un membre de l'exécutif est libéré une (1) journée par semaine à l'extérieur de l'usine sans perte de salaire. Le président peut rencontrer un délégué syndical à l'usine, après avoir informé préalablement le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant. Au début de chaque mois, le président fait parvenir au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant, un calendrier de ces absences. Cette libération s'ajoute aux autres libérations prévues par cette convention.

c) Le trésorier est libéré deux (2) jours par mois, avec solde, pour faire son travail de trésorier. Si une audition des livres est nécessaire, il est libéré une (1) journée additionnelle sans solde.

d) En cas de maladie, accident, vacances annuelles ou mise à pied, un remplaçant est nommé et jouit des mêmes privilèges.

8.02 L'Employeur reconnaît le comité de griefs composé de quatre (4) membres désignés par le Syndicat.

8.03 Les personnes salariées d'une cellule se réunissent, soit avant l'heure du repas ou soit avant la fin de leur journée normale de travail, pour nommer leur représentant en présence d'un membre de l'exécutif du Syndicat. Si aucun délégué n'est choisi par les personnes salariées, le Syndicat peut nommer un délégué syndical par cellule. De plus, le Syndicat a droit au nombre de délégués additionnels suivants:

a) Dans une cellule qui comprend plus de vingt-cinq (25) personnes salariées, mais moins de cinquante (50): un (1) délégué additionnel;

b) Dans une cellule qui comprend plus de cinquante (50) personnes salariées, mais moins de soixante-quinze (75): deux (2) délégués additionnels;

c) Dans une cellule qui comprend plus de soixante-quinze (75) personnes salariées: trois (3) délégués additionnels.

8.04 a) Le Syndicat transmet à l'Employeur la liste des membres du comité exécutif, des

délégués syndicaux ainsi que la (les) cellule(s) qu'ils représentent et des membres des différents comités prévus par la convention.

b) L'Employeur transmet au Syndicat la structure hiérarchique complète de l'entreprise, la liste de ses chefs d'unité et tous les représentants de l'employeur et leurs adjoints indiquant les cellules qu'ils supervisent et le nombre approximatif de personnes salariées. Cette liste est fournie à tous les mois s'il y a des changements, ainsi que la liste des membres des différents comités prévus à la convention.

8.05 a) Les membres du comité exécutif, des comités prévus à la convention et les délégués syndicaux sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour le temps consacré aux réunions avec l'Employeur s'ils doivent normalement travailler au moment de ces rencontres. Les membres d'un comité qui travaillent sur une autre équipe que celle au travail pendant la tenue d'une réunion voient leur journée de travail réduite, sans perte de salaire, du nombre d'heures de la tenue de la réunion ou cumulent les heures de la tenue de la réunion.

b) Au surplus, six (6) membres du comité de négociation ne subissent pas de perte de salaire pour leur assistance aux séances de négociation et de conciliation.

c) Les membres de l'exécutif, le président de chaque comité, les quatre (4) membres du comité des griefs et les représentants syndicaux du comité de retraite sont affectés à l'équipe de jour aussi longtemps qu'ils sont en fonction. Tout membre du comité exécutif peut, s'il le désire, travailler sur une autre équipe.

d) Chaque partie peut exiger que les séances de négociation se tiennent à La Pocatière, sujet cependant aux dispositions du Code du travail.

8.06 a) Tout délégué syndical peut, après avoir avisé son supérieur immédiat, s'absenter de son travail régulier pour une période de temps raisonnable, sans perte de salaire, afin d'enquêter sur un grief. Si tel délégué syndical accomplit un travail urgent, il ne doit pas laisser son travail tant que l'urgence n'est pas passée. Dans le cas d'absence du délégué syndical ou si ce dernier ne peut laisser son travail pour cause d'urgence, un membre de l'exécutif du Syndicat ou agent de grief qui n'est pas retenu par une urgence peut le remplacer. Cependant, dans tous les cas, l'Employeur doit libérer l'agent de griefs.

b) Le délégué concerné peut être présent lors de toute réunion impliquant le comité de griefs et l'Employeur.

c) Lorsqu'une personne salariée est convoquée par un représentant de l'Employeur pour un sujet portant sur l'application de la convention, elle doit être accompagnée de son délégué syndical. Dans le cas de passation de test, lorsque le représentant de l'Employeur est présent, un délégué syndical est aussi présent et ce délégué doit être du métier concerné. Cependant, sur le test qu'une personne salariée a à passer, la valeur de chacune des questions sera indiquée.

8.07 a) Tout délégué du Syndicat ou membre de l'exécutif mandaté pour remplir des activités syndicales officielles peut s'absenter de son travail après avoir informé son chef d'unité de la durée de l'absence; à moins d'une situation d'urgence, tel avis doit être donné au moins trois (3) jours à l'avance. Un maximum de huit (8) délégués ou membres de l'exécutif peuvent être libérés en même temps incluant le coprésident du comité de santé et de sécurité. De plus, les membres de l'exécutif et les délégués au comité de santé et de sécurité peuvent se libérer en même temps, mais pas plus de trois (3) jours par année.

b) Dans le cas de session d'étude des délégués syndicaux, ou membres de l'exécutif le nombre des personnes salariées absentes peut être de vingt (20) pour un maximum de deux (2) jours à la fois et pas plus de trois (3) fois par année, c'est-à-dire que chaque délégué ou membre de l'exécutif a droit à un maximum de six (6) jours de session d'étude par année. Le Syndicat avise l'Employeur deux (2) semaines avant la tenue de telle session d'étude et lui donne les noms de trente (30) délégués incluant les membres de l'exécutif si tel est le cas, ou moins, susceptibles d'assister à ces sessions. Une (1) semaine avant la date prévue pour la réunion, le président du Syndicat rencontre le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant et détermine à même cette liste un maximum de vingt (20) délégués incluant les membres de l'exécutif si tel est le cas, qui assisteront à cette session d'étude en tenant compte des besoins de production et des délégués syndicaux et membres de l'exécutif qui ont déjà assisté à cette session.

c) Le Syndicat peut, après avoir avisé l'Employeur un (1) mois à l'avance, tenir une session d'étude deux (2) journées par année de tous les délégués syndicaux et membres de l'exécutif. Ces deux (2) journées sont alors déduites des six (6) jours prévus au paragraphe précédent.

d) L'Employeur doit maintenir le salaire de tout délégué ou membre de l'exécutif du Syndicat qui s'absente de l'usine comme s'il avait été au travail. À la fin de chaque mois, l'Employeur réclame au Syndicat un montant d'argent équivalant au nombre d'heures qui ont été déboursées pour chaque membre de l'exécutif et chaque délégué qui n'était pas au travail et cela, au taux de salaire régulier.

8.08 L'Employeur convient de mettre à la disposition exclusive du Syndicat deux (2) tableaux d'affichage vitrés et cadenassés et installés à la sortie de la cafétéria et à la sortie des personnes salariées. Deux (2) boîtes sont disposées pour contenir les journaux syndicaux. Ces boîtes sont situées à la sortie des personnes salariées à l'intérieur de l'usine.

8.09 Lors de toute rencontre avec l'Employeur, l'exécutif syndical ou les membres d'un comité ont droit d'être accompagnés d'un conseiller syndical.

8.10 Tout délégué a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an pour travailler dans le mouvement syndical. Ce congé est renouvelable sur demande, l'ancienneté s'accumule pendant ce congé.

8.11 Un bureau fermé et un (1) espace de stationnement adjacents au poste de garde sont mis à la disposition du Syndicat auxquels ont accès les officiers du Syndicat et le représentant à la prévention, en dehors de leurs heures régulières de travail ou lors de leurs jours de libération prévus à cette convention. Les personnes salariées peuvent aussi y avoir accès, en dehors de leurs heures régulières de travail, lorsqu'une des personnes mentionnées ci-haut y est présente.

8.12 Il est entendu qu'aucun représentant du Syndicat, soit officier, délégué ou membre d'un comité ne subit de préjudice du fait qu'il s'acquitte de ses fonctions syndicales tel que prévu dans la convention collective.

8.13 Un (1) président et un (1) secrétaire d'élection sont libérés trois (3) jours par année dont la première journée dans les trente (30) jours précédant le scrutin, la deuxième journée le jour du scrutin et la troisième journée le lendemain du scrutin. Quatre (4) scrutateurs, membres du Syndicat, sont libérés le jour du scrutin et le lendemain. Ces libérations sont sans solde. L'Employeur fournit la cafétéria comme local d'élection. Un préavis de deux (2) semaines du jour choisi pour l'élection est donné à l'Employeur et il est entendu que les personnes salariées ne peuvent voter qu'en dehors de leurs heures de travail.

## **ARTICLE 9 -HEURES DE TRAVAIL, CHOIX D'ÉQUIPE ET RÉGIME**

9.01 a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, soit de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement sauf pour une personne salariée affectée à un horaire différent expressément prévu à l'article 9.05.

b) Les heures normales de commencement et d'arrêt de travail ne peuvent être changées que par entente mutuelle entre les parties.

c) Cependant, pour les besoins d'opérations, indépendamment des régimes en place, une équipe spéciale peut être introduit pour certaines cellules ou toutes les cellules. On entend par équipe spéciale, la possibilité d'offrir aux personnes salariées des heures de début et de fin différentes de celles décrites à l'article 9. Un tel horaire s'applique après entente avec le syndicat et inclut une période de repas de trente (30) ou soixante (60) minutes. Les postes de travail sont offerts par ancienneté et la personne salariée ne peut être tenue de combler ce poste si une autre personne salariée, ayant moins d'ancienneté qu'elle, peut le faire. Une copie de la liste des personnes salariées assignées sur ce nouvel horaire de travail est envoyé au Syndicat dans les trois (3) jours précédant l'ouverture de ce nouvel horaire.

### **RÉGIME À UNE (1) ÉQUIPE :**

9.02 a) Dans le cas d'un régime à une (1) équipe, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont de 7 h 30 à 16 h 30 avec une interruption de soixante (60) minutes de repos pour prendre leur repas au milieu de la période de travail (entre 11 h 30 et 13 h 30).

b) Dans le cas d'un régime à une (1) équipe, des heures normales de commencement et d'arrêt différentes de celles prévues en 9.02 a) pourront être introduites de la façon suivante après entente avec le Syndicat. Pour l'équipe de jour : de 7h00 à 15h30 avec une interruption d'une demi-heure (1/2) de repos pour prendre leur repas.

### **RÉGIME À DEUX (2) ÉQUIPES :**

9.03 a) i) Dans le cas d'un régime à deux (2) équipes, les heures normales de commencement et d'arrêt de travail sont, pour l'équipe de jour : de 7 h 30 à 16 h 30, pour l'équipe de soir : de 17 h 00 à 1 h 30 le jour suivant. Dans ce cas, les personnes salariées de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure de repos et celles de l'équipe de soir à une demi-heure (1/2) de repos pour prendre leur repas au milieu de la période de travail (entre 21 h 00 et 22 h 00).

ii) Dans le cas d'un régime à deux (2) équipes, des heures normales de commencement et d'arrêt différentes de celles prévues en 9.03 a) i) pourront être introduites de la façon suivante après entente avec le syndicat. Pour l'équipe de jour : de 7h00 à 15h30 et pour l'équipe de soir : 16h00 à 00h30. Les personnes salariées ont droit une interruption d'une demi-heure (1/2) de repos pour prendre leur repas.

b) L'Employeur doit donner au Syndicat un avis écrit de trois (3) jours ouvrables avant de recourir à un régime à deux (2) équipes. Cet avis doit être affiché dans l'usine et doit contenir la liste des personnes salariées qui vont travailler sur cette équipe ainsi que les cellules concernées.

#### RÉGIME À TROIS (3) ÉQUIPES :

9.04 a) Dans le cas d'un régime à trois (3) équipes, les heures normales de commencement et d'arrêt sont de :

Pour l'équipe de nuit : du dimanche soir au vendredi matin de 23 h 30 à 7 h 30;

Pour l'équipe de jour : de 7 h 30 à 15 h 30;

Pour l'équipe de soir : de 15 h 30 à 23 h 30.

b) L'Employeur doit donner au Syndicat, avec une copie à la personne salariée, un avis écrit de trois (3) jours ouvrables avant de recourir à un régime à trois (3) équipes. Cet avis doit être affiché dans l'usine et contenir la liste des personnes salariées qui travailleront sur cette équipe, leur classification, ainsi que les cellules concernées. De plus, l'Employeur devra préciser le type de machines ou le nombre de postes de sous-ensembles et/ou de montage qui seront requis.

c) Dans ce cas, les personnes salariées ont droit à une demi-heure (1/2) de repos payée pour prendre leur repas au milieu de la période de travail.

#### RÉGIME SEPT (7) JOURS ( quatre (4) jours / trois (3) jours):

9.05 a) L'Employeur, après entente avec le Syndicat, introduit un régime sept (7) jours ou une partie d'un tel régime (quatre (4) jours/dix (10) heures ou trois (3) jours/douze (12) heures) pour une partie ou l'ensemble de ses opérations. Un avis de dix (10) jours ouvrables sera alors donné au Syndicat.

Les heures normales de travail en vertu d'un tel régime sept (7) jours sont payées à taux régulier.

L'Employeur offre d'abord la possibilité par ancienneté aux personnes salariées des classifications requises de travailler sur un tel régime. S'il n'y a pas suffisamment de personnes salariées disponibles, l'Employeur assigne les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté des classifications requises et capables de faire le travail.

#### SEMAINE RÉGIME QUATRE (4) JOURS :

b) La semaine régulière de travail pour une personne salariée travaillant du lundi au jeudi est de quarante (40) heures, soit dix heures et demi (10,5) de présence par jour payé quarante (40) heures et les heures normales de commencement et d'arrêt sont de :

Pour l'équipe de jour : 7 h 00 à 17 h 30;

Pour l'équipe de nuit : 17 h 30 à 4 h 00.

Dans ce cas, les personnes salariées ont droit à une demi-heure (1/2) de repos pour prendre leur repas.

#### FIN DE SEMAINE RÉGIME TROIS (3) JOURS :

c) La semaine régulière de travail pour une personne salariée travaillant du vendredi au dimanche inclusivement est de trente-six (36) heures, soit douze (12) heures de présence par jour payées quarante (40) heures et les heures normales de commencement et d'arrêt sont de:

Pour l'équipe de jour : 7 h 00 à 19 h 00;

Pour l'équipe de nuit : 19 h 00 à 7 h 00.

Dans ce cas, les personnes salariées ont droit à deux (2) demi-heures de repos payées pour prendre leur repas.

#### 9.06 CHOIX D'ÉQUIPE ET DE RÉGIME

a) 1. Dans la semaine suivant la signature de la convention collective, la personne salariée doit choisir son équipe et son régime dans sa classification selon les régimes en place, pourvu que son ancienneté lui permette une telle préférence et à condition qu'il reste un nombre suffisant de personnes salariées qualifiées sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations. Si la personne salariée ne peut se prévaloir de son choix, elle pourra se prévaloir de son ancienneté pour se placer sur les autres équipes, régimes et équipes spéciales.

Au surplus, à tous les douze (12) mois par la suite, un maximum de vingt pour cent (20 %) des personnes salariées par classification pourront, aux mêmes conditions, refaire leur choix.

2.1 Lors de la création, ou de l'abolition d'un régime, les postes sont offerts et comblés par ancienneté parmi toutes les personnes salariées à l'intérieur de la classification afin d'offrir un nouveau choix d'équipe et de régime.

2.2 Lors de l'augmentation d'un régime, l'Employeur consulte d'abord le choix d'équipe annuel des personnes salariées pour combler le poste. Si le poste ne peut être comblé, l'Employeur offre alors le poste par ancienneté parmi toutes les personnes salariées à l'intérieur de la classification.

2.3 Dans le cas de réduction des opérations, l'ancienneté de l'équipe s'applique pour relocaliser les personnes salariées.

b) Une personne salariée en mise à pied ou absente lors du choix précédent exprime son choix au moment de son rappel au travail et après en avoir été informée par l'Employeur.

c) Si une personne salariée qui s'est prévalu de son choix d'équipe et de régime est obligée de rester sur son équipe originale pour satisfaire aux exigences des opérations, elle peut se prévaloir de son droit après trente (30) jours ouvrables.

d) Si une personne salariée ayant plus d'ancienneté est assignée à un travail sur les nouvelles équipes pour satisfaire aux exigences des opérations, elle peut se prévaloir de son droit de retourner sur son équipe après quinze (15) jours ouvrables. L'Employeur ne peut se servir de ce paragraphe qu'une (1) fois par personne salariée par mise en place d'une nouvelle équipe ou lors d'un nouveau contrat à moins d'entente contraire avec la personne salariée.

e) La personne salariée maintient son choix d'équipe et de régime même si elle n'est plus dans sa classification.

9.07 Dans tous les cas de transfert de personne salariée d'une équipe à une autre, la personne salariée est avisée au plus tard le vendredi et le transfert a toujours lieu un lundi à moins d'entente mutuelle entre le chef d'unité et la personne salariée concernée.

#### PÉRIODES DE REPOS

9.08 a) Les personnes salariées ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de chaque demi-journée.

b) De plus, les personnes salariées qui ont droit à une (1) ou deux (2) pauses-repas de (30) minutes bénéficient de cinq (5) minutes payées avant chaque pause-repas pour se laver.

c) Les peintres ont droit à dix (10) minutes payées à la fin de chaque demi-journée de travail pour se laver.

d) Les périodes de repos doivent être distribuées de façon à ce que les personnes salariées puissent prendre leur collation à l'intérieur de cette période.

e) Les personnes salariées de la première équipe ainsi que celles des deuxième et troisième équipes, lorsque ces dernières se composent de cinquante (50) personnes et plus, bénéficient des services et locaux de la cafétéria. En tout temps, il y a des machines distributrices accessibles dans la cafétéria.

#### PRIME ÉQUIPE DE SOIR :

9.09 a) Les personnes salariées de la deuxième équipe reçoivent une prime de quatre-vingt-dix cents (0,90\$) l'heure.

#### PRIME ÉQUIPE DE NUIT :

b) Les personnes salariées travaillant sur un régime à trois (3) équipes de nuit et celles travaillant sur un régime sept (7) jours de nuit reçoivent une prime d'un dollar et quinze (1,15\$) l'heure.

#### ARTICLE 10 -TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

10.01 a) Le travail exécuté en dehors des heures ou de la semaine normale de travail est considéré comme des heures supplémentaires et rémunéré à taux et demi.

b) Toutes les heures au-delà des dix (10) premières heures de temps supplémentaire payées au taux et demi et travaillées dans une même semaine sont payées au taux double.

10.02 Les heures supplémentaires exécutées les jours fériés sont rémunérées à taux et demi. Cependant s'il y a des personnes salariées mises à pied dans la classification concernée, les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double.

10.03 a) Tout travail supplémentaire est offert à tour de rôle où les heures supplémentaires sont requises selon l'ancienneté des personnes salariées en respectant la procédure du tableau suivant :

<b>RÉGIME 5 JOURS 2 ÉQUIPES</b>			
1 <sup>ère</sup> étape	Même classification	même cellule	équipe précédente
2 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	équipe précédente *
3 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	tout autre régime et équipe *
<b>RÉGIME 5 JOURS 3 ÉQUIPES</b>			
1 <sup>ère</sup> étape	Même classification	même cellule	équipe déjà en place
2 <sup>ème</sup> étape	Même classification	même cellule	équipe suivante
3 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	tout autre régime et équipe *
<b>RÉGIME 7 JOURS (SEMAINE 4/10) **</b>			
1 <sup>ère</sup> étape	Même classification	même cellule	régime (3/12) même équipe de travail
2 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (3/12) même équipe de travail *
3 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (3/12) sur l'autre équipe de travail *
4 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	tout autre régime et équipe *
<b>RÉGIME 7 JOURS (FIN DE SEMAINE 3/12) ***</b>			
1 <sup>ère</sup> étape	Même classification	même cellule	régime (4/10) même équipe de travail
2 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (4/10) même équipe de travail *
3 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (4/10) sur l'autre équipe de travail *
4 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	tout autre régime et équipe *
<b>RÉGIME 7 JOURS (SEMAINE 4/10) + RÉGIME 5 JOURS 2 ÉQUIPES</b>			
1 <sup>ère</sup> étape	Même classification	même cellule	régime 5 jours ; équipe précédente
2 <sup>ème</sup> étape	Même classification	même cellule	régime (3/12) même équipe de travail
3 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (3/12) même équipe de travail *
4 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (3/12) sur l'autre équipe de travail *
5 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	tout autre régime et équipe *
<b>RÉGIME 7 JOURS (FIN DE SEMAINE 3/12) + RÉGIME 5 JOURS 2 ÉQUIPES</b>			
1 <sup>ère</sup> étape	Même classification	même cellule	régime 5 jours ; équipe précédente
2 <sup>ème</sup> étape	Même classification	même cellule	régime (4/10) même équipe de travail
3 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (4/10) même équipe de travail *
4 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	régime (4/10) sur l'autre équipe de travail *
5 <sup>ème</sup> étape	Même classification	toutes cellules	tout autre régime et équipe *

\* Personne salariée capable d'accomplir le travail.

\*\* S'il n'y a pas d'équipe de fin de semaine (3/12), la priorité est à la même cellule de l'équipe déjà en place.

\*\*\* S'il n'y a pas d'équipe de semaine (4/10), la priorité est à la même cellule de l'équipe déjà en place.

b) Lorsqu'il est requis par l'Employeur de faire effectuer des heures supplémentaires le vendredi sur le régime à trois (3) équipes pour moins de deux (2) heures, il offre d'abord la possibilité aux personnes salariées de la deuxième équipe du régime à trois (3) équipes de continuer à travailler en temps supplémentaire de 23 h 30 à 1 h 30, soit jusqu'à la fin de l'horaire des personnes salariées travaillant sur un régime à deux (2) équipes. Advenant une prolongation du temps supplémentaire, la personne salariée de l'équipe précédente correspondante doit être rappelée ou payée pour le temps en surplus des deux (2) heures.

1. Pour assurer la bonne marche des opérations, si la personne salariée qui accepte de faire le temps supplémentaire ne peut accomplir le travail demandé au poste de la cellule concernée, l'Employeur peut également demander à une personne salariée capable de faire le travail, d'effectuer le temps supplémentaire à tour de rôle. Dans ce cas les personnes salariées choisies pour faire le temps supplémentaire sont jumelées, dans la mesure du possible, pour toute la durée du temps supplémentaire.

2. Si aucune personne salariée capable de faire le travail de la cellule concernée n'est disponible, le préparateur de la cellule peut alors être demandé. Dans ce cas, la personne salariée capable de faire le travail de la cellule concernée ou le préparateur, selon le cas, ne perd pas son tour de rôle sur la liste de temps supplémentaire.

Dans un tel cas, les personnes salariées qui acceptent de faire le temps supplémentaire pour une période d'au moins deux (2) heures ont droit à une période de trente (30) à soixante (60) minutes non payées pour prendre leur repas.

c) Cependant, le travail supplémentaire qui a débuté sur une équipe et qui doit se poursuivre sur l'horaire d'une autre équipe peut être effectué par les personnes salariées qui ont débuté le travail supplémentaire pendant un maximum de deux (2) heures. Advenant une prolongation du temps supplémentaire, la personne salariée de l'équipe correspondante selon le tableau doit être rappelée ou payée pour le temps fait en surplus des deux (2) heures.

d) La personne salariée qui n'est pas intéressée à faire du temps supplémentaire appose son nom sur une liste à cet effet. Si elle change d'idée, elle avise par écrit son chef d'unité de son intention d'effectuer du temps supplémentaire.

e) L'Employeur fournit sur demande du Syndicat la liste d'attribution des heures supplémentaires et les personnes salariées, par cellule. Le refus de faire des heures supplémentaires est considéré comme travaillé. La personne salariée absente ne doit pas être demandée et est considérée avoir travaillé à son tour.

f) La liste des personnes salariées pour temps supplémentaires, par cellule, telle que décrite ci-haut, est complétée par l'employeur et affichée quotidiennement dans la cellule avec indication de la dernière personne salariée demandée.

g) Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter du travail en temps supplémentaire.

h) Les parties conviennent que le travail qui doit être exécuté durant l'heure du dîner ne compte pas pour la répartition du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 10.03, et ce, pour toutes les personnes salariées de l'usine.

10.04 a) Toute personne salariée appelée à effectuer trois (3) heures ou plus de temps supplémentaire avant ou à la suite de ses heures régulières de travail a droit à une indemnité de repas de dix dollars (10,00\$) et à une période de trente (30) à soixante (60) minutes non payées pour prendre son repas. Ce montant est inclus sur l'avis de dépôt dans une case spécifique.

b) Lorsqu'une personne salariée a travaillé quatre (4) heures en temps supplémentaire la fin de semaine et qu'elle doit continuer à travailler pour au moins deux (2) heures, elle a droit à une période de trente (30) à soixante (60) minutes non payées pour prendre son repas.

10.05 Toute personne salariée qui travaille durant une partie ou toute sa période de repas est rémunérée au taux de temps supplémentaire pour toute la durée de la période de repas et a droit à une période minimale de trente (30) minutes avec paie, afin de lui permettre de prendre son repas.

10.06 a) Sauf dans le cas de bris de machinerie et les cas hors de son contrôle, l'Employeur avise une (1) heure avant la fin de sa journée de travail la personne salariée qui est appelée à faire du temps supplémentaire.

b) La personne salariée qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire suite à une demande de moins d'une (1) heure d'avis ne doit pas voir son nom inscrit sur la liste de temps supplémentaire avec la mention qu'elle a refusé d'effectuer le temps supplémentaire.

10.07 a) Toute personne salariée devant accomplir deux (2) heures ou plus de temps supplémentaire à la suite de ses heures régulières a droit à une période de repas de trente (30) minutes à soixante (60) minutes avant que ne débute le temps supplémentaire. Une période de repos de quinze (15) minutes payées est accordée à toutes les deux (2) heures travaillées en temps supplémentaire.

b) Toute personne salariée devant accomplir du travail supplémentaire un samedi, un dimanche ou un jour de fête a droit aux mêmes périodes de repos et de repas que celles prévues pour les journées normales.

10.08 Les parties conviennent que tout délégué syndical et membre de l'exécutif qui doivent s'absenter de leur travail aux fins d'activités syndicales et qui désirent faire du temps supplémentaire, si temps supplémentaire il y a, doivent en aviser leur chef d'unité avant leur départ et lui donner un numéro de téléphone où ils peuvent être rejoints ou leur laisser un message.

10.09 La liste de temps supplémentaire regroupée est affichée à l'extérieur de la cafétéria et tenue à jour. Elle doit également indiquer qui est la dernière personne salariée à avoir accompli le temps supplémentaire ainsi que la date.

## **ARTICLE 11 -JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS**

11.01 a) Les jours suivants sont des jours chômés et payés :

- Le Lundi de Pâques;
- Le 1er mai;
- La Saint-Jean Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- Du 24 décembre au 2 janvier inclusivement.

b) Pour les années où le calendrier ci-haut donne moins de quatorze (14) fêtes durant l'année, les fêtes suivantes sont chômées et payées dans l'ordre suivant : 1<sup>ière</sup> : Journée Nationale des Patriotes– 2e : Vendredi Saint.

11.02 a) Si un jour ci-haut mentionné coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté au lundi qui suit, à moins que l'observance de tel jour ait été changée par décret provincial ou fédéral.

b) Un congé statutaire qui survient un mardi, un mercredi ou un jeudi, doit être reporté au lundi ou au vendredi, après entente mutuelle.

11.03 La rémunération d'un jour de fête chômé et payé est l'équivalent d'une journée normale de travail et toute personne salariée, même en période de probation, a droit à son jour de fête.

11.04 a) Seule la personne salariée qui a travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour de fête a droit à la rémunération pour les jours de fêtes, sauf si la personne salariée jouit d'un congé ou d'une absence autorisée, si l'absence est due à cause d'une raison valable, ou à cause de maladie ou d'accident, dans ce cas, la personne salariée doit justifier son absence, ou dans le cas d'une mise à pied de moins de vingt (20) jours précédant lesdits congés. Ceci ne s'applique pas pour le congé de la fête nationale qui lui, est soumis à la réglementation de la Loi sur la fête nationale.

b) Pour les jours chômés et payés prévus entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, les nouvelles personnes salariées et les personnes salariées en mise à pied depuis plus de vingt (20) jours précédant ces dits congés reçoivent un montant d'argent proportionnel au prorata des jours travaillés durant les douze (12) mois précédant ces dits congés.

c) De plus, pour les jours chômés et payés prévus entre le 24 décembre et le 2 janvier inclusivement, la personne salariée absente avant le 24 décembre ou après le 2 janvier et qui ne peut justifier son absence en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, perd le bénéfice des jours chômés et payés pour le nombre de jours d'absences injustifiées.

11.05 Une personne salariée à qui l'Employeur demande de travailler lors d'un congé statutaire peut choisir l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) être payée au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées durant ce congé statutaire et recevoir un congé payé d'une durée équivalente au lieu de ce congé statutaire. Le jour de ce congé doit être déterminé par entente mutuelle;

b) être payée au taux de temps supplémentaire pour les heures travaillées durant ce congé statutaire et recevoir en plus la rémunération dudit congé.

11.06 Lorsqu'un jour de fête chômé et payé prévu à la convention est célébré pendant la période des vacances d'une personne salariée, celle-ci reporte la journée de vacance ou survient le congé férié.

#### RÉGIME SEPT (7) JOURS :

11.07 a) Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de fin de semaine trois (3) jours, si un congé statutaire survient un lundi ou samedi, ce congé doit être déplacé au dimanche alors que s'il survient sur les autres jours, il sera reporté au vendredi.

b) Pour les personnes salariées travaillant sur un horaire de semaine quatre (4) jours, si un congé statutaire survient un mardi, mercredi ou vendredi, celui-ci doit être reporté au jeudi.

#### ARTICLE 12 -VACANCES PAYÉES

12.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur accorde à ses personnes salariées qui ont :

Ancienneté vacances	Jours de vacances	Indemnité versée
Moins d'un (1) an	1 jour par mois de service jusqu'à 10 jours maximum	4% des gains
Plus d'un (1) an	2 semaines	4 % des gains
Plus de cinq (5) ans	3 semaines	6 % des gains
Plus de dix (10) ans	4 semaines	8 % des gains
Plus de vingt (20) ans	5 semaines	10 % des gains
Plus de trente (30) ans	6 semaines	12 % des gains

12.02 La période de référence pour le calcul des vacances s'étend de la dernière période de paye complète d'avril de l'année précédente à la première période de paye complète de mai de l'année courante. La période de prise de vacances s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année courante au 31 mai de l'année suivante.

12.03 La personne salariée qui acquiert au cours de l'année une troisième, une quatrième, une cinquième ou une sixième semaine de vacances en reçoit le paiement et peut la prendre à compter du jour de la date d'anniversaire suivant un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur.

12.04 a) L'Employeur peut fermer son usine en tout ou en partie pour au moins deux (2) semaines consécutives pour la période des vacances entre la deuxième semaine complète de juillet et la deuxième semaine complète d'août. Toutefois, cette période de fermeture peut être modifiée pour un contrat donné, dans le but de combler un retard. L'Employeur doit aviser les personnes salariées au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

b) Dans ce dernier cas, l'Employeur peut demander aux personnes salariées, par ordre d'ancienneté et sur une base volontaire, d'une cellule concernée, de travailler durant la période prévue à l'article 12.04 a). L'Employeur, après entente avec les personnes salariées concernées convient alors de la reprise de leurs vacances entre le 21 juin et le 21 septembre de l'année courante.

c) Dans le cas où les besoins ne peuvent être comblés la demande se fera de la façon suivante :

1. Aux personnes salariées, par ordre d'ancienneté, de la même classification dans les autres cellules à la condition qu'elles puissent accomplir le travail;
2. Aux personnes salariées des autres classifications, par ordre d'ancienneté, dans la même cellule à la condition qu'elles puissent accomplir le travail;
3. Aux personnes salariées de toute autre cellule, par ordre d'ancienneté, à la condition qu'elles puissent accomplir le travail;
4. Aux personnes salariées en mise à pied, par ordre d'ancienneté, à la condition qu'elles puissent accomplir le travail.

12.05 Dans le cas de force majeure, tel qu'une panne électrique, ou tempête de neige, et où il est nécessaire de cesser temporairement ou partiellement les opérations, l'Employeur peut demander aux personnes salariées de la cellule concernée de travailler par ordre d'ancienneté et sur une base volontaire.

L'arrêt complet ou partiel ou le ralentissement de la production d'un contrat n'est pas un cas de force majeure.

12.06 Après entente avec le Syndicat, si l'Employeur ne ferme pas son usine pour deux (2) semaines ou plus aux fins de vacances, un avis écrit devra être affiché au plus tard le 1<sup>er</sup> mars. Les personnes salariées qui travaillent choisissent leur période de vacances par ordre d'ancienneté au cours du mois d'avril et l'Employeur confirme, par écrit, aux personnes salariées et au Syndicat au cours du mois de mai. Les personnes salariées peuvent, si elles le désirent, prendre toutes leurs semaines de vacances consécutivement ou non, et celles-ci seront accordées par ordre d'ancienneté entre le 1<sup>er</sup> mai de l'année courante et le 31 mai de l'année suivante.

12.07 Une personne salariée qui ne choisit pas ses vacances au cours du mois d'avril doit donner un avis d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur pour son choix de vacances et alors, c'est la première personne salariée qui avise qui a priorité. L'Employeur l'avise par écrit, dans les cinq (5) jours de la réception de la demande, de l'acceptation ou du refus de son choix et une copie est remise au Syndicat.

12.08 L'Employeur détermine le nombre de personnes salariées de même classification et de la même cellule qui peuvent prendre leurs vacances en même temps.

12.09 Une personne salariée qui abandonne son emploi ou est congédiée a droit à l'indemnité de vacances accumulée depuis le 1<sup>er</sup> mai précédent.

12.10 L'indemnité de vacances est versée à la personne salariée comme sa paye régulière.

12.11 La liste indiquant le nombre de semaines de vacances auxquelles chaque personne salariée a droit est affichée, au plus tard le 15 mars, et une copie est remise au Syndicat.

12.12 a) Les absences d'une personne salariée durant la période de référence pour une période maximale de six (6) mois, pour cause d'accident ou maladie sont considérées comme des jours travaillés aux fins de calcul de la paie de vacances.

Les absences pour cause de mise à pied, d'une personne salariée ayant travaillé durant une période cumulative de onze (11) semaines et plus durant la période de référence, sont considérées comme des jours travaillés aux fins de calcul de la paie de vacances, et ce, pour une période maximum de trois (3) mois par année de référence. Cependant les personnes salariées ayant été rappelées pour une période de moins de onze (11) semaines et qui ont travaillé pour un total de moins de onze (11) semaines durant la période de référence ne cumulent pas de crédit de vacances pour cette période.

De plus, lors d'une démission, la personne salariée cumule le crédit de vacances uniquement pour la période travaillée.

b) Les parties reconnaissent que toute personne salariée ayant travaillé quelque période que ce soit et pour la durée aussi minimale qu'une (1) heure entre la période de référence, soit la période prévue à la convention aux fins de calcul des vacances, a droit aux bénéfices prévus à la clause 12.12 a) c'est-à-dire reconnaissance de jours travaillés aux fins de calcul de la paie de vacances en cas d'absences prévues à la clause 12.12 a) jusqu'à un maximum de six (6) mois pour cause d'accident ou de maladie et de trois (3) mois pour cause de mise à pied.

c) Les parties reconnaissent que la période d'absences prévue à l'article 12.12 a) peut être soit postérieure ou soit antérieure à la période réelle travaillée aux fins de calcul de la paie de vacances, et ce, à l'intérieur de la période de référence de l'autre année.

d) La personne salariée qui a cédulé ses vacances et qui est victime d'un accident du travail ou d'une maladie industrielle peut reporter ses vacances.

e) La personne salariée qui est victime d'une maladie non industrielle ou d'un accident hors travail avant le début ou pendant ses vacances cédulées par l'Employeur peut les reporter dans la mesure où sa réclamation d'assurance salaire de courte durée est acceptée par l'assureur et que la durée de l'invalidité est de plus de sept (7) jours calendrier.

### **ARTICLE 13 -CONGÉS AUTORISÉS**

#### **CONGÉS SOCIAUX :**

13.01 Lors du décès de son conjoint ou d'un enfant, une personne salariée a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables consécutifs au décès. Elle peut également prendre cinq (5) jours de congé additionnels sans solde si elle le désire.

13.02 a) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un enfant du conjoint, d'un beau-père, d'une belle-mère, d'un demi-frère, d'une demi-soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur directe de la personne salariée, d'un gendre ou d'une bru, de même que dans le cas du décès du frère ou de la soeur du conjoint, la personne salariée a droit à un congé payé de trois (3) jours ouvrables consécutifs pris entre le jour du décès et le lendemain des funérailles inclusivement. En aucun cas, une personne salariée ne peut bénéficier de moins de trois (3) jours ouvrables de congé payé suite à l'application du présent article.

b) Dans le cas du décès de son père ou de sa mère une personne salariée peut bénéficier de cinq (5) jours additionnels sans solde.

13.03 Une personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable de congé payé pris entre le jour du décès et le lendemain des funérailles inclusivement dans le cas du décès de son grand-père, de sa grandmère, du grand-père, de la grand-mère de son conjoint, d'un petit-enfant, de son beau-frère et de sa belle-soeur par alliance.

13.04 Une personne salariée a droit à deux (2) jours ouvrables de congé payés à l'occasion de la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant.

13.05 La personne salariée peut bénéficier d'une (1) journée additionnelle sans solde pour fins de déplacement.

13.06 a) La personne salariée bénéficie de ces journées en autant qu'elle soit normalement requise de travailler durant les journées ci-haut mentionnées et au surplus, les samedis et les dimanches ne sont pas des jours ouvrables.

b) Si le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère survient pendant les vacances d'une personne salariée, cette dernière a droit au nombre de jours de congé égal au nombre de jours de vacances qu'elle a perdus jusqu'à concurrence de cinq (5) jours.

13.07 Est considérée conjoint, une personne avec laquelle la personne salariée est mariée ou avec laquelle elle cohabite depuis un (1) an.

13.08 La personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé payés lors de l'incendie de son logis occasionnant une perte totale.

13.09 a) Les jours de congés payés ci-haut mentionnés peuvent être retardés s'il y a autopsie ou imprévu justifiant le report de ces jours.

b) Pour les personnes salariées travaillant sur le régime sept (7) jours, les congés sociaux ci-haut mentionnés doivent être pris consécutivement à l'intérieur de sept (7) jours calendrier.

#### CONGÉ DE MATERNITÉ/PARENTAL (ADOPTION) :

13.10 Une personne salariée a droit à un congé sans solde pour maternité, parental (adoption) d'une durée de soixante-dix semaines (70) à l'intérieur de deux (2) ans.

13.11 Suite à un tel congé, la personne salariée réintègre de la même façon son poste en conservant tous ses droits prévus dans la convention collective.

13.12 Durant son absence, l'ancienneté de la personne salariée concernée continue de s'accumuler. Si elle ne revient pas au travail dans les délais prévus et qu'elle est apte au travail, la personne salariée perd alors son ancienneté et son emploi.

13.13 Les dispositions et ordonnances de la Commission des normes du travail s'appliquent à compter de la signature de la convention collective et pour sa durée et ont préséance à cet article si elles sont plus avantageuses.

13.14 Une personne salariée qui désire se prévaloir d'un tel congé doit aviser l'Employeur deux (2) semaines avant son départ et deux (2) semaines avant son retour au travail.

#### CONGÉ SANS SOLDE :

13.15 Une personne salariée a droit à un congé sans solde d'au plus :

- a) 1. De douze (12) mois pour se recycler. Un tel congé peut être prolongé après approbation du directeur de l'unité concerné.  
2. De douze (12) mois pour se lancer dans un commerce non concurrent de l'Employeur, à l'exception d'un commerce de nature saisonnière.
- b) Pendant un tel congé, son ancienneté s'accumule. Ces congés sont accordés par ordre d'ancienneté à pas plus de dix (10) personnes salariées à la fois.
- c) Annuellement un maximum de quarante (40) congés sans solde d'une durée minimum de quatre (4) semaines et d'un maximum de huit (8) semaines, et ce, pour l'ensemble des personnes salariées sont accordés sur demande. Cependant, il ne peut y avoir plus de deux (2) personnes salariées à la fois par classification et par cellule qui bénéficient d'un tel congé.
- d) Le congé est accordé par ordre de formulation des demandes et l'ancienneté de la personne salariée s'accumule pendant un tel congé.
- e) La demande pour l'obtention d'un tel congé doit être faite par écrit au chef d'unité concerné au moins quinze (15) jours à l'avance et ce dernier doit répondre par écrit, dans les dix (10) jours suivants la demande.
- f) Une personne salariée qui désire obtenir un congé sans solde d'une semaine et plus avant la période de fermeture pour les vacances d'été devra conserver un nombre de semaines suffisantes pour couvrir ladite période sans quoi elle devra épuiser sa banque de vacances.

#### PÉRIODE DE CHASSE :

13.16 L'Employeur fait tout en son possible pour permettre aux personnes salariées qui le désirent, de prendre une (1) semaine de vacances ou une (1) semaine de congé sans solde durant le temps de la chasse pourvu qu'il n'y ait pas perturbation des opérations. Cette permission peut être accordée aux conditions suivantes :

- a) La demande doit être effectuée un (1) mois avant le congé;
- b) Les personnes salariées à qui il reste des vacances non planifiées ont priorité sur les personnes salariées qui ont demandé un congé sans solde. Toutefois, une personne salariée devra avoir utilisé ses vacances non planifiées avant de pouvoir obtenir un congé sans solde d'une semaine et plus;
- c) La première personne salariée qui avise a la priorité en tenant compte des conditions ci-haut mentionnées.

#### ARTICLE 14 -ASSURANCE COLLECTIVE ET RÉGIME DE RENTES

14.01 a) L'Employeur maintient en vigueur pour la durée de la présente convention le régime d'assurance collective décrit ci-après :

##### 1. ASSURANCE VIE :

- Pour la personne salariée : une (1) fois le salaire annuel complété au mille dollars (1 000,00 \$) supérieur;

- Pour le conjoint : cinq mille dollars (5 000,00 \$);
- Pour un enfant : trois mille dollars (3 000,00 \$);
- Pour la personne salariée retraitée: vingt-cinq mille dollars (25,000 \$).

## 2. ASSURANCE MORT ET MUTILATION ACCIDENTELLES :

### • MORT ACCIDENTELLE :

Si une personne salariée perd la vie à la suite de blessures corporelles subies au cours d'un accident, dans les trois cent soixante-cinq (365) jours de la date de cet accident, un montant égal à celui de son assurance vie est versé à son bénéficiaire.

### • MUTILATION ACCIDENTELLE :

Lorsqu'une blessure entraîne l'une des pertes ci-après énumérées, dans les trois cent soixante-cinq (365) jours de la date de l'accident, un pourcentage du montant assuré est versé à la personne salariée selon les conditions de la police d'assurance. Ce pourcentage varie entre cinq pour cent (5 %) et cent pour cent (100 %) et couvre les pertes suivantes: les yeux, l'ouïe, la parole, le pouce, l'index, les mains, les pieds, le bras, la jambe, l'usage des mains, des bras ou d'une jambe ainsi que la paralysie totale des membres supérieurs et/ou inférieurs.

## 3. ASSURANCE SALAIRE :

- a) Soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du salaire pendant cinquante-deux (52) semaines. Si la personne salariée est absente pour quinze (15) jours de calendrier et plus pour cause de maladie, elle est rémunérée à compter de la première journée. Cependant, si la personne salariée est absente pour moins de quinze (15) jours de calendrier pour cause de maladie, elle est rémunérée à compter de la quatrième (4e) journée. De plus, la personne salariée victime d'un accident hors travail est rémunérée à compter de la première journée d'absence;
- b) À compter de la cinquante-troisième (53e) semaine et pour les deux cent soixante (260) semaines suivantes, l'indemnité mensuelle est de cinquante pour cent (50 %) du salaire de la personne salariée prévu pour les cinquante-deux (52) premières semaines.
- c) Une personne salariée mise à pied qui devient malade ou accidentée et qui est rappelée au travail, mais qui ne peut revenir car elle est encore malade ou accidentée, a droit à l'assurance salaire, à partir du moment où elle est rappelée.
- d) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à collaborer pour venir en aide à la personne salariée victime d'alcoolisme, de toxicomanie ou de dépendance aux jeux (joueur compulsif).
- e) La couverture de l'assurance salaire s'applique aux personnes salariées ayant besoin de traitement (cure fermée).

## RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE :

- f) Une personne salariée peut se prévaloir des options prévues au Régime d'assurance vie et d'assurance salaire long terme, et ce, sans examen médical, aux conditions suivantes:

1. Que la personne salariée ne possède pas déjà des options d'assurance vie et/ou d'assurance salaire long terme;

2. Qu'une demande d'adhésion de la personne salariée n'ait pas déjà été refusée par la compagnie d'assurance. La personne salariée qui veut se prévaloir des options prévues au Régime d'assurance collective optionnel peut le faire dans les trente (30) jours suivant la date de signature de la convention collective.

La personne salariée mise à pied au moment de la signature de la présente peut également choisir ses options au moment de son rappel au travail aux mêmes conditions qu'énumérées ci-dessus.

## 4. ASSURANCE SANTÉ :

- a) i) Pour la personne salariée embauchée avant le 20 décembre 1995, l'Employeur offre la possibilité de garder le régime d'assurance santé en vigueur lors de la signature de la convention collective et décrit ci-après, ou de l'échanger de façon définitive contre l'un des quatre (4) modules présentés à l'Annexe « F ».

- ii) Pour la personne salariée embauchée après le 20 décembre 1995, elle doit adhérer à l'un des modules décrits à l'Annexe « F ».

iii) Le régime en vigueur au 30 septembre 1998 est le suivant

- La franchise est de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par personne ou par famille par année civile avec un remboursement maximum de quatre-vingt-dix pour cent (90 %).
- Hospitalisation : Différence entre le coût d'une chambre privée et celui d'une chambre semi-privée : maximum quotidien de onze dollars et onze cents (11,11 \$).
- Séjour dans une maison de convalescence : Chambre semi-privée. Ces frais ne comportent aucune franchise et sont remboursables à cent pour cent (100 %).
- Honoraires d'infirmier(ière)s diplômé(e)s et honoraires d'un physiothérapeute : illimité.
- Honoraires d'un psychiatre ou psychologue : vingt-deux dollars et vingt-deux cents (22,22 \$) par visite; maximum de cinquante (50) visites par année civile pour chacun de ces professionnels, avec une (1) visite par jour.
- Honoraires d'un orthophoniste, d'un thérapeute de la parole, d'un naturopathe, d'un masseur, d'un chiropraticien, d'un ostéopathe, d'un podiatre et d'un acupuncteur : seize dollars et soixante-sept cents (16,67 \$) par visite; vingt-cinq (25) visites par année civile pour chacun de ces professionnels, une (1) visite par jour.
- Radiographie par un chiropraticien : cent onze dollars et onze cents (111,11 \$) par année civile.
- Bas élastiques médicaux : illimité avec recommandation médicale.
- Chaussures orthopédiques faites à la main : -Personne âgée de moins de dix-huit (18) ans : deux cent soixante-dix-sept dollars et soixante-dix-sept cents (277,77 \$) par paire, deux (2) paires par douze (12) mois. -Personne âgée de dix-huit (18) ans et plus : deux cent soixante-dix-sept dollars et soixante-dix-sept cents (277,77 \$) par paire, une (1) paire par douze (12) mois.
- Appareils auditifs : six cent onze dollars et onze cents (611,11 \$) par année civile.
- Frais de rapatriement : dix mille dollars (10 000 \$).
- Frais médicaux lors d'un voyage hors Québec d'une durée de quatre-vingt-dix (90) jours ou moins : un million de dollars (1 000 000 \$) par année.

b) L'Employeur paie cent pour cent (100 %) de la prime des plans d'assurance vie, d'assurance salaire, d'assurance mort et mutilation et d'assurance santé en vigueur au 30 septembre 1998.

c) La personne salariée qui choisit l'un des modules de soins médicaux et dentaires présentés à l'Annexe « F », reçoit une allocation ou paie une partie du module selon le choix effectué.

d) Dans le cas où une personne salariée est mise à pied, l'Employeur continue à défrayer pour une période maximale de six (6) mois, sa part du coût de la prime des régimes d'assurance-vie et de trois (3) mois le coût de la prime d'assurance maladie de base excluant le régime dentaire. Cependant, une personne salariée ayant travaillé moins de douze (12) semaines, conserve son assurance-vie et santé de base excluant le régime dentaire, et ce, pour la durée complète du mois de sa mise à pied, et maintient la couverture restante (trois (3) mois) lors de sa dernière mise à pied, s'il y a lieu.

e) Une personne salariée mise à pied pour plus de six (6) mois peut convertir l'assurance-vie mentionnée dans le paragraphe précédent ou une partie de celle-ci en couverture personnelle et s'engage à défrayer les primes directement à la compagnie d'assurance.

f) Une personne salariée incapable d'accomplir son travail en raison de son état de santé peut se voir confier une tâche qu'elle est capable de remplir avec satisfaction si les parties en viennent à une entente et qu'un avis médical les autorise. Dans un tel cas, les parties peuvent déroger aux dispositions relatives à l'ancienneté.

g) À l'exception de l'assurance-vie, les garanties des différents plans d'assurance cessent à la date à laquelle l'adhérent atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou à la date de la retraite, si antérieure.

h) L'assurance couvre tous les frais inhérents hors du Québec.

i) Une carte d'assurance médicaments permettant le paiement différé de l'assureur et à paiement direct pour l'assurance dentaire, sera remise à toutes les personnes salariées admissibles aux assurances.

14.02 L'Employeur remet au Syndicat, pour son information, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, une copie de la police maîtresse du plan actuel et des modifications apportées. La couverture d'assurance ne peut être modifiée sans l'accord du Syndicat.

14.03 L'Employeur avance à toute personne salariée qui doit recevoir un paiement de la compagnie d'assurance, une somme équivalente à ce paiement. La personne salariée signe une attestation comme quoi les prestations doivent être versées par la compagnie d'assurance à l'Employeur avec une copie du talon de chèque à la personne salariée.

#### RÉGIME DE RENTES :

14.04 a) 1. L'Employeur s'engage à maintenir le régime de rentes en vigueur pendant la durée de la convention collective pour les personnes salariées embauchées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

2. Le régime de rentes et ses règlements ne peuvent être modifiés ou discontinués de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable du Syndicat. Les différents amendements en date de la signature de la convention collective seront intégrés au texte du régime.

b) 1. « Service crédité », pour la période antérieure au 1er octobre 1985, signifie l'ancienneté d'usine telle qu'elle est définie dans la convention collective.

2. « Service crédité », pour la période subséquente au 1er octobre 1985, signifie la totalité du service accompli par une personne salariée auprès de l'Employeur à l'exclusion de sa période de probation ou celle relative à un congé sans solde. Cependant, une personne salariée ayant travaillé moins de douze (12) semaines, maintient la couverture restante lors de sa dernière mise à pied, s'il y a lieu.

Ancienneté à la date de mise à pied :	Service crédité jusqu'à concurrence de :
0 à moins de 5 ans	6 mois
De 5 ans à 10 ans	12 mois
De 10 ans à moins de 15 ans	18 mois
15 ans et plus	24 mois

3. « Service crédité », pour la période subséquente au 3 juillet 2008, signifie la totalité du service accompli par une personne salariée auprès de l'Employeur à l'exclusion de sa période de probation ou celle relative à un congé sans solde. Cependant, une personne salariée ayant travaillé moins de douze (12) semaines, maintient la couverture restante lors de sa dernière mise à pied, s'il y a lieu.

Dans le cas d'absence pour mise à pied, le « service crédité » s'accumule selon le tableau suivant :

Ancienneté à la date de mise à pied :	Service crédité jusqu'à concurrence de :
0 à moins de 10 ans	3 mois
De 10 ans à moins de 15 ans	6 mois
15 ans et plus	12 mois

c) Admissibilité : Toute personne salariée devient membre du régime le premier jour du mois suivant celui au cours duquel elle a complété sa période de probation.

d) « Date normale de retraite », signifie le premier jour du mois qui coïncide avec, ou qui suit immédiatement, la date du soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance du membre. Toutefois, la personne salariée peut choisir de prendre sa retraite à soixante-deux (62) ans, et ce, sans réduction.

e) 1. « Date de retraite anticipée », signifie le premier jour du mois qui coïncide avec, ou qui suit immédiatement la demande d'une rente de retraite anticipée d'un membre qui a atteint son cinquante-cinquième (55e) anniversaire de naissance, et ce, avec réduction;

2. Le montant de rente payable à un membre qui prend sa retraite anticipée est égal au montant de la rente de retraite normale, basée sur son service crédité jusqu'à sa date de retraite anticipée et calculée conformément à l'alinéa f), réduite d'un tiers pour cent (1/3 %) par mois entier compris entre la date réelle de sa retraite et sa date de retraite permise sans pénalité.

3. La personne salariée âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus et dont l'âge et les années de service créditées égalent le facteur quatre-vingt-onze (91) peut prendre une retraite anticipée sans réduction.

f) 1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, une personne salariée qui prend sa retraite à sa date normale de retraite reçoit une rente égale à trente-huit dollars et cinquante cents (38,50\$) par mois pour chaque année ou partie d'année de service crédité rétroactif jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Pour les années de service crédité antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2007, une personne salariée reçoit une rente égale à trente sept dollars (37,00\$) par mois pour chaque année ou partie d'année de service crédité.

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, une personne salariée qui prend sa retraite à sa date normale de retraite reçoit une rente égale à trente neuf dollars (39,00\$) par mois pour chaque année ou partie d'année de service crédité.

Pour les années de service crédité antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2007, une personne salariée reçoit une rente égale à trente huit dollars et cinquante cents (38,50\$) par mois pour chaque année ou partie d'année de service crédité.

3. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, une personne salariée qui prend sa retraite à sa date normale de retraite reçoit une rente égale à quarante dollars (40,00\$) par mois pour chaque année ou partie d'année de service crédité.

Pour les années de service crédité antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2007, une personne salariée reçoit une rente égale à trente neuf dollars (39,00\$) par mois pour chaque année ou partie d'année de service crédité.

4. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010, la prime de raccordement s'établira comme suit:

- 20 à 25 ans d'ancienneté : treize dollars (13,00 \$) par mois par année d'ancienneté
- 25 à 30 ans d'ancienneté : quinze dollars et cinquante cents (15,50 \$) par mois par année d'ancienneté
- 30 ans et plus d'ancienneté : dix-sept dollars et cinquante cents (17,50 \$) par mois par année d'ancienneté

g) Advenant la cessation de service du membre, il bénéficie de tous les droits acquis depuis son adhésion au régime.

#### 14.05 RÉGIME DE RENTES SUPPLÉMENTAIRES :

Régimes de rente supplémentaires :

a) 1. À compter du 1<sup>er</sup> mars 1993, la personne salariée, ayant complété sa période de probation, doit participer à un RÉER collectif. Cette contribution au REER collectif peut être versée entre les fonds d'investissement de Bombardier ou versée dans le fonds BATIRENTE (CSN) pour toute contribution accumulée après le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, la contribution de l'Employeur au R.P.D B. est versée au compte de la personne salariée auprès de la Sun Life.

3. Le pourcentage du salaire de base applicable au présent régime inclut le temps supplémentaire et la prime d'équipe.

Régimes de rente supplémentaires :

	% Personne salariée	% Employeur (note 1)	Total	Total cumulatif (Note 2)
<b>Obligatoire</b>				
% du salaire	2	1	3	3
<b>Facultatif (au choix)</b>				
% du salaire Ou	1	0,5	1,5	4,5
	2	1	3	6
(Note 1) Le % de l'employeur pour un maximum de 2 %				
(Note 2) Le total cumulatif inclut le % de l'employeur et le % de la personne salariée				

b) La personne salariée peut contribuer à un pourcentage au-delà des contributions prévues au tableau ci-haut (plus de quatre (4) %) tout en s'assurant de ne pas dépasser la limite imposée par la Loi de l'impôt sur le revenu du Canada.

c) Le régime (RÉER collectif) comprend différents fonds d'investissement tels que définis par l'employeur et remet une brochure contenant l'information sur les fonds proposés.

**d) RÉGIME DE RETRAITE À COTISATION DÉTERMINÉES (CD)**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, un nouveau régime de rente est introduit; toute nouvelle personne salariée doit adhérer au régime de retraite à cotisations déterminées le 1<sup>er</sup> du mois suivant la fin de sa période de probation.

La personne salariée devra verser au minimum les cotisations obligatoires soit quatre (4%) du salaire et l'employeur cotisera à cinq (5%). La personne salariée peut si elle le désire augmenter le pourcentage de ses cotisations jusqu'au maximum permis par les lois fiscales mais la cotisation de l'employeur demeure à cinq (5%).

e) Le total cumulatif des contributions de la personne salariée est versé au cours du mois suivant au compte de la personne salariée dans le régime auprès de Bombardier.

f) L'Employeur s'engage à informer le Syndicat du choix du fiduciaire du Régime de rentes supplémentaire avant qu'une décision finale soit prise.

g) Au moment de son adhésion, la personne salariée décide dans quel fonds elle investit ses argents. Elle peut modifier son choix de fonds d'investissement en tout temps.

h) Une personne salariée doit adhérer au régime dès qu'elle a complété sa période de probation et doit demeurer membre actif de ce régime aussi longtemps qu'elle détient des droits de rappel.

**i) Relevé annuel :**

Chaque année, le participant reçoit en plus du relevé annuel du régime de base, et/ou quatre (4) autres relevés préparés par le gestionnaire du fonds lui indiquant le montant de ses cotisations déterminées accumulées avec les intérêts. Ces quatre (4) relevés sont préparés par le gestionnaire du fonds en date du 31 mars, 30 juin, 30 septembre et du 31 décembre de chaque année.

À tous les six (6) mois, le fiduciaire fait parvenir au Syndicat un rapport avec les éléments suivants :

- Montant des contributions reçues de l'Employeur et celles des personnes salariées;
- Montant des placements effectués et leurs rendements et objectifs.

**j) Invalidité :**

1. Dans le cas d'absence du travail pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité ou de congé parental, le participant peut, s'il le désire et après avoir été informé par l'Employeur, continuer ses cotisations déterminées, lesquelles sont payables à la fin de chaque mois d'absence.

2. Les cotisations sont déterminées sur la base du salaire de base du participant au moment de son départ et l'Employeur verse sur la même base la prime de retraite. Ces cotisations cessent au plus tard à la date de la retraite normale du participant.

**k) Mise à pied et congé sans solde :**

Dans le cas de mise à pied ou de congé sans solde, les cotisations déterminées ne sont pas permises mais reprennent dès le retour au travail du participant. La personne salariée doit demeurer membre du régime tant qu'elle maintient un droit de rappel au travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail.

**l) Cessation d'emploi :**

La personne salariée a droit au remboursement de la totalité des montants accumulés au régime de rentes supplémentaire, y compris les intérêts crédités, ou à un transfert dans un RÉER de son choix ou au transfert de ce montant dans le régime de son nouvel employeur, si ce régime le permet.

m) Bénéfice à la retraite et/ou retraite anticipée :

À l'âge normal de la retraite ou lorsqu'elle se qualifie pour une retraite anticipée, telle que définie à l'article 14.04 e) 1. et 3., la personne salariée participante peut, avec la valeur accumulée des cotisations déterminées incluant les intérêts :

- Demander le remboursement de ce montant;
- S'acheter une rente viagère; ou
- Transférer ce montant dans un RÉER personnel.

n) Cours de préparation à la retraite :

L'Employeur accorde, dans les trois (3) années qui précèdent la retraite d'une personne salariée, un congé payé de deux (2) jours ouvrables à celle qui s'est inscrite au cours de préparation à la retraite. Un tel cours est sous la responsabilité de l'Employeur.

o) Les deux (2) représentants des personnes salariées au régime de retraite sont libérés avec solde la journée qui précède les réunions du Comité de retraite, afin de prendre connaissance des documents et de se rendre aux dites réunions.

p) L'Employeur avise le Syndicat du nom des personnes salariées qui prennent leur retraite.

#### 14.06 RETRAITE PROGRESSIVE

Les parties tentent de mettre sur pied un programme de retraite progressive durant la première année de la convention collective.

#### ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

15.01 L'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée.

##### COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ :

15.02 a) Dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité de santé et de sécurité, formé de quatre (4) représentants de chacune des parties, fait une (1) inspection et par la suite tient une (1) réunion par mois ou lorsqu'une situation imprévue se présente.

b) Dans tous les cas d'absence du représentant à la prévention un remplaçant est nommé et jouit des mêmes privilèges.

c) Les recommandations du comité de santé et de sécurité sont transmises par écrit, au chef d'unité santé, sécurité et environnement ou son représentant, qui doit informer, dans les quinze (15) jours de la réception des recommandations, le comité de la décision de l'Employeur relative à celles-ci.

15.03 Chaque fois qu'une personne salariée se rend compte d'une situation comportant des risques pour sa santé ou sa sécurité ou celle d'une autre personne salariée, elle arrête de travailler et en informe immédiatement son supérieur immédiat et un délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé. L'Employeur n'exerce aucunes représailles contre une personne salariée qui exerce ses droits.

15.04 Si le supérieur immédiat ne peut corriger la situation sans délai, le cas est porté devant le chef d'unité santé, sécurité et environnement ou son représentant et le représentant à la prévention qui doivent faire corriger la situation sans délai. La personne salariée concernée est assignée à une autre tâche et ne subit pas de perte de salaire tant qu'ils n'ont pas remédié à la situation (étapes du comité de santé et de sécurité et de l'inspecteur comprises).

15.05 a) Si le Directeur du Service des ressources humaines ou son représentant et le Représentant à la prévention ne peuvent s'accorder sur les correctifs nécessaires pour éliminer les risques de danger que l'on a portés à leur connaissance, ils convoquent immédiatement une réunion du Comité de santé et de sécurité.

b) Si le Comité de santé et de sécurité n'obtient pas majorité sur une recommandation, le cas est référé à l'inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.

15.06 Suite à la création d'une nouvelle tâche ou à l'embauchage de nouvelles personnes salariées ou au transfert de personnes salariées de classification, l'Employeur informe les personnes salariées des risques liés à leur travail et leur assure la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin que les personnes salariées puissent accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.

15.07 Toute disposition contenue dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail qui est supérieure ou plus avantageuse pour les personnes salariées par rapport au contenu du présent article, telle loi a préséance sur la convention.

15.08 Toutes inspections et enquêtes faites par la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail doivent s'effectuer en présence d'un représentant syndical. L'Employeur remet au Syndicat une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes.

15.09 a) Les délégués syndicaux responsables à la sécurité et à la santé peuvent, s'absenter de leur travail régulier pour enquêter sur une situation urgente relative à la sécurité et à la santé. Un (1) seul délégué peut faire enquête.

b) L'Employeur doit fournir au délégué syndical responsable à la sécurité et à la santé les équipements qu'il a en sa possession pour qu'il puisse effectuer son enquête.

15.10 L'Employeur communique à la personne salariée, au Comité de santé et de sécurité et au Syndicat la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis et les mesures, indiquées par le fournisseur, à prendre en cas d'urgence.

15.11 a) L'Employeur met à la disposition des personnes salariées, pendant les heures de travail, un poste de premiers soins. Une personne qualifiée en soins de la santé (infirmier ou ambulancier) y est présente en tout temps à l'usine durant la semaine pendant l'équipe de jour. En cas d'absence de celle-ci pour une durée de moins de trois (3) jours, un secouriste sera présent au poste de premiers soins. De plus, l'employeur assure la présence de personnes salariées formées en secourisme pour dispenser les premiers soins en tout temps.

b) La formation de secouriste en milieu de travail dispensée aux personnes salariées se donne durant les heures normales de travail et l'Employeur paye en totalité la journée des personnes salariées.

15.12 a) Il est de la responsabilité de toute personne d'aviser immédiatement la personne qualifiée en soins de la santé ou une personne salariée qui a reçu une formation de secouriste lorsqu'une personne victime d'un accident de travail ou d'une maladie est incapable de se rendre par ses propres moyens au poste de premiers soins. Le nom des personnes salariées ainsi qualifiées est affiché dans chaque cellule.

b) L'Employeur prend le fait et cause d'une personne salariée qui a reçu une formation de secouriste qui fait l'objet d'une poursuite judiciaire de la part d'une personne salariée accidentée à laquelle elle a porté secours en l'absence de la personne qualifiée en soins de la santé.

15.13 L'Employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer à ses frais le transport, de l'usine au bureau du médecin ou à l'hôpital, d'une personne salariée accidentée. Ce transport s'effectue par ambulance si nécessaire. Dans les autres cas, l'accidentée est accompagnée par une autre personne dans les cas le nécessitant ou à sa demande.

15.14 a) Toute expertise médicale exigée par l'Employeur ou l'assureur est à ses frais et se fait chez un médecin spécialiste. Sauf en cas d'impossibilité du médecin, ces examens ont lieu durant les heures normales de travail et alors la personne salariée ne subit pas de perte de salaire. Une copie du rapport du médecin est remise à la personne salariée et à son médecin traitant selon les circonstances.

b) Les frais de repas et de transport sont à la charge de l'Employeur, pour les cas ci-haut mentionnés.

15.15 Lorsqu'une personne salariée exécute un travail seule dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance, l'Employeur doit établir une méthode de surveillance efficace, intermittente ou continue. Une personne salariée de l'entretien ne peut être tenue de travailler seule sur le toit.

15.16 a) L'Employeur fournit aux personnes salariées qui en ont besoin dans l'exécution de leur travail les gants, les vêtements, les équipements et les appareils protecteurs de bonne qualité déterminés par le comité de santé et de sécurité.

b) L'Employeur fournit des montures et des verres de sécurité ajustés à la vue de la personne salariée, s'il y a lieu.

c) Les occupations qui justifient le port de gants, de lunettes ou d'autres vêtements spéciaux, sont énumérées à l'Annexe « C ».

d) Les sarraus sont nettoyés et réparés par l'Employeur.

e) L'Employeur remet à la personne salariée active la somme de deux cents dollars (200,00\$), si elle ne l'a pas déjà reçue au cours des douze (12) derniers mois précédents, pour l'achat de chaussures de sécurité que la personne salariée est obligée de porter. La personne salariée non active au 1<sup>er</sup> novembre reçoit deux cents dollars (200,00) lors de son rappel au travail.

15.17 L'Employeur remet au Comité de santé et de sécurité, à tous les mois et par écrit, une copie de tous les rapports relatifs aux accidents et aux maladies industrielles. De plus, l'Employeur fournit les rapports d'étude de recherche et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des personnes salariées qu'il effectue ou fait effectuer.

15.18 L'Employeur rédige, dans les vingt-quatre (24) heures d'un accident de travail ou de l'apparition d'une maladie industrielle la déclaration à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et en remet une copie à la personne salariée concernée et au Comité de santé et de sécurité.

15.19 L'Employeur ne peut congédier une personne salariée pour la seule raison qu'elle a été victime d'un accident de travail ou souffre d'une maladie industrielle.

15.20 Dans le cas de fermeture, totale ou partielle, ordonnée par un inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, les personnes salariées affectées sont réputées être au travail et ont ainsi droit à leur salaire et aux avantages liés à leur emploi.

15.21 Le transbordement de voitures ou de sous-ensembles majeurs qui obstruent la vue s'effectue toujours par deux (2) personnes salariées munies d'appareils de communication.

#### ACCIDENTS DE TRAVAIL :

15.22 Lorsqu'une personne salariée est victime d'un accident de travail, elle ne subit aucune perte de salaire pour la journée de l'accident.

15.23 À chaque période de paie, l'Employeur avance à la personne salariée qui lui en fait la demande et qui doit recevoir un paiement de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail une somme équivalente à ce paiement si elle s'est absentée pour cause de maladie ou d'accident industriel non contesté par l'Employeur. La personne salariée doit signer au préalable une attestation comme quoi les prestations doivent être versées par la C.S.S.T. à l'Employeur.

15.24 a) Si, à la suite d'un accident ou d'une maladie du travail, une incapacité partielle permanente reconnue par le médecin de la personne salariée nécessite le déplacement de cette personne salariée, ce dit déplacement s'effectue de la façon suivante :

La personne salariée affectée peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté sur une occupation comportant le même taux de salaire à l'intérieur de toute l'usine, peu importe l'occupation. L'Employeur doit accorder à cette personne salariée une période de formation qui doit être essentiellement plus longue qu'une période d'entraînement raisonnable.

b) Si, après cette période, la personne salariée ne rencontre pas les exigences de la tâche, elle peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté sur une occupation inférieure à l'intérieur de toute l'usine peu importe l'occupation. Elle bénéficie d'une période d'entraînement raisonnable.

#### ASSIGNATION TEMPORAIRE :

15.25 Une personne salariée victime d'un accident de travail est réintégrée au travail en l'assignant temporairement à un travail qu'elle est en mesure d'accomplir, en accord avec son médecin, à l'intérieur de sa cellule. Dans le cas où, il ne peut y avoir d'assignation à l'intérieur de la cellule de la personne salariée, l'Employeur après entente avec le représentant en prévention, peut assigner la personne salariée à l'intérieur de toute l'usine, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective (ancienneté) et de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles.

15.26 Dans tout cas d'accident de travail et de maladie industrielle, le chef d'unité de la personne salariée concernée se rend au Service de santé pour compléter le rapport d'enquête d'accident. La personne salariée qui le désire en reçoit une copie.

15.27 L'Employeur continue de fournir une eau potable réfrigérée et filtrée partout dans l'usine.

#### ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ

16.01 L'ancienneté d'une personne salariée court depuis son dernier embauchage.

#### ACQUISITION DE L'ANCIENNETÉ:

16.02 a) Une personne salariée acquiert son droit d'ancienneté après une période de soixante (60) jours travaillés dans une période de un (1) an. Cette période demeure en suspens,

lorsqu'une personne salariée est accidentée, malade ou en vacances, et se continue lors de son retour au travail. Dans le cas de la personne salariée qui doit suivre une période de formation avant de commencer à travailler, l'acquisition de l'ancienneté débute alors à partir de l'expiration de la période de formation hors production.

b) À l'expiration de cette période, l'ancienneté d'une personne salariée compte depuis sa date d'embauchage.

16.03 a) La personne salariée qui n'a pas acquis son ancienneté a droit aux conditions de travail prévues à la convention, mais elle ne peut cependant se prévaloir de la procédure de règlement des griefs en cas de congédiement.

b) Dans le cas où une personne salariée est victime d'un accident de travail ou de maladie due au travail, les jours qu'elle a travaillés sont comptés et elle peut les invoquer à son retour au travail seulement contre une autre personne salariée en probation ayant moins de jours de travail d'accumulés.

c) Si aucune personne salariée n'a moins de jours qu'elle d'accumulés, elle est mise à pied et elle conserve un droit de rappel nonobstant toutes dispositions de cette convention et à son retour au travail, elle continue d'acquiescer son ancienneté selon les dispositions des articles 16.02 et 16.03 a).

#### MISES À PIED DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS OU MOINS :

16.04 Une personne salariée mise à pied pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou moins peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté dans sa classification.

16.05 Si aucune personne salariée de la même classification n'a moins d'ancienneté que la personne salariée mise à pied, celle-ci peut déplacer la personne salariée qui a le moins d'ancienneté dans la classification d'ouvrier de production. Dans ce cas, elle est rémunérée au taux de la classification immédiatement inférieure à la sienne.

#### MISES À PIED DE PLUS DE CINQ (5) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS :

16.06 a) Une personne salariée mise à pied pour une période de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté dans sa classification, à condition qu'elle puisse accomplir la tâche avec une période de familiarisation de cinq (5) jours ouvrables.

#### MISES À PIED EN FIN DE CONTRAT OU EN RÉDUCTION DE CADENCE, ARRÊT TEMPORAIRE DE CONTRAT :

b) Cependant, afin d'éviter des déplacements successifs, lorsqu'une personne salariée des sous-ensembles et de la ligne d'assemblage, n'a plus de travail sur son poste, l'Employeur peut, selon la cadence en vigueur en fin de contrat, en réduction de cadence ou en arrêt temporaire de contrat pour un maximum de trente (30) jours calendrier et une (1) seule fois par événement, l'assigner à un poste d'ouvrier de production de son choix, que la personne salariée est capable de remplir, sans provoquer la mise à pied d'une personne salariée ayant plus d'ancienneté. Pendant cette période, la personne salariée ne peut être mise à pied ni être l'objet d'un congédiement administratif si une personne salariée de la même classification ayant moins d'ancienneté qu'elle, est au travail et elle reçoit le salaire de sa classification habituelle.

À la fin de la période de trente (30) jours calendrier, la personne salariée prend la classification à laquelle elle a droit en vertu de la clause d'ancienneté. L'Employeur peut en tout temps, pendant la période de trente (30) jours calendrier demander à la personne salariée d'exercer ses droits d'ancienneté.

La personne salariée concernée garde ses droits en ce qui concerne le temps supplémentaire à effectuer dans son ancienne cellule. De même, elle peut se prévaloir des dispositions de l'article 16.10.

Lorsqu'il y a du travail pour plus de trente (30) jours calendrier, dans la classification de la personne salariée dont le poste de travail est aboli pour une des raisons mentionnées à l'article 16.06 b), cette dernière est assignée à un autre poste de travail dans sa classification.

16.07 Si aucune personne salariée de la même classification a moins d'ancienneté que la personne salariée mise à pied, celle-ci peut déplacer une personne salariée qui a moins d'ancienneté dans une des classifications inférieures et la personne salariée a droit à une période raisonnable d'entraînement.

16.08 Une personne salariée ainsi mise à pied peut se prévaloir de son ancienneté et déplacer dans la classification d'ouvrier de production à un poste où elle est capable d'accomplir le travail.

16.09 Dans les cas de cessation graduelle des opérations, par suite de non-renouvellement de contrat (l'extinction de tous les contrats), les personnes salariées sont mises à pied au fur et à mesure de la cessation des opérations selon leur ancienneté dans leur classification ou dans une classification inférieure.

16.10 a) Une personne salariée peut choisir la mise à pied de préférence à la rétrogradation.

b) L'Employeur remet au Syndicat, chaque mois, la liste des personnes salariées qui ont choisi la mise à pied.

16.11 a) Dans tous les cas, les personnes salariées mises à pied sont rappelées au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

b) La personne salariée qui choisit la mise à pied de préférence à la rétrogradation conserve les mêmes droits que la personne salariée qui s'est prévalu de son ancienneté.

c) La personne salariée déplacée doit réintégrer la classification qu'elle détenait avant d'être mise à pied dans l'ordre inverse de sa rétrogradation. Toutefois, la personne salariée qui n'a pu rétrograder par étape à la suite d'une mise à pied peut quand même réintégrer une classification inférieure, selon l'annexe « B », jusqu'à ce qu'elle atteigne sa classification originale.

d) Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, une personne salariée qui, par affichage, s'est placée dans une classification plus élevée qu'ouvrier de production, renonce à son droit de rappel dans son ancienne classification et elle ne peut être contrainte de retourner dans son ancienne occupation.

e) Les rétrogradations faites par l'Employeur doivent respecter le principe de l'ancienneté selon le processus des mises à pied.

16.12 a) L'Employeur avise par écrit la personne salariée trois (3) jours ouvrables avant une mise à pied de moins de six (6) mois et les mises à pied se font effectivement la dernière journée travaillée de la semaine, sauf dans les cas hors de son contrôle ou de rappel temporaire d'une durée consécutive cumulative de moins de onze (11) semaines inclusivement. Si le rappel temporaire se prolonge au-delà de cette période, l'Employeur donne le préavis prévu ci-bas.

b) Pour les mises à pied de plus de six (6) mois, l'avis est le suivant, avec copie au Syndicat :

Ancienneté de la personne salariée	Délais de l'avis
Moins d'un (1) an d'ancienneté	1 semaine
1 an à 5 ans d'ancienneté	2 semaines
5 ans à 10 ans d'ancienneté	5 semaines
10 ans d'ancienneté et plus	10 semaines

c) Le tableau de mouvement de main d'œuvre qui apparaît à l'Annexe « B » de cette convention en fait partie intégrante.

#### INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT :

16.13 Une indemnité de licenciement est payée par l'Employeur aux personnes salariées licenciées comme conséquence de la fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations, selon les termes, conditions et modalités suivantes :

1. Cette indemnité est calculée de la façon suivante:

a) Un montant équivalant à vingt (20) heures de salaire par année de service pour les personnes salariées qui sont âgées de dix-huit (18) à vingt-cinq (25) ans inclusivement;

b) Un montant équivalant à quarante (40) heures de salaire par année de service pour les personnes salariées qui sont âgées de vingt-six (26) à quarante-quatre (44) ans inclusivement;

c) Un montant équivalant à quatre-vingt (80) heures de salaire par année de service pour toutes les personnes salariées qui sont âgées de quarante-cinq (45) ans et plus pour un maximum de deux mille quatre-vingt (2080) heures ou cinquante-deux (52) semaines.

2. La date qui sert de base pour le calcul des années de service et de l'âge des personnes salariées est la date de fermeture définitive de l'usine et de la cessation complète des opérations.

3. Le montant servant de base au calcul des indemnités ci-dessus prévues est le taux horaire régulier payé à chaque personne salariée intéressée à la date de son licenciement.

4. Les personnes salariées ayant moins de deux (2) années d'ancienneté à la date d'une telle fermeture n'ont pas droit à l'indemnité de licenciement.

5. Les personnes salariées, pour avoir droit à une indemnité de licenciement, doivent remplir les conditions suivantes:

a) Avoir au moins deux (2) ans d'ancienneté avec l'Employeur à la date d'une telle fermeture;

b) Ne pas quitter leur emploi tant que leurs services sont requis par l'Employeur;

c) Ne pas être congédiées pour cause.

6. Une personne salariée ayant subi un accident de travail ou une personne salariée victime d'une maladie professionnelle au service de l'Employeur est considérée comme ayant été au travail durant la période perdue à cause de cet accident.

#### 16.14 AFFICHAGE :

a) Les occupations devenues vacantes de façon permanente et les nouvelles occupations sont affichées le vendredi en avant-midi et une copie des avis d'affichage est remise au Syndicat le même jour. Ces avis indiquent les qualifications pour remplir les exigences normales des occupations, le taux applicable, l'équipe et/ou le régime, ainsi que la raison de l'affichage. Chaque affichage est numéroté. De plus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tous les postes seront affichés directement sur le site de Bombardier et les personnes salariées absentes qui désireront postuler devront le faire en ligne.

b) Malgré ce qui précède, et avant affichage, une occupation devenue vacante de façon permanente doit :

1. être accordée en priorité à la personne salariée rétrogradée ou mise à pied d'une classification égale ou supérieure et possédant le plus d'ancienneté ou,

2. pour la classification d'ouvrier de production, être accordée à la personne salariée mise à pied de quelque classification que ce soit et possédant le plus d'ancienneté.

c) Les avis d'affichage sont retirés à 7 h 30 le jeudi matin.

d) La personne salariée qui postule sur plus d'une occupation informe le Service des ressources humaines, avant 7 h 30 le jeudi matin, de son ordre de préférence. Elle utilise une formule mise à sa disposition à cet effet.

e) Lorsqu'il est nécessaire pour l'Employeur de combler un même poste à l'intérieur d'une période de trois mois (3) mois suivant la fin d'un affichage, celui-ci pourra se référer à liste des applications pour tenter de combler le poste avant de procéder à un nouvel affichage.

f) Si l'Employeur n'a pu combler le poste, faute d'avoir un candidat ne pouvant accomplir les exigences normales de l'occupation ou ne possédant pas les qualifications pour suivre une période d'entraînement, il peut procéder à l'embauche d'une personne salariée pour combler le poste ou choisir de ne pas le combler.

16.15 a) Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la personne salariée doit à chaque absence informer par écrit le service des Ressources humaines de son désir de postuler une occupation affichée durant son absence. Advenant tel affichage, pendant l'absence de la personne salariée, sa candidature est considérée.

b) De plus, en tout temps toute personne salariée peut se présenter au poste de garde pour poser sa candidature pour une occupation affichée pendant son absence.

16.16 La personne salariée absente peut appliquer directement sur le site de Bombardier sur les postes pour lesquels elle remplit les exigences normales de l'occupation. Seules les personnes salariées sélectionnées seront contactées. L'Employeur informe les personnes salariées qui en font la demande, le motif du refus de leur sélection.

16.17 a) Une occupation devenue vacante de façon permanente ou une nouvelle occupation est accordée à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui font application, à condition qu'elle puisse accomplir les exigences normales de l'occupation ou possède les qualifications pour suivre une période d'entraînement.

b) L'Employeur communique au Syndicat et affiche les résultats et le numéro de l'affichage correspondant en indiquant les noms, le numéro d'employé des candidats et les noms de ceux qui ont été choisis une fois le poste comblé ou l'affichage terminé.

16.18 Le tableau mouvement de main-d'œuvre qui apparaît à l'Annexe « B » de cette convention en fait partie intégrante.

16.19 a) La personne salariée ayant accepté le poste affiché est affectée dans les trente (30) jours suivant sa signature sur le formulaire d'engagement prévu à cet effet, copie est remise au Syndicat.

b) La personne salariée qui obtient une occupation par affichage et qui y est affectée ou qui retourne de son propre chef sur son occupation antérieure dans le délai de l'article 16.21 ne peut postuler sur un autre emploi par affichage pour une période de six (6) mois à compter de la date de l'affichage. Cependant, la personne salariée qui occupe une nouvelle occupation peut postuler sur une classification supérieure.

16.20 Une personne salariée qui ne donne pas satisfaction et qui est retournée sur son occupation doit être informée par écrit des raisons qui ont motivé la décision de l'Employeur.

16.21 Une personne salariée qui obtient une occupation par suite d'un affichage et qui ne donne pas satisfaction ou qui le désire, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent son affectation après qu'elle eut complété sa période de formation hors production, est retournée à son ancienne occupation et a le droit de déplacer celle qui l'a remplacée. À son tour, cette dernière retourne à son ancienne occupation et déplace la personne salariée qui l'a remplacée et ainsi de suite. La personne salariée qui se croit lésée par ce mécanisme peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs, le fardeau de la preuve incombant à l'Employeur.

16.22 Suite à un échec d'examen, une personne salariée peut postuler à nouveau pour la même occupation lors d'un nouvel affichage et repasser l'examen après six (6) mois du premier affichage sur preuve d'un complément de formation.

16.23 Dans le cas de création d'une nouvelle occupation, les parties négocient toute modification susceptible d'être apportée, à défaut d'entente, le problème peut être référé à l'arbitrage.

#### 16.24 TRANSFERT TEMPORAIRE:

a) Aux fins de cette convention, l'expression « transfert temporaire » est définie comme étant un changement d'occupation temporaire pour moins de vingt-huit (28) jours d'une personne salariée en remplacement d'une personne salariée absente pour cause d'accident, maladie, vacances, congés sociaux ou libération pour activités syndicales, formation et pour combler le transfert. Ce transfert s'effectue en priorité par une personne salariée dans une même classification avec l'accord de la personne salariée. S'il n'y a pas de transfert temporaire dans la même classification, le transfert s'effectue dans une autre classification avec l'accord de la personne salariée.

Lorsque le transfert temporaire est de moins de vingt-huit (28) jours de calendrier, l'Employeur assigne la personne salariée de son choix, selon le paragraphe ci-haut. Cependant, si cette personne salariée n'est pas celle ayant le plus d'ancienneté parmi celles qui ont été rétrogradées de cette occupation, l'Employeur lui paie, pour la durée du transfert temporaire, le salaire de l'occupation qui a été l'objet du transfert, si ce salaire est supérieur.

b) Pour les transferts de plus de vingt-huit (28) jours, c'est-à-dire dès qu'il est connu que le transfert est de plus de vingt-huit (28) jours de calendrier ou lorsque le transfert existe depuis vingt-huit (28) jours, le poste est affiché selon les dispositions prévues à l'article 16.14 et suivants.

Une personne salariée peut se voir affecter à une autre tâche d'une autre classification dans sa cellule ou une autre cellule pour une durée maximum de deux (2) heures à la fin de son quart de travail.

En cas de bris de machinerie ou manque de pièces imprévues et dans le but de combler son quart de travail, une personne salariée peut se voir affecter à une autre tâche de sa classification ou à une autre classification de sa cellule ou d'une autre cellule.

c) L'occupation qui devient vacante à la suite d'un transfert temporaire est comblée à la discrétion de l'Employeur après que ce dernier l'ait offerte au dégradé du poste seulement, et ce, sur chaque poste qui devient vacant par la suite.

d) La personne salariée occupant une occupation de façon temporaire ou en remplacement d'une personne salariée absente, même si elle détient l'occupation par affichage, ne détient pas cette occupation de façon permanente. Au retour de la personne salariée absente, ou lorsque le travail temporaire cesse, ou lorsqu'il y a des mises à pied dans cette occupation, la personne

salariée retourne à son ancienne occupation selon son ancienneté d'usine. La personne salariée qui l'a remplacée fait de même et ainsi de suite.

e) Une personne salariée ne peut être l'objet d'un transfert temporaire plus de soixante (60) jours par année à moins qu'elle n'y consente.

#### Article 16.25 AFFECTATION À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

a) Une personne salariée affectée ou qui a déjà été affectée à l'extérieur de l'unité de négociation conserve son droit d'ancienneté pour une période maximale de quinze (15) mois après sa première affectation.

Il est entendu qu'une personne salariée qui agit à titre de chef d'équipe ne peut recommander ou imposer une mesure disciplinaire, suspendre ou congédier une personne salariée.

Malgré ce qui précède, la personne salariée affectée à l'extérieur de l'unité de négociation et qui est en autorité de par ses nouvelles fonctions, telles que chef d'équipe ou chef d'unité, conserve son droit d'ancienneté pour une période de six (6) mois, mais une seule fois durant l'application de la présente convention collective. Cependant, la période de six (6) mois est cumulative lors du remplacement d'un chef pour cause de maladie

Les parties conviennent que la période maximale d'affectation de quinze (15) mois ou de six (6) mois, selon que la personne salariée ait occupé un poste en autorité ou non, se renouvelle à la signature de la convention collective.

b) Une personne salariée affectée à l'extérieur de l'unité de négociation et qui retourne à l'intérieur des six (6) ou quinze (15) premiers mois de son affectation à l'unité de négociation, rembourse au Syndicat à son retour, comme condition de maintien de son ancienneté, la cotisation syndicale qu'elle aurait payée si elle n'avait pas été affectée.

c) Une personne salariée embauchée directement à l'extérieur de l'unité de négociation est considérée comme une nouvelle personne salariée aux termes de cette convention.

d) La personne salariée à qui l'Employeur demande de travailler à l'extérieur de l'unité de négociation pendant qu'elle est mise à pied n'est pas assujettie à l'article 16.25 a), sauf lorsque son tour de rappel s'applique, le calcul commence à s'appliquer si elle demeure à une occupation exclue.

e) L'Employeur avise le Syndicat de la date d'affectation de la personne salariée au cours de la semaine suivant l'affectation.

16.26 a) Lorsqu'une personne salariée est mise à pied, rétrogradée ou ne peut réintégrer sa classification à cause de l'élimination totale d'une classification, elle peut se prévaloir de son ancienneté d'usine sur toute autre classification égale ou inférieure à la sienne, à condition qu'elle puisse accomplir les exigences normales de la classification ou qu'elle possède les qualifications requises pour suivre une période d'entraînement.

b) L'Employeur avise par écrit le Syndicat trente (30) jours avant l'élimination totale d'une classification.

16.27 Lorsqu'un degré de scolarité est exigé par l'Employeur comme une exigence ou une qualification pour une classification ou pour suivre une période d'entraînement, l'Employeur doit considérer l'expérience de la personne salariée (en usine ou ailleurs).

16.28 a) Lors de mise à pied prévue pour plus de trois (3) mois, la personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans d'ancienneté ou cinquante (50) ans d'âge peut exercer le choix d'être mise à pied en priorité sur une personne salariée de la même classification ayant moins d'ancienneté et elle ne peut déplacer aucune autre personne salariée.

b) La personne salariée qui s'est prévalué du paragraphe précédent, est rappelée la dernière dans sa classification si ce rappel se produit à l'intérieur des trois (3) premiers mois de sa mise à pied. Après trois (3) mois de mise à pied, la personne salariée reprend son rang d'ancienneté dans la liste de rappel.

c) Après six (6) mois de mise à pied la personne salariée peut, en tout temps, sur un préavis écrit équivalant à celui que l'Employeur doit donner à la personne salariée qui est mise à pied, se prévaloir de son droit d'ancienneté afin de retourner à son poste ou pour déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté si son poste est fermé.

## ARTICLE 17 -PERTE D'ANCIENNETÉ

17.01 L'ancienneté de toute personne salariée s'accumule selon le paragraphe 16.01, excepté dans les cas suivants où elle se perd :

- a) Départ volontaire de la personne salariée confirmé par écrit;
- b) Congédiement pour cause juste;
- c) La personne salariée qui a moins de douze (12) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied, cumule son ancienneté pendant douze (12) mois et la conserve par la suite pendant vingt-quatre (24) mois. Nonobstant ce qui précède, pour les seules fins d'application du rang d'ancienneté, cette personne salariée cumule son ancienneté pendant trente-six (36) mois;
- d) La personne salariée qui a douze (12) mois d'ancienneté au moment de sa mise à pied cumule son ancienneté pendant trente-six (36) mois et la conserve par la suite pendant trente-six (36) mois. Nonobstant ce qui précède, pour les seules fins d'application du rang d'ancienneté, cette personne salariée cumule son ancienneté pendant soixante-douze (72) mois;
- e) Lorsqu'une personne salariée ne se rapporte pas au travail suite à un rappel faisant suite à une mise à pied dans les sept (7) jours de la réception au bureau de poste de la personne salariée concernée, sauf si elle est dans l'incapacité physique de le faire ou pour raison valable; un rappel au travail se fait par écrit certifié ou recommandé, adressé à la dernière adresse connue de la personne salariée avec copie au Syndicat;
- f) Après quinze (15) mois d'une promotion à l'extérieur de l'unité de négociation ou si elle ne rencontre pas la condition décrite à l'article 16,25 b);
- g) Après une absence de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans en avoir avisé l'Employeur à moins que la personne salariée n'ait eu une raison valable pour ne pas le faire dont une incapacité physique.

17.02 La personne salariée absente pour cause de maladie ou accident non indemnisable par l'assureur accumule son ancienneté à condition de fournir à l'Employeur à tous les douze (12) mois un certificat médical attestant son incapacité physique. Une fois par année, un mois avant l'échéance, l'Employeur fait parvenir au vice-président syndical à la santé-sécurité la liste des personnes salariées absentes.

17.03 a) Si une personne salariée mise à pied est rappelée au travail pour une période inférieure à onze (11) semaines inclusivement, elle a droit de refuser ce rappel sans préjudice à son ancienneté. Lors d'un rappel, l'Employeur informe par écrit la personne salariée que ce rappel est pour une période inférieure à onze (11) semaines inclusivement. Seul le rappel fait par écrit peut être invoqué contre une personne salariée si elle refuse.

b) Lorsque la période de travail prévue se prolonge au-delà de onze (11) semaines, la personne salariée qui s'est prévalu du paragraphe a) en est informée et elle a alors droit de revenir au travail, auquel cas la personne salariée qui l'a remplacée est mise à pied. À défaut par l'Employeur d'informer la personne salariée de la prolongation de la période de rappel, elle a droit à son plein salaire pour la période se prolongeant au-delà des onze (11) semaines.

## ARTICLE 18 -LISTE D'ANCIENNETÉ

18.01 a) L'Employeur maintient la liste d'ancienneté de ses personnes salariées telle que publiée à la signature de la convention collective. Cette liste est affichée en permanence et est modifiée une (1) fois par semaine en incluant le nom des personnes salariées ayant complété leur période de probation et en enlevant le nom de celles qui ont quitté.

b) À compter du 1er octobre 1986, l'ordre alphabétique prévaut pour déterminer l'ordre d'ancienneté des nouvelles personnes salariées.

18.02 Cette liste énumère le nom, le prénom, le numéro d'employé, le rang d'ancienneté, l'occupation, la date d'embauche, la durée de service et le salaire de chaque personne salariée ainsi que l'équipe.

18.03 Sur demande, l'Employeur remet une (1) liste d'ancienneté à jour au Syndicat.

18.04 La liste des cellules est remise au Syndicat au cours des négociations. L'Employeur avise par écrit le Syndicat de toute modification à cette liste dans les trois (3) jours ouvrables précédant le changement et, sur demande, les représentants du Comité exécutif rencontrent le Directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.

18.05 L'Employeur affiche la liste des cellules à la signature de la convention collective et s'assure de la maintenir à jour.

18.06 L'Employeur fournit au besoin la liste des personnes salariées par classification selon Annexe « B » et par affichage.

## ARTICLE 19 -SALAIRES

19.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur paie à ses personnes salariées les salaires prévus à l'Annexe « A ».

19.02 a) La paie de la personne salariée est déposée par dépôt bancaire à toutes les deux (2) semaines le jeudi ou le mercredi, si le jeudi est un jour non ouvrable.

b) Lorsqu'un congé chômé et payé survient un lundi dans une semaine de paie, la paie des personnes salariées est déposée le vendredi. L'Employeur avise les personnes salariées, par mémo, un mois avant le changement de la journée de la paie.

19.03 L'Employeur continue de donner le bordereau de paie le jeudi de chaque période de paie ou mercredi lorsqu'il y a un jour non ouvrable en y ajoutant les obligations d'épargne du Canada, le RÉER et leurs cumulatifs, ainsi que le solde des heures de vacances.

19.04 a) Si une personne salariée a reçu un bénéfice supérieur et que l'Employeur veut lui réclamer, il doit y avoir entente entre les parties avant toute déduction, à défaut de quoi la déduction sur la paie s'effectue en versements égaux sur une période de six (6) mois.

b) S'il y a erreur sur la paie, sur un relevé d'emploi ou un relevé d'impôt d'une personne salariée, l'Employeur en est responsable et prend les moyens nécessaires afin de les corriger le plus rapidement possible.

c) À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013, tous les relevés d'emploi seront transmis par voie électronique. La personne salariée qui désire une copie de son relevé d'emploi pourra consulter et imprimer son relevé en ligne sur le site du gouvernement.

19.05 Sauf dans le cas d'application d'ancienneté, la personne salariée transférée à la demande de l'Employeur, selon l'article 16.24, à une fonction pour laquelle un taux de salaire moins élevé que celui de sa fonction habituelle est prévu, conserve le taux de salaire de sa fonction habituelle. Ces changements ont lieu seulement selon le tableau des mouvements de main d'œuvre (Annexe B).

19.06 Une personne salariée qui travaille une (1) heure ou plus par demi-journée sur une ou plusieurs occupations à salaire plus élevé, est rémunérée pour la demi-journée au taux de la tâche la plus élevée à laquelle elle est transférée.

19.07 La personne salariée qui travaille régulièrement sur plus d'une occupation est rémunérée au taux le plus élevé. Cet article ne prévoit qu'une modalité de paiement.

19.08 Si, au cours de la convention, l'Employeur crée une nouvelle occupation, ou change substantiellement le contenu d'une occupation existante, la procédure suivante s'applique :

a) L'Employeur, après avis écrit de quinze (15) jours au Syndicat et consultation avec lui, fixe les responsabilités et le taux de salaire de la nouvelle occupation, lesquels prennent effet à la date du changement. En cas de désaccord, l'Employeur applique le taux fixé par lui. Le Syndicat peut contester après les délais prévus au sous-paragraphe b).

b) Après une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, le Syndicat ou la personne salariée concernée peut contester le nouveau taux de salaire en vertu des dispositions de l'article de la procédure de règlement des griefs.

c) Les critères devant servir de base pour déterminer le nouveau taux de salaire sont ceux prévus dans la convention pour des occupations comparables.

19.09 a) Sauf en cas de force majeure, la personne salariée qui se présente au travail au début de son équipe régulière, sans avoir été prévenue au préalable de ne pas le faire, reçoit un minimum de quatre (4) heures au taux régulier. Cependant, si la personne salariée exécute du travail, elle est rémunérée selon le régime de travail.

b) Sauf dans les cas de mesure disciplinaire, chaque fois que l'Employeur renvoie chez lui une personne salariée qui a commencé à travailler, il lui paie le salaire complet de la demi-journée de travail.

19.10 a) La personne salariée rappelée au travail après avoir quitté l'établissement de l'Employeur a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire au taux de salaire régulier, et ne fait que le travail pour lequel elle est requise. De plus, celle qui travaille l'équivalent, en rémunération, de quatre (4) heures au taux régulier, ou plus, reçoit en plus une indemnité égale à une (1) heure de son taux de salaire régulier.

b) Les parties conviennent que le travail qui doit être exécuté lors d'un rappel, selon les dispositions de l'article 19.10, ne compte pas pour la répartition du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 10.03 pour toutes les personnes salariées de l'usine.

c) Cependant, une liste des personnes salariées de la cellule où le rappel est nécessaire est maintenue à jour pour que le travail fait selon les dispositions de l'article 19.10 soit réparti à tour de rôle et une copie est remise au Syndicat à toutes les semaines.

19.11 La prime mentionnée au paragraphe 9.09 doit, dans tous les cas, s'additionner au taux de salaire régulier d'une personne salariée, après, et non avant le calcul du temps supplémentaire.

#### **PRIME DE SOUDEUR :**

19.12 a) Une prime de quarante cents (0,40 \$) l'heure est accordée au soudeur à l'aluminium, au soudeur flux core, au soudeur de l'ancienne séquence entretien/outillage, au soudeur haute déposition, au soudeur à arc pulsé, au soudeur qui gouge à l'électrode de carbone, toutes personnes salariées qui coupent au plasma, au soudeur métal core et au soudeur MIG pulvérisé.

b) Les soudeurs, qui soudent sur d'autres alliages et qui sont qualifiés au Bureau canadien de la soudure, reçoivent une prime de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure.

19.13 L'Employeur assume les frais de déplacement et de séjour à la personne salariée appelée à exécuter du travail à l'extérieur. Cependant, une personne salariée ne peut être obligée d'y aller. Les heures de voyage sont considérées comme des heures travaillées et payées à taux et demi, et ce, même le dimanche.

19.14 L'Employeur remet aux personnes salariées au plus tard le 28 février de chaque année le Relevé 1 et le T4, et ce, pour fins d'impôts.

#### **ARTICLE 20 -CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

20.01 Dans le cas où l'Employeur se propose d'effectuer un changement technologique qui aura pour effet de modifier les conditions, ou la sécurité d'emploi des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation, il doit donner un avis écrit du changement technologique au Syndicat trente (30) jours ouvrables avant la date à laquelle le changement doit être effectué.

20.02 L'avis mentionné au paragraphe 20.01 doit indiquer :

1. La nature du changement technologique;
2. La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer ce changement technologique;
3. Les classifications et le nombre de personnes salariées susceptibles d'être touchées par ce changement technologique;
4. L'effet que ce changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions, ou la sécurité d'emploi des personnes salariées.
5. Le plan de formation approprié pour les personnes salariées affectées par ce changement technologique.

20.03 a) La ou les personnes salariées affectées peuvent déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté sur une occupation comportant le même taux de salaire à l'intérieur de toute l'usine. L'Employeur doit accorder à ces personnes salariées une période de formation qui doit être essentiellement plus longue qu'une période d'entraînement raisonnable.

b) Si, après cette période, la personne salariée ne rencontre pas les exigences de la tâche, elle peut déplacer une personne salariée ayant moins d'ancienneté sur une occupation inférieure à l'intérieur de toute l'usine. Elle bénéficie d'une période d'entraînement raisonnable.

20.04 Par « changement technologique », on entend :

- a) La mise en service par l'Employeur, dans son entreprise, affaire ou ouvrage, d'installation ou d'outillage dont la nature ou l'espèce diffère substantiellement de celle des installations ou de l'outillage servant antérieurement à l'exploitation ou à la réalisation de l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage; et
- b) Un changement substantiel quant à la manière dont l'Employeur exploite ou réalise l'entreprise, l'affaire ou l'ouvrage qui est en relation directe avec la mise en service de ces installations ou cet outillage;
- c) Ces changements excluent, les petits outils, s'ils sont remplacés par d'autres petits outils, les mannequins, les gabarits et les calibres.

## **ARTICLE 21 -MESURES DISCIPLINAIRES**

21.01 Ne font partie du dossier de la personne salariée que les mesures disciplinaires qui lui ont été confirmées par écrit avec copie au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables de leur imposition. Cet écrit doit mentionner l'infraction reprochée, et être transmis dans les cinq (5) jours ouvrables de sa connaissance par l'Employeur.

21.02 Toute personne salariée a droit, durant les heures régulières de bureau, de consulter son dossier seule ou accompagnée du Président du Syndicat.

21.03 a) Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

b) Les simples avis disciplinaires sont tous considérés comme ayant fait l'objet de grief et le Syndicat peut procéder à l'arbitrage au moment où cet avis est invoqué contre la personne salariée.

21.04 Un rapport disciplinaire vieux de plus de neuf (9) mois ne peut être utilisé contre une personne salariée dans l'imposition de nouvelles sanctions disciplinaires.

21.05 Une suspension n'interrompt pas le service de la personne salariée.

21.06 Lors de l'imposition d'une sanction disciplinaire, la personne salariée visée est en présence de son délégué syndical.

21.07 La personne salariée n'est pas sujette à une mesure disciplinaire pour avoir suivi les dernières instructions de la part d'un représentant de l'Employeur.

## **ARTICLE 22 -PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

22.01 Toute personne salariée assujettie à cette convention, ou le Syndicat, qui se croit lésée par la suite d'une violation ou d'une fausse interprétation des dispositions de cette convention, ou d'une décision prise par l'Employeur en relation avec les conditions de travail prévues par la présente, peut soumettre son grief pour enquête et règlement en conformité avec la procédure qui suit :

### **PREMIÈRE ÉTAPE :**

22.02 a) La personne salariée concernée accompagnée ou non de son délégué syndical, soumet le grief verbalement, à son chef d'unité, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe à la personne salariée.

b) Le chef d'unité, après discussion avec la personne salariée concernée, doit faire part de sa décision, à la personne salariée, au délégué syndical et au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le grief.

c) Suite à la discussion avec son chef d'unité et dans l'éventualité de mésentente, la personne salariée concernée accompagnée de son délégué syndical, soumet le grief par écrit, à son chef d'unité, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réponse du chef d'unité. Le dépôt du grief constituant en lui-même un avis d'arbitrage.

d) Par contre, le délégué syndical peut soumettre le grief, par écrit, au nom et en la présence de la personne salariée à son chef d'unité dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au délégué.

e) De plus, le délégué syndical peut soumettre le grief, par écrit, au nom d'une personne salariée absente du travail à son chef d'unité dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance, dont la preuve incombe au délégué.

22.03 Le chef d'unité de la personne salariée concernée doit faire part, par écrit, à la personne salariée, au délégué syndical et au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief, de sa décision.

### **DEUXIÈME ÉTAPE :**

22.04 a) Si le chef d'unité ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si la personne salariée ou le délégué syndical n'est pas satisfait de la décision, la personne salariée, le Syndicat ou son délégué syndical, peut en appeler par écrit, au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant en lui soumettant le grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la décision du chef d'unité ou de l'expiration du délai mentionné à 22.03.

b) Le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant doit, dans un maximum de dix (10) jours ouvrables, suivant la réunion du comité de griefs, faire part par écrit, à

la personne salariée, au délégué syndical et au Syndicat, de sa décision et indique les principales raisons qui la justifient en mentionnant dans le cas d'une mesure disciplinaire la cause immédiate de cette mesure.

22.05 a) Nonobstant les dispositions du présent article, les parties peuvent convenir de prolonger tout délai prévu à la procédure des griefs. Une telle entente doit être confirmée par écrit.

b) Toute entente intervenue sur un grief doit être confirmée par écrit à la personne salariée avec copie au Syndicat.

22.06 a) Dans le calcul de tout délai stipulé au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est.

b) Les samedis, dimanches, jours de fêtes chômés et payés prévus à l'article 11 de la convention, et vacances ne comptent pas dans les délais.

22.07 a) Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation; cependant, le terme « erreur technique » exclut le respect des délais.

b) Un grief peut être amendé avant le jour prévu pour l'arbitrage, à condition que sa nature n'en soit pas changée.

22.08 a) Le Syndicat peut soumettre tout grief de groupe, c'est-à-dire tout grief ayant son origine d'une même cause et impliquant au moins deux (2) personnes salariées, directement au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant à la deuxième étape dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de sa connaissance par le Syndicat où la preuve incombe au Syndicat.

b) Un grief entre l'Employeur et le Syndicat est soumis directement au directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.

22.09 La personne salariée doit être présente lors de la discussion de son grief avec le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant.

22.10 a) Le comité de griefs peut rencontrer, sur demande préalable, le directeur du Service des ressources humaines ou son représentant pour discuter d'un grief et il peut alors être accompagné d'un conseiller syndical.

b) Le président du Syndicat et les trois (3) membres du comité de griefs peuvent être présents lors d'audition d'arbitrage.

#### ARBITRAGE :

22.11 Les parties choisissent un arbitre selon la procédure prévue au Code du travail et, à défaut d'entente, l'une d'elles demande au Ministère du Travail d'en désigner un.

22.12 L'arbitre n'a autorité, dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention.

22.13 Dans le cas de congédiement ou de sanction disciplinaire, l'arbitre peut :

a) Maintenir le congédiement ou la sanction disciplinaire;

b) Annuler le congédiement ou la sanction disciplinaire;

c) Rendre toute autre décision qu'il juge équitable dans les circonstances et ordonner le remboursement, en tout ou en partie, du salaire perdu par la personne salariée depuis son congédiement ou sa suspension, déduction faite des gains qu'elle a pu réaliser durant cette période.

22.14 a) Dans les cas d'ajustement de salaire d'une personne salariée, celui-ci est rétroactif au moment du changement.

b) Tout grief impliquant des sommes d'argent dues par l'Employeur à une personne salariée, ou au Syndicat, comporte l'obligation par l'Employeur de payer l'intérêt au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du Ministère du Revenu, à compter du dépôt du grief.

22.15 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit aussi près que possible de La Pocatière désigné par l'arbitre.

22.16 Chacune des parties concernées doit défrayer les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants, et doit défrayer à parts égales les honoraires et les dépenses de l'arbitre ainsi que les autres dépenses communes de l'arbitre selon les règlements concernant la rémunération des arbitres, liste annotée des arbitres.

22.17 Une personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par un représentant de l'Employeur.

22.18 Dans le cas de toute sanction disciplinaire et de congédiement administratif, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

### **ARTICLE 23 -DROIT DE PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

23.01 L'Employeur reconnaît à chaque personne salariée le droit de participer aux affaires publiques et, sur demande écrite, accorde un congé sans solde d'une durée maximum de deux (2) mois à celle qui désire se porter candidate à une élection fédérale ou provinciale.

23.02 La personne salariée malheureuse reprend sa fonction et tous ses droits dans les cinq (5) jours suivant sa défaite. La personne salariée élue, de son côté, peut reprendre sa fonction avec l'ancienneté acquise au moment de son départ dans les trente (30) jours suivant l'expiration de son mandat, après un avis de deux (2) semaines à l'Employeur.

23.03 a) Une personne salariée appelée à servir comme jurée, candidate jurée ou témoin de la couronne reçoit son salaire régulier pour les journées où elle doit s'absenter de son travail. Cependant, la personne salariée remet à l'Employeur la compensation salariale qu'elle a reçue du tribunal.

b) La personne salariée convoquée comme témoin par l'Employeur ne subit pas de perte de salaire.

### **ARTICLE 24 -CHARGES DE TRAVAIL**

24.01 Les deux (2) parties reconnaissent qu'en aucun temps il n'est exigé d'une personne salariée plus qu'une journée normale de travail, tel que défini par les normes reconnues du génie industriel. Tel contenu sera présenté et expliqué à la personne salariée. En cas de conflit, l'Employeur doit, au préalable, préciser et justifier selon les normes le contenu de cette journée normale et communiquer le détail de ce contenu au Syndicat.

24.02 Le Syndicat a accès aux études et aux calculs de l'Employeur justifiant le contenu de cette journée normale et peut déléguer un de ses représentants extérieurs pour évaluer ces études et calculs et/ou effectuer sur les lieux du travail toute observation qu'il juge appropriée.

24.03 Si le différend persiste, il est soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 22.

24.04 La formule de balancement (Annexe « D ») est expliquée et remise à la personne salariée et le Syndicat en reçoit une copie lors de l'émission.

### **ARTICLE 25 -DISPOSITIONS DIVERSES**

#### **25.01 STATIONNEMENT :**

a) L'Employeur fournit à ses personnes salariées un espace de stationnement, éclairé et en bon état sur les terrains situés aux environs de l'usine.

b) L'Employeur installe soixante-quinze (75) places de stationnement pour motocyclettes et bicyclettes.

#### **25.02 CASIER INDIVIDUEL :**

L'Employeur s'engage à mettre gratuitement à la disposition de chaque personne salariée un casier individuel.

#### **25.03 POSTE DE GARDE :**

L'Employeur s'assure qu'un système opérationnel et efficace soit disponible en tout temps pour permettre l'entrée et la sortie de l'usine des personnes salariées.

#### **25.04 LETTRES D'ENTENTE :**

Les lettres d'entente annexées font partie intégrante de la convention collective.

#### **25.05 MESSAGES URGENTS :**

L'Employeur transmet aux personnes salariées, dans les plus brefs délais, tous les messages urgents. Une carte avec le numéro de téléphone à contacter en cas d'urgence sera remise aux personnes salariées.

#### **25.06 FORMATION :**

- a) L'Employeur peut assigner une personne salariée de son choix sur une équipe différente pour obtenir de la formation. L'Employeur consulte le Syndicat et ensemble trouvent des solutions pour minimiser les inconvénients.
- b) L'Employeur défraie le coût des cartes de compétence qu'il exige pour une personne salariée.
- c) Lorsqu'il est nécessaire de requalifier une personne salariée, l'employeur peut procéder à des rappels, et ce, même si la personne salariée ainsi rappelée à moins d'ancienneté que celles en mise à pied. La personne salariée accepte ce rappel temporaire sur une base volontaire. L'Employeur informe le syndicat d'une telle procédure

#### **ARTICLE 26 -CAFÉTÉRIA**

26.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le service de la cafétéria déjà existant pour les périodes de repos et de repas des personnes salariées, conformément à l'article 9.

b) De plus, les équipements suivants sont mis à la disposition des personnes salariées, par l'Employeur, à la cafétéria : fours micro-ondes, machines distributrices de café, réfrigérateurs servant à la conservation des repas et collations, deux (2) machines à changer l'argent de papier et les autres machines déjà existantes.

#### **ARTICLE 27 -PUBLICATION**

27.01 L'Employeur s'engage à publier en français sous forme de livret, le texte de la présente convention et de ses annexes pour distribution à tous les membres du Syndicat dans les deux (2) mois de la signature et en remet trois cents (300) copies au Syndicat.

**ARTICLE 28 -DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

28.01 La convention entre en vigueur à compter de sa signature et expire le 30 septembre 2016.

Toutes les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à ce que la nouvelle convention soit signée.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Pocatière, ce 13<sup>e</sup> jour de décembre 2012.

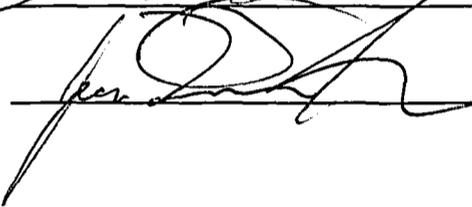
**BOMBARDIER TRANSPORT  
CANADA INC**



Pierre Bédard





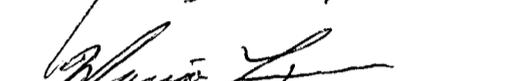


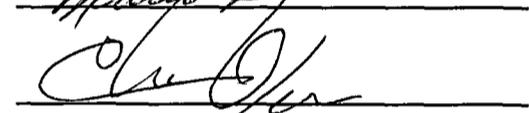
**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS  
DE BOMBARDIER La Pocatière (CSN)**

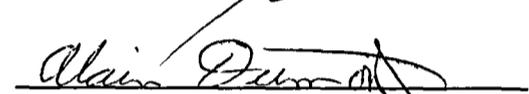














## ANNEXE "A"

TAUX CONTRACTUELS DE PAIE (P1)								
OCCUPATION	CL.	P	Salaire actuel/ 01.10.2010	01.10.2011	01.10.2012	01.10.2013	01.10.2014	01.10.2015
Outilleur	A	6	25.57 \$	25.95 \$	26.47 \$	27.00 \$	27.54 \$	28.23 \$
	B	3	25.14 \$	25.52 \$	26.03 \$	26.55 \$	27.08 \$	27.76 \$
	C		24.71 \$	25.08 \$	25.59 \$	26.10 \$	26.62 \$	27.29 \$
Électricien, Mécanicien, Menuisier et Plombier	A	6	24.92 \$	25.30 \$	27.30 \$	27.85 \$	28.41 \$	29.12 \$
	B	3	24.76 \$	25.13 \$	27.13 \$	27.67 \$	28.23 \$	28.93 \$
	C		24.12 \$	24.48 \$	26.47 \$	27.00 \$	27.54 \$	28.23 \$
Préparateur, préparateur contrôle numérique presse & usinage	A	9	24.74 \$	25.11 \$	25.61 \$	26.12 \$	26.64 \$	27.31 \$
	B	3	24.58 \$	24.95 \$	25.45 \$	25.96 \$	26.48 \$	27.14 \$
	C		23.86 \$	24.22 \$	24.70 \$	25.19 \$	25.70 \$	26.34 \$
Machiniste	A	6	24.52 \$	24.88 \$	25.38 \$	25.89 \$	26.41 \$	27.07 \$
	B	3	24.21 \$	24.57 \$	25.06 \$	25.56 \$	26.08 \$	26.73 \$
	C		23.74 \$	24.09 \$	24.57 \$	25.07 \$	25.57 \$	26.21 \$
Dresseur, Peintre, Planeur et Soudeur	A	6	24.07 \$	24.43 \$	24.92 \$	25.41 \$	25.92 \$	26.57 \$
	B	3	23.92 \$	24.28 \$	24.77 \$	25.26 \$	25.77 \$	26.41 \$
	C		23.26 \$	23.61 \$	24.09 \$	24.57 \$	25.06 \$	25.68 \$
Monteur	A	6	23.51 \$	23.86 \$	24.34 \$	24.82 \$	25.32 \$	25.95 \$
	B	3	23.25 \$	23.60 \$	24.07 \$	24.56 \$	25.05 \$	25.67 \$
	C		22.62 \$	22.96 \$	23.41 \$	23.88 \$	24.36 \$	24.97 \$
Opérateur - contrôle numérique soudure	A	6	23.30 \$	23.65 \$	24.12 \$	24.60 \$	25.09 \$	25.72 \$
	B	3	23.12 \$	23.47 \$	23.94 \$	24.42 \$	24.90 \$	25.53 \$
	C		22.84 \$	23.18 \$	23.64 \$	24.11 \$	24.60 \$	25.21 \$
Opérateur de matériel roulant, Pontier, Préposé logistique	A	3	23.18 \$	23.52 \$	23.99 \$	24.47 \$	24.96 \$	25.59 \$
	B	3	23.07 \$	23.41 \$	23.88 \$	24.36 \$	24.85 \$	25.47 \$
	C		22.46 \$	22.80 \$	23.26 \$	23.72 \$	24.19 \$	24.80 \$
Ouvrier de production	A	6	22.84 \$	23.18 \$	23.65 \$	24.12 \$	24.60 \$	25.22 \$
	B	3	22.71 \$	23.05 \$	23.51 \$	23.98 \$	24.46 \$	25.07 \$
	C		22.61 \$	22.95 \$	23.41 \$	23.88 \$	24.35 \$	24.96 \$
Les augmentations accordées sont :				1.50%	2.00%	2.00%	2.00%	2.50%

P1: Échelle de progression pour les embauches avant le 1er janvier 2013

(1) Sous la colonne "P" apparaît en mois la période de progression

## ANNEXE "A"

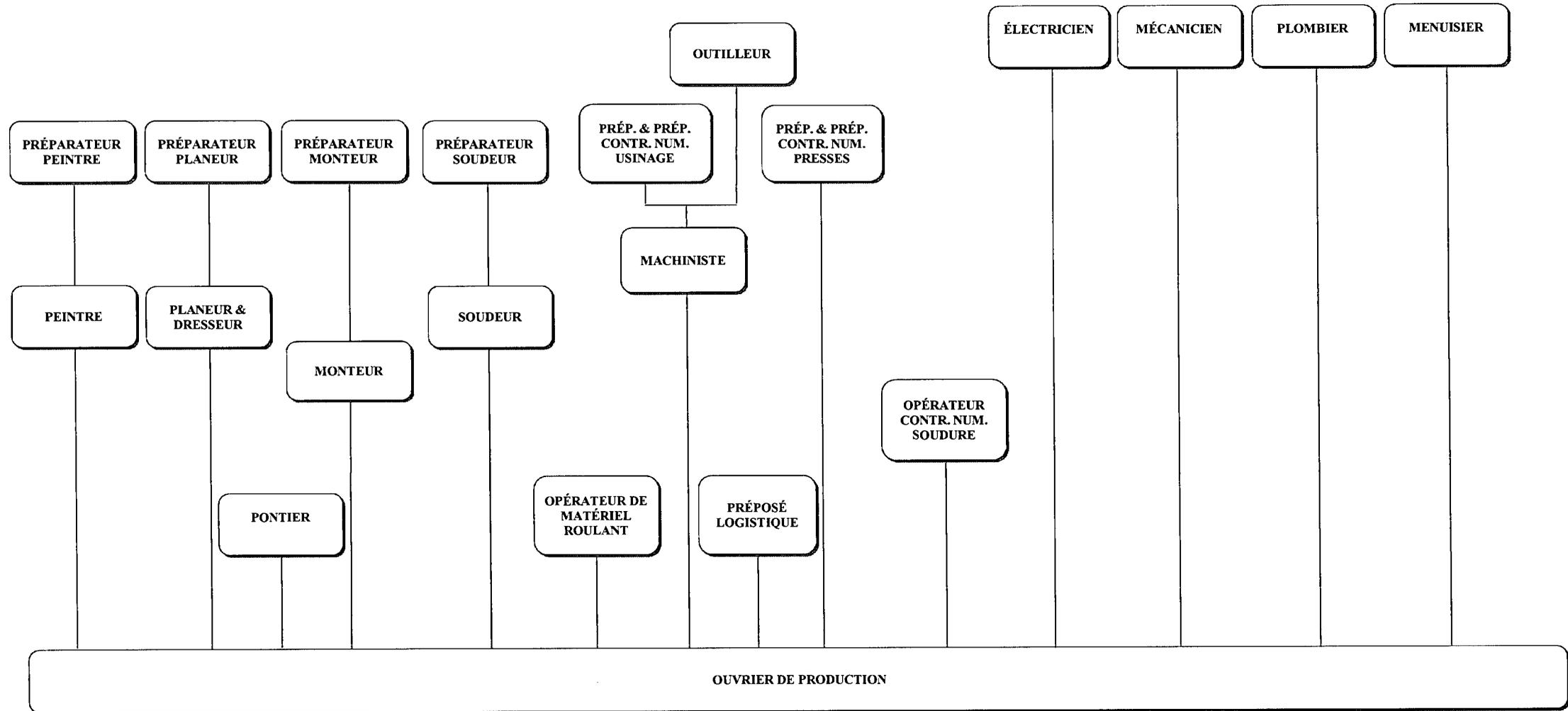
TAUX CONTRACTUELS DE PAIE (P2)								
OCCUPATION	CL.	P	Salaire actuel/ 01.10.2010	01.10.2011	01.10.2012	01.10.2013	01.10.2014	01.10.2015
Outilleur	A	36	25.57 \$		26.47 \$	27.00 \$	27.54 \$	28.23 \$
	B	24	23.01 \$		23.83 \$	24.30 \$	24.79 \$	25.41 \$
	C	12	21.74 \$		22.50 \$	22.95 \$	23.41 \$	24.00 \$
	D		20.46 \$		21.18 \$	21.60 \$	22.03 \$	22.59 \$
Électricien, Mécanicien, Menuisier et Plombier	A	18	24.92 \$		27.30 \$	27.85 \$	28.41 \$	29.12 \$
	B	12	22.43 \$		24.57 \$	25.06 \$	25.56 \$	26.20 \$
	C		21.18 \$		23.21 \$	23.67 \$	24.14 \$	24.75 \$
Préparateur, préparateur contrôle numérique presse & usinage	A	36	24.74 \$		25.61 \$	26.12 \$	26.64 \$	27.31 \$
	B	24	22.26 \$		23.05 \$	23.51 \$	23.98 \$	24.58 \$
	C	12	21.03 \$		21.77 \$	22.20 \$	22.65 \$	23.21 \$
	D		19.79 \$		20.49 \$	20.90 \$	21.32 \$	21.85 \$
Machiniste	A	36	24.52 \$		25.38 \$	25.89 \$	26.41 \$	27.07 \$
	B	24	22.06 \$		22.84 \$	23.30 \$	23.77 \$	24.36 \$
	C	12	20.84 \$		21.57 \$	22.01 \$	22.45 \$	23.01 \$
	D		19.61 \$		20.31 \$	20.71 \$	21.13 \$	21.65 \$
Dresseur, Peintre, Planeur et Soudeur	A	36	24.07 \$		24.92 \$	25.41 \$	25.92 \$	26.57 \$
	B	24	21.66 \$		22.42 \$	22.87 \$	23.33 \$	23.91 \$
	C	12	20.46 \$		21.18 \$	21.60 \$	22.03 \$	22.58 \$
	D		19.25 \$		19.93 \$	20.33 \$	20.74 \$	21.26 \$
Monteur	A	24	23.51 \$		24.34 \$	24.82 \$	25.32 \$	25.95 \$
	B	18	21.16 \$		21.90 \$	22.34 \$	22.79 \$	23.36 \$
	C	12	19.98 \$		20.69 \$	21.10 \$	21.52 \$	22.06 \$
	D		18.80 \$		19.47 \$	19.86 \$	20.25 \$	20.76 \$
Opérateur - contrôle numérique soudure	A	24	23.30 \$		24.12 \$	24.60 \$	25.09 \$	25.72 \$
	B	18	20.97 \$		21.71 \$	22.14 \$	22.58 \$	23.15 \$
	C	12	19.80 \$		20.50 \$	20.91 \$	21.33 \$	21.86 \$
	D		18.64 \$		19.30 \$	19.68 \$	20.08 \$	20.58 \$
Opérateur de matériel roulant, Pontier, Préposé logistique	A	24	23.18 \$		23.99 \$	24.47 \$	24.96 \$	25.59 \$
	B	18	20.86 \$		21.59 \$	22.03 \$	22.47 \$	23.03 \$
	C	12	19.70 \$		20.40 \$	20.80 \$	21.22 \$	21.75 \$
	D		18.54 \$		19.20 \$	19.58 \$	19.97 \$	20.47 \$
Ouvrier de production	A	24	22.84 \$		23.65 \$	24.12 \$	24.60 \$	25.22 \$
	B	18	20.56 \$		21.28 \$	21.71 \$	22.14 \$	22.69 \$
	C	12	19.41 \$		20.10 \$	20.50 \$	20.91 \$	21.43 \$
	D		18.27 \$		18.92 \$	19.30 \$	19.68 \$	20.17 \$
Les augmentations accordées sont :				1.50%	2.00%	2.00%	2.00%	2.50%

P2: Échelle de progression pour les embauches après le 1er janvier 2013

A	100%
B	90%
C	85%
D	80%

- (1) Sous la colonne "P" apparaît en mois la période de progression  
(2) La classe "D" est le taux à l'embauche

**ANNEXE "B" MOUVEMENTS DE MAIN D'ŒUVRE**



**NOTE 1 : Le guide de féminisation des occupations est reproduit à l'Annexe "E" de la présente convention collective.**

## ANNEXE «C»

### ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

OCCUPATION	ÉQUIPEMENT
Dresseur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablier</li> <li>• Gants</li> </ul>
Électricien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau ou salopettes</li> <li>• Gants</li> </ul>
Machiniste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau</li> <li>• Gants, pour transport de matériel seulement</li> <li>•</li> </ul>
Mécanicien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau et / ou salopettes (2 vêtements au total par semaine)</li> <li>• Gants</li> </ul>
Menuisier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau ou salopettes</li> <li>• Gants</li> </ul>
Monteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gants</li> </ul>
Opérateur machine à contrôle numérique soudure	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gants</li> <li>• Chapeau ou casquette de sécurité</li> </ul>
Opérateur de matériel roulant	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau</li> <li>• Vêtement pour l'extérieur, automne, hiver)</li> <li>• Gants pour l'extérieur</li> <li>• Bottes d'hiver spéciales</li> </ul>
Ouvrier de production	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablier ou sarrau</li> <li>• Gants</li> <li>• Masque à poussière</li> <li>• Vêtement pour l'extérieur selon le besoin</li> <li>• Bottes d'hiver spéciales selon besoin</li> </ul>
Peintre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protège souliers en caoutchouc</li> <li>• Masque respiratoire</li> <li>• Gants de coton et nitrile</li> <li>• Cagoule de peintre ou casque</li> </ul>
Planeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablier</li> <li>• Gants</li> </ul>
Plombier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau ou salopettes</li> <li>• Gants</li> </ul>
Pontier	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dossard</li> <li>• Sarrau</li> <li>• Gants</li> </ul>
Préparateur monteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau</li> <li>• Gants</li> </ul>
Préparateur peintre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protège souliers en caoutchouc</li> <li>• Costume de papier</li> <li>• Masque respiratoire</li> <li>• Gants de coton et nitrile</li> <li>• Cagoule de peintre ou casque</li> </ul>
Préparateur planeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sarrau ou veste</li> <li>• Masque</li> <li>• Gants</li> </ul>
Préparateur et Préparateur machine à contrôle numérique presses	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gants</li> <li>• Sarrau</li> </ul>

## ANNEXE «C»

### ÉQUIPEMENT DE SÉCURITÉ

	<ul style="list-style-type: none"><li>•</li></ul>
Préparateur soudeur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sarrau ou veste</li><li>• Masque</li><li>• Gants</li></ul>
Préparateur et Préparateur machine à contrôle numérique usinage	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sarrau</li><li>• Masque à poussière</li><li>• Gants</li></ul>
Préposé logistique	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sarrau</li><li>• Gants</li></ul>
Soudeur	<ul style="list-style-type: none"><li>• Veste ou tablier</li><li>• Masque à souder</li><li>• Gants</li><li>•</li></ul>

L'employeur continue de fournir un habit de papier aux personnes salariées qui en ont besoin à l'exception des soudeurs.

Des vêtements appropriés sont à la disposition des personnes salariées qui dans leur fonction habituelle ont à effectuer du travail à l'extérieur de l'usine.

Des bouchons jetables ou coquilles, dans les secteurs où cela est requis, sont fournis aux personnes salariées qui en font la demande.



## ANNEXE «E»

### DES OCCUPATIONS

#### GUIDE DE FÉMINISATION

TERMINOLOGIE MASCULINE	TERMINOLOGIE FÉMININE
Dresseur	Dresseuse
Électricien	Électricienne
Machiniste	Machiniste
Mécanicien	Mécanicienne
Monteur	Monteuse
Opérateur de matériel roulant	Opératrice de matériel roulant
Opérateur contrôle numérique	Opératrice contrôle numérique
Ouilleur	Ouilleuse
Ouvrier de production	Ouvrière de production
Peintre	Peintre
Planeur	Planeuse
Plombier	Plombière
Pontier	Pontière
Préparateur contrôle numérique presses	Préparatrice contrôle numérique presses
Préparateur contrôle numérique usinage	Préparatrice contrôle numérique usinage
Préparateur monteur	Préparatrice monteuse
Préparateur planeur	Préparatrice planeuse
Préparateur soudeur	Préparatrice soudeuse
Préposé logistique	Préposée logistique
Soudeur	Soudeuse

## Tableau sommaire de la protection de soins de la santé (employés à l'heure La Pocatière)

	Module 1	Module 2	Module 3	Module 4
Soins de la vue	s.o.	s.o.	150 \$ / 24 mois	300 \$ / 24 mois
Soins d'urgence hors Canada et assistance voyage	100% Maximum à vie 5 000 000 \$	100% Maximum à vie 5 000 000 \$	100% Maximum à vie 5 000 000 \$	100% Maximum à vie 5 000 000 \$
Psychologue	75%	75%	75%	75%
<b>Pourcentage de remboursement des frais admissibles*</b>				
Pour la 1 <sup>ière</sup> tranche de 750\$ (individuelle) ou 1 250 \$ (familiale)	0%	70%	80%	90%
Pour l'excédent	100%	100%	100%	100%
<b>*Frais admissibles</b>				
Hôpital	Semi-privée	Semi-privée	Semi-privée	Semi-privée + 25 \$ / jour (privée)
Médicaments	Nécessitant une ordonnance (non disponible en vente libre)	Nécessitant une ordonnance (non disponible en vente libre)	Médicaments prescrits (sauf exclusions)	Médicaments prescrits (sauf exclusions)
Services paramédicaux professionnels dûment reconnus et membre de l'organisme responsable (physiothérapeute, ostéopathe, masseur, podiatre, naturopathe, acupuncteur orthotérapeute, ergothérapeute, chiropraticien, diététiste, orthophoniste)	20 \$ / visite Maximum global 500 \$ année	20 \$ / visite Maximum global 500 \$ année	30 \$ / visite Maximum global 750 \$ année	35 \$ / visite Maximum global 875 \$ année
Allocation annuelle de Bombardier <sup>(1)</sup>	125 \$	75 \$	s.o.	s.o.

(1) Allocation imposable au provincial et au fédéral versée par Bombardier à la fin de l'année de référence (si vous êtes toujours à l'emploi à cette date )

## Tableau sommaire de la protection de soins dentaires (employés à l'heure de La Pocatière)

	Module 1	Module 2	Module 3
<b>Pourcentage de remboursement des frais admissibles*</b>			
Soins préventifs	50%	80%	100%
Soins de base	50%	80%	100%
Endodontie/Parodontie	s.o.	80%	80%
Soins majeurs	50%	50%	60%
Orthodontie	s.o.	s.o.	50%
<b>Maximums</b>			
Annuel (autres que orthodontie)	500 \$	1,000 \$	1,500 \$
À vie (orthodontie)	0 \$	0 \$	1,500 \$

\* Selon le guide des tarifs des généralistes et chirurgiens dentistes pour l'année précédente

# 2012

Congé férié

○ Période de paie

Période de référence 29.04.2012 au 27.04.2013

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
1	<b>2</b>	3	4	5	6	7 ○
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21 ○
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

février						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4 ○
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18 ○
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

mars						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3 ○
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17 ○
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31 ○

avril						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	<b>6</b>	7
8	<b>9</b>	10	11	12	13	14 ○
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	<b>28</b> ○
<b>29</b>	<b>30</b>					

mai						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12 ○
13	14	15	16	17	18	19
20	<b>21</b>	22	23	24	25	26 ○
27	28	29	30	31		

juin						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9 ○
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23 ○
24	<b>25</b>	26	27	28	29	30

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
1	<b>2</b>	3	4	5	6	7 ○
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21 ○
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

août						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4 ○
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18 ○
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
						1 ○
2	<b>3</b>	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15 ○
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29 ○
30						

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	<b>8</b>	9	10	11	12	13 ○
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27 ○
28	29	30	31			

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10 ○
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24 ○
25	26	27	28	29	30	

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8 ○
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22 ○
23	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	29
30	<b>31</b>					

# 2013

Congé férié

● Période de paie

Période de référence 28.04.2013 au 03.05.2014

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5 ●
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19 ●
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

février						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2 ●
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16 ●
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

mars						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2 ●
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16 ●
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30 ●
31						

avril						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13 ●
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27 ●
28	29	30				

mai						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11 ●
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25 ●
26	27	28	29	30	31	

juin						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8 ●
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22 ●
23	24	25	26	27	28	29
30						

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6 ●
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20 ●
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

août						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3 ●
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17 ●
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31 ●

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3 ●	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14 ●
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28 ●
29	30					

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12 ●
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26 ●
27	28	29	30	31		

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9 ●
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23 ●
24	25	26	27	28	29	30

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14 ●
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28 ●
29	30	31				

# 2014

☐ Congé férié

● Période de paie

▣ Période de référence 04.05.2014 au 02.05.2015

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11 ●
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25 ●
26	27	28	29	30	31	

février						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8 ●
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22 ●
23	24	25	26	27	28	

mars						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8 ●
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22 ●
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

avril						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5 ●
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19 ●
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

mai						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3 ●
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17 ●
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31 ●

juin						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14 ●
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28 ●
29	30					

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12 ●
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26 ●
27	28	29	30	31		

août						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9 ●
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23 ●
24	25	26	27	28	29	30
31						

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6 ●
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20 ●
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4 ●
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18 ●
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
						1 ●
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15 ●
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29 ●
30						

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13 ●
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27 ●
28	29	30	31			

# 2015

Congé férié

Période de paie

Période de référence 03.05.2015 au 30.04.2016

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

février						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

mars						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

avril						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

mai						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

juin						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

août						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

# 2016

Congé férié

Période de paie

Période de référence 01.05.2016 au

janvier						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

février						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29					

mars						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

avril						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

mai						
D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

juin						
D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

juillet						
D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

août						
D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

septembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

octobre						
D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

novembre						
D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

décembre						
D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BOMBARDIER TRANSPORT, Canada Inc  
130, Route 230  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER, LA POCATIÈRE (CSN)  
902, 7e Rue  
Case postale 820  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "le Syndicat"

**Objet : Âge de la retraite**

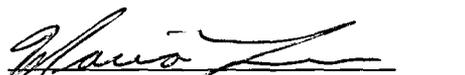
Pour faire suite à nos discussions du 31 octobre 2012 avec le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN) concernant le Régime de rentes, nous désirons vous informer que l'Employeur s'engage à offrir aux personnes salariées qui le désirent, et ce, jusqu'à la fin de la présente convention collective en cours de négociation, de prendre leur retraite sans réduction actuarielle à 60 ans ou plus au lieu de 62 ans.

Une personne salariée désirant prendre sa retraite à 60 ans ou plus, devra d'abord en faire la demande au Service des ressources humaines. Au moment de sa retraite, elle recevra du régime, une rente non réduite.

Si une personne salariée prend sa retraite à 60 ans d'âge ou plus, elle bénéficie des mêmes droits et avantages que ceux prévus pour la retraite à 62 ans.

La présente lettre d'entente sera maintenu jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2016, après cette date l'âge de retraite normale sera 62 ans tel que décrit à l'article 14.04 d).

  
\_\_\_\_\_  
Denis Bolduc  
\_\_\_\_\_  
POUR L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
Gilles Fortin  
\_\_\_\_\_  
POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BOMBARDIER TRANSPORT, Canada Inc  
130, Route 230  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER, LA POCATIÈRE (CSN)  
902, 7e Rue  
Case postale 820  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

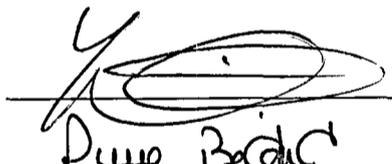
Ci-après appelé "le Syndicat"

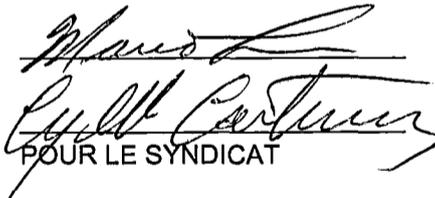
**Objet : Prime de rattachement**

Pour faire suite à nos discussions du 14 novembre 2012 avec le Syndicat des employés de Bombardier La Pocatière (CSN) concernant le Régime de retraite, nous désirons vous informer que l'Employeur s'engage, à offrir aux personnes salariées admissibles à une rente de retraite, une prime de rattachement améliorée jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, tel que décrit ici-bas :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013 et ce jusqu'au 30 septembre 2016, la prime de rattachement s'établira comme suit :

- 20 à 25 ans d'ancienneté : quatorze dollars (14,00\$) par mois par année d'ancienneté
- 25 à 30 ans d'ancienneté : seize dollars et cinquante cents (16,50\$) par mois par année d'ancienneté
- 30 ans et plus d'ancienneté : dix-huit dollars et cinquante cents (18,50\$) par mois par année d'ancienneté

  
Denis Bédard  
POUR L'EMPLOYEUR

  
Guy M. Carrière  
POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BOMBARDIER TRANSPORT, Canada Inc  
130, Route 230  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER, LA POCATIÈRE (CSN)  
902, 7e Rue  
Case postale 820  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "le Syndicat"

Lettre d'entente

Objet : Poste de préparateur- Régime transitoire

Depuis quelques années, Bombardier Usine La Pocatière se positionne pour devenir manufacturier de classe mondiale, ce qui amène des changements dans l'organisation du travail ainsi qu'au niveau du rôle du préparateur.

Pour ce faire, un programme de formation sera élaboré dans le but de développer les habiletés nécessaires pour assumer ce nouveau rôle. Ce programme inclura les habiletés telles :  
Communication, Gestion du changement, Leadership, Résolution de problèmes,  
Travail d'équipe.

Les personnes salariées détenant l'occupation de préparateur par affichage sauf les préparateurs contrôle numérique presses et préparateur contrôle numérique usinage, à la date de la signature de la convention collective auront les possibilités suivantes :

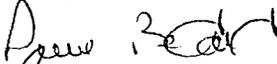
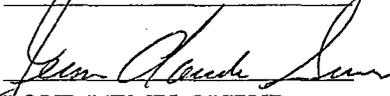
- Choisir la rétrogradation au lieu de suivre la formation
- Suivre la formation et conserver leur poste
- Après avoir reçu la formation, choisir la rétrogradation

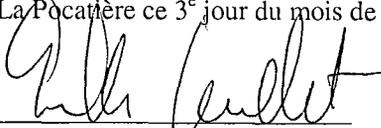
Pour toutes nouvelles ouvertures d'emploi, les candidats devront satisfaire aux nouvelles habiletés requises.

Il est entendu que dans le cadre de ses fonctions, un préparateur ne peut imposer une mesure disciplinaire, suspendre et congédier une personne salariée. De plus, un préparateur ne peut enquêter, recevoir ou régler des mesures disciplinaires et des griefs des personnes salariées.

Les préparateurs ayant reçu la formation et occupant le nouveau rôle de préparateur recevront une prime de vingt-cinq cents (0,25\$) de l'heure.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à La Pocatière ce 3<sup>e</sup> jour du mois de juillet de l'année deux mille huit.

  
  
POUR L'EMPLOYEUR

  
  
POUR LE SYNDICAT

2008-07-03

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BOMBARDIER TRANSPORT, Canada Inc  
130, Route 230  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1ZO

Ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER, LA POCATIÈRE (CSN)  
902, 7e Rue  
Case postale 820  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1ZO

Ci-après appelé "le Syndicat"

Lettre d'entente

**Objet : Classification équivalente**

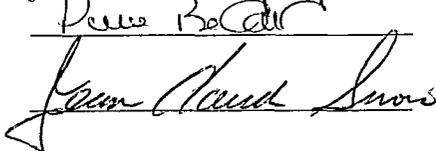
Lors de la dernière négociation, il a été convenu, que lorsque l'employeur a besoin d'un soudeur/machiniste pour effectuer de la soudure ou du machinage sur de l'outillage et/ou lors d'implantation et ce même à l'extérieur de la cellule outillage, le soudeur/machiniste qui aura préséance est celui qui détenait ce poste par affichage dans l'ancienne séquence entretien/outillage.

De plus, un soudeur/machiniste d'une autre cellule ne pourra effectuer du travail tel que mentionné ci-haut afin de compléter sa journée de travail.

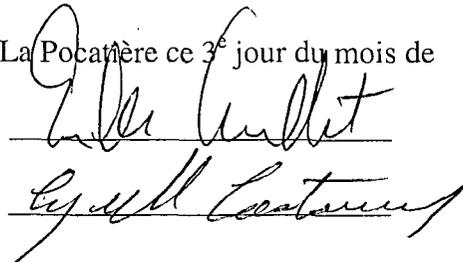
Les soudeurs de l'ancienne séquence entretien/outillage conservent leur poste et ce jusqu'à ce qu'une mise à pied (externe) survienne excluant une rétrogradation.

Au surplus, les machinistes présentement actifs et ceux en mises à pied conservent des droits dans leur ancienne séquence entretien/outillage jusqu'à ce que le plus jeune machiniste en mise à pied ait bénéficié d'un rappel au travail à la cellule outillage.

En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé à La Pocatière ce 3<sup>e</sup> jour du mois de juillet de l'année deux mille huit.

  
\_\_\_\_\_  
Jean Claude Lavoie

POUR L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
Guy St. Laurent

POUR LE SYNDICAT

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BOMBARDIER TRANSPORT  
AMÉRIQUE DU NORD  
130, Route 230  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé « l'Employeur »

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER, LA POCATIÈRE (CSN)  
902, 7<sup>e</sup> Rue  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé « le Syndicat »

**OBJET : Regroupements des classifications**

Lors de la dernière négociation, les parties ont conclu que les personnes salariées qui occupaient une classification avant le regroupement conservent leur poste. Cependant, les personnes salariées peuvent être assignées à d'autres fonctions à l'intérieur du regroupement pour compléter leur journée normale de travail. Les classifications visées par cette lettre sont celles d'ouvrier de production (soudeur par points, opérateur de machine (presses regroupées, PE-22, PE-52), coupeur plasma & oxyacétylène, soudeur oxyacétylène, préposé au traitement des surfaces, magasinier),

machiniste (machiniste 1), opérateur matériel roulant (opérateur lève palette, opérateur track mobile, opérateur transpalette, opérateur monte charge), préparateur aux presses (opérateur de cisailles) et préparateur à la peinture (préparateur finition et laboratoire).

Dans la mesure où l'Employeur assigne une personne salariée sur une fonction différente de celle qu'elle occupait avant le regroupement des classifications, l'Employeur s'engage, à offrir une période raisonnable d'entraînement pour occuper la nouvelle fonction.

Lors d'une mise à pied, le principe de l'ancienneté sera respecté (article 16) dans la classification regroupée.

Lors d'un rappel au travail, une personne salariée prendra le poste disponible dans la classification regroupée.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à La Pocatière ce 10<sup>e</sup> jour du mois de juin de l'année deux mille quatre.

Pierre Poirier

Normand Desrosiers

POUR L'EMPLOYEUR

Yves Gauthier

Raymond Castonguay

POUR LE SYNDICAT

**ENTENTE INTERVENUE ENTRE :**

**BOMBARDIER TRANSPORT CANADA INC., 130,  
route 230, La Pocatière, province de Québec, G0R 1Z0;**

(Ci-après appelé l'« *Employeur* »)

**ET :**

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE BOMBARDIER LA  
POCATIÈRE (CSN), 902, 7<sup>e</sup> Rue, La Pocatière, province  
de Québec, G0R 1Z0;**

(Ci-après appelé le « *Syndicat* »)

---

**OBJET : RÈGLEMENT DU GRIEF COLLECTIF (GRIEF NUMÉRO 1854)**

---

**ATTENDU QUE** le ou vers le 29 octobre 2009, l'Employeur annonçait le transfert des activités de production prévues à l'usine de La Pocatière pour le contrat intervenu avec Chicago Transit Authority (ci-après appelé « Contrat Chicago ») de son usine de La Pocatière à son usine de Plattsburgh dans l'État de New-York;

**ATTENDU QUE** le ou vers le 16 novembre 2009, le Syndicat déposait un grief collectif (grief numéro. 1854) contestant le transfert du « Contrat Chicago » de l'usine de La Pocatière vers l'usine de Plattsburgh en invoquant le non-respect des dispositions prévues notamment à l'article 3.02 de la convention collective de travail intervenue entre les parties;

**ATTENDU QUE** dans le cadre du grief collectif (grief numéro 1854), le Syndicat réclamait que l'Employeur maintienne à La Pocatière toutes les activités de fabrication déjà commencées à l'usine de La Pocatière en lien avec le « Contrat Chicago »;

**ATTENDU QUE** les parties désirent régler entre elles tous litiges pouvant résulter du transfert de ces activités de production du « Contrat Chicago » de l'usine de La Pocatière à celle de Plattsburgh;

**ATTENDU QUE** les parties désirent également, de façon plus particulière, statuer sur les activités de production pouvant être exercées à l'usine de La Pocatière en

contrepartie du transfert des activités de production du « Contrat Chicago » à l'usine de Plattsburgh;

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Le Syndicat renonce à maintenir toute contestation concernant le transfert à l'usine de Plattsburgh de l'entièreté des activités de fabrication des caissons de voitures de métro pour le « Contrat Chicago » débutées à l'usine de La Pocatière.
3. Par le fait même, le Syndicat accepte que l'Employeur procède au transfert des activités de production du « Contrat Chicago » de l'usine de La Pocatière à celle de Plattsburgh et accepte également que l'Employeur procède au démantèlement et au transfert des équipements et de la machinerie en lien avec l'exécution de ce contrat.
4. Par voie de conséquence, le Syndicat accepte de se désister du grief collectif (grief numéro 1854) déposé le 16 novembre 2009.
5. En contrepartie, l'Employeur s'engage auprès du Syndicat et des personnes salariés qu'il représente, à assurer le maintien à l'usine de La Pocatière de certaines activités de production en lien avec le « Contrat Chicago » :
  - i) activités de production des composantes intérieures (83 390 heures), à savoir :
    - fabrication de pièces primaires en acier inoxydable;
    - sous-ensembles soudés;
    - sous-ensembles mécaniques;
  - ii) activités de production des composantes de caisses (17 050 heures), à savoir :
    - fabrication de pièces primaires en acier inoxydable;
    - sous-ensembles soudés (postes 50AA; Sect 38/44);

le tout sous réserve de la possibilité pour l'Employeur de continuer à appliquer les méthodes d'amélioration (3P, Kaizen, ...) à ces activités de production.

6. Les parties conviennent que les activités de production visées au paragraphe 5 qui précède s'exercent à une cadence synchronisée avec les besoins de l'usine de Plattsburgh, le tout en respect du lot économique, à savoir que l'exécution des commandes s'effectue de façon à optimiser l'utilisation de la matière et de la main-d'œuvre.
7. L'employeur s'engage à transmettre au Syndicat, sur demande, un rapport d'avancement des activités de production visées au paragraphe 5 qui précède.
8. Dans l'éventualité où l'Employeur signait d'autres options avec Chicago Transit Authority en lien avec le « Contrat Chicago », l'Employeur s'engage à assurer le maintien à l'usine de La Pocatière des activités de production mentionnées au paragraphe 5 qui précède, telles qu'exercées dans le cadre de ces options.
9. L'Employeur s'engage également auprès du Syndicat et des personnes salariées qu'il représente, à procéder au transfert à l'usine de La Pocatière des activités ayant trait à la finition intérieure de voitures de type multi-niveaux et à la réalisation des tests dynamiques et statiques à être effectuées sur lesdites voitures en lien avec le contrat intervenu avec l'Agence Métropolitaine de Transport de Montréal (ci-après appelée « Contrat AMT »).
10. L'Employeur s'engage également auprès du Syndicat et des personnes salariées qu'il représente, à assurer l'exécution à l'usine de La Pocatière des activités de production en lien avec de nouveaux contrats pour lesquels l'Employeur demeure, à l'époque de la signature de la présente, en procédure d'appels d'offres, et ce, uniquement dans l'éventualité où tels contrats devaient être confiés à l'Employeur au terme desdits appels d'offres, le tout selon les modalités ci-après explicités :
  - i) fabrication de caissons en acier inoxydable de voitures de type multi-niveaux dans le cadre d'un contrat à intervenir, le cas échéant, avec New Jersey Transit (ci-après appelé « Contrat New Jersey »), et ce, selon les mêmes modalités s'étant déjà appliquées en lien avec les contrats intervenus précédemment avec New Jersey Transit pour l'usine de La Pocatière, le tout selon les capacités de production de l'usine de La Pocatière et l'échéancier de production requis par New Jersey Transit;
  - ii) développement et fabrication de sept (7) voitures pilotes ainsi que l'outillage pour le contrat à intervenir, le cas échéant, avec WMATA (ci-après appelé « Contrat Washington »);
  - iii) fabrication des pièces primaires et sous-ensembles mineurs et majeurs ainsi que la fabrication des caissons en acier inoxydable des voitures en lien avec le contrat à intervenir, le cas échéant, avec la Société de Transport de Montréal (ci-après

appelé « Contrat STM »), y incluant la conception et la fabrication de l'outillage nécessaire à ces activités de fabrication, la finition intérieure desdites voitures et la réalisation des tests dynamiques et statiques à être effectués sur lesdites voitures.

11. Malgré les engagements de l'Employeur prévus aux paragraphes 9 et 10 qui précèdent, l'Employeur se réserve le droit de faire exécuter le travail ailleurs qu'à l'usine de La Pocatière dans le cas d'une situation de bris de machine ou d'équipement rendant impossible le remplacement ou la réparation de façon rentable de ladite machine ou dudit équipement.
12. Dans le cas où le « Contrat Washington » n'est pas confié à l'Employeur, les parties reconnaissent que l'Employeur n'est pas en mesure de garantir à l'usine de La Pocatière les heures de développement sur le prochain contrat américain.
13. Les parties reconnaissent également que malgré le défaut de conclure une telle entente avec l'un ou l'autre des clients susmentionnés, ou avec la totalité de ceux-ci, les autres modalités convenues dans le cadre de la présente entente demeurent valides et continuent d'avoir pleine application.
14. Par ailleurs, l'Employeur s'engage à respecter la lettre d'entente (perte d'ancienneté – article 17.01 d) de la convention collective) telle que déposée lors de la rencontre du 9 décembre 2009.
15. L'Employeur s'engage également à mettre en place un comité d'évaluation conjoint formé de trois (3) représentants de chacune des parties dont le rôle sera d'évaluer l'état de réparation d'une machine avant que l'Employeur décide d'aller en sous-traitance ou de se départir de celle-ci. Le comité se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties.
16. Les documents déposés lors des rencontres ayant eu lieu entre les parties les 3, 8 et 9 décembre 2009 font partie intégrante de la présente.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ À LA POCATIÈRE,  
CE 11<sup>e</sup> JOUR DE FÉVRIER 2010.

M.L.

BOMBARDIER TRANSPORT  
CANADA INC.

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER LA POCATIÈRE (CSN)



---

Pierre Bégin

---



---



---

ENTENTE INTERVENUE ENTRE:

BOMBARDIER TRANSPORT, Canada Inc  
130, Route 230  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
BOMBARDIER, LA POCATIÈRE (CSN)  
902, 7e Rue  
Case postale 820  
La Pocatière (Québec)  
GOR 1Z0

Ci-après appelé "le Syndicat"

**Objet : Investissements à La Pocatière**

Depuis plusieurs années l'usine de La Pocatière a été identifiée comme étant le Centre d'excellence en acier inoxydable pour Bombardier Transport Amérique du Nord. Nous vous confirmons aujourd'hui que l'usine de La Pocatière deviendra aussi le Centre d'excellence pour le développement de nouvelles technologies en soudure pour BTAN.

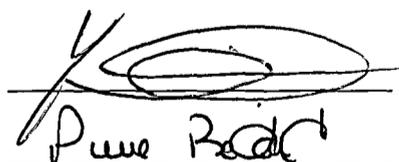
Se faisant Bombardier prend l'engagement d'investir et de faire l'acquisition en 2013 des équipements suivants :

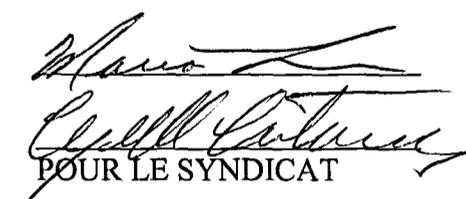
- Soudure mig robotisé dynamique
- Soudure par malaxage
- PE60 «ecaar» en janvier 2013

De plus, l'Employeur rencontrera le comité de relations de travail au cours du 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> trimestre de chaque année afin de présenter le plan de capitalisation tel que défini par l'Employeur. Le comité pourra ainsi discuter avec l'Employeur des investissements proposés pour l'année à venir.

L'Employeur confirme également son intention :

- De rapatrier de Sahagun la découpe et le pliage des pièces primaires en acier inoxydable servant à la fabrication des sous-ensembles structures complétés à La Pocatière pour le contrat Chicago (CTA), à compter de décembre 2013.
- De fabriquer les dix (10) voitures pilotes incluant les sous-ensembles soudés de bogies « truck frame » et l'outillage pour le contrat New York (R179), ainsi que les modules de face et de pavillon pour vingt (20) voitures additionnelles.
- De fabriquer les vingt et un (21) sous-ensembles soudés de bogies «truck frame» des voitures pilotes pour le contrat San Francisco (BART).
- D'assembler les pavillons des voitures de séries pour le contrat Montréal (STM).
- De maintenir en bon état de marche les machines et équipements de la cellule 41 nécessaires à la fabrication des pièces pour une durée de deux (2) ans à compter de la signature de la convention collective. Toutefois, lorsque survient un bris de machine ou qu'une machine est non utilisée et que l'espace est requis, dans ces cas, l'Employeur rencontre alors le comité conjoint avant de s'en départir. De plus, l'Employeur maintient pour la durée de la convention collective les centres d'usinage (F13, F14, T34, T35) en bon état de marche.

  
POUR L'EMPLOYEUR

  
POUR LE SYNDICAT