

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

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2019-5749

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

<b>EMPLOYEUR</b>  BOMBARDIER INC. 400, CHEMIN DE LA CÔTE-VERTU DORVAL QC H4S 1Y9  Secteur d'activité : Privé		
<b>ASSOCIATION</b>  ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS EN AÉROSPATIALE, SECTION LOCALE 712 (AIMTA) 100, BOULEVARD ALEXIS-NIHON, BUREAU 303 SAINT-LAURENT QC H4M 2N8  Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
<b>TIERS</b>  ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS DE L'AÉROSPATIALE, DISTRICT 11 5255, BOULEVARD HENRI-BOURASSA OUEST, BUREAU 102 SAINT-LAURENT QC H4R 2M6		
Date signature : 2019-07-04	Nombre de salariés visés : 3 215	Date début : 2018-12-01
Date dépôt : 2019-07-23		Date d'expiration : 2021-12-03

Remarque :

Sylvain Auclair  
Préposé(e) à l'émission

(418) 644-5757  
Téléphone

2019-07-24  
Date

Responsable de documents en relations du travail  
Direction de l'information sur le travail  
Secrétariat du travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage  
Québec (Québec), G1R 5S1  
Courriel : [Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca](mailto:Sylvain.Auclair@mtess.gouv.qc.ca)  
Téléphone : (418) 644-5757  
Télécopieur : (418) 528-0559

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**BOMBARDIER INC.**

**ET**

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES  
MACHINISTES ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES  
DE L'AÉROSPATIALE**

Section locale 712  
District 11  
C.T.C. / F.T.Q.

**Du 01 décembre 2018  
au  
3 décembre 2021**



## CONVENTION COLLECTIVE

### ENTRE

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

### D'UNE PART

et

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

### D'AUTRE PART



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

<b><u>CLAUSE</u></b>	<b><u>TITRE</u></b>	<b><u>PAGE</u></b>
	But de la convention	5
1	Reconnaissance	5
2	Interprétation	6
3	Droits de la direction	7
4	Représentants syndicaux	7
5	Non-discrimination	8
6	Cotisation et appartenance au syndicat	8
7	Absence pour activité syndicale	9
8	Fonds pour formation syndicale	9
9	Changements technologiques	11
10	Santé & Sécurité	11
11	Ancienneté	13
12	Mise à pied et rappel	15
13	Renvoi et discipline	18
14	Procédure de grief	20
15	Arbitrage	21
16	Horaires de travail	22
17	Changements d'équipe	23
18	Temps supplémentaire	25
19	Réaffectations	27
20	Classifications des employés	29
21	Système de rémunération	30
22	Rémunération différée et Boni de Reconnaissance de Service (B.R.S.)	38
23	Formule d'amélioration de Présence (F.A.P.)	39
24	Congés fériés payés	41
25	Vacances payées	42
26	Congé pour deuil	43
27	Affectation – Témoin ou juré	44
28	Affectation à l'extérieur	44
29	Congés spéciaux	45
30	Régime d'assurance collective	46
31	Régime de retraite	53
32	Mémoires d'entente	58
33	Totalité de la convention	59
34	Durée	59
	Annexe « A » - Mémoires d'entente	61
	Annexe « B » - Lettres d'intention	120
	Annexe « C » - Formulaire	144
	Liste numérique des classifications	148
	Échelles salariales	151



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

<b><u>CLAUSE</u></b>	<b><u>TITRE</u></b>	<b><u>PAGE</u></b>
7	Absence pour activité syndicale	9
27	Affectation – Témoin ou juré	44
28	Affectation à l'extérieur	44
11	Ancienneté	13
15	Arbitrage	21
	But de la convention	5
17	Changements d'équipe	23
9	Changements technologiques	11
20	Classifications des employés	29
26	Congé pour deuil	43
24	Congés fériés payés	41
29	Congés spéciaux	45
6	Cotisation et appartenance au syndicat	8
3	Droits de la direction	7
34	Durée	59
8	Fonds pour formation syndicale	9
23	Formule d'amélioration de Présence (F.A.P.)	39
16	Horaires de travail	22
2	Interprétation	6
32	Mémoires d'entente	58
12	Mise à pied et rappel	15
5	Non-discrimination	8
14	Procédure de grief	20
19	Réaffectations	27
1	Reconnaissance	5
30	Régime d'assurance collective	46
31	Régime de retraite	53
22	Rémunération différée et Boni de Reconnaissance de Service (B.R.S.)	38
13	Renvoi et discipline	18
4	Représentants syndicaux	7
10	Santé & Sécurité	11
21	Système de rémunération	30
18	Temps supplémentaire	25
33	Totalité de la convention	59
25	Vacances payées	42
	Annexe « A » - Mémoires d'entente	61
	Annexe « B » - Lettres d'intention	120
	Annexe « C » - Formulaires	144
	Liste numérique des classifications	148
	Échelles salariales	151





## **BUT DE LA CONVENTION**

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

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

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

## **1. RECONNAISSANCE**

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

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

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

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



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

## 2. INTERPRÉTATION

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



### 2.3 Grille de référence pour équipe de travail

Jour	Équipe 1	5 jours de 8 heures
	Équipe 4	12 heures continues
	Équipe 6	4 jours de 10 heures
	Équipe 8	3 jours de 12 heures
Soir	Équipe 2	5 jours de 8 heures
	Équipe 7	4 jours de 10 heures
Nuit	Équipe 3	5 jours de 8 heures
	Équipe 5	12 heures continues
	Équipe 9	3 jours de 12 heures

### 3. DROITS DE LA DIRECTION

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

### 4. REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

- 4.1 Le Comité d'usine sera composé de tous les délégués d'usine. Les devoirs et activités des délégués d'usine, agissant en cette capacité, concerneront l'enquête et le traitement des plaintes et des questions survenant dans la juridiction qu'ils représentent. Le traitement des plaintes s'exercera auprès des superviseurs concernés, en conformité avec les dispositions de la procédure de grief. Tous les délégués d'usine seront des employés.
- 4.1.1 La proportion du nombre total des employés qui sont dirigeants exécutifs de la Section locale, délégués d'usine et membres du Comité de griefs, au total des employés couverts par cette convention collective, n'excédera pas un (1) pour quarante-cinq (45).
- 4.2 Un dirigeant de la Section locale ou un délégué d'usine ne sera pas transféré de son service ou ne sera pas affecté à une équipe autre que celle où il est élu, sans entente entre le Service des ressources humaines et le Comité de griefs.



4.3 Le Comité de griefs sera composé de membres à plein temps de l'unité de négociation et sera rémunéré par la Compagnie. Les membres du Comité de griefs seront au nombre de 6 pour 3 000 employés actifs ou moins, de 8 pour 3 001 à 4 000 employés actifs et de 10 pour 4 001 employés actifs et plus. Les membres du Comité de griefs qui sont requis d'assister à des rencontres spéciales demandées par la Compagnie et nécessitant du temps supplémentaire, seront payés au taux supplémentaire approprié.

4.3.1 Sauf en cas d'urgence imprévue, le président de la Section locale, le président du Comité de griefs ou le coordonnateur en prévention, devra donner à la Compagnie un préavis de quarante-huit (48) heures lorsque le substitut au Comité de griefs ou le substitut à la prévention sera requis de remplacer un membre absent du Comité de griefs ou du Comité de prévention.

4.3.2 Les devoirs et activités des membres du Comité de griefs, agissant en cette capacité, concerneront l'administration des griefs et des questions relatives à l'application de cette convention collective.

4.3.3 Le Comité de griefs avisera promptement, par écrit, l'administration de la Compagnie des noms des délégués d'usine, des officiers exécutifs de la Section locale et des membres du Comité de griefs et avisera la Compagnie de tous changements occasionnels.

## 5. **NON-DISCRIMINATION**

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

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

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

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

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

6.1 Tous les employés actuels, membres de la Section locale, qui ont autorisé la déduction des cotisations de la Section locale, continueront à avoir ces cotisations déduites de leur salaire, à chaque période de paie, comme condition d'emploi continu, pour la durée de cette convention.





- 6.1.1 Tous les autres employés actuels, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de cette convention, et tous les nouveaux employés, dans les trente (30) jours de la date d'embauchage, devront, comme condition d'emploi continu, avoir un montant équivalent aux cotisations syndicales déduit de leur salaire pour la durée de cette convention.
- 6.1.2 À la suite de l'embauche d'un employé ou d'un stagiaire, ou à la suite d'un transfert d'usine, de service ou d'équipe, le supérieur immédiat s'engage à présenter le nouvel employé au délégué syndical du secteur qui prendra un temps raisonnable avec ce dernier pour lui expliquer les services offerts.
- 6.1.3 Suite à l'embauche d'un nouvel employé, une période de deux (2) heures sera accordée au syndicat pour fin d'intégration et d'information sur la structure syndicale. Un délai de trente (30) jours calendrier sera considéré entre l'embauche de l'employé et cette session d'intégration.
- 6.2 Tous les membres, présents ou futurs de la Section locale ne révoqueront pas leur appartenance au syndicat durant cette convention.
- 6.3 La Compagnie déduira cinquante-deux (52) cotisations syndicales consécutives par année de calendrier, selon une liste à être établie par les parties; ce montant sera remis par la Compagnie au secrétaire-trésorier de la Section locale avant la fin de chaque mois.

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

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

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

### **8.1 Entente**

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

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



8.1.2 Modalités de paiement

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

8.1.3 Utilisation des fonds

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

**8.2 Congé pour formation**

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

8.2.1 Contingentement

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

8.2.2 Avis préalable

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

8.2.3 Cas d'exception

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

8.2.4 Compte rendu

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

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

**8.3 Cours préparatoire à la retraite**

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



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

## **9. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

## **10. SANTÉ ET SÉCURITÉ**

### **10.1 Législation**

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



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

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

## **10.2 Documents d'information**

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

## **10.3 Lunettes de sécurité**

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

10.3.2 Le Service de la santé et de la sécurité du travail est responsable de fournir aux employés les lunettes de sécurité appropriées, que ces lunettes comportent une correction ou non. Lorsque des verres correcteurs devront être prescrits, l'employé choisira la monture désirée parmi la variété approuvée par le Comité de santé et de sécurité du travail. Les lunettes de sécurité sont fournies à raison d'une (1) paire tous les deux (2) ans, en se référant à la dernière date où l'employé a reçu ses lunettes.

## **10.4 Chaussures de sécurité**

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

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

## **10.5 Examens médicaux**

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

## **10.6 Équipement de sécurité**

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





## **10.7 Rapport d'accident**

- 10.7.1 La Compagnie remettra au Comité de santé et sécurité du travail, une copie de la déclaration de tout employé impliqué dans un accident de travail.
- 10.7.2 L'employé soumettant une réclamation à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et le représentant à la prévention peuvent prendre un temps raisonnable durant les heures de travail pour discuter du dossier, après arrangement avec le superviseur immédiat de l'employé.

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

- 10.8.1 Un employé ayant soumis une réclamation auprès de la CNESST et qui est en arrêt de travail pour une période de plus de 30 jours recevra, jusqu'à ce qu'une décision soit rendue en première instance par la CNESST, une avance de Bombardier Inc. équivalente à 55 % de son salaire hebdomadaire brut. À compter de la réception d'indemnités versées par la CNESST (ou par l'assurance salaire à la suite d'un refus de la CNESST), l'employé s'engage à rembourser la totalité de l'avance reçue dans les 5 jours ouvrables suivants. À défaut de rembourser l'avance reçue, Bombardier Inc. prélèvera directement sur la paie les montants dus.
- 10.8.2 Le seul formulaire reconnu pour l'assignation temporaire d'un travailleur victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est celui de la CNESST.

## **11. ANCIENNETÉ**

- 11.1 L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie dans l'une ou l'autre des classifications.
  - 11.1.1 L'ancienneté sera établie après une période de six cents (600) heures travaillées (incluant les heures travaillées en temps supplémentaire) à l'emploi de la Compagnie, et comptera de la date d'embauchage.
  - 11.1.2 Pour fins d'application de l'article 11.1.1, la période de probation pourra être interrompue par une mise à pied, dans la mesure où cette interruption n'excède pas six (6) mois. À son retour à l'intérieur de cette période de six (6) mois, la probation de l'employé se poursuivra et le cumul des heures travaillées en vertu de 11.1.1 inclura les heures accumulées avant sa mise à pied.
- 11.2 Nonobstant l'article 11.1, les employés ayant accepté un poste hors de l'unité de négociation, le ou après le 10 mai 1997, continueront d'accumuler de l'ancienneté pour une période de vingt-quatre (24) mois. En cas de retour dans l'unité durant cette période, l'équivalent des cotisations syndicales non payées seront remboursées au Syndicat. Après cette période de vingt-quatre (24) mois, l'employé conservera l'ancienneté accumulée au moment de son départ.



- 11.2.1 Les employés ayant déjà fait partie de l'unité de négociation et ayant obtenu un poste hors de l'unité de négociation avant le 10 mai 1997, conserveront tous les droits prévus aux dispositions de l'article 11.1.1 de la convention précédente c'est-à-dire qu'ils pourront réintégrer le groupe négociateur, et leur date d'ancienneté sera la date de service continu à l'emploi de la Compagnie. En cas de retour dans l'unité, l'équivalent des cotisations syndicales non payées entre la date de ratification et le moment du retour seront remboursées au Syndicat.
- 11.2.2 La réintégration dans l'unité de négociation sera faite après avoir informé le syndicat, et après un cycle de « 1 in / 1 out ». Cependant lorsqu'il y a une liste de rappel, la Compagnie ne pourra réintégrer un salarié dans la classification concernée, à moins d'entente avec le Syndicat.
- 11.3** Un employé perdra son ancienneté et cessera d'être sur toute liste d'ancienneté et interrompra son service continu pour les raisons suivantes :
- 11.3.1 Démission.
- 11.3.2 Renvoi.
- 11.3.3 Absence de son travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans avoir avisé son supérieur immédiat et donné une raison satisfaisante de son absence. Advenant le cas, le lien d'emploi de l'employé auprès de l'employeur sera rompu. L'employeur avisera un agent de griefs et, le jour ouvrable suivant, l'employé sera notifié de sa cessation d'emploi par poste recommandée, à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines, à moins qu'il puisse démontrer de façon satisfaisante qu'il était dans l'impossibilité d'aviser son supérieur immédiat.
- 11.3.4 Si un employé ne contacte pas la Compagnie dans les dix (10) jours ouvrables suivant un avis de rappel permanent, envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines.
- 11.3.5 Si un employé est mis à pied pour une période excédant deux (2) années consécutives, sujet au paragraphe 11.4.
- 11.4** Les employés mis à pied, ayant plus de trois (3) ans d'ancienneté, conserveront leur ancienneté pour une période de cinq (5) ans.
- 11.5** À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2001, l'ancienneté d'un employé mis à pied s'accumulera pendant un an et se maintiendra par la suite, pour la durée de la mise à pied et en conformité avec les autres dispositions de la présente convention collective. Tel employé n'aura pas droit aux avantages payés ordinairement aux employés actifs.
- 11.6** Un employé absent recevant des prestations de la CNESST ou de « l'assurance collective » cessera d'accumuler son ancienneté après une période de deux (2) ans et ne sera plus admissible à la paie de vacances ni au paiement des congés fériés.



- 11.7 Un employé en congé sans solde pour une période de 6 jours ou plus cessera de cumuler son ancienneté sauf dans les cas prévus aux dispositions de l'article 7 de notre convention collective.

## 12. MISE À PIED ET RAPPEL

### 12.1 Principes généraux

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

### 12.2 Réduction de personnel

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

#### 12.2.2 Mise à pied volontaire

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

- 12.2.3 Les employés qui se portent volontaires pour une mise à pied pourront renoncer à leur droit de rappel pour un (1) an. Si tel est le cas, l'employé doit aviser, par écrit, la Compagnie trois (3) semaines avant la fin de la période d'un (1) an de son intention de revenir au travail, si son ancienneté lui permet. Si l'employé omet de donner un tel avis, il sera considéré comme ayant démissionné.
- 12.2.4 Les parties conviennent que le préavis auquel l'employé aura droit, lorsqu'il se portera volontaire pour une mise à pied, sera celui de l'employé qui serait normalement visé par la mise à pied.
- 12.2.5 Si d'autres mises à pied sont nécessaires, les employés de la ou des classification(s) concernée(s), seront mis à pied par classification, en ordre inverse d'ancienneté. Seront exempts de cette disposition les employés juniors dont le travail doit se terminer dans les six (6) semaines suivant la date d'émission des avis de mise à pied. À la fin de cette affectation, la mise à pied entrera en vigueur et aucun droit de déplacement ne sera exercé.



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

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

## **12.4 Droits de déplacement**

- 12.4.1 Lorsqu'un employé ayant plus de quatre (4) années d'ancienneté fait l'objet d'une mise à pied, il peut se prévaloir du droit de déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans une autre classification pourvu qu'il ait déjà acquis cette classification selon les modalités prévues à l'article 20.4.
- 12.4.2 Ce droit sera exercé si :
- a) L'employé en surplus, ayant entre quatre (4) et huit (8) ans d'ancienneté, pourra déplacer un employé possédant vingt-six (26) semaines d'ancienneté de moins que ce dernier.
  - b) Un employé en surplus ayant huit (8) ans d'ancienneté ou plus, pourra déplacer un employé possédant treize (13) semaines d'ancienneté de moins que ce dernier.
  - c) Un employé en surplus pourra déplacer un employé ayant huit (8) ans d'ancienneté ou plus dans sa classification, seulement s'il y a œuvré plus longtemps que ce dernier.

## **12.5 Listes d'ancienneté**

- 12.5.1 Lors de la préparation des listes d'ancienneté, la Compagnie fournira à la Section locale (bureau de griefs) deux (2) copies d'une liste d'ancienneté par ordre numérique de service par usine, ainsi qu'une liste d'ancienneté électronique. Ces listes seront dressées en ordre numérique de classification et de grade.
- 12.5.2 La Compagnie fournira à la Section locale une liste préliminaire confidentielle des employés devant être mis à pied, quarante-huit (48) heures avant l'émission des avis de mise à pied. Tout changement à cette liste sera transmis à la Section locale au moins soixante-douze (72) heures avant l'entrée en vigueur de la mise à pied et l'employé sera avisé dans le même délai.





12.5.3 Lors de mise à pied, tout employé admissible à la rente de retraite du Québec pourra se porter volontaire à la place d'un employé possédant moins d'ancienneté.

## **12.6 Fermeture d'urgence**

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

## **12.7 Officiers de la Section locale**

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

## **12.8 Augmentation de personnel**

12.8.1 Advenant le cas d'une augmentation de personnel, les employés mis à pied, détenteurs de droits de rappel en vertu de leur ancienneté, seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté, par classification, à moins de dispositions contraires stipulées aux présentes.

12.8.2 Un employé rappelé dans une classification autre que sa classification primaire pourra refuser un tel rappel sans perte d'ancienneté. Il demeurera admissible au rappel dans les autres classifications qu'il aura déjà acquises, selon les modalités prévues à l'article 20.4. La classification primaire sera définie comme étant celle détenue avant d'exercer un droit de déplacement.

## **12.9 Rappels temporaires**

12.9.1 Au moment du rappel, lorsque l'employé possède un emploi permanent ailleurs, la Compagnie doit l'informer si le travail proposé est d'une durée de moins de douze (12) semaines. Si, en conséquence, cet employé refuse son rappel au travail, il ne perdra pas, de ce fait, son ancienneté pour fins de rappel. Tels employés ne seront pas rappelés pour d'autres vacances de douze (12) semaines ou moins, sauf s'ils avisent la Compagnie, par écrit, de leur disponibilité pour tel travail.

12.9.2 La Compagnie doit fournir au Syndicat par écrit tout prolongement de rappel temporaire. Un rappel temporaire pourra être prolongé une fois pour une période additionnelle de douze (12) semaines ou moins. Cependant, lorsque l'employé remplacé est absent pour maladie, le rappel pourra être d'une durée maximale de douze (12) mois en autant que ce soit pour la même absence.



12.9.3 Advenant que le rappel temporaire soit prolongé, un employé ayant refusé le rappel temporaire qui a avisé la Compagnie par écrit de sa disponibilité pour tel travail aura préséance pour ce prolongement de travail.

#### **12.10 Avis de rappel**

12.10.1 Si dans les cinq (5) jours de la date de réception d'un avis de rappel temporaire par lettre recommandée, à une adresse enregistrée auprès du Service des ressources humaines, l'employé n'avise pas le bureau d'emploi de son intention de se rapporter au travail, il n'aura pas droit au poste. Il conservera cependant ses droits d'ancienneté pour fins de rappel et le droit d'être rappelé pour la prochaine vacance à laquelle il est admissible.

12.10.2 Advenant qu'un employé ait reçu son avis de rappel par lettre recommandée et que la Compagnie annule ce rappel, l'employé recevra une compensation de deux (2) semaines de salaire, et ce, à la condition que l'employé soit en mesure de démontrer, preuve à l'appui, qu'il a perdu son emploi.

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

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

#### **12.12 Dispositions particulières**

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

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

### **13. RENVOI ET DISCIPLINE**

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



- 13.1.1 Toute note versée au dossier d'un employé sera valide pour une période de douze (12) mois suivant l'émission de cette dernière, à moins qu'un dossier disciplinaire en relation avec cette dite note soit en vigueur. Toutefois, une note au dossier ne constitue pas une mesure disciplinaire et ne pourra être invoquée dans la progression des sanctions.
- 13.1.2 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'un employé sera appliquée selon la gravité de l'événement.
- 13.2 Tout avis verbal sera consigné au dossier de l'employé et sera valide pour une période de six (6) mois effectivement au travail, suivant la date d'émission d'un tel avis, pourvu qu'aucun autre avis de même nature n'ait été porté au dossier dans l'intervalle sans quoi la procédure prévue en 13.3, 13.3.1, 13.3.2, 13.3.3, et 13.3.4 s'appliquera.
- 13.3 Tout document concernant une mesure disciplinaire consignée au dossier personnel de l'employé, au Service des ressources humaines, sera valide pour une période de douze (12) mois effectivement au travail, suivant la date d'émission d'un tel avis, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée à ce dossier dans l'intervalle.
  - 13.3.1 Si un autre avertissement disciplinaire est porté au dossier de l'employé dans l'intervalle de douze (12) mois prévu au paragraphe 13.3, les deux (2) documents seront valides au dossier pour une période de dix-huit (18) mois suivant la date d'émission du deuxième (2<sup>e</sup>) avertissement.
  - 13.3.2 Si d'autres avertissements disciplinaires s'ajoutaient au dossier de l'employé dans l'intervalle de dix-huit (18) mois prévu au paragraphe 13.3.1, ces documents seront valides au dossier pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.
  - 13.3.3 Fera exception à cette règle tout avertissement disciplinaire final qui sera valide au dossier pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise dans l'intervalle.
  - 13.3.4 Si d'autres avertissements disciplinaires étaient portés au dossier de l'employé dans l'intervalle de vingt-quatre (24) mois prévu au paragraphe 13.3.3, ces documents seront valides au dossier pour une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date d'émission du dernier avertissement.
  - 13.3.5 Tout avertissement disciplinaire non valide au dossier ne pourra être utilisé lors du processus disciplinaire.
- 13.4 Le renvoi d'un membre du Comité d'usine ou d'un dirigeant de la Section locale ne se fera que par le vice-président ou le directeur général concerné, après en avoir fait une enquête conjointe avec le président et/ou vice-président de la Section locale ou du Comité de griefs, ou en leurs absences, un membre de l'exécutif syndical.



## **14. PROCÉDURE DE GRIEF**

**14.1** Toute question peut être apportée pour discussion par un employé et/ou son délégué d'usine, à son contremaître immédiat. Le contremaître rendra sa décision dans un délai de deux (2) jours ouvrables.

14.1.1 L'employé et/ou le délégué d'usine peuvent prendre un temps raisonnable durant les heures de travail pour discuter telle question, après arrangement avec son superviseur immédiat.

14.1.2 Le moment du départ et le moment du retour seront enregistrés de la façon prévue à cette fin par la Compagnie.

### **14.2 Premier stade**

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

### **14.3 Deuxième stade**

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

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

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

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

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





- 14.6** Le ou les agent(s) d'affaires du Syndicat auront accès à l'usine pour étudier sur place des griefs, passé le deuxième (2<sup>e</sup>) stade, en compagnie d'un représentant du Service des ressources humaines et un représentant de la Section locale. Le secrétaire-trésorier de la Section locale aura accès, les jours réguliers de travail, au bureau du Service des ressources humaines aux fins de traiter d'affaires financières urgentes avec les officiers de la Section locale, le tout sujet à l'approbation du Service des ressources humaines.
- 14.7** Aucun ajustement rétroactif ne remontera au-delà de la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas, l'ajustement rétroactif d'un grief n'excédera la période de six (6) mois précédant la date où le grief sera soumis officiellement.
- 14.8** Toute entente, réglant un grief, intervenue entre l'administration de la Compagnie et le Comité de griefs, sera finale et liera toutes les parties impliquées.
- 14.9** Un employé en période de probation aura droit à la procédure de grief. Toutefois, il sera exclu du recours à la procédure d'arbitrage.
- 14.10** À défaut d'un règlement satisfaisant du grief au deuxième stade de la procédure de grief, les parties, par entente mutuelle, peuvent prolonger le délai prévu à l'article 15.1. Une telle prolongation ne pourra excéder douze (12) mois. Cependant, dans le cas d'un grief relatif à l'application d'une mesure disciplinaire, une telle prolongation se terminera à l'expiration des délais prévus aux articles 13.2, 13.3, 13.3.1, 13.3.2, 13.3.3 et 13.3.4, selon le cas, sans toutefois excéder vingt-quatre (24) mois. En application de ce qui précède, tout règlement monétaire d'un grief devra exclure la période de prolongation du délai de l'article 15.1.

## **15. ARBITRAGE**

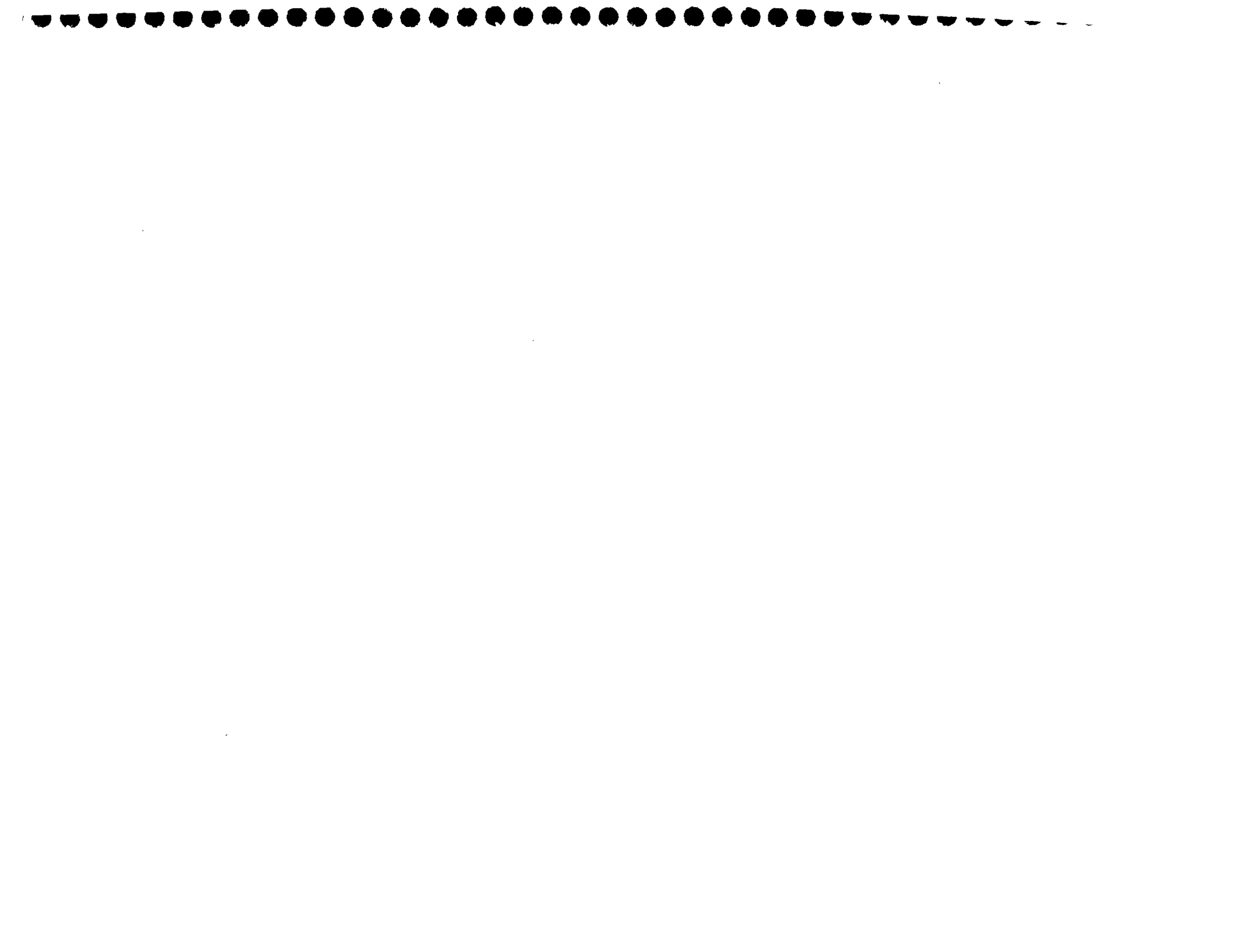
- 15.1** Dans le cas de toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute suspension disciplinaire ou congédiement jugés injustes d'un employé qui ne peut être résolu par les parties par la voie de la procédure de griefs, chacune des deux (2) parties peut, dans un délai de quarante (40) jours de calendrier à compter de la fin de la procédure de grief, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par courrier recommandé, de son intention.
- 15.1.1** Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les deux (2) parties choisiront un arbitre parmi les noms ci-après mentionnés:
- |                  |                     |                 |
|------------------|---------------------|-----------------|
| René Beaupré     | Francine Lamy       | Denis Provençal |
| André Bergeron   | Joëlle L'Heureux    |                 |
| Nathalie Faucher | Nathalie Massicotte |                 |
- 15.1.2** Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux (2) parties choisiront un arbitre impartial.
- 15.1.3** Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre ou les deux, individuellement ou conjointement, pourront demander au ministre du Travail de la province de Québec de procéder à la nomination d'un arbitre impartial.



- 15.1.4 Les parties, par entente mutuelle, peuvent recourir à la procédure d'arbitrage accélérée lorsqu'il y a lieu.
- 15.2 Chacune des parties aux présentes paiera sa part des honoraires et des frais de l'arbitre. Chaque partie paiera ses propres frais.
- 15.3 Aucun grief, qui n'ait été correctement soumis à toutes les étapes précédentes de la procédure, ne peut être présenté à l'arbitrage, sauf par entente entre le président du Comité de griefs et le directeur du Service des ressources humaines.
- 15.4 En tout cas de suspension ou congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire ou annuler la mesure imposée, si l'évidence et la preuve présentées le justifient.
- 15.5 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties en cause.

## 16. HORAIRES DE TRAVAIL

- 16.1 Sauf autrement prévu par cette convention, la semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties sur cinq (5) jours consécutifs du lundi au vendredi.
- 16.1.1 La semaine de travail pour les employés de l'équipe 3 est de 32-1/2 heures, réparties sur cinq (5) jours consécutifs de 6-1/2 heures, rémunérée pour 8 heures.
- 16.2 **Horaires réguliers**
- 16.2.1 Les heures de travail s'établiront comme suit :
- Équipe 1 : 6 h 45 à 15 h 25  
Équipe 2 : 15 h 20 à 0 h  
Équipe 3 : 23 h 50 à 6 h 50
- 16.2.2 Périodes de repas  
Pour les équipes 1 et 2 et pour toutes équipes spéciales, la période de repas sera de quarante (40) minutes non rémunérées. Pour l'équipe 3, elle sera de trente (30) minutes non rémunérées.
- 16.2.3 Périodes de repos  
Chaque équipe comportera une période de repos payée, d'une durée de dix (10) minutes.
- 16.3 **Horaires spéciaux**
- 16.3.1 En raison de procédés de production et/ou de besoins opérationnels, toutes autres formes d'horaires que la Compagnie se devrait d'établir feraient l'objet d'une entente écrite au préalable entre les parties. Les changements d'horaire pourront être faits par usine et/ou service.



16.4 Un horaire sera établi par la Compagnie afin que les employés aient le temps nécessaire pour rendre leurs outils au magasin approprié, pour se laver et pour se préparer à quitter leur service à la fin de chaque équipe et, là où il est jugé nécessaire, à l'heure du repas quotidien. Tel horaire tiendra compte des caractéristiques particulières de chaque service.

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

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

16.6.1 Prime d'équipes de soir :

1,05 \$ de l'heure à partir de la date de ratification de la convention collective.

**16.7 Suspension des opérations**

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

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

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

**17. CHANGEMENTS D'ÉQUIPE**

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



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





17.3.1 Lors d'affectations de courte durée, cinq (5) jours ou moins, dans les cas des changements prévus au paragraphe 17.3, où l'employé est retourné à son équipe régulière ou à sa place originale de travail, les dispositions de paiement précédemment énoncées ne s'appliqueront qu'au moment du changement initial.

17.4 La Compagnie pourra, pour fins d'entraînement et de familiarisation, embaucher de nouveaux employés sur l'équipe de jour. Dans ce cas, la Compagnie tiendra compte des demandes de changement d'équipe lorsque la période d'entraînement et de familiarisation sera terminée et accordera la préférence, par ordre d'ancienneté aux employés détenant les classifications et grades concernés, pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Cette période ne pourra excéder celle de la probation.

17.4.1 Lorsque la formation ou l'entraînement n'est pas disponible sur l'équipe de soir ou de nuit, la Compagnie pourra assigner les employés sur l'équipe de jour pour une durée maximale de deux (2) semaines, renouvelable après entente avec le syndicat.

17.5 Lors de la fusion, de la création ou de la division de services, la reconnaissance du ou des nouveau(x) service(s), aux fins d'application de la convention collective, prendra effet après qu'un préavis de trente (30) jours ait été donné par la Compagnie au Syndicat. Un délai de douze (12) mois devra s'être écoulé avant qu'un même service fasse à nouveau l'objet de cet article. De même, les employés dont le choix de vacances a déjà été approuvé par l'employeur pourront maintenir ce choix, pour la période de vacances en cours.

## **18. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

### **Introduction**

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

18.1 Pour l'ensemble des équipes de travail couvert par la présente convention collective, à l'exception des horaires continus, les parties s'entendent à ce que le paiement du temps supplémentaire s'effectue seulement après que l'employé ait complété sa semaine normale de travail selon les dispositions suivantes :

18.1.1 Entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 30 juin de chaque année de calendrier, l'employé sera considéré au travail pour les deux (2) premières journées de travail complètes où il devra s'absenter, sans affecter sa semaine normale de travail afin de comptabiliser le temps supplémentaire.

18.1.2 Le temps supplémentaire sera payé à un taux de moitié plus élevé pour les trois (3) premières heures de travail ainsi accomplies à la suite d'une journée normale de travail et ensuite à taux double.



- 18.1.3 Pour les employés affectés à l'équipe 3, toute heure supplémentaire effectuée en sus de la semaine normale de travail (32-1/2 heures) sera rémunérée au taux prévu à la clause 18.1.2, mais le taux horaire sera majoré d'une prime de 75 ¢ de l'heure.
- 18.1.4 Le temps supplémentaire accompli lors d'une journée à l'extérieur de la semaine normale de travail sera rémunéré à un taux de moitié plus élevé pour les heures effectuées équivalent à une journée normale de travail d'un employé et à taux double pour toute heure subséquente.
- 18.1.5 Le temps supplémentaire accompli le dimanche sera rémunéré à taux double, pour les heures travaillées.
- 18.1.6 Tous les employés travaillant lors de l'un des jours fériés énumérés à la clause 24 seront rémunérés à un taux double pour toute heure travaillée, en sus de la rémunération stipulée au paragraphe 24.2.
- 18.1.7 Dans les cas d'heures supplémentaires prolongées ou de changements d'équipe, un intervalle d'au moins huit (8) heures doit s'écouler avant qu'un employé puisse se présenter pour sa prochaine journée de travail, sauf lorsque le chef de service ou son représentant aura autorisé tel employé à reprendre le travail avant la fin dudit intervalle. Dans ce cas, l'autorisation sera consignée par écrit sur le formulaire d'autorisation de temps supplémentaire et justifiera la rémunération à taux double de toutes les heures travaillées par tel employé jusqu'à ce que ce dernier ait obtenu un arrêt de travail d'au moins huit (8) heures consécutives. Cette disposition ne s'appliquera pas dans les cas de volontariat pour des changements d'équipe ou d'horaires spéciaux lors de temps supplémentaire accompli le samedi.
- 18.2** Tout employé qui est rappelé au travail en vue d'effectuer du temps supplémentaire sera rémunéré pour au moins quatre (4) heures au taux applicable de temps supplémentaire, qu'il ait ou non travaillé ce nombre minimum d'heures.
- 18.3** Lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire, les employés concernés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de leur équipe régulière.
- 18.3.1 Les employés de l'équipe 3 auront droit à un repos de dix (10) minutes lorsqu'il est prévu d'effectuer au moins deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 18.4** Le Comité de griefs sera avisé par écrit du temps supplémentaire accompli dans les classifications affectées par une mise à pied de façon hebdomadaire.
- 18.5** Le temps supplémentaire sera volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le temps supplémentaire sera offert, sur une base d'égalité, aux employés travaillant sur le même genre de travail, par classification et par service. Des registres du temps supplémentaire offert seront maintenus par la Compagnie et disponibles aux délégués d'usine sur demande. Afin de clarifier la distribution du temps supplémentaire, la prime de chef de groupe ne constitue pas un grade.



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

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

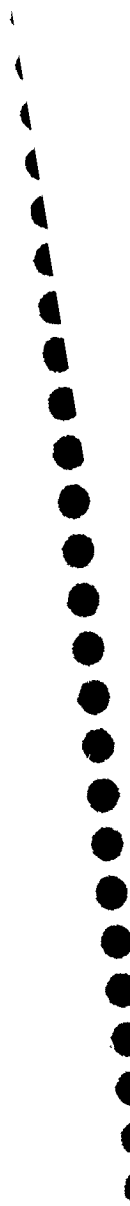
**18.6** La Compagnie offrira le temps supplémentaire à effectuer deux (2) heures avant la fin de chaque équipe. Les deux (2) parties conviennent que l'intention de cette clause est de fournir aux employés un préavis raisonnable. Mais il est entendu que des changements peuvent se produire, et ceci ne limite en rien l'application du paragraphe 18.5.

## **19. RÉAFFECTATIONS**

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

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







L'employé ayant accepté ou refusé de changer de classification et/ou d'usine en vertu de cette clause, verra ses autres demandes annulées. Avant de soumettre une nouvelle demande, il devra attendre la prochaine période de demande tel que mentionné précédemment, et ce, en ayant œuvré un minimum de neuf (9) mois dans sa nouvelle affectation qu'il a acceptée ou refusée. L'employé ayant accepté un transfert en vertu de cette clause et qui changerait d'idée verra ses autres demandes annulées pour une période de douze (12) mois. L'employé aura deux (2) jours ouvrables pour accepter ou refuser sa demande de réaffectation.

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

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

**ET**

- d) Une nouvelle embauche.

La Compagnie informera l'employé dans un délai de deux (2) semaines la date de sa nouvelle affectation qui n'excédera pas trente (30) jours). En cas de pénurie de main-d'œuvre ou de difficulté de recrutement, ce délai de trente (30) jours pourra être prolongé après avoir informé le syndicat.

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

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

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

- 19.1.4 Nonobstant ce qui précède, les employés ayant des limitations permanentes les empêchant de reprendre leur poste de travail habituel seront considérés prioritairement pour combler une vacance de poste convenant à leurs limitations à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises.
- 19.2 L'objet de cette clause est d'offrir l'opportunité à chaque employé de faire part de ses intérêts à changer de classification ou d'usine.
- 19.3 Un fichier des demandes de réaffectations sera maintenu au Service des ressources humaines et devra être consulté lors de futures vacances à combler. Une copie de ce fichier sera remise mensuellement au président du Comité de griefs. Lors d'une nomination, le bureau de griefs et les employés non sélectionnés à la suite de l'entrevue en seront informés.
- 19.3.1 Un courriel sera envoyé au président du Comité de griefs pour l'aviser des transferts acceptés.
- 19.4 La Compagnie fournira mensuellement ou sur demande à la Section locale une liste des employés embauchés, réembauchés, rappelés, transférés, reclassifiés ou dont l'emploi s'est terminé.
- 19.5 La Compagnie s'engage à remettre au Syndicat la liste des pré-requis des classifications prévues à la convention collective. Le syndicat sera informé lors de modifications.

## **20. CLASSIFICATIONS DES EMPLOYÉS**

- 20.1 La Compagnie attribuera les classifications et les grades aux employés en conformité avec les dispositions de la clause 21 de cette convention. En cas de conflit concernant la classification d'un employé, la Section locale pourra se prévaloir des procédures de grief et d'arbitrage. L'employé aura l'opportunité de démontrer s'il possède les qualifications requises pour accéder à la classification et au grade qu'il convoite, pourvu qu'il y existe une vacance.
- 20.2 Lorsque la Compagnie doit créer de nouvelles classifications et de nouveaux grades, les taux de salaire seront négociés entre les deux parties au moins trente (30) jours avant la date de leurs mises en vigueur. Aucune nouvelle classification ne sera créée si une classification appropriée existe déjà dans la convention. Une classification appropriée est celle qui requiert les mêmes connaissances techniques et la même expérience dans l'utilisation des outils, des matériaux et des méthodes de production, et implique un degré de difficulté en lien avec le travail en question.
- 20.2.1 À défaut d'entente, le Comité de griefs aura le droit de soumettre un grief comme ci-après prévu. L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage aura l'autorité de décider :
- a) S'il existe une classification appropriée au travail en question, et si non,
  - b) Que le taux de paie pour le travail en litige sera sur une base de comparaison avec les autres classifications de la convention collective qui ressembleront le plus au travail en litige.



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

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

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

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

20.3.1 Tout employé sera avisé lorsque sa classification ou son grade est changé. Sauf pour l'application de la clause 9, toute reclassification au grade de « Compagnon » ne sera effectuée que lorsque l'employé concerné aura complété la période ci-haut mentionnée.

## **21. SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION**

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

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

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



## 21.3 Chef de groupe

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

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

Les prérequis auxquels fait référence la présente clause sont :

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

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

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

21.3.3 Lorsqu'un poste de chef de groupe permanent est à combler, il sera affiché dans le service pour une période de cinq (5) jours ouvrables en précisant l'horaire de travail requis. Lorsqu'un poste de chef de groupe temporaire est à combler, il sera affiché dans le service pour une période de deux (2) jours ouvrables. Tous les candidats seront évalués objectivement de la même façon selon le processus établi entre les parties et une entrevue, à moins que l'employé ayant le plus d'ancienneté soit sélectionné.

21.3.4 Les parties s'engagent à développer conjointement le processus de sélection du chef de groupe. Par la suite, toute modification sera faite de manière conjointe.



## 21.4 Définition des grades

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

#### **COMPAGNON**

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

#### **GRADE A**

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

#### **GRADE B**

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

#### **GRADE C**

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

#### **GRADE D**

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

#### **GRADE E**

Un employé de «GRADE E » est celui qui est à la deuxième phase de son développement et qui poursuit son apprentissage en effectuant des travaux sous surveillance. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 2,760 heures travaillées au « Grade apprenti ».





## **GRADE APPRENTI**

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

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

#### **GRADE A**

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

#### **GRADE B**

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

#### **GRADE C**

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

#### **GRADE D**

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

#### **GRADE E**

Un employé de «GRADE E» est celui qui est à la deuxième phase de son développement et qui débute son apprentissage en effectuant des travaux sous. Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi 2,760 heures travaillées au «GRADE APPRENTI».



## **GRADE APPRENTI**

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

### 21.4.3 Gradation type « 3 »

#### **Classifications Prévot**

### **TECHNICIEN SENIOR**

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

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

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

### **TECHNICIEN BREVETÉ**

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

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

#### **Technicien**

Grade 1 : 1 840 heures travaillées

Grade 2 : 1 840 heures travaillées

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

### **COMPAGNON**

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



Tel employé, lorsque promu à ce grade, aura servi au moins 1 840 heures travaillées au « GRADE A » ou aura accumulé cinq (5) années d'expérience pertinente dans un environnement prévol.

### **GRADE A**

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

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

### **GRADE B**

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

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

### **GRADE C**

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

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



## 21.5 Phases de progression

### 21.5.1 Toutes les classifications

#### DURÉE AU TAUX DE SALAIRE

<b>GRADE</b>	<b>TAUX MINIMUM</b>	<b>TAUX MAXIMUM</b>	<b>DISPOSITION</b>
« Compagnon »	Taux unique	Illimité	
« A »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « Compagnon »
« B »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « A » (selon le cas)
« C »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « B »
« D »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « C »
« E »	920 heures travaillées	920 heures travaillées	Reclassification automatique à « D »
« APPRENTI »	1380 heures travaillées	1380 heures travaillées	Reclassification automatique à « E »

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

### 21.5.2 Classifications Prévol

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

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





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

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

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

## **21.6 Dispositions générales**

- 21.6.1 Tout changement de taux prendra effet un samedi et, dans le cas de changements liés à un facteur périodique ou un événement, ce samedi sera le premier suivant la date de fin de période ou de l'événement.
- 21.6.2 Les salaires et tous les paiements seront payés par virement automatique. Les relevés de virement seront disponibles électroniquement à l'ensemble des employés les mercredis. Si un congé férié survient un vendredi, le virement automatique sera effectué le mercredi pour toutes les équipes ou, si possible, avec un décalage de vingt-quatre (24) heures sur l'horaire précité.
- 21.6.3 Toute erreur sur la paie d'un employé sera corrigée la semaine même (par chèque), dans la mesure où cette erreur concerne la paie régulière et qu'elle soit rapportée au plus tard le jeudi midi (12 :00). Si cette erreur est relative au paiement d'heures supplémentaires, alors la correction sera effectuée au plus tard la semaine suivante.
- 21.6.4 Aucun employé ne sera embauché ou réembauché à un salaire inférieur au taux minimum de la classification et du grade concernés. Les augmentations de salaire s'appliqueront selon les dispositions du précédent paragraphe 21.2.
- 21.6.5 Les employés ayant déjà travaillé pour la Compagnie ne seront pas considérés comme de nouveaux employés pour fins de détermination des taux de salaire lorsqu'ils auront un statut d'employés permanents.
- 21.6.6 Les employés rappelés au travail selon les dispositions de la clause 12 reprendront leur service à la même position qu'ils occupaient, au moment de leur mise à pied, dans l'échelle des salaires relative à la classification et au grade de rappel.
- 21.6.7 Tout employé réembauché, avec ancienneté dans toute classification où il n'aurait jamais oeuvré, s'insérera au taux minimum de la classification et du grade concerné et sera sujet à la phase de progression prévue.



21.6.8 Un employé qui serait reclassifié pour toute raison à une classification et à un grade comportant un niveau de salaire équivalent ou inférieur, s'insérera au taux minimum ou maximum de telle classification et grade selon le taux qu'il détenait dans sa classification et son grade d'origine. La promotion, s'il y a lieu, à un grade supérieur s'effectuera à l'échéance de la période totale de progression prévue, pour la classification et le grade concernés.

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

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

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

01 décembre 2018	au	31 mai 2019
01 juin 2019	au	29 novembre 2019
30 novembre 2019	au	29 mai 2020
30 mai 2020	au	27 novembre 2020
28 novembre 2020	au	28 mai 2021
29 mai 2021	au	26 novembre 2021

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

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

- a) L'employée en congé de maternité, pour une période maximale de 18 semaines;
- b) L'employé en congé parental, pour une période maximale de 12 semaines;
- c) L'employé indemnisé par la CNESST.
- d) L'employé absent pour une affectation à titre de témoin ou juré.

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

### **22.5 Boni de reconnaissance de service**

**22.5.1** Comme complément à la rémunération différée payable à la période des vacances d'été, un boni de « reconnaissance de service » sera payé aux employés qui s'y qualifient selon les dispositions suivantes :

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

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



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

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

### **23.1 Admissibilité**

- 23.1.1 Tout employé embauché, au sens du paragraphe 2.2.2 de la convention collective, se verra accorder les « crédits de présence » correspondant aux dates d'admissibilité du tableau ci-dessous, lorsque sa période de probation sera terminée ou dans le cas d'un ex-employé après avoir complété cinquante-deux (52) semaines travaillées, suivant son embauche. L'allocation des « crédits de présence » sera effectuée en date du samedi le plus rapproché de la date de son retour au travail ou de la fin de la période de probation. De plus, les parties s'entendent que les « crédits de présence » sont calculés en heures.

#### **23.1.2 Crédits de présence en heures**

Période d'admissibilité	2019	2020	2021
Janvier – Février	32	32	32
Mars – Avril	24	24	24
Mai – Juin – Juillet	16	16	16
Août – Septembre- Octobre	8	8	8
Novembre	--	--	--
Décembre	40	40	40

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

01 décembre 2018      au      29 novembre 2019  
30 novembre 2019      au      27 novembre 2020  
28 novembre 2020      au      26 novembre 2021

### **23.2 Modalités de paiement**

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



23.2.4 La Formule d'Amélioration de Présence ne s'applique pas dans le cas où un employé reçoit totalement ou partiellement son salaire, de l'une des sources suivantes :

- ♦ Assurance collective
- ♦ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- ♦ Obligations juridiques (cf : Clause 27 de cette convention collective)
- ♦ Prestations de congé de deuil
- ♦ Société de l'assurance automobile du Québec
- ♦ Indemnisation des victimes d'actes criminels
- ♦ Autres sources de même effet

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

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

23.3.1 À la fin des années de références, tel que prévu au paragraphe 23.1.2, tout employé, ayant encore à son compte des « crédits de présence », obtiendra remboursement de tels « crédits de présence » non utilisés. Chaque crédit sera alors payé au taux de 83,33 % du salaire, selon le prorata du temps effectivement travaillé durant la période de référence.

23.3.2 Les redevances prévues à l'article 23.3.1 seront payées avant le 24 décembre de chaque année, et régleront de façon définitive toute obligation de la Compagnie envers les employés, pour l'année de référence. En aucun cas, un employé ne pourra accumuler, au cours d'une même année, plus que le maximum des « crédits de présence » permises pour l'année de référence.

23.3.3 À la fin de chaque année de référence telle que prévu au paragraphe 23.1.2, un registre sera remis au Comité d'atelier, indiquant les « crédits de présence » non utilisés pour chaque employé.

### **23.4 Cessation d'emploi**

23.4.1 Au moment de la retraite ou retraite anticipée, ou encore dans le cas de décès, les « crédits de présence » seront payables immédiatement, selon les termes du paragraphe 23.3.1.

23.4.2 Les « crédits de présence » deviendront payables à la fin de l'année de référence, tels que décrit au paragraphe 23.3.1 pour les cas suivants :

- a) À l'expiration des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective ainsi qu'à l'expiration des prestations reçues de L'IVAC;
- b) À l'expiration d'une période d'absence d'une durée de vingt-six (26) semaines lorsque bénéficiaire de prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec;
- c) Après deux (2) années entières sous le régime prévu par la CNESST.





23.4.3 Dans le cas d'un congédiement pour cause ou d'une démission, aucun « crédit de présence » ne sera payé.

## 24. CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

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

2018	24 décembre	Congés des Fêtes 2018-2019
	25 décembre	Congés des Fêtes 2018-2019
	28 décembre	Congés des Fêtes 2018-2019
	29 décembre	Congés des Fêtes 2018-2019
	30 décembre	Congés des Fêtes 2018-2019
	31 décembre	Congés des Fêtes 2018-2019
2019	1 janvier	Congés des Fêtes 2018-2019
	2 janvier	Congés des Fêtes 2018-2019
	19 avril	Vendredi saint
	20 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	1 juillet	Fête du Canada
	2 septembre	Fête du Travail
	14 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2019-2020
	25 décembre	Congés des Fêtes 2019-2020
	26 décembre	Congés des Fêtes 2019-2020
	27 décembre	Congés des Fêtes 2019-2020
2020	30 décembre	Congés des Fêtes 2019-2020
	31 décembre	Congés des Fêtes 2019-2020
	1 janvier	Congés des Fêtes 2019-2020
	2 janvier	Congés des Fêtes 2019-2020
	10 avril	Vendredi saint
	18 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	3 juillet	Fête du Canada
	7 septembre	Fête du Travail
	12 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2020-2021
	25 décembre	Congés des Fêtes 2020-2021
2021	28 décembre	Congés des Fêtes 2020-2021
	29 décembre	Congés des Fêtes 2020-2021
	30 décembre	Congés des Fêtes 2020-2021
	31 décembre	Congés des Fêtes 2020-2021
	1 janvier	Congés des Fêtes 2020-2021
	2 avril	Vendredi saint
	24 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	2 juillet	Fête du Canada
	6 septembre	Fête du Travail
	11 octobre	Action de grâces

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



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

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

## 25. VACANCES PAYÉES

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

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

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

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

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

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

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

28 avril 2018	au	26 avril 2019
27 avril 2019	au	24 avril 2020
25 avril 2020	au	30 avril 2021

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

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

25.4 Les employés possédant une année complète de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de dix (10) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de quatre pour cent (4 %) de leurs gains pour l'année de référence.



- 25.5** Les employés possédant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de quinze (15) jours ouvrables, qui leur seront rémunérés à raison de six pour cent (6 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 25.6** Les employés possédant neuf (9) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de vingt (20) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de huit pour cent (8 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 25.7** Les employés possédant dix-sept (17) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de vingt-cinq (25) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de dix pour cent (10 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 25.8** Les employés possédant vingt-cinq (25) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de trente (30) jours ouvrables qui leur seront rémunérés à raison de douze pour cent (12 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 25.9** Les employés dont l'emploi se termine pour toute raison recevront leur paie de vacances selon les précédents paragraphes 25.3, 25.4, 25.5, 25.6, 25.7 ou 25.8.
- 25.10** La paie de vacances, pour les employés dont la période d'absence serait due à une lésion professionnelle au cours de laquelle il retire une prestation de la CNESST ou une invalidité au cours de laquelle il retire une prestation de l'assurance collective, SAAQ ou IVAC sera calculée sur la base de ce qu'auraient été leurs gains normaux s'ils avaient travaillé durant la période pour laquelle ils ont reçu des indemnités, jusqu'à un maximum de deux (2) années.
- 25.11** Tout ex-employé qui serait embauché après avoir perdu son ancienneté selon les dispositions du paragraphe 11.3 recevra une paie de vacances calculée selon les précédents paragraphes 25.3, 25.4, 25.5, 25.6, 25.7 ou 25.8 sur la base du cumul de l'ancienneté courante et passée de tel employé.

## **26. CONGÉ POUR DEUIL**

- 26.1** En cas de décès d'un proche parent d'un employé
- a) Conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, un congé maximum de cinq (5) jours consécutifs sera accordé, non compris les samedis et dimanches;
  - b) Sœur, sœur adoptive, frère, frère adoptif, beau-père, belle-mère, bru, gendre, un congé maximum de trois (3) jours consécutifs sera accordé selon les mêmes modalités que présentées précédemment;
  - c) Beau-frère et belle-sœur, un congé de deux (2) jours sera accordé selon les mêmes modalités;
  - d) Grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, un congé d'une journée sera accordé selon les mêmes modalités.



- 26.2 Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil. Toutefois, dans les six (6) mois suivant la date du décès, une de ces journées pourra être déplacée pour l'incinération ou pour une activité administrative directement liée au décès.
- 26.3 L'objet de cette clause est d'assurer aux employés le paiement normal de leur salaire lors de tels événements. Les jours fériés, les congés, les congés-maladie, etc., réduisent le nombre de jours payés selon les présentes dispositions. Toutefois, tout employé se prévalant d'un congé pour deuil lorsqu'en vacances, pourra reporter les jours accordés en vertu de l'article 26.1 à une date ultérieure.
- 26.4 Tout employé ayant à se prévaloir d'un congé pour deuil doit en aviser sa supervision et le Service de la paie. Toute réclamation de salaire doit être adressée dans les trente (30) jours qui suivent le deuil.

## 27. AFFECTATION – TÉMOIN OU JURÉ

- 27.1 Les employés qui reçoivent des *subpoenas* pour comparaître devant une Cour ou un tribunal seront autorisés à s'absenter pendant le temps requis et recevront la différence entre la paie de son jour normal ouvrable et la somme versée ou due par la Cour, le tribunal ou une étude d'avocats en compensation des services rendus. Dans certaines circonstances, un employé pourra être changé d'équipe afin de comparaître en justice à titre de témoin ou de juré. La présente disposition exclut les employés devant comparaître en tant que partie demanderesse ou défenderesse.

## 28. AFFECTATION À L'EXTÉRIEUR

### 28.1 Affectation de courte durée

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





## **28.2 Affectation de longue durée**

- 28.2.1 L'employé affecté, pour toute raison à l'extérieur de la région montréalaise pour une période de plus d'un an, recevra des frais de séjour pour les trente (30) premiers jours seulement. Par la suite, à compter du 31<sup>e</sup> jour, et ce, jusqu'à la fin de la durée d'affectation, les frais de séjour seront remplacés par une prime de 20 % de son salaire de base.
- 28.2.2 La valeur de la prime de 20 % sera exclue du calcul du taux de salaire pour les heures supplémentaires, l'assurance collective, le régime de retraite de la Compagnie, la Formule d'Amélioration de Présence, etc.
- 28.2.3 Une indemnité complémentaire journalière proportionnelle à la différence du coût de la vie entre Montréal et le lieu de l'affectation, selon les publications du Conseil du Trésor du Canada, sera établie avant le départ, le cas échéant, et ajoutée aux frais de séjour.
- 28.2.4 L'employé n'aura droit à aucuns frais de séjour ou indemnité complémentaire journalière durant la période de ses vacances annuelles.
- 28.2.5 Toutes autres conditions relatives au déplacement des personnes à charge et/ou de meubles, de même qu'aux visites périodiques sont prévues au document remis à l'employé avant son départ, une copie sera remise au Syndicat sur demande.

## **29. CONGÉS SPÉCIAUX**

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

- 29.1.1 Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 26, d'une autre journée de congé pour deuil, non rémunérée, lors du décès ou des funérailles des parents suivants : conjoint légal, conjointe légale, enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive.
- 29.1.2 Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 26, de deux (2) autres journées de congé pour deuil, non rémunérée, lors du décès ou des funérailles des parents suivants : frère, frère adoptif, sœur, sœur adoptive.

### **29.2 Mariage**

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



### **29.3 Naissance/Adoption**

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

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

- 29.4.1 Une employée pourra se prévaloir d'un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines non rémunérées.
- 29.4.2 Un employé pourra se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines non rémunérées lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, sauf l'enfant du (de la) conjoint(e).
- 29.4.3 Les deux (2) congés mentionnés aux paragraphes 29.4.1 et 29.4.2 devront être pris en conformité avec les dispositions des lois applicables.
- 29.4.4 Pendant la durée de ces congés, l'employé ainsi absent continue de bénéficier de ses avantages sociaux comme s'il était au travail. Toutefois, pendant le congé parental et/ou paternité l'employé devra continuer de verser ses contributions au régime de retraite pour en maintenir les avantages ou demander un congé du régime.

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

### **30.1 Participation au régime**

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

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2019, les employés cotiseront 15% du coût total du régime de d'assurance collective (à l'exception de la garantie d'assurance-vie facultative qui est payée à 100% par les employés).

La garantie d'assurance-vie pour les employés retraités et celle pour les employés en retraite progressive est payée à 100% par la Compagnie.



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

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

### **30.2.2 Assurance-vie facultative**

L'employé pourra acheter une assurance-vie facultative pour lui-même, sa conjointe et ses enfants à charge selon les termes du contrat d'assurance alors en vigueur.

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

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

30.3.2 Dans le cas où un assuré est victime de mort accidentelle, le montant total de cette assurance deviendra payable, en plus du montant total de l'assurance vie collective spécifié au paragraphe 30.2.1.

30.3.3 Dans le cas de perte accidentelle d'un membre ou de l'usage d'un oeil, la moitié de cette assurance deviendra payable. Dans le cas de perte accidentelle de deux membres, de l'usage des deux yeux (ou d'un membre et de l'usage d'un oeil), le montant global de l'assurance mutilation et mort accidentelle deviendra payable. Cependant, le paiement total de l'assurance mutilation et mort accidentelle pour toutes pertes résultant d'un seul accident ne pourra excéder la valeur maximale de l'assurance accident.

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

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

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

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

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

30.5.3 Le niveau maximum de l'indemnité hebdomadaire sera ajusté, si nécessaire, pour maintenir en vigueur l'enregistrement de la garantie d'indemnité hebdomadaire avec la Commission d'assurance-chômage. La cotisation de l'employeur au régime de l'assurance collective comprend une part équivalente à la partie du rabais accordé aux employés qui participent à un régime d'assurance salaire enregistré en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.



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

Un employé ayant soumis une réclamation auprès de l'assureur et qui est en attente d'une décision depuis plus de 10 jours ouvrables, pourra demander une avance de Bombardier Inc. équivalente à 55% de son salaire hebdomadaire brut. À compter de la décision de l'assureur, l'employé s'engage à rembourser la totalité de l'avance reçue dans les 5 jours ouvrables suivants. À défaut de rembourser l'avance reçue, Bombardier Inc. prélèvera directement sur la paie les montants dus.

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

30.5.6 Certificats médicaux

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

## 30.6 Couverture d'invalidité de longue durée

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





- 30.6.2 L'Assurance vie (telle que décrite au paragraphe 30.2.1) en vigueur au commencement de la période d'invalidité gardera sa pleine valeur durant la période totale de paiement des indemnités d'invalidité de longue durée, et ce, jusqu'au 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé.
- 30.6.3 La couverture maladie complémentaire et la couverture pour frais dentaires pour l'employé et ses personnes à charge assurées, tel que prévu aux paragraphes 30.7, 30.9 et 30.11 demeureront en vigueur durant la période totale de paiements des indemnités d'invalidité de longue durée, et ce, jusqu'au 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé.
- 30.6.4 Amélioration ad hoc des prestations d'invalidité de longue durée  
Le 1<sup>er</sup> janvier 2006, les prestations d'invalidité de longue durée en cours de paiement depuis au moins un (1) an sont revalorisées afin de reconnaître une partie de l'augmentation du coût de la vie pour les années après le 1<sup>er</sup> janvier 2002, date à laquelle la dernière revalorisation a été accordée aux employés en invalidité de longue durée. Cette revalorisation correspond à 50 % de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour chaque année civile complète d'invalidité entre le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 1<sup>er</sup> janvier 2006. Cette revalorisation, payable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, s'appliquera à la prestation effectivement versée, après coordination.

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

## **30.7 Couverture maladie complémentaire**

- 30.7.1 Frais admissibles - Employés et personnes à charge  
Une couverture maladie complémentaire est disponible. À compter du 2 novembre 2015, elle couvrira les dépenses suivantes :
- Une franchise de 5,00\$ s'applique pour chaque médicament.
  - Une fois la franchise par médicament satisfaite, la couverture maladie complémentaire rembourse 100 % des médicaments qui ne peuvent être obtenus que sur l'ordonnance. Les médicaments originaux pour lesquels il existe un générique correspondant seront remboursés au prix du médicament générique équivalent le moins cher. L'écart de coût entre le médicament original et le médicament générique le moins cher ne sera pas admissible et sera à la charge des employés.
  - Les dépenses admissibles pour des médicaments prescrits non remboursées par la couverture maladie complémentaire seront assujetties à un déboursé maximum annuel par adulte correspondant à celui du régime public administré par la RAMQ. Une fois le déboursé maximum annuel atteint, les dépenses pour des médicaments admissibles seront remboursées à 100 %.
  - Remboursement de 80 % des autres dépenses admissibles, le tout sujet aux limites prévues dans la police maîtresse et aux conditions suivantes;



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

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

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

- 30.7.2 Les frais admissibles sont ceux prévus dans la police-maîtresse ainsi que les autres services hospitaliers nécessaires au traitement médical, non payés par un régime provincial d'assurance hospitalisation. Les frais de maternité seront couverts de la même façon que tout cas d'invalidité.
- 30.7.3 L'admissibilité de frais médicaux encourus par une employée ou une personne à la charge d'un employé, dans le cas de maternité, est basée sur la date de l'accouchement. Dans le cas de mise à pied de l'employée assurée, les frais médicaux de maternité seront admissibles pendant les neuf (9) mois qui suivent la date de ladite mise à pied.
- 30.7.4 Les frais de chambre et pension à l'hôpital, excédant ceux payés par tout régime gouvernemental d'assurance hospitalisation, seront payés jusqu'à concurrence du tarif fixé pour une chambre semi-privée, pendant une période maximale de 180 jours, plus 10 \$ par jour admissible et payable à 80 % selon les dispositions du paragraphe 30.7.1 dans le cas d'une chambre privée.
- 30.7.5 Transport par ambulance - Employés et personnes à charge  
Sur ordre du médecin, les premiers 60 \$ seront remboursés à 100 %, tout excédant de cette somme sera remboursé à 80 %.
- 30.7.6 Verres correcteurs personnels - Employés et personnes à charge  
Lorsqu'un examen de la vue révélera que le port de verres correcteurs est nécessaire, les frais de tels verres ou les frais d'une chirurgie au laser seront remboursés, à compter du 2 novembre 2015, à raison d'un maximum de trois cent (300\$) dollars par période de deux (2) années civiles, débutant à la date de la dernière facturation
- 30.7.7 Verres correcteurs personnels pour les enfants de moins de 19 ans ou jusqu'à leur 25<sup>e</sup> anniversaire inclusivement, s'ils sont étudiants à temps plein  
Lorsqu'un examen de la vue révélera que le port de verres correcteurs est nécessaire, les frais de tels verres seront remboursés, à compter du 2 novembre 2015, à raison d'un maximum de trois cent (300\$) dollars par année civile.



- 30.7.8 Carte d'assurance médicaments  
À compter du 1<sup>er</sup> février 2003, une carte d'assurance médicaments permettant le paiement direct de l'assureur au pharmacien sera disponible pour tous les employés.

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

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

L'allocation de retraite sera versée, au choix de l'employé, selon une ou plusieurs des options suivantes :

- a) Rente mensuelle entre la date de départ à la retraite et le mois précédent le 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance. Advenant le décès de l'employé avant d'atteindre l'âge de 65 ans, le conjoint ou s'il n'y a pas de conjoint, le bénéficiaire dûment inscrit selon le registre de la Compagnie, recevra la différence entre ce que l'employé a reçu et ce qu'il aurait dû recevoir.
- b) Montant forfaitaire
- c) Transfert dans un REER (lorsque possible en vertu de la loi de l'impôt)

### **30.9 Couverture – Soins dentaires**

- 30.9.1 Admissibilité  
Les employés assurés et leurs personnes à charge assurées deviennent admissibles à cette couverture après que l'employé a complété une (1) année de service. La couverture pour soins dentaires ne comporte pas de franchise. Les frais admissibles sont réglés selon le tarif courant de l'Association des chirurgiens-dentistes du Québec.
- 30.9.2 À compter du 2 novembre 2015, le régime rembourse :
- a) 100 % du coût des soins dentaires de base incluant l'examen buccal, radiographie, polissage, application de fluorure, détartrage et autres soins dentaires préventifs, sujet à une limite d'une visite pour soins dentaires préventifs par période de neuf (9) mois;



- b) 100 % du coût des soins dentaires de base (autres que les soins dentaires préventifs) incluant pathologie, extractions, plombages, et réparations de prothèses;
- c) 50 % du coût des soins dentaires majeurs;
- d) le montant maximum remboursé au cours d'une année civile pour les soins de base et les soins majeurs par personne assurée est de 2,500 \$;
- e) 100 % du coût des soins d'orthodontie sujet à un maximum à vie de 3,000 \$ par personne assurée.

### **30.10 Employés âgés de 65 ans ou plus ou employés en retraite progressive**

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

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

30.10.2 Nonobstant les dispositions de cette clause 30, les employés en retraite progressive verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante :

Assurance-vie	7 500 \$
Assurance mutilation et mort accidentelle	Inadmissible
Couverture invalidité de longue durée	Inadmissible
Indemnité hebdomadaire	Inadmissible
Couverture maladie complémentaire	Inadmissible
Couverture soins dentaires	Inadmissible

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

#### **30.11.1 Définition de conjoint**

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

30.11.2 Les enfants d'un employé sont admissibles dès leur naissance. Les enfants non mariés qui sont étudiants à plein temps et dépendant de l'employé pour leur support sont admissibles jusqu'à leur vingt-sixième (26<sup>e</sup>) anniversaire de naissance.





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

30.12.1 L'assurance vie collective restera en vigueur pour une période de trente et un (31) jours après la date de cessation d'emploi. Durant ce temps, l'employé aura le privilège de convertir l'assurance vie en une police individuelle.

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

## **30.13 Dispositions générales**

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

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

30.13.3 Dans le cas de changements dans un plan gouvernemental d'assurance santé au cours de cette convention, des négociations entre la Section locale et la Compagnie commenceront trois (3) mois avant la date de leur mise en vigueur, pour intégrer les changements. Sous réserve d'une entente mutuelle spécifique, les bénéficiaires non couverts par le plan gouvernemental seront maintenus en vertu du plan de la Compagnie. Cependant, tout changement à un plan gouvernemental ne causera pas, en soi, une amélioration du niveau des bénéficiaires dans les autres bénéficiaires de l'assurance collective. Il n'est pas de l'intention des parties que la Compagnie assume quelque contribution au plan gouvernemental qui puisse être requise des employés.

30.14 À compter de la date de ratification, un employé aura droit, une fois sa vie durant jusqu'à un maximum de quatre mille cent (4 100\$) dollars, au remboursement des frais liés à des thérapies pour vaincre une dépendance liée à la toxicomanie, l'alcoolisme ou le jeu, après présentation des certificats médicaux requis et approbation par l'employeur.

## **31. RÉGIME DE RETRAITE**

### **31.1 Préambule**

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



## **31.2 Législation**

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

## **31.3 Admissibilité**

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

## **31.4 Cotisations**

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

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

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

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

### **31.4.3 Intérêt sur les cotisations des employés**

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

### **31.4.4 Cotisations excédentaires**

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



## 31.5 Rente annuelle

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

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

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

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

L'expression « semaines consécutives », telle qu'utilisée aux présentes, exclut les périodes de mise à pied, les périodes au cours desquelles l'employé reçoit des prestations d'invalidité hebdomadaire ou d'invalidité de longue durée, les périodes de congé sans rémunération, de même que les périodes indemnisées par la CNESST.

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

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

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

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



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

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

### 31.6 **Date de la retraite normale**

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

### 31.7 **Retraite anticipée**

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

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

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

OU

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

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

### 31.8 **Prestation de rattachement**

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

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





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

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

### **31.9 Droit aux prestations**

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

### **31.10 Employés âgés de 65 ans ou plus**

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

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

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

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

- b) Advenant que le conjoint présente au Comité de retraite une révocation de son droit à la prestation telle que décrite à l'article 31.11.1 a), l'employé, à l'occasion de sa retraite, pourra choisir une rente égale à 90 % de la rente gagnée jusqu'à la date de sa retraite, la moitié de ces prestations continuant à être versées, après son décès, à son conjoint survivant. Si le conjoint survivant était de dix (10) ans plus jeune que le cotisant, ces montants seraient réduits sur une base actuarielle.

### **31.12 Relevé annuel**

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



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

31.13.1 La Compagnie s'engage à fournir à la Section locale, chaque année, le ou avant le 30 mai, et ce, pour l'année précédente, le rapport sur l'évaluation actuarielle, soumis à la Compagnie par ses actuaires, établissant la position financière du régime de retraite relativement aux hypothèses actuarielles utilisées dans l'évaluation. Une réunion sera prévue à cette fin dans un délai d'un (1) mois suivant la réception du rapport.

### **31.14 Montant forfaitaire aux retraités bénéficiaires**

L'employeur s'engage à remettre un montant forfaitaire aux retraités et bénéficiaires afin de bonifier leur rente de retraite. Le montant forfaitaire sera versé comme suit :

- a) 800 \$ pour toute personne dont le service de la rente aura débuté au moment de la ratification
- b) 800 \$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre la date de la ratification et le 31 décembre 2019
- c) 600 \$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020
- d) 400 \$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021

Le Syndicat conserve son droit de négocier un montant forfaitaire futur pour tous les retraités et bénéficiaires.

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

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

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

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

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

## **32. MÉMOIRES D'ENTENTE**

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



### **33. TOTALITÉ DE LA CONVENTION**

**33.1** Cette convention, ainsi que les lettres et mémoires d'entente s'y rattachant, constituera la totalité de la convention entre les parties à moins qu'elle ne soit modifiée par écrit subséquemment par elles et contresignée à cet effet. La Section locale et la Compagnie se réservent le droit d'amender et d'ajouter à cette convention par entente mutuelle, en tout temps pendant la durée de celle-ci.

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

### **34. DURÉE**

**34.1** Cette convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2018 et restera en vigueur jusqu'au 3 décembre 2021. Les négociations pour le renouvellement de cette convention collective débiteront entre le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

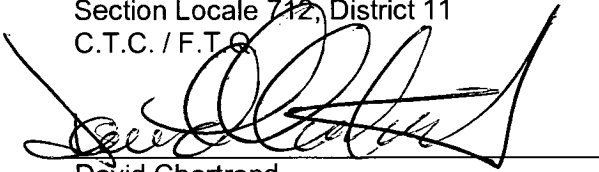


Signée à Ville Saint Laurent, ce <sup>4<sup>ième</sup></sup> jour de Juillet, deux mille seize (2019)

23 JUL '19 PM 2:54

Pour l'Association internationale des  
Machinistes et des Travailleurs et  
Travailleuses de l'Aérospatiale,  
Section Locale 712, District 11  
C.T.C. / F.T.C.

Bombardier Inc.



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



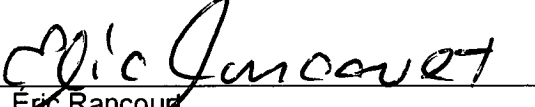
Martin Tessier  
Chef, Ressources humaines  
et Relations avec les employés



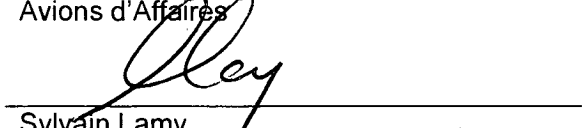
Yvon Paiement  
Président – Section Locale 712



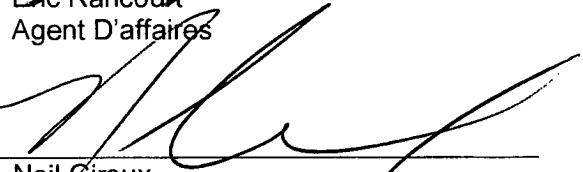
Normand Forget  
Directeur, Prévot & Livraison  
Avions d'Affaires



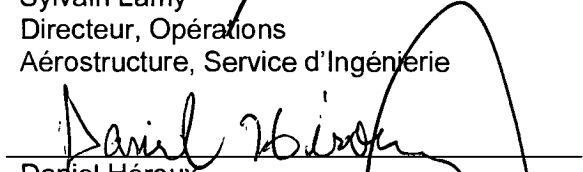
Eric Rancourt  
Agent D'affaires



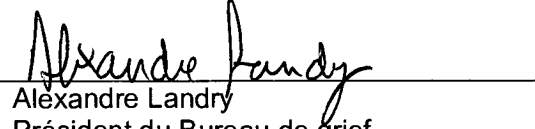
Sylvain Lamy  
Directeur, Opérations  
Aérostructure, Service d'Ingénierie



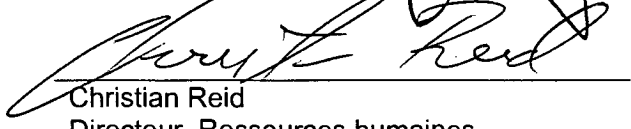
Neil Giroux  
Représentant de la Grande Loge



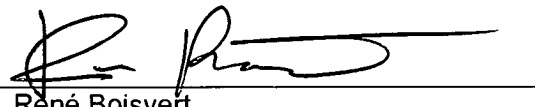
Daniel Héroux  
Directeur, Ressources humaines



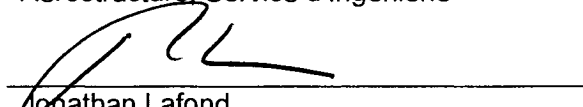
Alexandre Landry  
Président du Bureau de grief



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



René Boisvert  
Comité de négociation



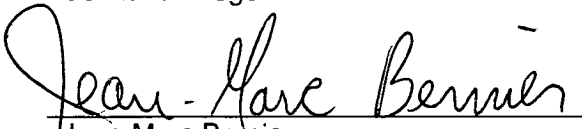
Jonathan Lafond  
Chef de Service, Assurance Qualité  
Avions Commerciaux



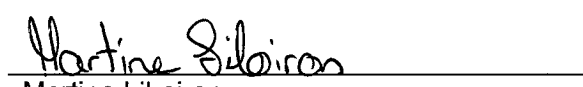
Normand Petit  
Comité de négociation



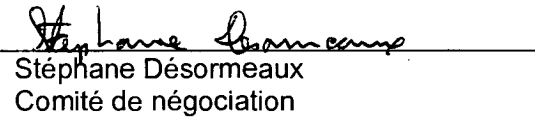
Elaine David  
Chef de Service, Ressources humaines  
Avions d'Affaires



Jean-Marc Bernier  
Comité de négociation



Martine Liboiron  
Partenaire d'Affaires Ressources humaines  
Avions Commerciaux



Stéphane Désormeaux  
Comité de négociation





**ANNEXE « A »**

**MÉMOIRES D'ENTENTE**



## TABLE DES MATIÈRES - MÉMOIRES D'ENTENTE

<u>Administration syndicale</u>	<u>Page</u>
▪ Salaire des membres qui s'absentent pour affaires syndicales	63
▪ Rémunération des membres du Comité de griefs	65
▪ Rémunération du Comité de négociation	66
▪ Nombres de représentants du P.A.E.	67
▪ Cotisation syndicale	68
<u>Assurances et retraites</u>	
▪ Prestations supplémentaires de maternité	69
▪ Programme de formation à la retraite	71
▪ Prestation de raccordement	72
<u>Gestion</u>	
▪ Procédure sur le fractionnement des vacances	74
▪ Horaires – Vacances d'été et de Noël	75
▪ Application des congés fériés pour les horaires spéciaux	77
▪ Comité de classification	78
▪ Code 130 – Finisseur d'avions d'affaires	80
▪ Regroupement/Scission des classifications	81
▪ Même genre de travail	82
▪ Modèle de main-d'œuvre	83
▪ Abolition de la classification ACA/CATII (602)	86
▪ Prime ACA / SCA	88
▪ Progression des grades	89
▪ Augmentations salariales	90
<u>Horaires</u>	
▪ Opérations continues	91
▪ Interprétation des clauses	94
▪ Limitation de l'horaire continu	98
▪ Opérations 7 jours	99
▪ Horaire de 4 jours	101
▪ Horaire de 3 jours	104
▪ Horaire alternatif de 6 jours	108
▪ Projet d'horaire flexible	111
▪ Projet banque de temps	113
<u>Divers</u>	
▪ Impartition	115
▪ Impartition – Codes visés	117
▪ Impartition des activités de la classification 261	118
▪ Parc de stationnement	119



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

Le 27 avril 2019

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

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

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

Messieurs,

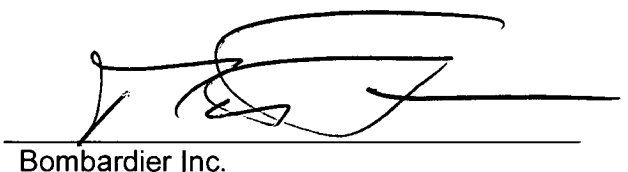
La présente a pour objet de confirmer l'entente intervenue entre les parties en ce qui a trait au paiement du salaire des membres de la Section locale qui auraient à s'absenter pour affaires syndicales et des membres du Comité de griefs qui auraient à travailler en temps supplémentaire.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

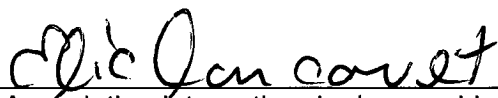
---

Page 2

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Rémunération des membres du Comité de griefs


Messieurs,

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

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Rémunération du Comité de négociation

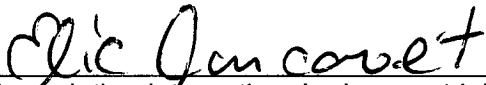
Messieurs,


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

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

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

Messieurs,

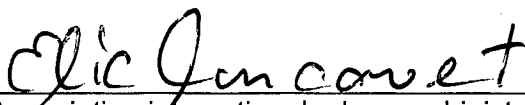
Le Syndicat nommera quatre représentants pour s'occuper du PAE. Ces employés (ou leurs remplaçants en cas de remplacement pour vacances, maladie ou accidents de travail) seront libérés pour remplir leurs fonctions.

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


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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Cotisation syndicale

Messieurs,

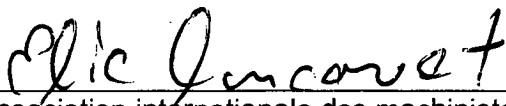
Les parties conviennent que toutes les personnes salariées, régies par la présente convention collective doivent verser au syndicat un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat. L'Employeur s'engage à retenir et à remettre le montant des sommes ainsi perçues, le 15 du mois suivant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

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

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Prestations supplémentaires de maternité

Messieurs,

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

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

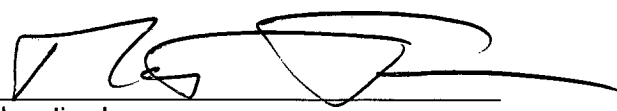
Les employées admissibles sont les employées-horaires permanentes qui ont travaillé au moins 600 heures avant le début du congé de maternité et qui reçoivent une prestation de maternité du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

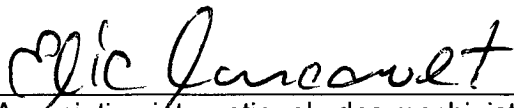
---

Page 2

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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


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


Objet : Programme de formation à la retraite

Messieurs,

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Prestation de raccordement

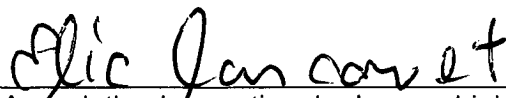
Messieurs,

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

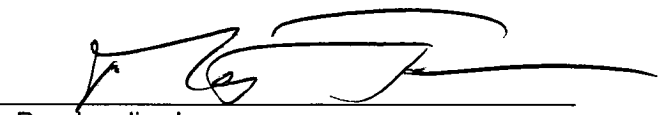
Cette rente temporaire versée entre la date de la retraite et l'âge de 65 ans sera calculée de la façon suivante :

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Page 2

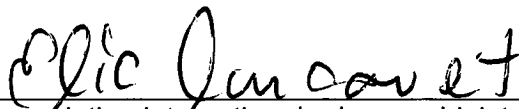
Cette rente sera toutefois ajustée de 3 % par année qui précède l'atteinte de 60 ans d'âge ou, si l'ajustement est moindre, l'atteinte de 35 ans de services continus. Les tableaux suivants précisent les ajustements qui s'appliquent.

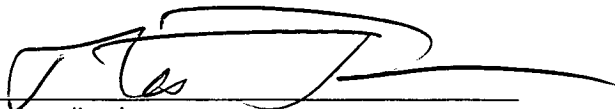
<u>Âge à la retraite</u>	<u>Ajustement de la prestation</u>		<u>Services continus à la retraite</u>	<u>Ajustement de la prestation</u>
60 ans	0 %		35 ans	0 %
59 ans	3 %	<b>OU</b>	34 ans	3 %
58 ans	6 %		33 ans	6 %
57 ans	9 %		32 ans	9 %
56 ans	12 %		31 ans	12 %
55 ans	15 %		30 ans	15 %

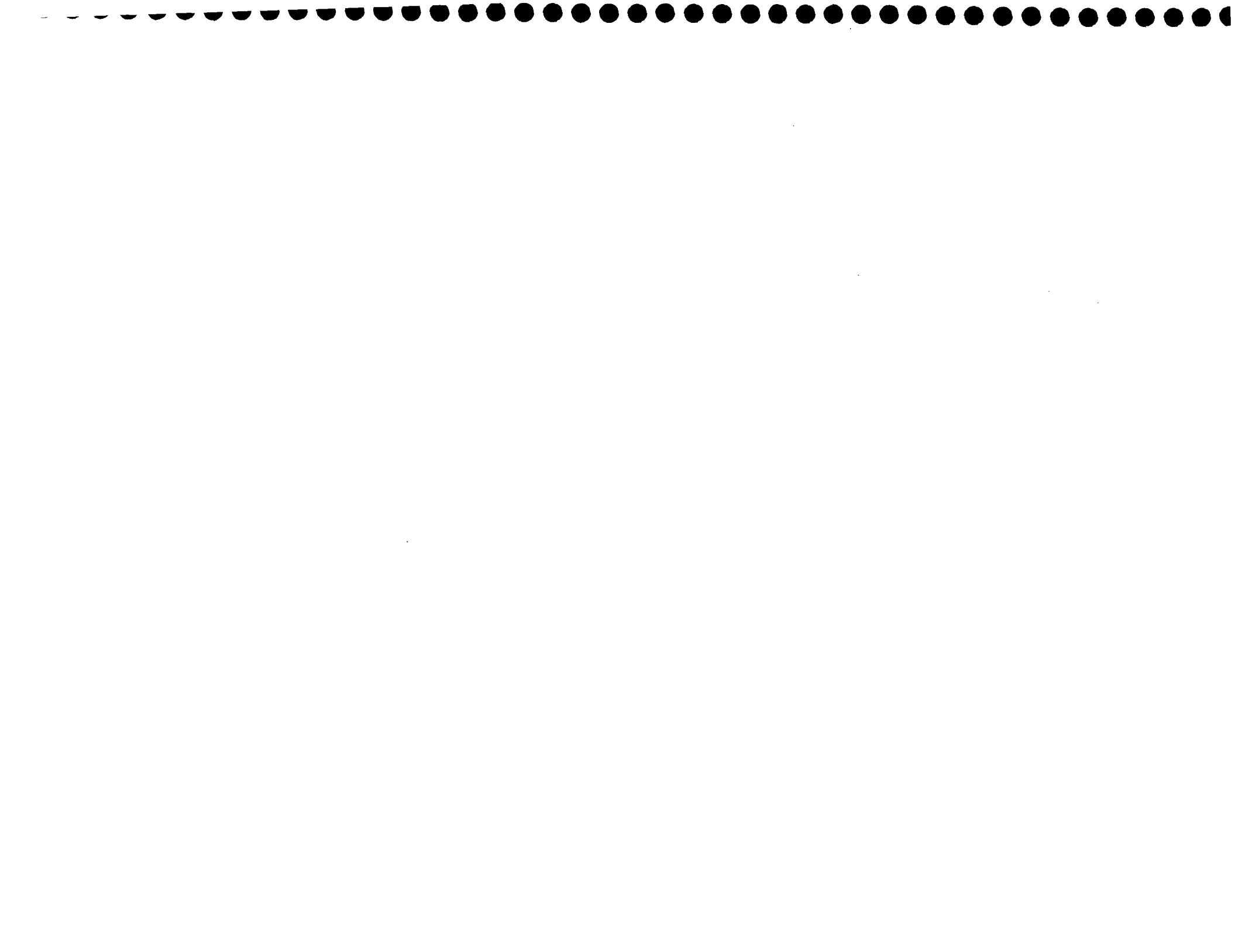
L'ajustement est calculé au prorata du nombre de mois dans une période de moins d'un an en multipliant 3 % par le ratio du nombre de mois arrondi au mois près sur le nombre 12.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

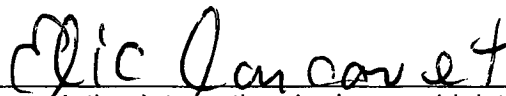
Objet : Procédure sur le fractionnement des vacances

Messieurs,

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Horaires – Vacances d'été et de Noël

Messieurs,

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

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

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

L'horaire spécial sera le suivant :


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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

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

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

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

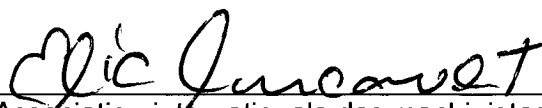
Cet horaire inclut une période de repos de dix (10) minutes et une période de repas de vingt (20) minutes. Les employés seront payés pour le temps travaillé, incluant les pauses ci-haut mentionnées.

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

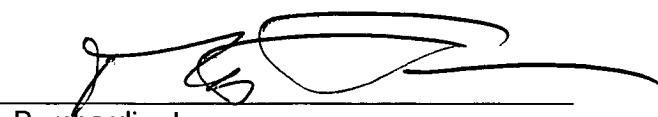
De plus, les employés ont droit de connaître les dates de fermeture et de retour aux horaires spéciaux quatre (4) semaines à l'avance.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Application des congés fériés pour les horaires spéciaux

Messieurs,

À l'exception du congé férié de la Saint-Jean Baptiste, la journée considérée comme étant un jour de congé férié sera celle prévue à l'article 24.1 de la convention collective, et ce, pour l'ensemble des horaires réguliers et spéciaux, incluant l'horaire continu.

Pour le congé férié de la Saint-Jean Baptiste, les règles suivantes s'appliquent :

- Si l'horaire normal de travail de l'employé fait en sorte qu'il est prévu pour travailler le 24 juin, son jour férié sera le 24 juin et il recevra l'indemnité compensatrice prévue à la convention collective
- Si l'horaire normal de travail de l'employé fait en sorte qu'il n'est pas prévu pour travailler le 24 juin, son jour férié sera celui prévu à l'article 24.1 de la convention collective et il recevra l'indemnité compensatrice prévue à la convention collective.
- Les employés de l'horaire continu doivent être présents au travail la journée du 24 juin et seront considérés automatiquement comme un service essentiel.

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Comité de classification

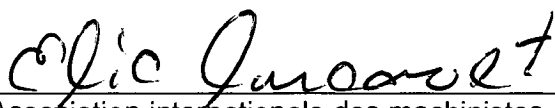
Messieurs,

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

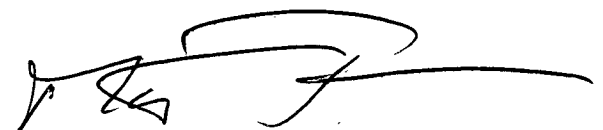
Le Comité de classification sera composé de membres du Comité syndical de négociations, de représentants de la compagnie, et au besoin, d'un représentant de chacune des classifications concernées par les changements. Ce dernier sera choisi par les employés de sa classification.

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

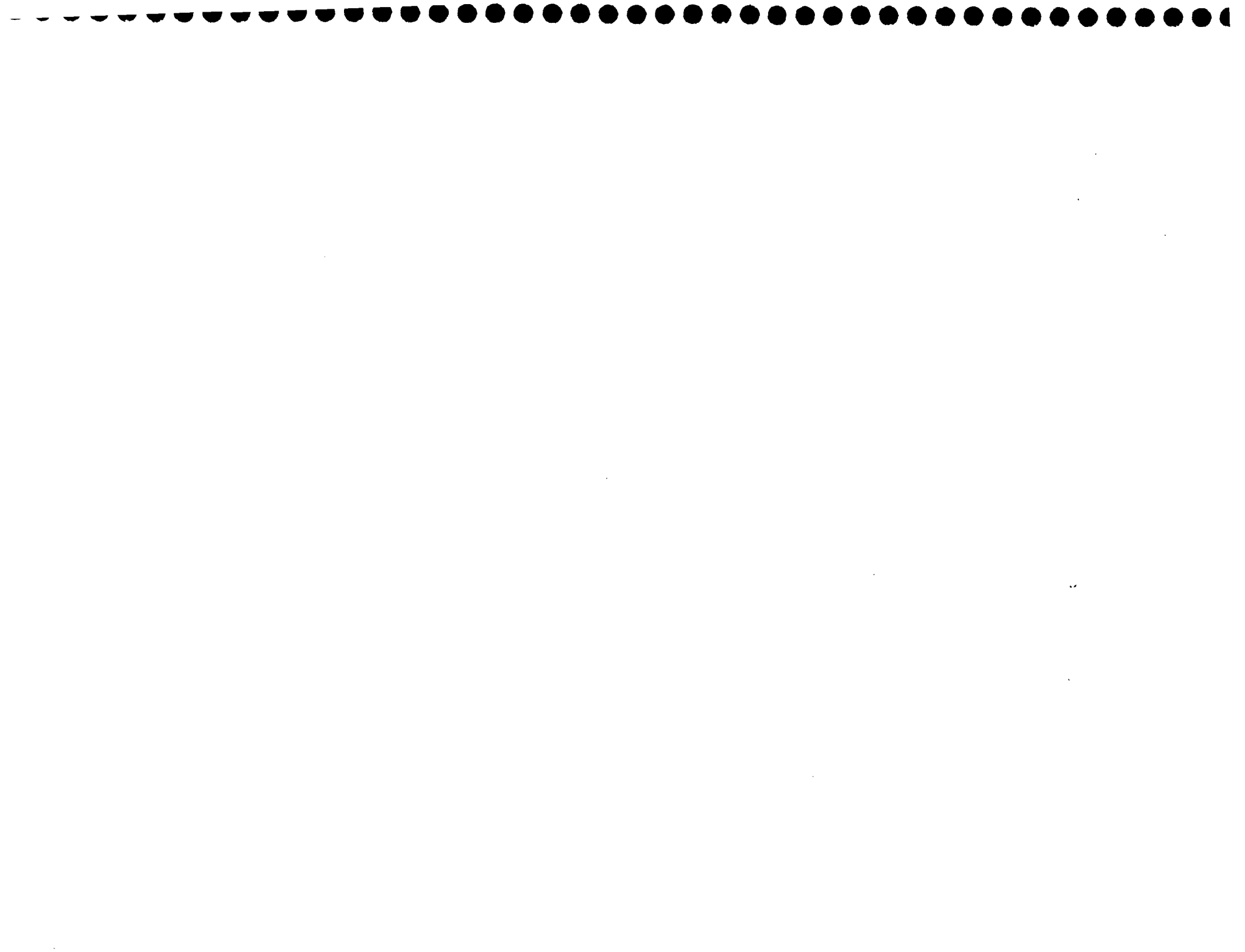
Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

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

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


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


Le critère suivant s'applique :

- (1) Les employés ne pourront se prévaloir de leur droit de déplacement à l'intérieur de leur nouvelle classification avant une période de douze (12) mois;

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

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

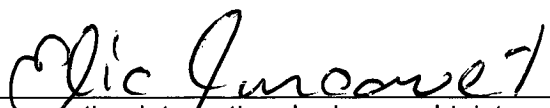
Messieurs,

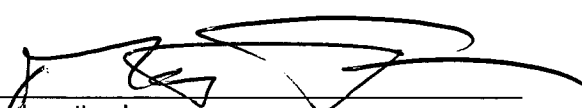
Suite à la création du code 130 en 2008, de finisseur d'avions d'affaires les modalités suivantes s'appliqueront :

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

DIV	U	DEP	E	BADGE	NOMS	PRÉNOMS	STAT	CLASS 5	CLASS 3	DESCRIPTION
BRAD	8	607	1	73669			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.
BRAD	8	607	1	77538			P	22130	130	ASSEMBL.FINIT INT.

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Regroupement/Scission des classifications

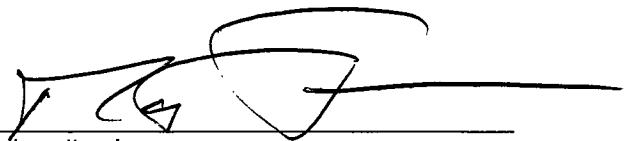
À la suite des négociations de 2014, les parties se sont entendues à l'effet que les fusions de codes suivantes ont pris effet à la date d'entrée en vigueur de la convention collective le 29 novembre 2014 :

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Même genre de travail

Messieurs,

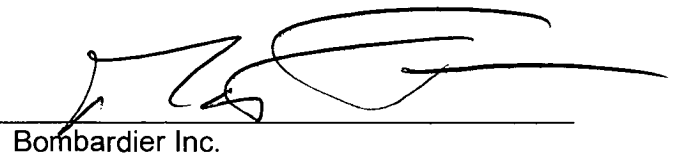
Les parties se sont entendues sur la définition du même genre de travail prévu à la clause 18.5. L'Employeur reconnaît que cet article n'a pas pour but de favoriser un individu ou un groupe d'individus plutôt qu'un autre dans la répartition égale du temps supplémentaire.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Le 27 avril 2019

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

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

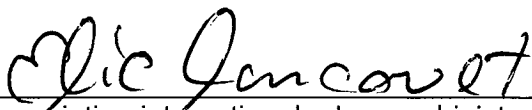
Objet : Modèle de main d'œuvre

Messieurs,

À la suite des négociations de 2019, les parties ont convenu de biffer le mémoire d'entente sur la Main-d'œuvre complémentaire (p.121-122-123). Par conséquent, les employés d'Aérotek deviendront des employés Bombardier en date du 1<sup>er</sup> juin 2019.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

## MODÈLE DE PROGRESSION DE MAIN D'ŒUVRE POUR LE GROUPE « C »

Modèle Actuel				Nouveau modèle			
Aerotek	26 sem.			Sans Avantages Sociaux			
<b>Niveau</b>	<b>Niveau Cumulatif 920 heures</b>	<b>M.O. Complémentaire Actuel</b>	<b>Avantages Sociaux</b>	<b>Niveau</b>	<b>Progression (heures)</b>	<b>Taux</b>	<b>Avantages Sociaux</b>
E Min	0	\$19,58	Temp	Apprenti	1380	16,32	0 à 52 sem.
E Max	920	\$20,06		Apprenti +	1380	17,34	
D Min	1840	\$22,08	Perm -				53 à 156 sem.
D Max	2760	\$22,83		E Min	920	19,97	
C Min	3680	\$23,62	Perm +	E Max	920	20,46	157 sem. +
C Max	4600	\$24,52		D Min	920	22,52	
B Min	5520	\$27,07	D Max	920	23,29		
B Max	6440	\$28,24	C Min	920	24,09		
A Min	7360	\$29,19	C Max	920	25,01		
A Max	8280	\$30,33	B Min	920	27,61		
J	9200	\$34,74	B Max	920	28,80		
			A Min	920	29,77		
			A Max	920	30,94		
			J	920	35,43		

- Inclus l'augmentation de salaire du 1<sup>er</sup> décembre 2018
- Retrait examen journeyman
- Retrait de la limite de 15%
- Avantages sociaux progressifs

Date de la signature : 4 juillet 2019

Éric Jancovec

---

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

[Signature]

---

Bombardier Inc.



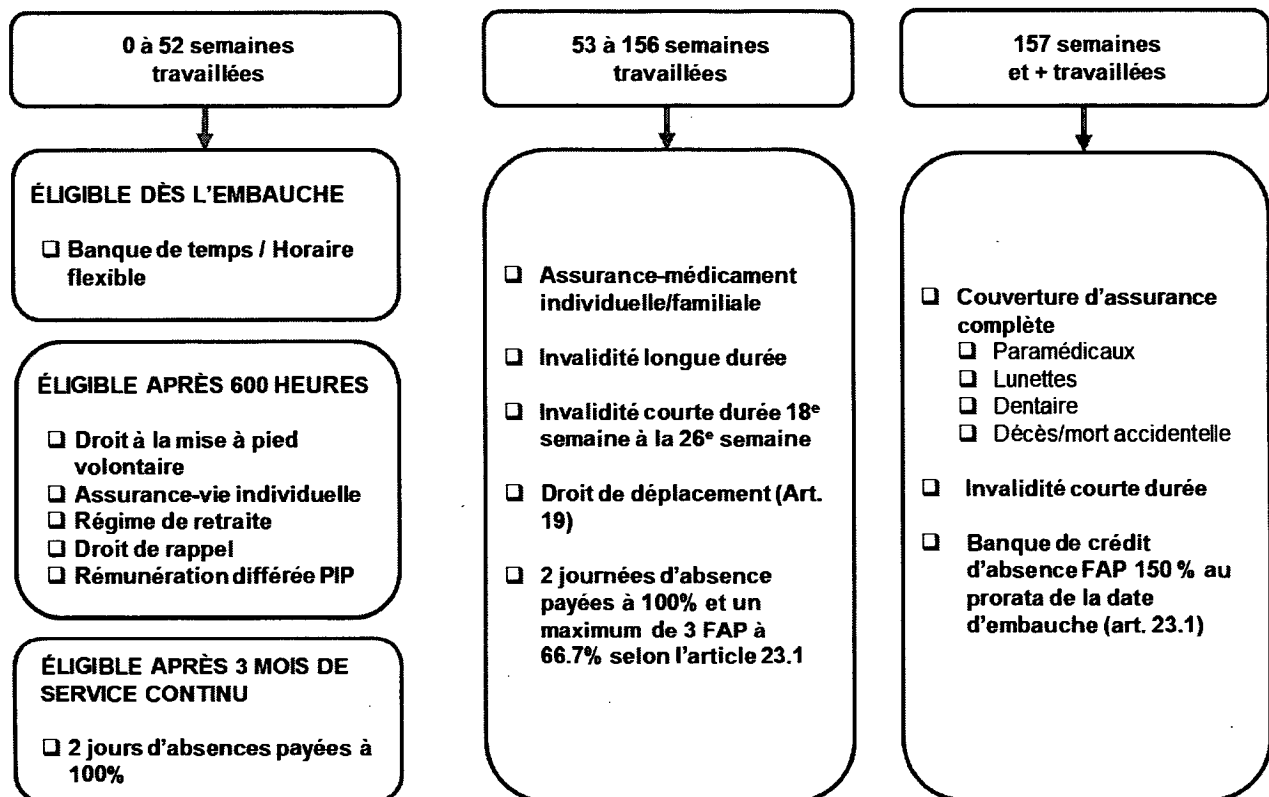


**MÉMOIRE D'ENTENTE  
ENTRE  
BOMBARDIER INC.  
ET  
L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES MACHINISTES  
ET DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AÉROSPATIALE  
SECTION LOCALE 712 – DISTRICT 11**

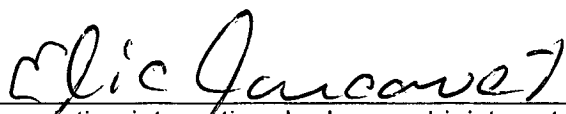
Le 27 avril 2019

## PROGRESSION DES AVANTAGES SOCIAUX

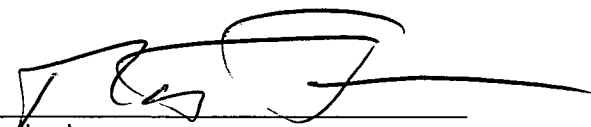
### En vigueur à la ratification



Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Abolition de la classification ACA/CATII (602)

Messieurs,

À la suite des négociations de 2019, les parties ont convenu d'abolir la classification ACA/CATII (602). La responsabilité de signataire d'avions ACA/CATII sera transférée à la classification 207 et les modalités suivantes s'appliqueront :

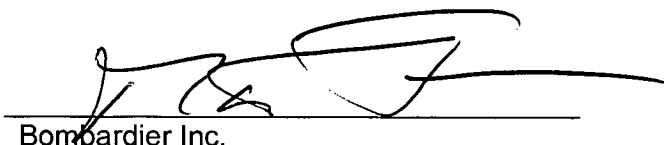
Employés actuellement dans la classification ACA/CATII(602)

- Les employés actuellement assignés à la classification ACA/CATII (602) deviendront signataires d'avions code 207.
- Les employés qui désirent retourner comme Mécanicien – Prévot (460) pourront le faire après une période de transition d'une durée raisonnable qui permettra à la Compagnie de les remplacer comme signataires dans la classification d'Agent qualité - Prévot (207).

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

Processus de nomination ACA/CATII dans la classification 207

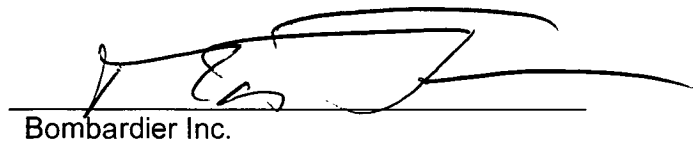
- Le processus de nomination ACA/CATII ne tient pas compte de la liste de réaffectation.
- Afin de combler les requis ACA/CATII selon les besoins opérationnels, la Compagnie s'engage à afficher pour une durée de cinq (5) jours ouvrables les besoins par usine et par équipe de travail.
- Seuls les employés des classifications 460 et 207 détenant une licence TEA/M2 pourront postuler sur le poste à combler.
- Le candidat retenu devra réussir le cours type du programme concerné.
- Les employés obtiendront la classification 207 dès le début de la période de formation à la tâche.
- Une fois la période d'entraînement complétée et l'approbation finale de la candidature obtenue, celui-ci deviendra signataire approuvé. Il deviendra admissible au grade «Technicien senior» à condition d'avoir complété la progression des grades prévue à la convention collective.
- Les employés signataires devront demeurer sur la même équipe pendant 2 ans après avoir réussi la formation cours type et ils ne pourront se faire déplacer pendant ladite période.
- Après 2 ans en poste, si l'employé désire changer d'équipe, il devra faire une demande de mutation. Il déplacera l'employé possédant le moins d'ancienneté de la classification 207 dans son usine. Ce déplacement sera possible suite à une période de transition raisonnable permettant de le remplacer comme signataire.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Prime ACA / SCA


Messieurs,

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

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Progression des grades

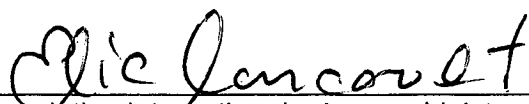
Messieurs,

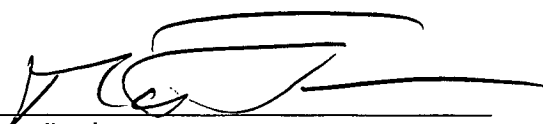
La présente a pour but de confirmer notre intention relativement à la progression des employés-horaires. Pour fin de progression de grade dans la classification, nous allons reconnaître les employés dans les situations suivantes :

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Augmentations salariales de décembre  
2018, 2019, 2020

Messieurs,

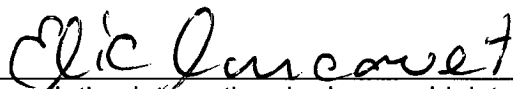
À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2018, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale de 2,0 %, basée sur les échelles effectives à compter du 25 novembre 2017, incluant les échelons de progression.

À compter du 30 novembre 2019, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale de 2,0 %, basée sur les échelles effectives à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2018, incluant les échelons de progression.

À compter du 5 décembre 2020, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale de 2,0 %, basée sur les échelles effectives à compter du 30 novembre 2019, incluant les échelons de progression.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la ratification de la présente convention collective, la Compagnie versera à ses employés un montant forfaitaire de mille cinq cents (1 500\$) dollars.

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Opérations continues

Messieurs,

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

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

- (1) Il s'agit d'un cycle de travail comportant deux (2) semaines réparties de la manière suivante :
- 1 semaine de quatre (4) jours
  - 1 semaine de trois (3) jours

**À TITRE D'EXEMPLE :**

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


X = journée de travail

CN = congé normal

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

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

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

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

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

Les heures travaillées le dimanche sont rémunérées au taux double.

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

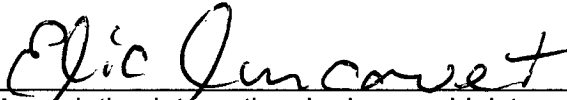
- (3) La période de repas sera de trente (30) minutes et sera rémunérée. Les périodes de repos seront au nombre de deux (2), pour un temps de dix (10) minutes chacune et seront rémunérées.
- (4) Les périodes de repos et de repas seront prises en rotation par les employés concernés afin de permettre une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


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

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

Page 3

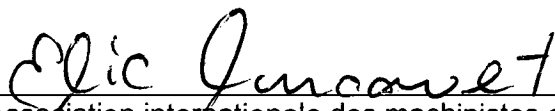
- (7) Une prime de 50 ¢ de l'heure travaillée sera accordée pour la durée de cette affectation.
- (8) Les employés affectés à l'équipe 5, bénéficieront de la prime d'équipe de soir tel que stipulé à l'Article 16.6.1.
- (9) Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (F.A.P. re. : Article 23.1.2) seront appliquées sur une base de douze (12) heures par jour, pour un total de quarante (40) heures.
- (10) Si le congé férié tombe un jour normal de travail, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux régulier et sera payé à taux double pour ses heures travaillées.

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

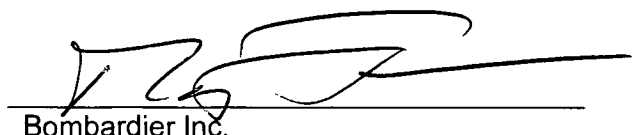
L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la Saint-Jean-Baptiste est équivalente à douze (12) heures.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

**Objet : Interprétation des clauses**

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

Article 8.3

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

Article 11.3.3

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

Article 11.3.4

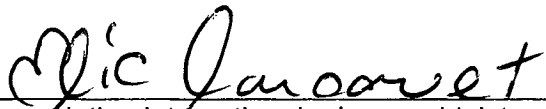
L'application de cet article prévoit que les journées de congé ne sont pas considérées dans les dix (10) jours ouvrables consécutifs.

Article 17.1.1

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

---

**Objet : Interprétation des clauses**

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

Articles 17.1.2 et 17.3

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

Article 17.2.3

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

Article 21.3

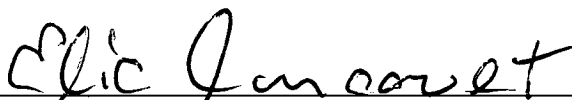
L'application de cet article prévoit que l'employé pourra être considéré pour un poste de chef de groupe sur l'horaire de huit (8) heures.

Article 25

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

**Objet : Interprétation des clauses**

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

Article 27.1

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

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

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

Article 29.2.1


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

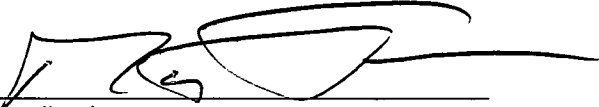
Article 29.3.1

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

---

**Objet : Interprétation des clauses**

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

Article 30.5

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

Article 31.4

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

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

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

Article 31.5.1

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

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

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

---

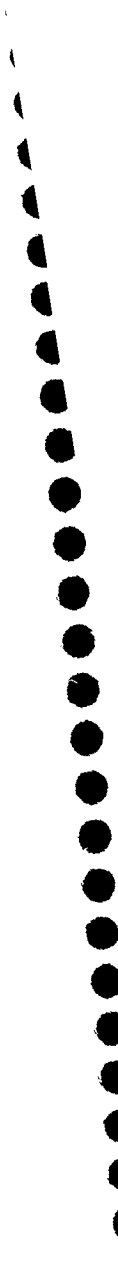
Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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


Objet : Limitation de l'horaire continu

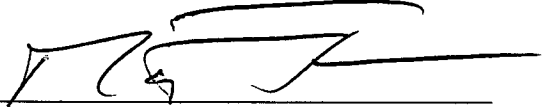
Messieurs,

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Opérations 7 jours

Messieurs,

Dans le but de rencontrer les objectifs d'affaires, les parties se sont entendues qu'il pourrait être impératif d'opérer de façon continue sur 7 jours (24 heures) dans nos usines de Dorval, St-Laurent et Mirabel, et plus précisément dans les secteurs suivants : le prévol, les ateliers de peinture, les caissons d'ailerons, les joints de structures majeurs du jumelage du fuselage du A220 ainsi que les opérations de jonction du fuselage et de l'aile.

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

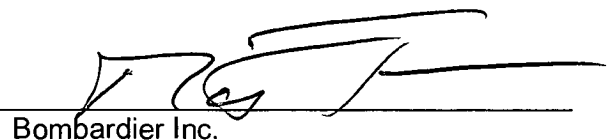
Pour la période des douze (12) mois suivant la ratification de la convention collective, les parties se rencontreront afin d'évaluer la faisabilité d'opérer sur 7 jours dans les secteurs visés.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

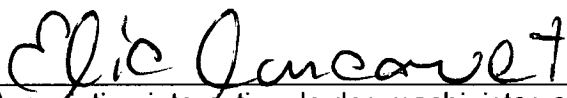
Advenant le cas où les requis ne sont pas comblés, la Compagnie pourra assigner sur lesdits horaires les employés dans la séquence suivante :

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

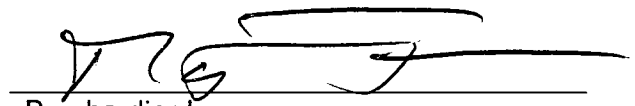
La Compagnie s'engage à rencontrer le syndicat afin de trouver des solutions avant d'assigner des employés qui avaient le statut de permanent au moment de la ratification.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

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

Messieurs,

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

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


**À TITRE D'EXEMPLE :**

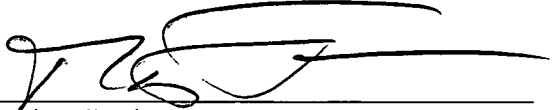
	<b>SAM</b>	<b>DIM</b>	<b>LUN</b>	<b>MAR</b>	<b>MER</b>	<b>JEU</b>	<b>VEN</b>
Équipe A	CN	CN	X	X	X	X	CN
Équipe B	CN	CN	CN	X	X	X	X
Équipe C	X	CN	CN	CN	X	X	X

X = journée de travail      CN = congé normal

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Page 2

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

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

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

(2) L'horaire normal de travail est :

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

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

Les heures travaillées sont rémunérées au taux simple.

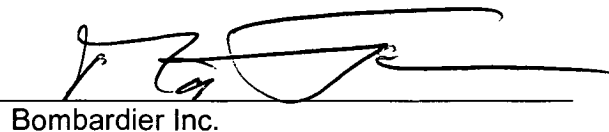
Les employés affectés à l'équipe C recevront une prime de deux (2) heures rémunérées au prorata des heures travaillées de leur semaine normale de travail.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Page 3

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

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

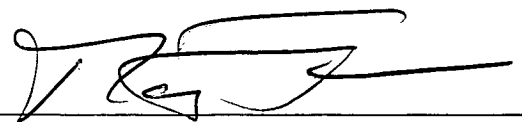
L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la Fête nationale est équivalente à dix (10) heures.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

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

Messieurs,

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

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

**À TITRE D'EXEMPLE :**

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

X = journée de travail

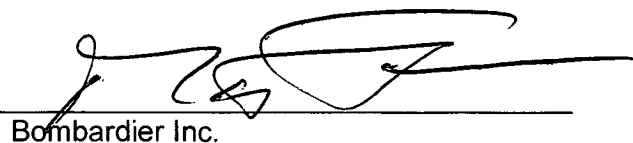
CN = congé normal

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Page 2

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

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

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

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

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

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

Les heures travaillées sont rémunérées au taux simple.

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

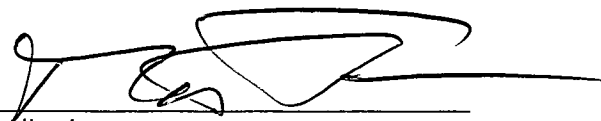
Les employés affectés à l'équipe B recevront une prime de quatre (4) heures rémunérées au prorata des heures travaillées de leur semaine normale de travail.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Page 3

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

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

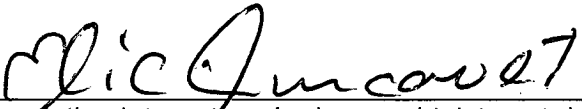
Si le congé férié tombe un jour normal de repos, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux horaire régulier.

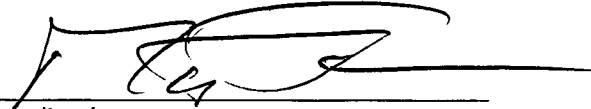
L'indemnité compensatrice pour le congé férié de la Fête nationale est équivalente à douze (12) heures.

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

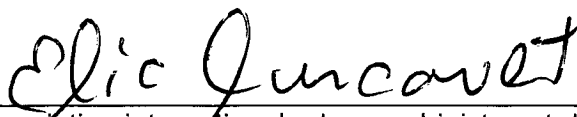
---

Page 4

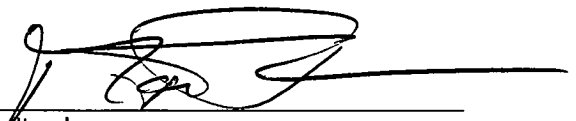
- (8) Advenant le cas qu'il n'y ait pas suffisamment de volontaires pour combler les ouvertures sur l'horaire, les employés embauchés après le 29 novembre 2008 pourront y être assignés par ordre inverse d'ancienneté par service. Dans les circonstances les employés d'agence seront les premiers à y être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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

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

Messieurs,

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

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

**À TITRE D'EXEMPLE :**

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


X = journée de travail      CN = congé normal

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Page 2

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

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

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

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

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

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

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

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


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

- (3) La période de repas sera de trente (30) minutes et sera rémunérée. Les périodes de repos seront au nombre de deux (2), pour un temps de dix (10) minutes chacune et seront rémunérées.
- (4) Les employés affectés à l'équipe 9 bénéficieront de la prime d'équipe de soir tel que stipulé à l'Article 16.6.1.

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Page 3

- (5) Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (F.A.P. re : Article 23.1.2) seront appliquées sur une base de douze (12) heures par jour.
- (6) Si le congé férié tombe un jour normal de travail, l'employé recevra une indemnité compensatrice équivalente à huit (8) heures à son taux régulier et sera payé à taux double pour ses heures travaillées.

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

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

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

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Projet d'horaire flexible

Messieurs,

Le projet d'horaire flexible a comme objectif :

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

Les conditions d'application du projet sont les suivantes :

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

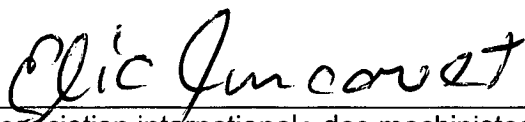
Page 2

### Accumulation d'heures

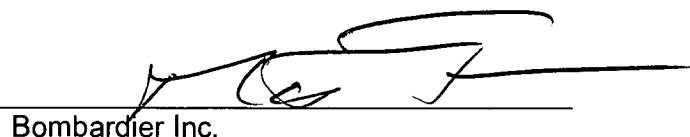
- L'accumulation de temps se fait en dehors ou à l'intérieur de l'horaire régulier par période d'une (1) heure travaillée pour une (1) heure accumulée;
- L'employé peut accumuler un minimum d'une (1) heure par jour jusqu'à un maximum de 5 heures par jour;
- L'accumulation et l'utilisation du temps doivent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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Projet banque de temps

Messieurs,

Le projet de banque de temps a comme objectif :

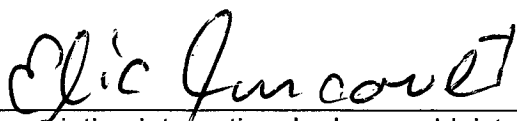
- ♦ De donner des résultats significatifs au niveau de la présence au travail en diminuant de 50 % l'absentéisme court terme, incluant passes et retards et,
- ♦ D'améliorer la productivité des employés

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

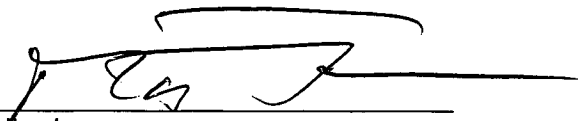
Un employé qui, à la demande de son supérieur, effectue du travail à temps supplémentaire conformément à l'Article 18 de la convention collective, pourra à son choix décider de se faire payer au taux applicable ou mettre en banque les heures de travail effectuées, selon les modalités suivantes :

- La banque de temps pourra être accumulée jusqu'à un maximum de cinquante-six (56) heures par année ;
- Les heures réellement travaillées en surtemps sont mises en banque et la prime applicable est payée à la même période de paie que les heures effectuées en temps supplémentaire;
- La période de référence sera la même que l'article 23.1.3;

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.




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

Page 2

- Pour inscrire des heures en banque, l'employé devra en aviser son superviseur à chaque fois où il est appelé à effectuer du temps supplémentaire;
- Lorsque l'employé voudra utiliser sa banque de temps supplémentaire pour prendre un congé équivalent à sa journée normal de travail, il devra en faire la demande à son superviseur au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. Selon les besoins opérationnels, le superviseur pourra l'autoriser avant le délai de cinq (5) jours;
- Pour les horaires spéciaux, excluant les Opérations Continues, le temps flexible pourra être combiné aux heures bancaquées de façon à compléter l'équivalent d'une journée normale de travail;
- Les heures accumulées seront payées selon le taux en vigueur au moment de l'exécution du temps supplémentaire;
- Les heures de la banque non utilisées à la fin de chaque année de référence seront payées (ces heures ne pourront être transférées l'année suivante);
- Les employés assignés aux Opérations Continues auront la possibilité d'accumuler un maximum de douze (12) heures durant la période de référence;
- Pour les classifications où il n'y a pas de possibilité de faire du temps supplémentaire, l'employeur permettra aux employés concernés de mettre en banque du temps à taux régulier selon les précédentes modalités;
- Le temps accumulé ne peut être utilisé au cours de l'horaire spécial de la journée ouvrable précédent l'arrêt général des opérations en été.
- Dans le but de compléter la période de deux (2) semaines du congé des fêtes, un employé pourra utiliser jusqu'à un maximum de trois (3) jours de banque de temps négatif s'il n'a pas été en mesure d'accumuler les heures, et ce, si les besoins opérationnels le permettent. L'implantation d'une telle banque n'a pas pour but de permettre d'accumuler plus de cinquante-six (56) heures par année tel que prévue à la présente. L'employeur récupérera les heures négatives dans la première des deux options suivantes, soit lorsque l'employé effectuera du temps supplémentaire ou à la fin de la période de référence.

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Impartition

Messieurs,

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

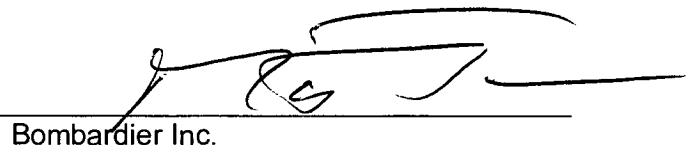
Le président de la section locale 712, le président du Comité de griefs et le représentant du District 11, seront informés des études préliminaires et des projets potentiels au moins quatre (4) fois par année.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

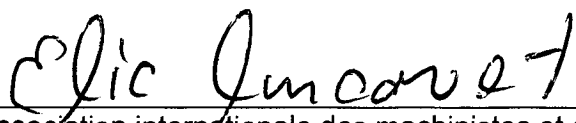
Pour les projets confirmés, et lorsqu'il est déterminé après les quatre (4) semaines mentionnées précédemment, qu'un employé fait l'objet d'une mise à pied directement liée à une impartition et qu'il renonce à ses droits de rappel, un plan de transition d'au moins trois (3) mois sera mis en place et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

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

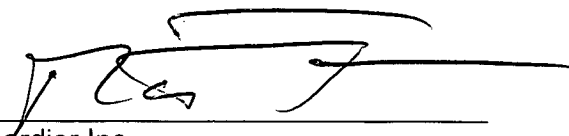
Le syndicat et ses représentants au sein de ce comité assureront la confidentialité de toute l'information relative à la propriété intellectuelle et autre susceptible d'être révélée dans le cadre de ces projets ou au cours de ces réunions.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Impartition – Codes visés : 006-044-108-235-292-297-298  
344-351-361-363-410-432-435-440-449-673-676

Messieurs,

Lors des discussions du renouvellement de la convention collective de 2018, les parties se sont entendues que pour les codes suivants, la procédure suivante s'appliquera :

- Identifier les personnes visées par le projet
- Intégrer les personnes affectées dans des postes vacants, selon leurs compétences et ancienneté.
- Former, sans contrainte excessive, les employés visés afin de les relocaliser dans un poste vacant, tout en maintenant le salaire du code d'origine. Si suite à la formation aucun poste n'est vacant, l'employé sera placé sur la liste de rappel de ce code.
- Offrir une indemnité de départ de deux (2) semaines par année de service jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) semaines.

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Impartition des activités de la classification 261

Messieurs,

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

Pendant la durée du présent contrat, un employé qui désire suivre une formation afin d'accéder à un autre code d'emploi, en lien avec les besoins opérationnels, aura l'opportunité de le faire aux frais de l'employeur.

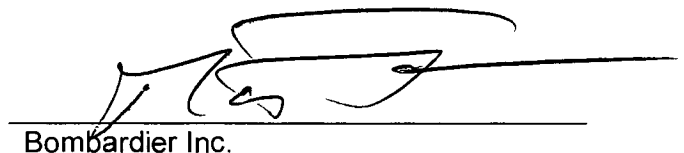
Lors des négociations de 2019, les parties ont convenu que cette lettre sera retirée à l'expiration du contrat.

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

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Parc de stationnement

Messieurs,

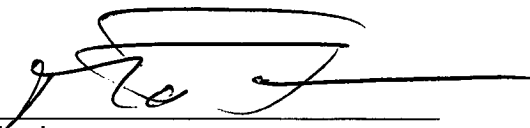
La présente est pour confirmer que, pour la durée de la convention collective, les employés pourront continuer de se servir des parcs de stationnement mis à leur disposition par la Compagnie.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



**ANNEXE « B »**

**LETTRES D'INTENTION**





## TABLE DES MATIÈRES – LETTRES D'INTENTION

	<u>Page</u>
• Atelier de peinture / Atelier de composite	122
• Embauche préférentielle	123
• Regroupement de codes	124
• Développement d'un nouveau programme	125
• Complication – Chirurgie esthétique	126
• Changement à la police d'assurance	127
• Comité paritaire – Assurance collective / Couverture médicaments	128
• Retraite progressive	129
• Achat de rente	131
• Préavis lors de mises à pied	132
• A220	133
• Système Atteindre l'Excellence	134
• Calendrier de vacances	136
• Distribution du temps supplémentaire	138
• Gestion du temps supplémentaire	139
• Recouvrement du trop-payé	140
• Engagement suite à la formation « Cours type »	141
• Impact circulation Côte-Vertu	142
• Reconduction des attentes de réciprocité	143



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Atelier de peinture / Atelier de composite

Messieurs,

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

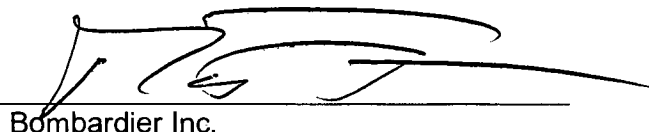
Ce privilège, accordé en raison des contingences du milieu, ne doit en aucun cas affecter la production de ces secteurs d'activité. Ainsi, les parties s'entendent pour qu'il y ait une saine gestion de la durée et de la fréquence des sorties. Celles-ci seront considérées en fonction des principes d'équité,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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Embauche préférentielle

Messieurs,

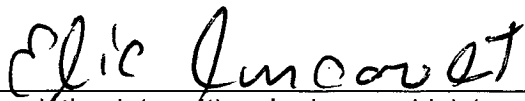
Par la présente, je désire confirmer notre intention d'accorder une préférence d'emploi aux membres de l'A.I.M.T.A., lors de nouvelles embauches, dans l'ordre suivant :

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

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Regroupement de codes

Messieurs,

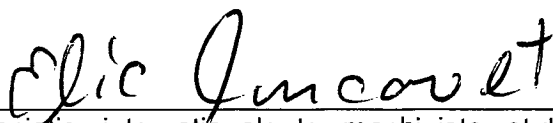
Les regroupements de code acceptés dans le cadre des négociations de 2014-15 n'auront pas pour effet de créer des mises à pied. En cas de surplus de main-d'œuvre, la réduction s'effectuera par attrition naturelle à moins de circonstances hors du contrôle de la Compagnie. De plus, la Compagnie s'engage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

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

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

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.





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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Développement d'un nouveau programme

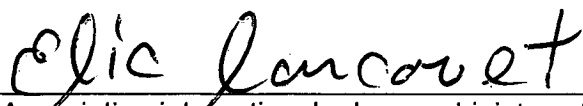
Messieurs,

La présente a pour but de confirmer nos discussions tenues lors de la négociation 2019.

Si un nouvel avion d'affaires nécessitant un nouveau certificat type devait être lancé par Bombardier Inc, la Compagnie s'engagera à la suite de cette décision à discuter de la possibilité de fabriquer des pièces d'aéronefs pour ces nouveaux avions d'affaires dans la grande région de Montréal avec l'A.I.M.T.A. Section Locale 712.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

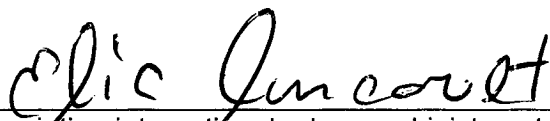
Objet : Complication – Chirurgie esthétique

Messieurs,

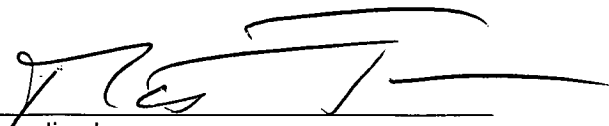
Il a été convenu que lors de complication à la suite d'une chirurgie esthétique, l'employé sera couvert par le plan d'assurance salaire de la Compagnie à compter de la deuxième semaine suivant la période de réhabilitation normale pour une telle chirurgie, et ce, sur présentation d'un certificat médical.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

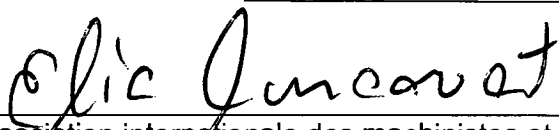
Objet : Changement à la police d'assurance

Messieurs,

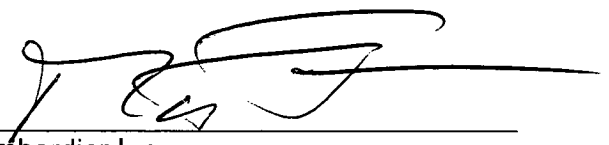
Il a été convenu entre les parties qu'aucune modification à la police d'assurance ayant un impact sur les dispositions de la convention collective ne pourra s'effectuer sans l'accord du Syndicat.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Comité paritaire – Assurance collective / Couverture médicaments

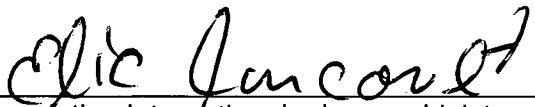
Messieurs,


Les parties conviennent de mettre en place un comité paritaire afin de suivre la tendance des coûts au niveau de la couverture médicaments.

Le comité sera composé d'un (1) élu syndical, un (1) membre de l'unité d'accréditation et deux (2) représentants de la compagnie et se rencontreront deux (2) fois par année.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Retraite progressive

Messieurs,


Les parties ont convenues de la mise en place d'un projet pilote pour la durée de la convention collective.

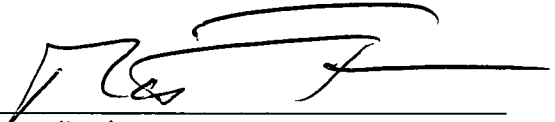
Un employé qui est à moins de 10 ans de la date de la retraite normale, ou qui a dépassé cette date, pourra réduire son temps de travail de 2 ou 3 journées par semaine. Si cet employé est un participant actif à un régime de retraite, il pourra recevoir un paiement de ce régime afin de compenser la perte de revenu. L'employé pourra choisir le paiement désiré, sans toutefois dépasser le minimum entre :

- a) 70 % de la perte de revenu résultant de la réduction des heures de travail de l'employé
- b) 40 % du maximum des gains admissibles (MGA) pour l'année concernée
- c) La valeur des droits dans le régime de retraite

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

Page 2

Le paiement sera fait en un seul versement pour l'année, au moment désiré par l'employé, et les droits en vertu du régime de retraite seront réduits d'un montant équivalent. Toutefois, l'employé continuera d'accumuler des droits dans le régime de retraite au prorata des jours travaillés et, le calcul du salaire final moyen utilisé aux fins du calcul de la rente de retraite au moment de la pleine retraite considérera les gains admissibles annualisés pendant la période de retraite progressive. L'employé continuera de verser ses cotisations salariales en fonction de ses gains admissibles.

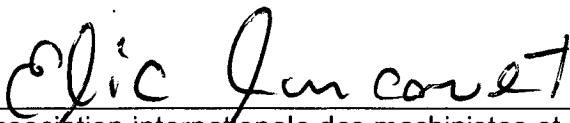
Les employés bénéficieront des mêmes conditions que les employés permanents à l'exception des points suivants:

- Horaires spéciaux
- Vacances payées au prorata des heures travaillées
- Assurances collectives (Paiement de l'OPEB)

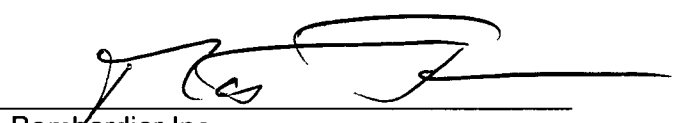
La retraite progressive sera autorisée par l'employeur si elle rencontre les besoins opérationnels et n'affecte en aucun cas les opérations.

Une fois que l'employé est en retraite progressive, il ne pourra revenir travailler à temps complet.

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Achat de rente

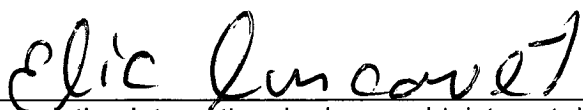
Messieurs,

Bombardier Inc. peut, à sa discrétion, procéder à l'acquittement final d'une partie ou de la totalité de la prestation des anciens participants, les participants retraités, les participants différés ou d'autres bénéficiaires du Régime de retraite des employés payés à l'heure de Bombardier Inc., Bombardier Aéronautique, Montréal (2016) ou du Régime de retraite des employés payés à l'heure retraités de Bombardier Inc., Bombardier Aéronautique, Montréal (« Régimes ») par l'achat d'une rente auprès d'un assureur conformément à la loi et dans les conditions prévues aux politiques d'achat de rentes des Régimes adoptées de temps à autre par Bombardier Inc.

Suite à la signature de la présente convention collective, le texte des Régimes sera modifié pour tenir compte de ce qui précède.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Préavis lors de mises à pied

Messieurs,

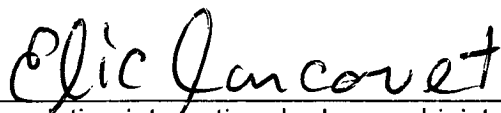
Par la présente, j'aimerais vous confirmer notre intention de respecter la pratique passée en ce qui concerne le préavis lors de mises à pied.

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

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

---

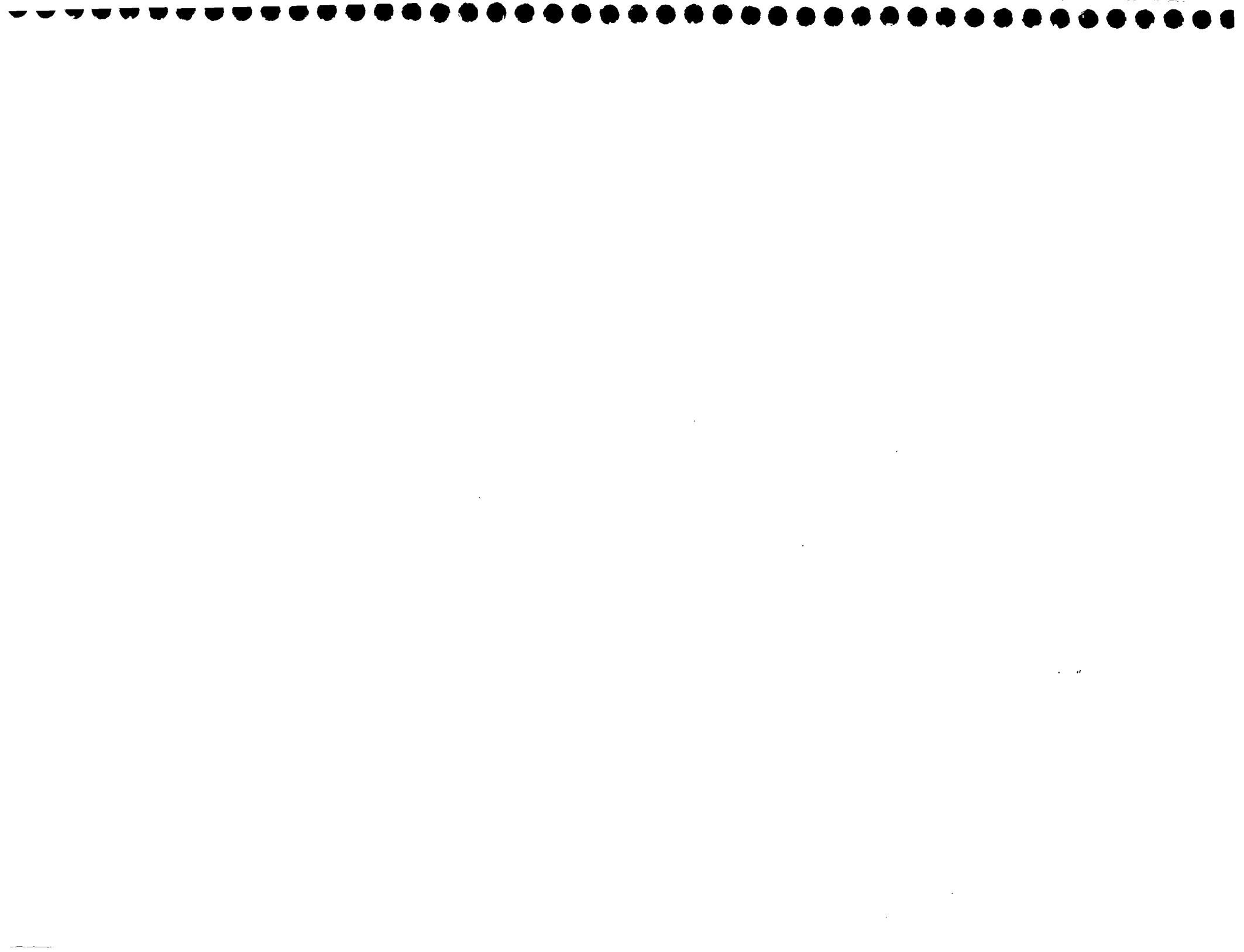
Date de la signature : 4 juillet 2019



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

  
Bombardier Inc.





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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : A220

Messieurs,

Dans le but d'innover et d'améliorer la rentabilité de l'entreprise, les deux parties reconnaissent qu'il faut changer l'organisation du travail. À cet effet, le nouveau modèle d'affaire de Bombardier s'oriente vers une intégration accrue des fournisseurs dans les activités de production. Cette intégration des fournisseurs sur le A220 pourra se traduire notamment par les exemples suivants :

- L'installation et la mise à l'essai par les fournisseurs de certaines composantes majeures directement sur la ligne finale tels que moteurs, nacelles, finition intérieure, suite avionique ainsi que certaines options clients
- Livraison par les fournisseurs du matériel au point d'utilisation
- Colocalisation de certains fournisseurs dans les postes de la ligne finale
- Diagnostic et correction par les fournisseurs sur la ligne finale de défauts des composantes fournies

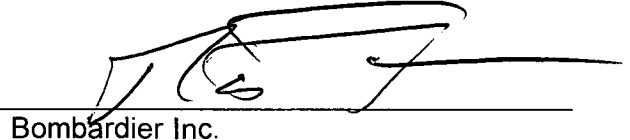
Les employés travaillant pour des intégrateurs devront porter l'uniforme du fournisseur pour lequel il travaille.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Systeme Atteindre l'Excellence

Messieurs,

Le programme Système Atteindre l'Excellence (SAE) a pour objectif principal d'améliorer la compétitivité de l'entreprise nous donnant ainsi l'opportunité d'assurer la sécurité d'emploi. Ceci nécessite un engagement total de tous les employés.

Afin d'assurer cet engagement, Bombardier Inc. s'engage donc à garantir aux employés qu'ils ne perdront pas leur emploi à la suite de la participation des employés aux projets d'améliorations.

En cas de conjoncture économique difficile, les partenaires étudieront tous les recours possibles afin d'évaluer la nécessité d'éliminer des emplois et la possibilité de réaffecter les employés concernés.

Cette entente repose sur le principe selon lequel chaque employé démontre une volonté d'améliorer continuellement ses aptitudes et compétences. Bombardier Inc. s'engage à fournir l'éducation et la formation afin d'offrir l'opportunité aux employés d'exploiter leurs aptitudes et compétences.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

Page 2

Dans le cadre de l'implantation du Système Atteindre l'Excellence (SAE), les parties conviennent de mettre en place des départements pilotes. Ces derniers permettront d'innover, de développer et de mettre en place les concepts d'amélioration continue.

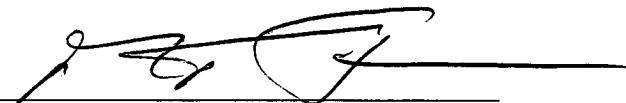
Les deux (2) parties conviennent de discuter des conclusions basées sur les meilleures pratiques, et de négocier les modifications nécessaires à la présente convention collective. Ces modifications permettraient ainsi de refléter l'évolution des rôles, des responsabilités et l'enrichissement subséquent des tâches.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Calendrier de vacances

Messieurs,


L'objet de cette procédure est de mettre en place un mécanisme pour permettre aux employés de faire leur choix de vacances en fonction de leur ancienneté et de confirmer à l'avance le choix de vacances aux employés.

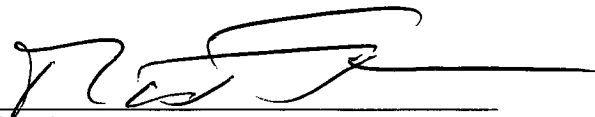
Pour ce faire, la Compagnie devra afficher deux (2) calendriers de vacances dans chacun des services à dates fixes : soit le 1<sup>er</sup> mars et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.

- Le 1<sup>er</sup> mars, l'employé devra indiquer son ou ses choix de vacances au plus tard le 31 mars pour une période applicable du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.
- Le 1<sup>er</sup> septembre, l'employé devra indiquer son ou ses choix de vacances au plus tard le 30 septembre pour une période applicable du 1<sup>er</sup> novembre au 30 avril.
- Les vacances ainsi cédulées seront accordées en fonction de l'ancienneté.
- La Compagnie s'engage à établir et inscrire ses quotas de vacances aux calendriers lors des affichages ci-haut mentionnés deux (2) fois par année.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

---

Page 2

- De plus, la Compagnie confirmera les choix sur les calendriers, au plus tard 14 jours suivant la fin de l'affichage et une copie sera remise au délégué syndical du secteur

Après cette date, tout changement sera accordé en fonction des disponibilités restantes au calendrier.

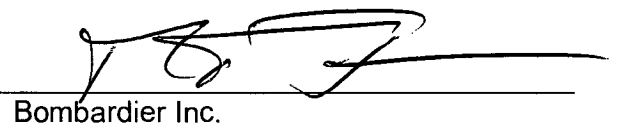
Les vacances seront privilégiées avant de permettre l'utilisation de la banque de temps.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Distribution du temps supplémentaire

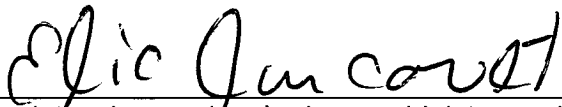
Messieurs,

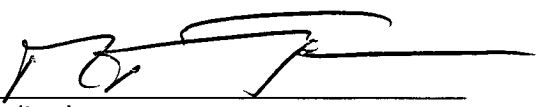
Dans le but d'assurer une distribution équitable du temps supplémentaire selon les dispositions de l'article 18.5, les parties conviennent de former un comité ayant pour mandat de vérifier les meilleures pratiques de gestion de temps supplémentaire dans le but d'en évaluer la faisabilité chez Bombardier Inc.

Si le comité trouve de meilleures pratiques de gestion du temps supplémentaire, il soumettra ses recommandations aux comités de négociation qui pourront s'entendre sur les modifications à apporter à la présente convention collective.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Gestion du temps supplémentaire

Messieurs,

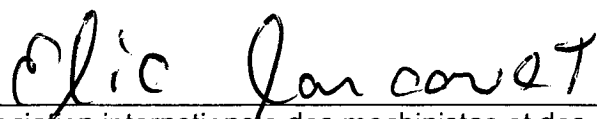
À la suite des négociations de 2019, les parties ont convenu d'un outil permettant de recueillir les disponibilités des employés pour la gestion du temps supplémentaire par service. Pour la durée de l'entente, cette lettre remplace l'article 18.6 de la convention collective. Cependant, la compagnie confirmera le temps supplémentaire à effectuer deux (2) heures avant la fin de chaque équipe.

L'employeur affichera mensuellement un document de demande de disponibilité par service. L'employé aura la responsabilité d'y confirmer ses disponibilités, et ce, dans le but de permettre à la compagnie d'effectuer une distribution équitable du temps supplémentaire. Une copie du registre de disponibilité sera remise sur demande au syndicat.

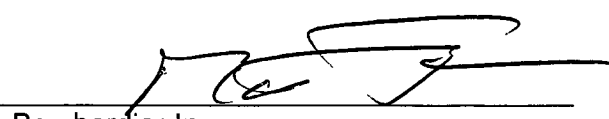
Cette procédure sera implantée sous forme de projet pilote d'une durée de un (1) an, renouvelable avec l'accord des parties, et ce, à compter de la ratification de la convention collective.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Recouvrement du trop-payé

Messieurs,

Il a été convenu entre les parties de confirmer le processus à suivre lors du recouvrement d'un trop-payé sur la paie d'un employé.

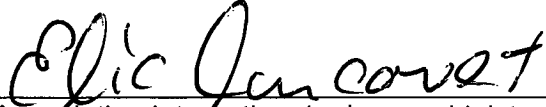
Dès que la Compagnie constate une erreur liée à la paie d'un employé, elle en informe l'employé touché dans les plus brefs délais;

À partir du moment où elle informe l'employé de la situation, la Compagnie peut récupérer cent pour cent (100%) du trop-payé versé sur la période de six (6) mois précédant la date à laquelle l'employé a été informé de la situation.

Le recouvrement fera l'objet d'une entente de remboursement avec l'employé sur une période raisonnable n'excédant pas douze (12) mois.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.





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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Engagement suite à la formation Cours type

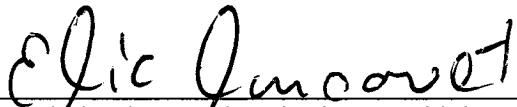
Messieurs,


À la suite des négociations de 2019, les parties ont convenu d'ajouter une lettre d'intention sur le remboursement de la formation « Cours type » :

Lorsqu'un employé a été sélectionné pour effectuer une formation « Cours type », celui-ci s'engage à demeurer dans la même classification, sur le même programme et à l'emploi de la Compagnie pour une période minimale de vingt-quatre (24) mois suivant le début de sa formation. À défaut de respecter cet engagement, il devra rembourser les sommes défrayées par l'Employeur pour ladite formation, et ce, au prorata du temps travaillé durant la période de vingt-quatre (24) mois.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

Objet : Impact circulation Côte-Vertu

Messieurs,

Il a été convenu entre les parties qu'au maximum une semaine après la ratification de la convention collective, un comité paritaire sera formé et aura comme mandat de proposer une solution aux impacts de la circulation sur Côte-Vertu.

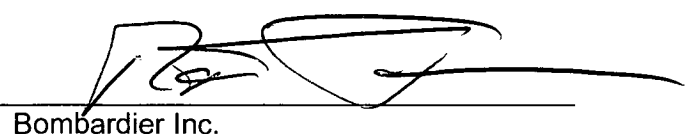
Ladite solution devra être mise en place au maximum huit semaines suivant la ratification de la présente convention collective.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019



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



Bombardier Inc.



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

---

## LETTRE D'INTENTION

Le 27 avril 2019

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

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

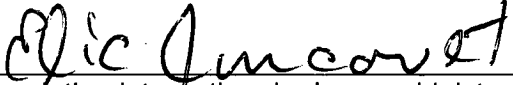
Objet : Reconduction des ententes de réciprocité

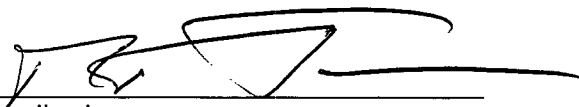
Messieurs,

Il a été convenu entre les parties que les ententes de réciprocité entre Airbus et Bombardier seront reconduites dans la présente convention collective ainsi que dans la suivante.

---

Date de la signature : 4 juillet 2019

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

  
Bombardier Inc.



**ANNEXE "C"**

**FORMULAIRES**





(En conformité avec la convention collective)  
(In accordance with collective agreement)

### À REMPLIR PAR L'EMPLOYÉ TO BE COMPLETED BY EMPLOYEE

Nom de l'employé  
Employee's name \_\_\_\_\_ Date \_\_\_\_\_

Matricule  
Badge \_\_\_\_\_ Usine et service  
Plant & Department \_\_\_\_\_

Grade et code d'emploi  
Grade & Job Class code \_\_\_\_\_

Équipe actuelle  
Actual shift

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Équipe demandée  
Shift requested

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Raisons  
Reasons

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Signature de l'employé  
Employee's signature \_\_\_\_\_

### À REMPLIR PAR LA SUPERVISION TO BE COMPLETED BY SUPERVISION

Nom du superviseur  
Supervisor's name \_\_\_\_\_

Réception de la demande  
Receipt of request \_\_\_\_\_ 200 \_\_\_\_\_

Copie de la supervision  
Supervision's copy



Matricule / Badge: \_\_\_\_\_ Nom / Name: \_\_\_\_\_  
 Code actuel / Present classification: \_\_\_\_\_ Usine / Plant: \_\_\_\_\_

Règles	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Les employés permanents ayant 1 an ou + d'ancienneté peuvent faire une demande de transfert mais sont exclus les employés d'agence, les temporaires et contracteurs;</li> <li>2. Maximum de 3 demandes de changement de classification et/ou d'usine*</li> <li>3. Deux périodes sont établies pour faire des demandes pendant l'année; - 1<sup>er</sup> au 15 mai et 1<sup>er</sup> au 15 novembre -</li> <li>4. Les demandes sont valides pour 1 an;</li> <li>5. L'employé doit faire 9 mois dans sa nouvelle affectation avant de soumettre une nouvelle demande de transfert, sans quoi, elle sera tout simplement annulée;</li> <li>6. L'employé qui refuse une demande de transfert, verra la totalité de ses demandes (maximum 3) annulées;</li> <li>7. L'employé qui accepte une demande de transfert, verra ses demandes restantes (maximum 2) annulées;</li> <li>8. L'employé ayant accepté la nouvelle affectation (transfert selon la présente clause) et qui change d'idée par la suite, verra ses autres demandes annulées et devra attendre une période de 12 mois avant de pouvoir faire une nouvelle demande.</li> <li>9. Dans la classification actuelle, chaque demande de changement d'usine sera considérée comme une demande.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permanent employees with 1 year of seniority or more can file a transfer request, except for the agency, temporary or contract employees;</li> <li>2. Maximum 3 requests for classification and/or plant transfer*.</li> <li>3. Two time periods to file the applications are established for the year; - 1<sup>st</sup> to 15<sup>th</sup> of May and 1<sup>st</sup> to 15<sup>th</sup> of November.</li> <li>4. The requests are valid for 1 year;</li> <li>5. The employee must work for 9 months in the new assignment before filing a new transfer request; otherwise the request is cancelled;</li> <li>6. The employee who refuses a transfer request will have all his other requests (maximum 3) cancelled.</li> <li>7. The employee who accepts a transfer request will have his remaining requests (maximum 2) cancelled.</li> <li>8. The employee who has accepted the new assignment (transfer as per the present clause) and has changed his mind, will have his other requests cancelled and he will have to wait for 12 months before filing a new request.</li> <li>9. In the present classification, each plant change request will be considered as a request.</li> </ol>

**Changement d'usine / Plant change**

Usine / Plant	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>
---------------	-------------------------------------	---------------------------------	----------------------------------

**Changement de code / Classification change**

CODE	USINE / PLANT		
→	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>
→	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>
→	St-Laurent <input type="checkbox"/>	Dorval <input type="checkbox"/>	Mirabel <input type="checkbox"/>

\_\_\_\_\_  
 Signature de l'employé / Employee's signature Date: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 Nom Superviseur Date: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
*Supervisor's name* *Supervisor's signature*

\_\_\_\_\_  
 Nom RH Date: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_  
*HR's name* *HR signature*



# BOMBARDIER

NOM:  
NAME:

\_\_\_\_\_

DATE :

\_\_\_\_\_

MATRICULE :  
BADGE:

\_\_\_\_\_

Je refuse le préavis de cinq (5) jours tel que décrit à l'article 17.3 de la convention collective et préfère donner suite plus rapidement à mon transfert.

I refuse the five (5) days advance notice as described in article 17.3 of the collective agreement and prefer to transfer as soon as possible.

\_\_\_\_\_  
Signature de l'employé  
Employee's signature



**LISTE NUMÉRIQUE  
DES  
CLASSIFICATIONS**





## INDEX NUMÉRIQUE DES CLASSIFICATIONS

<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>PAGE</u>
006	Mécanicien – véhicules moteur	F	159
044	Menuisier – entretien	F	160
052	Menuisier – expédition	C	156
089	Opérateur de riveuse « Drivmatic »	C	156
099	Assembleur électrique d'avions	C	156
101	Assembleur électrique au banc	C	156
108	Électricien licencié	F	159
130	Finisseur d'avions d'affaires	C	156
131	Ajusteur – monteur d'avions	C	156
139	Préposé à la documentation	E	157
167	Machinistes d'outils de coupe	B	
207	Agent de qualité - Prévot	G	163
209	Agent qualité – Fabrication	B	154
210	Contrôleur – électricité	C	156
212	Contrôleur - assemblage final, mécanique, de structure hydraulique et d'installation	C	156
213	Inspecteur – Peinture de finition finale d'avions	C	156
218	Agent de qualité - Électronique	G	163
222	Machiniste spécialisé	B	154
230	Contrôleur - marchandises des fournisseurs et des clients	C	156
235	Agent qualité NDT	B	154
261	Manœuvre	F	162
284	Machiniste	B	155
292	Mécanicien d'entretien	F	161
296	Technicien – expérimental / Outillage	A	152
297	Technicien - entretien mécanique	F	159
298	Agent de qualité - Instruments d'optique et de précision	A	152
342	Peintre finisseur	C	156
344	Peintre d'entretien	F	160
351	Ouvrier – matières plastiques / composites	C	156
354	Opérateur - traitement surface	C	156
361	Outilleur	A	152
363	Outilleur - Matériaux composites	A	152
410	Préposé à la lubrification et entretien	F	161
413	Opérateur traitement des eaux et des mélanges chimiques	F	161
420	Préposé au scellage	C	156
432	Tuyauteur - Plombier	F	159
435	Magasinier	E	158
440	Tôlier	C	156
449	Agent de relance	E	157



<u>CODE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>GROUPE</u>	<u>PAGE</u>
460	Mécanicien - Prévol	G	163
469	Outilleur électrique	A	152
475	Pièces d'avions/Expérimental	A	152
543	Soudeur - outillage et entretien	A	153
673	Électronicien – entretien	F	159
676	Opérateur - transport	E	157
682	Électronicien – Prévol	G	163
687	Contrôleur - expérimental et outillage	A	153
690	Technicien - outillage / Expérimental	A	152
888	Étudiants Travail Été	E	158

Note : Advenant l'acquisition d'un équipement pour effectuer de la soudure par point, la tâche sera effectuée par la classification 543 (soudeur – outillage et entretien)



## ÉCHELLES SALARIALES



## Groupe A - Outillage / Expérimental

### Code 690

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
J		\$40.02	\$40.82	\$41.64
C/G-J		\$42.42	\$43.27	\$44.14

### Code 296

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
A Min	920	\$34.99	\$35.69	\$36.40
A Max	920	\$37.35	\$38.10	\$38.86
J		\$39.13	\$39.91	\$40.71
C/G-J		\$41.48	\$42.30	\$43.15

### Codes 298, 361, 363, 469, 475

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$17.03	\$17.37	\$17.72
Apprenti +	1380	\$18.05	\$18.41	\$18.78
E Min	920	\$21.03	\$21.45	\$21.88
E Max	920	\$21.63	\$22.06	\$22.50
D Min	920	\$23.54	\$24.01	\$24.49
D Max	920	\$24.02	\$24.50	\$24.99
C Min	920	\$25.34	\$25.85	\$26.37
C Max	920	\$26.50	\$27.03	\$27.57
B Min	920	\$29.60	\$30.19	\$30.79
B Max	920	\$30.77	\$31.39	\$32.02
A Min	920	\$31.86	\$32.50	\$33.15
A Max	920	\$33.10	\$33.76	\$34.44
J		\$37.35	\$38.10	\$38.86
C/G-J		\$39.59	\$40.39	\$41.19

Pour fin de convention collective, les classifications 690 et 296 seront considérées comme une seule.





## Groupe A - Outillage / Expérimental

### Code 543

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.73	\$17.06	\$17.40
Apprenti +	1380	\$17.75	\$18.11	\$18.47
E Min	920	\$20.53	\$20.94	\$21.36
E Max	920	\$21.12	\$21.54	\$21.97
D Min	920	\$23.12	\$23.58	\$24.05
D Max	920	\$23.64	\$24.11	\$24.59
C Min	920	\$24.68	\$25.17	\$25.67
C Max	920	\$25.76	\$26.28	\$26.81
B Min	920	\$29.21	\$29.79	\$30.39
B Max	920	\$30.35	\$30.96	\$31.58
A Min	920	\$31.44	\$32.07	\$32.71
A Max	920	\$32.65	\$33.30	\$33.97
J		\$36.76	\$37.50	\$38.25
C/G-J		\$38.97	\$39.75	\$40.55

### Code 687

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$18.16	\$18.52	\$18.89
Apprenti +	1380	\$19.89	\$20.29	\$20.70
E Min	920	\$24.08	\$24.56	\$25.05
E Max	920	\$24.55	\$25.04	\$25.54
D Min	920	\$26.07	\$26.59	\$27.12
D Max	920	\$26.48	\$27.01	\$27.55
C Min	920	\$27.57	\$28.12	\$28.68
C Max	920	\$28.76	\$29.34	\$29.93
B Min	920	\$31.78	\$32.42	\$33.07
B Max	920	\$32.96	\$33.62	\$34.29
A Min	920	\$34.09	\$34.77	\$35.47
A Max	920	\$35.43	\$36.14	\$36.86
J		\$39.13	\$39.91	\$40.71
C/G-J		\$41.48	\$42.30	\$43.15

Un soudeur outillage et entretien est celui qui possède et maintient en vigueur, comme condition d'emploi, des certifications courantes sur différents matériaux soudés pour l'un ou l'autre des procédés suivants: Arc électrique, fil plein à plat, horizontal, vertical montant et flux core (fil fourré)



## Groupe B - Usinage

### Code 222

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.83	\$17.17	\$17.51
Apprenti +	1380	\$17.85	\$18.21	\$18.57
E Min	920	\$20.89	\$21.31	\$21.74
E Max	920	\$21.43	\$21.86	\$22.30
D Min	920	\$23.26	\$23.73	\$24.20
D Max	920	\$23.64	\$24.11	\$24.59
C Min	920	\$24.74	\$25.23	\$25.73
C Max	920	\$25.81	\$26.33	\$26.86
B Min	920	\$29.21	\$29.79	\$30.39
B Max	920	\$30.35	\$30.96	\$31.58
A Min	920	\$31.44	\$32.07	\$32.71
A Max	920	\$32.65	\$33.30	\$33.97
J		\$39.05	\$39.83	\$40.63
C/G-J		\$41.39	\$42.22	\$43.07

### Codes 209, 235

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.73	\$17.06	\$17.40
Apprenti +	1380	\$17.75	\$18.11	\$18.47
E Min	920	\$20.51	\$20.92	\$21.34
E Max	920	\$21.28	\$21.71	\$22.14
D Min	920	\$23.54	\$24.01	\$24.49
D Max	920	\$24.02	\$24.50	\$24.99
C Min	920	\$25.34	\$25.85	\$26.37
C Max	920	\$26.50	\$27.03	\$27.57
B Min	920	\$29.60	\$30.19	\$30.79
B Max	920	\$30.77	\$31.39	\$32.02
A Min	920	\$31.86	\$32.50	\$33.15
A Max	920	\$33.10	\$33.76	\$34.44
J		\$37.35	\$38.10	\$38.86
C/G-J		\$39.59	\$40.39	\$41.19

(1) Un contrôleur "particules magnétiques et pénétrants fluorescents" doit acquérir et maintenir en vigueur comme condition d'emploi, les certifications appropriées attestant de ses compétences.

(2) Pour fin de convention collective, les classifications 222 et 284 seront considérées comme une seule.



## Groupe B - Usinage

### Code 284

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.73	\$17.06	\$17.40
Apprenti +	1380	\$17.75	\$18.11	\$18.47
E Min	920	\$20.53	\$20.94	\$21.36
E Max	920	\$21.13	\$21.55	\$21.98
D Min	920	\$23.26	\$23.73	\$24.20
D Max	920	\$23.64	\$24.11	\$24.59
C Min	920	\$24.74	\$25.23	\$25.73
C Max	920	\$25.81	\$26.33	\$26.86
B Min	920	\$29.21	\$29.79	\$30.39
B Max	920	\$30.35	\$30.96	\$31.58
A Min	920	\$31.44	\$32.07	\$32.71
A Max	920	\$32.65	\$33.30	\$33.97
J		\$36.32	\$37.05	\$37.79
C/G-J		\$38.50	\$39.27	\$40.06

Prime de machines à profiler (Pen & Arrow) : 0,30\$

Prime broches multiples (Wilson) : 0,60\$

Pour fin de convention collective, les classifications 222 et 284 seront considérées comme une seule



## Groupe C - Fabrication et Assemblage

Codes 052, 089, 099, 101, 130, 131, 210, 212, 213, 230, 342, 351, 354, 420, 440

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.32	\$16.65	\$16.98
Apprenti +	1380	\$17.34	\$17.69	\$18.04
E Min	920	\$19.97	\$20.37	\$20.78
E Max	920	\$20.46	\$20.87	\$21.29
D Min	920	\$22.52	\$22.97	\$23.43
D Max	920	\$23.29	\$23.76	\$24.24
C Min	920	\$24.09	\$24.57	\$25.06
C Max	920	\$25.01	\$25.51	\$26.02
B Min	920	\$27.61	\$28.16	\$28.72
B Max	920	\$28.80	\$29.38	\$29.97
A Min	920	\$29.77	\$30.37	\$30.98
A Max	920	\$30.94	\$31.56	\$32.19
J		\$35.43	\$36.14	\$36.86
C/G-J		\$37.56	\$38.31	\$39.07

Prime de «Drivmatic» : 0,30\$

Prime de pressurisation: 0,05\$





## Groupe E - Soutien

Codes 449, 139

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.58	\$16.91	\$17.25
Apprenti +	1380	\$17.60	\$17.95	\$18.31
E Min	920	\$20.38	\$20.79	\$21.21
E Max	920	\$20.89	\$21.31	\$21.74
D Min	920	\$22.99	\$23.45	\$23.92
D Max	920	\$23.84	\$24.32	\$24.81
C Min	920	\$25.01	\$25.51	\$26.02
C Max	920	\$26.24	\$26.76	\$27.30
B Min	920	\$29.80	\$30.40	\$31.01
B Max	920	\$31.02	\$31.64	\$32.27
A Min	920	\$32.03	\$32.67	\$33.32
A Max	920	\$33.28	\$33.95	\$34.63
A+		\$34.80	\$35.50	\$36.21
C/G-A		\$36.89	\$37.63	\$38.38

Code 676

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.42	\$16.75	\$17.09
Apprenti +	1380	\$17.44	\$17.79	\$18.15
E Min	920	\$20.05	\$20.45	\$20.86
E Max	920	\$20.85	\$21.27	\$21.70
D Min	920	\$23.08	\$23.54	\$24.01
D Max	920	\$23.94	\$24.42	\$24.91
C Min	920	\$24.91	\$25.41	\$25.92
C Max	920	\$25.97	\$26.49	\$27.02
B Min	920	\$28.91	\$29.49	\$30.08
B Max	920	\$30.09	\$30.69	\$31.30
A Min	920	\$31.08	\$31.70	\$32.33
A Max	920	\$32.43	\$33.08	\$33.74
A+		\$34.80	\$35.50	\$36.21
C/G-A		\$36.89	\$37.63	\$38.38



## Groupe E - Soutien

### Code 435

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$17.95	\$18.31	\$18.68
Apprenti +	1380	\$19.58	\$19.97	\$20.37
E Min	920	\$23.52	\$23.99	\$24.47
E Max	920	\$24.08	\$24.56	\$25.05
D Min	920	\$26.50	\$27.03	\$27.57
D Max	920	\$27.43	\$27.98	\$28.54
C Min	920	\$27.96	\$28.52	\$29.09
C Max	920	\$28.53	\$29.10	\$29.68
B Min	920	\$30.55	\$31.16	\$31.78
B Max	920	\$31.62	\$32.25	\$32.90
A Min	920	\$32.68	\$33.33	\$34.00
A Max	920	\$34.11	\$34.79	\$35.49
C/G-A		\$36.16	\$36.88	\$37.62

### Code 888

Niveaux	Progression	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
C Max		\$14.17	\$14.45	\$14.74



## Groupe F - Entretien

Codes 673, 297

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$18.36	\$18.73	\$19.10
Apprenti +	1380	\$20.40	\$20.81	\$21.23
E Min	920	\$24.65	\$25.14	\$25.64
E Max	920	\$25.12	\$25.62	\$26.13
D Min	920	\$26.63	\$27.16	\$27.70
D Max	920	\$27.01	\$27.55	\$28.10
C Min	920	\$27.77	\$28.33	\$28.90
C Max	920	\$28.74	\$29.31	\$29.90
B Min	920	\$31.08	\$31.70	\$32.33
B Max	920	\$32.15	\$32.79	\$33.45
A Min	920	\$33.16	\$33.82	\$34.50
A Max	920	\$34.61	\$35.30	\$36.01
J		\$40.28	\$41.09	\$41.91
C/G-J		\$42.70	\$43.56	\$44.42

Codes 006, 108, 432

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$17.14	\$17.48	\$17.83
Apprenti +	1380	\$18.16	\$18.52	\$18.89
E Min	920	\$21.43	\$21.86	\$22.30
E Max	920	\$21.91	\$22.35	\$22.80
D Min	920	\$23.82	\$24.30	\$24.79
D Max	920	\$24.21	\$24.69	\$25.18
C Min	920	\$25.17	\$25.67	\$26.18
C Max	920	\$26.23	\$26.75	\$27.29
B Min	920	\$29.88	\$30.48	\$31.09
B Max	920	\$30.95	\$31.57	\$32.20
A Min	920	\$32.01	\$32.65	\$33.30
A Max	920	\$33.22	\$33.88	\$34.56
J		\$38.90	\$39.68	\$40.47
C/G-J		\$41.23	\$42.06	\$42.90



## Groupe F - Entretien

### Code 044

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$17.03	\$17.37	\$17.72
Apprenti +	1380	\$18.05	\$18.41	\$18.78
E Min	920	\$21.03	\$21.45	\$21.88
E Max	920	\$21.63	\$22.06	\$22.50
D Min	920	\$23.54	\$24.01	\$24.49
D Max	920	\$24.02	\$24.50	\$24.99
C Min	920	\$25.34	\$25.85	\$26.37
C Max	920	\$26.47	\$27.00	\$27.54
B Min	920	\$29.60	\$30.19	\$30.79
B Max	920	\$30.77	\$31.39	\$32.02
A Min	920	\$31.86	\$32.50	\$33.15
A Max	920	\$33.10	\$33.76	\$34.44
J		\$37.58	\$38.33	\$39.10
C/G-J		\$39.83	\$40.63	\$41.45

### Code 344

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.73	\$17.06	\$17.40
Apprenti +	1380	\$17.75	\$18.11	\$18.47
E Min	920	\$20.55	\$20.96	\$21.38
E Max	920	\$21.06	\$21.48	\$21.91
D Min	920	\$23.03	\$23.49	\$23.96
D Max	920	\$23.74	\$24.21	\$24.69
C Min	920	\$24.58	\$25.07	\$25.57
C Max	920	\$25.54	\$26.05	\$26.57
B Min	920	\$27.85	\$28.41	\$28.98
B Max	920	\$28.85	\$29.43	\$30.02
A Min	920	\$29.80	\$30.40	\$31.01
A Max	920	\$30.96	\$31.58	\$32.21
J		\$37.29	\$38.04	\$38.80
C/G-J		\$39.53	\$40.32	\$41.13





## Groupe F - Entretien

### Code 292

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$16.93	\$17.27	\$17.62
Apprenti +	1380	\$17.95	\$18.31	\$18.68
E Min	920	\$20.99	\$21.41	\$21.84
E Max	920	\$21.48	\$21.91	\$22.35
D Min	920	\$23.61	\$24.08	\$24.56
D Max	920	\$24.10	\$24.58	\$25.07
C Min	920	\$25.11	\$25.61	\$26.12
C Max	920	\$26.24	\$26.76	\$27.30
B Min	920	\$29.60	\$30.19	\$30.79
B Max	920	\$30.74	\$31.35	\$31.98
A Min	920	\$31.77	\$32.41	\$33.06
A Max	920	\$33.09	\$33.75	\$34.43
J		\$36.76	\$37.50	\$38.25
C/G-J		\$38.97	\$39.75	\$40.55

### Codes 410, 413

Niveaux	Progression (hre)	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
Apprenti	1380	\$18.05	\$18.41	\$18.78
Apprenti +	1380	\$19.79	\$20.19	\$20.59
E Min	920	\$23.66	\$24.13	\$24.61
E Max	920	\$24.15	\$24.63	\$25.12
D Min	920	\$26.18	\$26.70	\$27.23
D Max	920	\$26.79	\$27.33	\$27.88
C Min	920	\$27.47	\$28.02	\$28.58
C Max	920	\$28.20	\$28.76	\$29.34
B Min	920	\$29.60	\$30.19	\$30.79
B Max	920	\$30.74	\$31.35	\$31.98
A Min	920	\$31.79	\$32.43	\$33.08
A Max	920	\$33.09	\$33.75	\$34.43
C/G-A Max		\$35.08	\$35.78	\$36.50



## Groupe F - Entretien

Code 261

Niveaux	Progression	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
B Min	920	\$27.41	\$27.96	\$28.52
B Max	920	\$27.87	\$28.43	\$29.00
C/G-B		\$29.54	\$30.14	\$30.74

Prime d'enlèvement des copeaux métalliques : 0,14\$

Les employés ainsi classifiés sont exclus des dispositions de déplacement prévues à la clause 12 de cette convention collective.



## Groupe G

Codes 207, 218, 460, 682

Niveaux	Progression	Échelle en date du 01/12/2018	Échelle en date du 30/11/2019	Échelle en date du 05/12/2020
C Max	1840	\$27.86	\$28.42	\$28.99
B Max	1840	\$30.02	\$30.62	\$31.23
A Max	1840	\$35.15	\$35.85	\$36.57
J	1840	\$39.66	\$40.45	\$41.26
Tech. I	1840	\$42.76	\$43.62	\$44.49
Tech. II	1840	\$43.47	\$44.34	\$45.23
Tech. III	1840	\$44.22	\$45.10	\$46.00
Tech Sr.	1840	\$46.19	\$47.11	\$48.05

Chef de groupe : 6% de son taux de rémunération de base (réf. : Article 21.3)

23 JUL 19 PM 2:54

