

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE BOMBARDIER INC. ET LE SYNDICAT
DES MÉTALLOS SECTION LOCALE 1976

4 DÉCEMBRE 2021 AU 4 DÉCEMBRE 2026

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

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

D'UNE PART

ET

Les employés des salles de compresseurs, de chaudières, de génératrices de Bombardier Inc, représentés par « le Syndicat des métallos, Section Locale 1976 », ci-après appelé « le Syndicat ».

D'AUTRE PART

TABLE DES MATIÈRES II

Ordre numérique

1.	OBJET DE LA CONVENTION	4
2.	RECONNAISSANCE.....	4
3.	DROITS DE LA DIRECTION.....	5
4.	GRÈVES ET LOCK-OUT	5
5.	COMITÉ DE GRIEFS/COMITÉ DE NÉGOCIATION	5
6.	PROCÉDURE DE GRIEFS	5
7.	ARBITRAGE	7
8.	CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS.....	8
9.	CONGÉS POUR DEUIL.....	10
10.	CONGÉS SPÉCIAUX.....	10
11.	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	11
12.	ANCIENNETÉ	13
13.	CESSATION D'EMPLOI.....	15
14.	RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE	15
15.	FORMULE D'AMÉLIORATION DE PRÉSENCE (FAP)	15
16.	ASSURANCE COLLECTIVE.....	15
17.	RÉGIME DE RETRAITE	15
18.	TAUX DES SALAIRES ET PRIMES :.....	16
19.	HORAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	18
20.	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	20
21.	VACANCES	21
22.	COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALE	23
23.	AFFECTATION - TÉMOIN OU JURÉ.....	24
24.	VIREMENT BANCAIRE AUTOMATIQUE	24
25.	TOTALITÉ DE LA CONVENTION	24
26.	DIVERS.....	25
27.	DURÉE DE LA CONVENTION	26
	ANNEXE « A ».....	28
	ANNEXE « B ».....	30
	ANNEXE « C ».....	46

1. OBJET DE LA CONVENTION

- 1.1 Cette convention a pour objet d'établir de bons rapports de travail entre la Compagnie et ses employés représentés par le Syndicat des Métallos, et d'offrir une méthode afin de régler à l'amiable tous les différends qui pourraient survenir entre les deux parties et d'énoncer les conditions d'emploi que la Compagnie et le Syndicat devront observer.
- 1.2 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 et deviendra automatiquement nulle et sans effet.

2. RECONNAISSANCE

- 2.1 L'employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour tous les mécaniciens de machines fixes rémunérés à l'heure et travaillant dans les salles de compresseurs et de chaudières de Bombardier Inc., conformément au certificat d'accréditation émis le 12 août 2016 par le ministère du Travail de la province de Québec, et conséquemment habilite le Syndicat aux fins de conclure et surveiller l'application d'une convention collective.
- 2.2 La Compagnie accepte et reconnaît le principe qu'aucun travail exécuté normalement par les membres de l'unité de négociations, ne devra être exécuté par d'autres employés sauf :
 - 2.2.1 Pour fins d'enseignement.
 - 2.2.2 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.
 - 2.2.3 Pour des cas d'urgence opérationnelle imprévue de courte durée quand des employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles pour effectuer le travail.

2.3 Interprétation

Lorsque les pronoms masculins sont utilisés, ils doivent être interprétés pour vouloir signifier les employés masculins et féminins.

Dans la présente convention collective, les termes suivants signifient :

- « RAPPEL » : l'acte d'aviser un employé mis à pied de se rapporter au travail selon ses droits d'ancienneté.
- « 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.

- « RÉEMBAUCHAGE » : 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.

3. DROITS DE LA DIRECTION

- 3.1 Sauf tel que spécifiquement précisé dans cette convention, le Syndicat reconnaît le droit exclusif de la Compagnie à exercer toutes les fonctions qui découlent de la direction du personnel et de la gestion de la Compagnie.

4. GRÈVES ET LOCK-OUT

- 4.1 Pour la durée de cette convention, la Compagnie ne déclarera pas de lock-out affectant les employés.
- 4.2 Pour la durée de cette convention, il n'y aura aucune grève, ralentissement de travail, grève sur le tas, journée d'étude, arrêt ou suspensions de travail en tout ou en partie pour quelque raison que ce soit par les salariés, et le Syndicat convient qu'il n'autorisera, n'encouragera ou ne suscitera pas l'un ou l'autre de ces actes illégaux et qu'il prendra tous les moyens nécessaires pour les empêcher et/ou les arrêter.

5. COMITÉ DE GRIEFS/COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 5.1 Les employés éliront un (1) délégué syndical pour l'ensemble des usines et le Syndicat fournira le nom de celui-ci à la Compagnie, laquelle le reconnaîtra comme tel. L'employé impliqué aura la responsabilité de formuler tout grief soulevé relativement à la convention collective et de le remettre à son délégué syndical aux fins de discussions avec la Compagnie.
- 5.2 Sera présent à l'occasion de la négociation de la convention collective avec les autorités de la Compagnie ou ses représentants, un membre de l'unité de négociation accompagné de représentants accrédités du Syndicat.

6. PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.1 Aux fins d'application des dispositions de la présente procédure, sera considérée comme grief toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention collective.
- 6.2 L'étude des griefs, par les représentants de la Direction et le Comité de griefs, pourra se faire durant les heures normales de travail, conformément aux dispositions qui suivent :
- 6.2.1 Tout employé pourra prendre un temps raisonnable, durant les heures de travail, pour discuter avec son délégué syndical de matières à grief, pourvu que ceci ne représente une entrave à l'exécution de ses fonctions. Si une longue discussion est requise, elle aura lieu en dehors des heures de travail.

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

- 6.2.2 Tout grief devra être soumis, par écrit, sur le formulaire accepté par les deux parties, dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la date de l'événement ou de la connaissance de l'événement. Dans sa formulation, le grief comportera la description de l'évènement et fera référence à l'article ou aux articles en litige.

6.3 Première étape :

- 6.3.1 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 superviseur par le délégué syndical. Le grief, pour être valide, devra être préalablement autorisé par écrit par le délégué. Une copie du grief sera par la suite déposée par le délégué au service des ressources humaines.

Le superviseur ainsi que son chef de service rencontreront le délégué dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Le superviseur et le chef de service rendront leur décision par écrit dans un délai de trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

6.4 Deuxième étape :

- 6.4.1 À défaut d'un règlement du grief à la première (1ère) étape, le délégué le présentera au directeur concerné ou son représentant. Le directeur ou son représentant concerné, accompagné des ressources humaines rencontrera le délégué accompagné du représentant permanent du syndicat dans un délai de cinq (5) jours ouvrables. Il rendra sa décision par écrit dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre.

6.5 Dispositions générales

- 6.5.1 Le service des opérations pourra faire appel à un ou des membres du Service des ressources humaines lors de la discussion des griefs.
- 6.5.2 Aucun ajustement rétroactif d'un différend ne prendra effet antérieurement à la date de l'incident ou de l'acte sur lequel le grief est basé, mais en aucun cas un ajustement rétroactif d'un grief n'excèdera la période de six (6) mois précédant la date officielle de soumission du grief.
- 6.5.3 Toutes les décisions, prises par l'administration de la Compagnie et le Comité de griefs, qui constituent des règlements de griefs seront formulées par écrit et lieront les deux parties définitivement.
- 6.5.4 Tout grief non appelé ou non répondu par l'une des deux parties dans les temps limites spécifiés sera automatiquement référé à l'étape subséquente de la procédure de grief, sous réserve des dispositions de l'article 6.5.5.
- 6.5.5 Les temps limites spécifiés à chacune des étapes de cette procédure de grief peuvent être prolongés par entente écrite entre les parties.

- 6.5.6 Toute autre question pourra être apportée pour discussion par un employé et/ou son délégué syndical, au contremaître du service qui fera un effort sérieux pour en arriver à solutionner le problème dans les meilleurs délais.
- 6.5.7 Les questions d'ordre général qui ne peuvent être réglées par un superviseur immédiat ou un chef de service seront signées par le délégué syndical et soumises au deuxième stade au Service des ressources humaines.
- 6.5.8 Les jours ouvrables ne comprennent pas les samedis, dimanche et les congés fériés payés.

7. ARBITRAGE

- 7.1 Dans le cas de toute mésentente concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective ou de toute mesure disciplinaire ou congédiement jugés injustes d'un employé, si la Compagnie et le Syndicat ne peuvent arriver à un règlement, chacune des deux parties peut dans un délai de quinze (15) jours de calendrier à compter de la fin de la procédure de griefs, recourir à l'arbitrage en informant l'autre partie, par courriel, de son intention. L'arbitre n'aura pas juridiction pour prendre de nouvelles dispositions à l'égard de cette convention, ni pour modifier, en entier ou en partie, aucune des dispositions de cette convention.
 - 7.1.1 En cas de suspension ou de congédiement, l'arbitre aura le pouvoir de réduire ou d'annuler la mesure imposée, si l'évidence et la preuve présentées le justifient, sujet aux dispositions du paragraphe 12.2.
- 7.2 Dans un délai de quinze (15) jours de calendrier suivants, les parties confieront l'arbitrage du cas en litige à un arbitre unique, choisi à tour de rôle parmi ceux dont les noms suivent. Le processus de sélection en rotation pourra être contrevenu par entente mutuelle entre les parties.
 - Nathalie Massicotte et Éric Lévesque
- 7.2.1 Advenant la non-disponibilité des personnes ci-haut mentionnées, les deux parties choisiront un arbitre impartial.
- 7.3 La partie perdante paiera les dépenses de l'arbitre. Chacune des parties aux présentes paiera ses propres déboursés.
- 7.4 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes.

8. CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

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

2021	24 décembre	Congés des Fêtes 2021-2022
	27 décembre	Congés des Fêtes 2021-2022
	28 décembre	Congés des Fêtes 2021-2022
	29 décembre	Congés des Fêtes 2021-2022
	30 décembre	Congés des Fêtes 2021-2022
	31 décembre	Congés des Fêtes 2021-2022
2022	15 avril	Vendredi Saint
	23 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	1 juillet	Fête du Canada
	5 septembre	Fête du Travail
	10 octobre	Action de grâces
	26 décembre	Congés des Fêtes 2022-2023
	27 décembre	Congés des Fêtes 2022-2023
	28 décembre	Congés des Fêtes 2022-2023
	29 décembre	Congés des Fêtes 2022-2023
30 décembre	Congés des Fêtes 2022-2023	
2023	2 janvier	Congés des Fêtes 2022-2023
	7 avril	Vendredi Saint
	22 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	23 juin	Saint-Jean-Baptiste
	30 juin	Fête du Canada
	4 septembre	Fête du Travail
	9 octobre	Action de grâces
	25 décembre	Congés des Fêtes 2023-2024
	26 décembre	Congés des Fêtes 2023-2024
	27 décembre	Congés des Fêtes 2023-2024
28 décembre	Congés des Fêtes 2023-2024	
29 décembre	Congés des Fêtes 2023-2024	
2024	1 janvier	Congés des Fêtes 2023-2024
	2 janvier	Congés des Fêtes 2023-2024
	29 mars	Vendredi Saint
	20 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	1 juillet	Fête du Canada
	2 septembre	Fête du Travail
	14 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2024-2025
	25 décembre	Congés des Fêtes 2024-2025
26 décembre	Congés des Fêtes 2024-2025	
27 décembre	Congés des Fêtes 2024-2025	

	30 décembre	Congés des Fêtes 2024-2025
	31 décembre	Congés des Fêtes 2024-2025
2025	1 janvier	Congés des Fêtes 2024-2025
	2 janvier	Congés des Fêtes 2024-2025
	18 avril	Vendredi Saint
	19 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	30 juin	Fête du Canada
	1 septembre	Fête du Travail
	13 octobre	Action de grâces
	24 décembre	Congés des Fêtes 2025-2026
	25 décembre	Congés des Fêtes 2025-2026
	26 décembre	Congés des Fêtes 2025-2026
	29 décembre	Congés des Fêtes 2025-2026
	30 décembre	Congés des Fêtes 2025-2026
	31 décembre	Congés des Fêtes 2025-2026
2026	1 janvier	Congés des Fêtes 2025-2026
	2 janvier	Congés des Fêtes 2025-2026
	3 avril	Vendredi Saint
	18 mai	Fête de Dollard ou de la Reine
	24 juin	Saint-Jean-Baptiste
	3 juillet	Fête du Canada
	7 septembre	Fête du Travail
	12 octobre	Action de grâces

8.2 Tous les employés réguliers couverts par cette convention seront rémunérés pour huit (8) heures au taux horaire régulier les jours fériés légaux mentionné précédemment à l'exception des employés en invalidité.

8.2.1 Les employés œuvrant sur les opérations rotatives seront rémunérés pour douze (12) heures à leur taux normal de salaire lors du congé férié de la fête nationale et ce que tel jour soit travaillé ou chômé à l'exception des employés en invalidité.

8.2.2 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.

8.3 Les employés qui travaillent lors de ces jours fériés recevront pour rémunération :

8.3.1 Le taux horaire régulier majoré de 100 % pour toutes les heures effectivement travaillées.

8.3.2 Ainsi que la rémunération stipulée au paragraphe 8.2.

9. CONGÉS POUR DEUIL

- 9.1 En cas de décès d'un proche parent d'un employé
- conjoint légal, conjointe légale (tel que défini à l'article de l'annexe 3.11.1), enfant, père, père adoptif, mère, mère adoptive, un congé maximum de cinq (5) jours consécutifs sera accordé, non compris les samedis et dimanches;
 - soeur, soeur 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;
 - beau-frère et belle-soeur, un congé de deux (2) jours sera accordé selon les mêmes modalités;
 - grand-père, grand-mère, petit-fils ou petite-fille, un congé d'une journée sera accordé selon les mêmes modalités.
- 9.2 Le jour des funérailles doit être compris dans le congé pour deuil. Toutefois, dans les deux (2) 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.
- 9.3 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 9.1 à une date ultérieure.
- 9.4 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.

10. CONGÉS SPÉCIAUX

10.1 Congé facultatif pour deuil

- 10.1.1 Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 9, d'une (1) 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.

- 10.1.2 Un employé peut se prévaloir, en plus de ce qui est prévu à la clause 9, de deux autres journées pour deuil, non rémunérées, lors du décès ou des funérailles, des parents suivants : frère, frère adoptif, soeur, soeur adoptive.

10.2 Mariage

10.2.1 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 rotatives, 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.

10.3 Naissance/Adoption

10.3.3 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.

Il aura également la possibilité de s'absenter pendant trois (3) jours ouvrables additionnels qui seront prélevés de ses crédits de présence (FAP). Ces congés seront pris selon les modalités prévues par la loi.

10.4 Congé de maternité/parental

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

10.4.2 Un employé pourra se prévaloir d'un congé parental d'une durée maximale de soixante-cinq (65) 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).

10.4.3 Les deux (2) congés mentionnés aux paragraphes 10.4.1 et 10.4.2 devront être pris en conformité avec les dispositions des lois applicables.

10.4.4 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.

11. SANTÉ ET SÉCURITÉ

11.1 Législation

11.1.1 La compagnie et le Syndicat conviennent de respecter les « lois sur la santé et la sécurité du travail » et les règlements s'y rattachant.

11.2 Documents d'information

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

11.3 Lunettes de sécurité

11.3.1 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.

11.3.2 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 soient teintées, ou qu'elles comportent une correction. 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.

11.4 Chaussures de sécurité

11.4.1 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 de sécurité du travail.

11.4.2 Les chaussures de sécurité seront remises une (1) fois l'an en se référant à la date où l'employé a reçu sa dernière paire.

11.5 Équipement de sécurité

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

11.6 Rapport d'accident

11.6.1 La Compagnie remettra au Comité de santé et de sécurité du travail, ainsi qu'au représentant syndical, une (1) copie de la déclaration de tout employé impliqué dans un accident du travail.

11.6.2 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 peut prendre un temps raisonnable durant les heures de travail pour discuter du dossier, après arrangement avec le superviseur immédiat de l'employé.

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

11.6.3.1 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 Aéronautique équivalente à 50 % 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 Aéronautique prélèvera directement sur la paie les montants dus.

11.6.3.2 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.

11.7 Vêtements

11.7.1 Les vêtements nécessaires à l'exécution du travail seront fournis en quantité suffisante selon les normes établies par le comité santé et sécurité du travail de Bombardier. Ceux-ci pourraient être loués ou achetés à la discrétion de la Compagnie.

11.8 Licences

11.8.1 Les licences MMF et « tuyauter-plombier » seront remboursés annuellement sur présentation d'un reçu d'Emploi-Québec.

12. ANCIENNETÉ

12.1 L'ancienneté est la durée du service continu à l'emploi de la Compagnie.

12.2 L'ancienneté et les droits s'y rattachant seront établis après une période de probation de 600 heures travaillées (incluant les heures travaillées en temps supplémentaires) à l'emploi de la Compagnie, et compteront à partir de la date d'embauche. Tout congédiement en période de probation est exclu de la procédure d'arbitrage.

12.3 Dans les cas de mises à pied, réembauchage, ou promotion des employés, la sélection du personnel sera faite suivant l'ancienneté, la compétence et les qualifications; si les facteurs compétence et qualifications sont égaux, la durée du service continu avec la Compagnie sera le facteur décisif.

12.4 Les qualifications requises pour chaque classification seront déterminées en accord avec les dispositions de la « Loi des mécaniciens de machines fixes » et la réglementation applicable. De plus, les employés doivent détenir les certificats d'apprentissage de frigoriste ou licence de compagnon frigoriste afin d'effectuer leurs travaux journaliers.

12.5 Nonobstant l'article 12.1, 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.

12.5.1 La réintégration dans l'unité de négociation sera faite après discussion avec le Syndicat. 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.

12.6 Un employé pourra, suivant une décision de la Compagnie, perdre ses droits d'ancienneté et son statut d'employé pour l'une des raisons suivantes :

12.6.1 S'il quitte volontairement son emploi;

12.6.2 S'il est renvoyé;

- 12.6.3 Absence de son travail pendant cinq (5) quarts de travail consécutifs, sans avoir avisé la Compagnie et donné une raison satisfaisante de son absence. Advenant le cas, l'employé sera réputé avoir démissionné, et 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 la Compagnie;
- 12.6.4 S'il ne se rapporte pas au travail dans les dix (10) jours de calendrier suivant un avis de rappel envoyé par poste recommandée à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du Service des ressources humaines;
- 12.6.5 S'il est mis à pied pour une période excédant deux (2) années consécutives, sujet au paragraphe 12.8;
- 12.6.6 Un employé absent recevant des prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail 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.
- 12.7 Les employés mis à pied, ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté, conserveront leur ancienneté pour une période de trois (3) ans. Cependant, les parties conviennent de faire la revue des dossiers des employés qui perdraient leur ancienneté à l'échéance de cette période de trois (3) ans. Les droits d'ancienneté pourront alors être prolongés pour une période additionnelle de deux (2) ans, après discussion entre la Compagnie et le Syndicat. La responsabilité de la Compagnie en rapport avec l'application de cette dernière disposition, se limite à rappeler l'employé pour la prochaine vacance à laquelle il est admissible.
- 12.8 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.
- 12.9 À compter de la date de signature de la présente convention collective, la Compagnie pourra utiliser une agence de recrutement de son choix pour combler toutes vacances de postes.
- Les parties se sont entendues à l'effet que ces sous-traitants seront sur la liste de paie de ladite agence pour une période maximale de six (6) mois, et ce, en vue de combler une ouverture permanente.
- Advenant le cas que la Compagnie décide d'embaucher ce sous-traitant après la période précédemment citée, la période de probation sera considérée comme ayant été complétée s'il a travaillé plus de 600 heures.
- L'objectif du présent article n'a pas pour but de réduire le nombre d'employés permanent de l'unité d'accréditation.
- 12.10 Liste d'Ancienneté : La Compagnie fournira annuellement (1er mars) une liste d'ancienneté à la section locale.

13. CESSATION D'EMPLOI

- 13.1 La Compagnie avisera le délégué syndical de la date du renvoi ou lors d'un congédiement d'un employé couvert par cette convention dans les meilleurs délais possible, après que l'employé aura reçu son avis.
- 13.2 Dans le cas d'une mise à pied, la Compagnie avisera le délégué syndical concerné d'une façon confidentielle au moins quarante-huit (48) heures avant l'émission de l'avis de mise à pied à l'employé concerné.

14. RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

- 14.1 Les employés de l'unité de négociation (Syndicat des métallos, section locale 1976) sont admissibles à la rémunération différée négociée avec les employés représentés par la Loge 712 de l'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective, et en fait partie intégrante.

15. FORMULE D'AMÉLIORATION DE PRÉSENCE (FAP)

- 15.1 Les employés de l'unité de négociation (Syndicat des métallos, section locale 1976) sont admissibles à la Formule d'Amélioration de Présence (FAP) négociée avec les employés représentés par la Loge 712 de l'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective, et en fait partie intégrante.

16. ASSURANCE COLLECTIVE

- 16.1 Les employés de l'unité de négociation (Syndicat des métallos, section locale 1976) sont admissibles à un régime d'Assurance collective. Ce régime sera identique à celui couvrant tous les employés représentés par la Loge 712 de l'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective, et en fait partie intégrante.
- 16.2 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat une copie de la police-maîtresse.

17. RÉGIME DE RETRAITE

- 17.1 Les employés de l'unité de négociation (Syndicat des métallos, section locale 1976) sont admissibles à un régime de retraite. Ce régime sera identique à celui couvrant tous les employés représentés par la Loge 712 de l'AIMTA. Un feuillet explicatif est annexé à cette convention collective, et en fait partie intégrante.
- 17.2 La Compagnie mettra à la disposition du Syndicat une copie maîtresse du Régime de retraite. La Compagnie remettra aussi au Syndicat, une copie du rapport d'évaluation actuarielle soumis à la Compagnie par ses actuaires, au cours d'une rencontre annuelle qui sera prévue à cette fin.

17.3 Congés payés – 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^e) 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.

L'employé de l'horaire rotatif cédulé pour travailler sera rémunéré pour douze (12) heures.

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

Les gains admissibles pour les 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 : 47.00 heures payées pour une semaine normale de travail de 48 heures travaillées

Deuxième semaine : 47.00 heures payées pour une semaine normale de travail de 36 heures travaillées

18. TAUX DES SALAIRES ET PRIMES :

18.1 Code et Classification

- Opérateur-Mécanicien machines fixes (MMF) - 2e classe

18.2 Table des taux de salaire

4 déc. 2021 (6,5%)		3 déc. 2022 (3%)		2 déc. 2023 (3%)	
MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
41,61\$	42,06\$	42,86\$	43,32\$	44,14\$	44,62\$

À compter du 30 novembre 2024, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale calculée en fonction de l'indice des prix à la consommation; IPC + 0,5% (minimum de 1,5 % et un maximum de 3,0 %). Cette augmentation est appliquée sur l'échelle effective à compter du 2 décembre 2023, incluant les échelons de progression.

À compter du 29 novembre 2025, la Compagnie accordera à ses employés une augmentation générale calculée en fonction de l'indice des prix à la consommation; IPC + 0,5% (minimum de 1,5 % et un maximum de 3,0 %). Cette augmentation est appliquée sur l'échelle effective à compter du 30 novembre 2024, incluant les échelons de progression.

Aux fins du présent article, l'IPC est basé sur l'indice des prix à la consommation (IPC), Canada, Québec, Région Métropolitaine de Recensement (RMR) de Montréal.

Lorsque l'IPC sera connu, l'Employeur remettra le tableau révisé des échelles salariales par classification et échelon au Syndicat.

L'IPC est calculé en septembre de chaque année pour la moyenne des douze (12) mois précédents.

18.3 Chaque nouvel employé sera embauché à un taux de salaire non inférieur au minimum de l'échelle pour sa classification. Ces employés progresseront au niveau maximum de l'échelle de leur classification après vingt-six (26) semaines travaillées.

18.4 Tous les employés travaillant en alternance sur l'horaire rotatif et l'horaire de jour se verront accorder une prime de 0,50 ¢ de l'heure. Les employés affectés en permanence à l'horaire rotatif se verront accorder une prime de 1,00 \$ de l'heure.

18.5 Prime d'équipe rotative

18.5.1 Les employés affectés à l'équipe rotative recevront l'équivalent de dix (10) heures rémunérées à taux simple. La prime sera payée dans la semaine ou celui-ci aura travaillé la fin de semaine.

18.5.2 La rémunération s'appliquera comme suit :

- Semaine de 36 heures travaillées : 42 heures payées pour une semaine normale de travail
- Semaine de 48 heures travaillées : 42 heures payées pour une semaine normale de travail

18.5.3 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.

18.5.4 Les employés affectés à l'équipe de nuit bénéficieront de la prime de soir tel que stipulé à l'article 19.8.

18.5.5 Les modalités de paiement pour le programme de Formule d'amélioration de la présence (Art. 16) seront appliquées sur une base de douze (12) heures par jour.

18.6 Chef de groupe

18.6.1 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 animer des rencontres journalières avec les membres de son équipe, identifier les problèmes, initier et participer aux résolutions de problèmes sur les dimensions du Système Atteindre

l'Excellence, faire la promotion et supporter les activités d'amélioration continue à un groupe de quatre (4) employés ou plus. Pour les usines dont le nombre d'employés est inférieur à quatre (4), les parties se sont entendues à l'effet que le gestionnaire du site pourra déterminer selon les besoins opérationnels, la nécessité d'un chef de groupe.

18.6.2 Un chef de groupe verra son taux de rémunération majoré de six pour cent (6 %) pour la durée de telle affectation.

18.6.3 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 prés requis. Dans un tel cas, la supervision pourra procéder à une sélection dans le grade suivant.

Les préalables auxquels fait référence la présente clause sont :

- À la demande de la supervision, le chef de groupe agira à titre de chef mécanicien, il devra se qualifier à cet égard selon les dispositions prévues à la loi. La sélection de ce chef de groupe se fera en tenant compte des éléments suivants :
- que l'employé se qualifie selon les dispositions de la loi;
- que l'employé ait les connaissances nécessaires;
- 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.

Seule une raison valable justifiera le retrait du poste de chef de groupe ainsi que la prime qui s'y rattache.

18.6.4 Lorsqu'un poste de chef de groupe est à combler, il sera affiché dans le service durant cinq (5) jours ouvrables et tous les candidats seront évalués objectivement de la même façon selon le processus établi entre les parties incluant une entrevue.

18.6.5 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.

19. HORAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

19.1 L'horaire de travail régulier du « chef de groupe » sera de quarante (40) heures par semaine, réparties sur cinq (5) jours de huit (8) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement, sauf lors de contraintes opérationnelles ou lors de situations imprévues ou lors de vacances nécessitant un remplacement. Les heures de travail seront celles de l'horaire régulier.

19.2 Lorsqu'un employé sera appelé à travailler sur un autre horaire, il sera avisé au moins sept (7) jours calendrier à l'avance et celui-ci sera établi entre 7 h et 24 h, selon les modalités prévues à l'article 19.4.

19.3 Advenant le cas où un employé est avisé moins de 48 heures à l'avance d'un changement d'horaire et qu'il accepte de changer d'horaire, il sera rémunéré au taux double pour les heures effectuées le 1er jour ouvrable de sa nouvelle assignation.

19.4 L'horaire de travail régulier des employés travaillant en rotation de quart sera conforme au modèle en annexe. L'horaire des mécaniciens de machine fixe sera préparé sur une base annuelle de janvier à décembre et sera affiché au plus tard le 15 décembre de l'année précédente.

Usine de Saint-Laurent :

Horaire régulier : l'équipe de jour sera de 6 h 30 à 15 h 10, l'équipe de soir sera à 15 h 05 à 23 h 45, l'équipe de nuit sera de 23 h 35 à 6 h 35. Pour ces équipes, il est prévu une pause repos de dix (10) minutes payée et d'une période repas de quarante (40) minutes non payées à l'exception de l'équipe de nuit sera de trente (30) minutes non payées.

19.5 Tout employé qui serait dans l'impossibilité d'entreprendre son quart régulier de travail devra donner un préavis d'un minimum de trois (3) heures à son contremaître ou au mécanicien de machines fixes en devoir à ce moment-là.

19.6 Avant de modifier les présents horaires de travail, la Compagnie discutera de ces modifications avec le délégué syndical et avisera le bureau du Syndicat de ce changement imminent, sujet au droit qu'a le Syndicat de soumettre un grief sur ces modifications et dans la mesure prévue par cette convention.

19.7 Tout employé qui se présente en retard au travail verra son temps de rémunération réduit de façon équivalente à la période de retard.

19.8 Prime de soir

1,20\$ de l'heure.

19.9 Tous les employés couverts par la présente convention collective seront tenus de garder leurs endroits de travail propre en tout temps.

19.10 Un employé qui est en opération sur l'horaire rotatif et qui se verrait dans l'obligation de poursuivre son travail afin de combler un besoin opérationnel pour une période de plus de quatre (4) heures, se verra offrir des billets de taxi afin de le raccompagner pour l'aller et le retour à la maison.

De plus, dans les mêmes conditions que celles mentionnées ci-dessus, l'employeur pourra offrir un repas d'une valeur raisonnable afin de permettre à l'employé de se ravitailler.

20. TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 20.1 La Compagnie et le syndicat se réuniront périodiquement à une fréquence de trois (3) mois afin de déterminer la liste des employés disponibles pour effectuer du temps supplémentaire.

Les parties conviennent que le temps supplémentaire sera volontaire pourvu que les quotas de travail soient satisfaits. Le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable entre les employés qui auront signifié leur intérêt et leur disponibilité à en effectuer.

Le temps supplémentaire sera distribué par ordre inverse d'ancienneté lorsque les quotas de travail ne seront pas respectés.

- 20.2 La Compagnie s'engage à faire le tour de ses employés afin de combler les requis de temps supplémentaire pour fins d'opération et d'entretien.

Devant l'impossibilité de combler lesdits requis de temps supplémentaire, la Compagnie pourra faire appel à des sous-traitants.

Lors d'absence prolongée (de plus de 2 semaines calendrier) d'un employé, les parties conviennent de se rencontrer afin d'évaluer la possibilité d'utiliser des sous-traitants dans le but de remplacer ladite absence.

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

20.3.1 Entre le 1er septembre et le 31 août de chaque année de calendrier, l'employé sera considéré au travail pour les deux (2) premiers quarts de travail complets où il devra s'absenter, sans affecter sa semaine normale de travail afin de comptabiliser le temps supplémentaire.

20.3.2 Le temps supplémentaire sera payé à un taux de moitié plus élevé pour les trois (3) premières heures de travail ainsi accompli à la suite d'un quart normal de travail et ensuite à taux double.

20.3.3 Pour les employés affectés à la troisième (3e) équipe, toute heure supplémentaire effectuée en sus de la semaine normale de travail (32-1/2 heures) sera rémunérée au taux prévu à la clause 20.3.2, mais le taux horaire sera majoré d'une prime de 0,75 ¢ de l'heure.

20.3.4 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 équivalentes à un quart normal de travail d'un employé et à taux double pour toute heure subséquente.

20.3.5 Le temps supplémentaire accompli le dimanche ou lors du 2e jour de congé prévu à l'horaire de travail sera rémunéré à taux double, pour les heures travaillées.

20.3.6 Tous les employés travaillant lors de l'un des jours fériés énumérés à la clause 8 seront rémunérés à un taux double pour toute heure travaillée, en sus de la rémunération stipulée au paragraphe 8.2.

- 20.4 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.
- 20.5 Le taux des heures supplémentaires exécutées durant les jours de fête légale s'appliquera à partir de sept (7) heures le jour déclaré férié et se poursuivra pour une période de vingt-quatre (24) heures.

21. VACANCES

- 21.1 Le choix des vacances sera fait par usine et la paie sera distribuée avant le départ des vacances de l'employé. Les employés auront droit à un congé annuel payé.
- 21.2 L'année de référence sera 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'établiront comme suit :

01 mai 2021	au	29 avril 2022
30 avril 2022	au	28 avril 2023
29 avril 2023	au	26 avril 2024
27 avril 2024	au	25 avril 2025
26 avril 2025	au	24 avril 2026

- 21.2.1 La durée du service sera déterminée selon la clause 12 de la présente convention.
- 21.3 Les employés possédant moins d'une (1) 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.
- 21.4 Les employés possédant une (1) année complète de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de deux (2) semaines qui leur seront rémunérées à raison de quatre pour cent (4 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 21.5 Les employés possédant trois (3) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence ont droit à des vacances de trois (3) semaines qui leur seront rémunérées à raison de six (6 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 21.6 Les employés possédant neuf (9) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence auront droit à des vacances de quatre (4) semaines qui leur seront rémunérées à raison de huit pour cent (8 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 21.7 Les employés possédant dix-sept (17) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence auront droit à des vacances de cinq (5) semaines qui leur seront rémunérées à raison de dix pour cent (10 %) de leurs gains pour l'année de référence.
- 21.8 Les employés possédant vingt-cinq (25) années complètes de service à l'expiration de l'année de référence auront droit à des vacances de six (6) semaines qui leur seront rémunérées à raison de douze pour cent (12 %) de leurs gains pour l'année de référence.

- 21.9 Pour fins de vacances, la semaine commence le samedi avec le début des équipes de jour pour se terminer le samedi suivant avec la fin des équipes de nuit.
- 21.10 Les employés dont l'emploi se termine pour n'importe quelle raison recevront leur paie de vacances selon les paragraphes 21.3, 21.4, 21.5, 21.6, 21.7 ou 21.8 de cette clause.
- 21.11 La paie de vacances pour les employés dont la période d'absence serait due à une lésion professionnelle au cours de laquelle il retire une prestation de la « Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail » ou une invalidité au cours de laquelle il retire une prestation de « l'Assurance collective », sera calculée sur la base de ce qu'auraient été leurs gains normaux s'ils avaient travaillé durant la période pour laquelle ils ont reçu des indemnités, jusqu'à un maximum de deux (2) années.

Ces employés auront l'opportunité de prendre leurs vacances annuelles à une autre période de l'année, selon les besoins opérationnels.

- 21.12 Les vacances accumulées au 30 avril peuvent être prises n'importe quand pendant les douze (12) prochains mois, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 30 avril.
- 21.13 Les employés qui, pour des raisons hors de leur contrôle, n'auraient pu prendre leurs vacances selon les dispositions du précédent paragraphe 21.11 auront l'opportunité de les prendre à une autre période de l'année, sous réserve que le cours normal des opérations ne soit pas entravé.
- 21.14 La Compagnie consent à afficher le calendrier de vacances, et ce, au plus tard le 30 avril de chaque année. Toutefois, il est entendu que cette liste sera sujette à des révisions dans des circonstances spéciales ou lorsque les exigences de travail doivent être respectées.
- 21.15 Un employé affecté à l'horaire rotatif 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.
- 21.16 Procédure calendrier de vacances. L'objet de cette procédure est de mettre en place un mécanisme pour permettre aux employés de faire leur choix de vacances en fonction de leur ancienneté et de confirmer à l'avance le choix de vacances aux employés.

Pour ce faire, un calendrier de vacances sera affiché dans leur service le 1er mars. L'employé devra indiquer son choix de vacances au plus tard le 31 mars. Les vacances ainsi inscrites seront accordées en fonction de l'ancienneté. Après cette date, tout changement sera accordé en fonction des disponibilités restantes au calendrier. Les vacances seront privilégiées avant de permettre l'utilisation de la banque de temps.

22. COTISATIONS ET APPARTENANCE SYNDICALE

- 22.1 Tout nouveau salarié régi par la présente convention doit comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat et payer les retenues syndicales mensuelles prévues au présent article.
- 22.2 À chaque période de paie, la Compagnie déduira un montant égal à la cotisation syndicale de la paie de chaque salarié.
- 22.3 La cotisation syndicale est due à partir de la première période complète de paie du nouveau salarié.
- a) La Compagnie remet les sommes retenues au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la dernière paie du mois avec une liste en ordre alphabétique des noms des salariés et le montant prélevé pour chacun.
- b) La Compagnie indiquera le montant des cotisations déduites sur les formules T4 et TP4.
- 22.4 Toute correspondance administrative au sujet des retenues se fait entre la Compagnie et le Syndicat.
- 22.5 Le Syndicat avisera la Compagnie de tout changement de la cotisation syndicale au plus tard dix (10) jours ouvrables avant la date à laquelle la Compagnie effectue le changement sur la paie.
- 22.6 Le Syndicat convient de dédommager la Compagnie et de l'exempter de toute responsabilité à l'égard de toute réclamation qui pourrait être intentée comme conséquence de mise en application de cet article.
- 22.7 Malgré ce que prévoit la clause 22.1, la Compagnie n'est pas tenue de congédier, de mettre à pied ou de transférer hors de l'unité de négociation un salarié expulsé du Syndicat. Cependant, un tel salarié demeure assujetti aux dispositions de la clause 22.1.
- 22.8 Fonds formation syndical
- La Compagnie versera la somme de deux cents (0,02 ¢) l'heure travaillée, pour chaque membre de l'unité de négociation.
- 22.9 Tout employé qui devient représentant syndical (maximum d'un (1) membre) officier à plein temps en vue de gérer les affaires du syndicat en dehors de l'usine sera considéré en congé sans solde. À la fin de son terme d'office, il pourra reprendre son service avec la compagnie dans son métier. L'ancienneté de tel employé s'accumulera durant de telles absences autorisées

- 22.10 L'employeur accorde un congé pour formation syndicale de cinq (5) jours ouvrables au représentant local du syndicat, et ce, pour chacune des années de la convention collective.

Toute demande d'absence doit être remise par écrit au service des ressources humaines de l'employeur avec un préavis écrit de cinq (5) jours en tenant compte des besoins opérationnels.

23. AFFECTATION - TÉMOIN OU JURÉ

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

24. VIREMENT BANCAIRE AUTOMATIQUE

- 24.1 La paie et les vacances seront automatiquement versées dans votre compte bancaire.
- 24.2 Tout erreur sur la paie d'un employé sera corrigée la semaine même, dans la mesure où cette erreur concerne la paye régulière, et qu'elle soit rapportée au service de la paie au plus tard le jeudi à 12 h heures. Si cette erreur est relative au paiement d'heures supplémentaires, alors la correction sera effectuée au plus tard la semaine suivante. Un chèque sera émis avant vendredi 15 h.

25. TOTALITÉ DE LA CONVENTION

- 25.1 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. Le Syndicat des métallos 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.
- 25.1.1 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.

26. DIVERS

26.1 Stationnement

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.

26.2 Non-discrimination

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.

- 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.

26.3 Changement technologique

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

26.4 La Compagnie s'engage à fournir un ordinateur ainsi qu'un accès courriel au représentant syndical.

26.5 Équipement

La compagnie fournira aux employés un local, intégré à la salle de contrôle dans les établissements classe 1. Ce local sera équipé d'une cuisinière, d'un four micro-ondes et d'un réfrigérateur. La compagnie fait entretenir ce local à ses frais.

27. DURÉE DE LA CONVENTION

27.1 La présente convention collective entre en vigueur le 4 décembre 2021 et demeurera en vigueur jusqu'au et incluant le 4 décembre 2026. Les négociations pour le renouvellement de cette convention collective débuteront entre le quatre-vingt-dixième (90e) jour et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective.

En foi de quoi, les parties, par leurs représentants dûment autorisés, ont signé cette convention collective à Saint-Laurent, CE 12 JOUR DE OCTOBRE, DE DEUX MILLE VINGT-DEUX (2022).

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

BOMBARDIER INC.



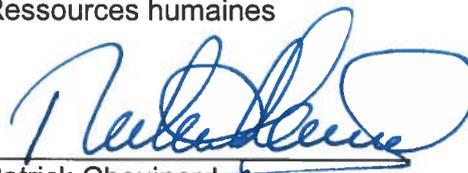
Silvy Vaudry
Représentante syndicale
Syndicat des Métallos



Véronique Mailloux
Conseillère Principale
Ressources humaines



Sébastien Gourgue
Délégué
Unité Bombardier



Patrick Chouinard
Superviseur
Maintenance et Bâtiment



Pierre-Richard Joseph
Agent d'affaires syndicales
Syndicat des Métallos

ANNEXE « A »

AUTRES HORAIRES DE TRAVAIL

HORAIRES DE TRAVAIL: QUARTS ROTATIFS DE 12 HEURES

	<u>SDLMMJV</u>	<u>SDLMMJV</u>	<u>SDLMMJV</u>	<u>SDLMMJV</u>
A	NN++JJ+ (48)	++NN++J (36)	JJ++NN+ (48)	++JJ++N (36)
B	++NN++ (36)	JJ++NN+ (48)	++JJ++N (36)	NN++JJ+ (48)
C	JJ++NN+ (48)	++JJ++N (36)	NN++JJ+ (48)	++NN++J (36)
D	++JJ++N (36)	NN++JJ+ (48)	++NN++J (36)	JJ++NN+ (48)

Légendes

N : Poste de nuit (19h00 à 7h00)
J : Poste de jour (7h00 à 19h00)
+ : Jour de congé

A, B, C, D : signifient les équipes de travail

Horaire rotatif : Il se compose de semaines de 36 et 48 heures de travail en alternance et chaque quart de travail est d'une durée de douze (12) heures et sera établi entre 07h00 à 19h00 et 19h00 à 07h00.

Au-delà de l'horaire normal de travail pour l'équipe rotative, les heures travaillées en temps supplémentaire seront rémunérées selon l'article 20.

Horaire rotatif de jour :

	SAM	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN
1 ^e semaine	J	J	+	+	J	J	+
2 ^e semaine	+	+	J	J	+	+	J

J : Poste de jour (7h00 à 19h00)
+ : Jour de congé

Au-delà de l'horaire normal de travail pour l'équipe rotative de jour, les heures travaillées en temps supplémentaire seront rémunérées selon l'article 20.

ANNEXE « B »
FEUILLETS EXPLICATIFS

1 RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

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

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

27 novembre 2021	au	27 mai 2022
28 mai 2022	au	25 novembre 2022
26 novembre 2022	au	26 mai 2023
27 mai 2023	au	24 novembre 2023
25 novembre 2023	au	24 mai 2024
25 mai 2024	au	29 novembre 2024
30 novembre 2024	au	30 mai 2025
31 mai 2025	au	28 novembre 2025
29 novembre 2025	au	29 mai 2026
30 mai 2026	au	27 novembre 2026

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

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

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

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

1.5 Boni de reconnaissance de service

1.5.1 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 1.2 sera admissible à un boni de 15 \$ par année d'ancienneté.

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

- 1.5.3 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 1.2.

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

2.1 Admissibilité

2.1.1 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 la date de son retour au travail. L'allocation des « crédits de présence » sera effectuée en date du samedi le plus rapproché de la date de son retour au travail ou de la fin de la période de probation. De plus, les parties s'entendent que les « crédits de présence » sont calculés en heures.

2.1.2 **Crédits de présence en heures**

Période d'admissibilité	2022	2023	2024	2025	2026
Janvier - Février	32	32	32	32	32
Mars - Avril	24	24	24	24	24
Mai - Juin - Juillet	16	16	16	16	16
Août – Septembre - Octobre	8	8	8	8	8
Novembre	--	--	--	--	--
Décembre	40	40	40	40	40

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

27 novembre 2021 au 25 novembre 2022
26 novembre 2022 au 24 novembre 2023
25 novembre 2023 au 29 novembre 2024
30 novembre 2024 au 28 novembre 2025
29 novembre 2025 au 27 novembre 2026

2.2 Modalités de paiement

- 2.2.1 Pour les périodes de référence, pour fins de dédommagement lors d'absence, les employés couverts par l'article 2.1.1 recevront un montant forfaitaire équivalent à 66,67 % de leurs crédits de présence. Ce montant sera versé le deuxième jeudi (2^e) de janvier de chaque année.

- 2.2.2 L'application de cette Formule d'Amélioration de Présence ne peut être différée.
- 2.2.3 Pour les autres périodes de référence, pour fins de dédommagement lors d'absences, les employés couverts par les articles 2.1.1 recevront un montant forfaitaire équivalent à 66,67% de leurs crédits de présence. Ce montant sera versé le deuxième jeudi de janvier de chaque année.
- 2.2.4 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.
- 2.2.5 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 23 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.

2.3 Redevance annuelle des « crédits de présence »

- 2.3.1 À la fin des années de références, tel que prévu au paragraphe 2.1.2, 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.
- 2.3.2 Les redevances prévues à l'article 2.3.1 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 » permis pour l'année de référence.
- 2.3.3 À la fin de chaque année de référence telle que prévu au paragraphe 2.1.3, un registre sera remis au Comité d'atelier, indiquant les « crédits de présence » non utilisés pour chaque employé.

2.4 Cessation d'emploi

- 2.4.1 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 2.3.1.
- 2.4.2 Les « crédits de présence » deviendront payables à la fin de l'année de référence, tels que décrit au paragraphe 2.3.1 pour les cas suivants :
- ◆ à l'expiration des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective ainsi qu'à l'expiration des prestations reçues de L'IVAC;
 - ◆ 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;
 - ◆ après deux (2) années entières sous le régime prévu par la CNESST.
- 2.4.3 Dans le cas d'un congédiement pour cause ou d'une démission, aucun « crédit de présence » ne sera payé.

3. RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

3.1 Participation au régime

- 3.1.1 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.
- 3.1.2 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 octobre 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 est payée à 100% par la Compagnie.

3.2 Assurance-vie de base

- 3.2.1 En vigueur à la date de ratification : 1 x le salaire de base.
- 3.2.2 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.

3.3 Assurance mutilation et mort accidentelle pour les employés

- 3.3.1 En vigueur à la date de ratification: 1 x le salaire de base.
- 3.3.2 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 3.2.1.
- 3.3.3 Dans le cas de perte accidentelle d'un membre ou de l'usage d'un œil, la moitié de cette assurance deviendra payable. Dans le cas de perte accidentelle de deux membres, de l'usage des deux yeux (ou d'un membre et de l'usage d'un œil), le montant global de l'assurance mutilation et mort accidentelle deviendra payable. Cependant, le paiement total de l'assurance mutilation et mort accidentelle pour toutes pertes résultant d'un seul accident ne pourra excéder la valeur maximale de l'assurance accident.

3.4 Assurance-vie pour les employés retraités

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

3.5 Indemnité hebdomadaire pour les employés

- 3.5.1 Depuis le 6 avril 1986, le taux d'indemnisation est de 66 2/3 % du taux de rémunération de base, incluant toutes les primes.
- 3.5.2 L'indemnisation stipulée au paragraphe 3.5.1 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.
- 3.5.3 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.
- 3.5.4 Les indemnités hebdomadaires seront versées à compter du premier (1^{er}) jour ouvrable d'une absence due à un accident, du premier (1^{er}) jour ouvrable à compter de la date où l'hospitalisation aura été prescrite par un médecin (si avant le quatrième (4^e) jour ouvrable) ou du quatrième (4^e) jour ouvrable d'une absence due à une maladie. La durée maximale sera de vingt-six (26) semaines.

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.

3.5.5 Le mot « hospitalisation » tel qu'utilisé au paragraphe 3.5.4 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.

3.5.6 Certificats médicaux

À compter du 4 décembre 2021, lors d'une absence pour maladie, les 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.

3.6 Couverture d'invalidité de longue durée

3.6.1 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.

3.6.2 L'Assurance vie (telle que décrite au paragraphe 3.2.1) en vigueur au commencement de la période d'invalidité gardera sa pleine valeur durant la période totale de paiement des indemnités d'invalidité de longue durée, et ce, jusqu'au 65^e anniversaire de naissance de l'employé.

3.6.3 La couverture maladie complémentaire et la couverture pour frais dentaires pour l'employé et ses personnes à charge assurées, tel que prévu aux paragraphes 3.7, 3.9 et 3.11 demeureront en vigueur durant la période totale de paiements des indemnités d'invalidité de longue durée, et ce, jusqu'au 65^e anniversaire de naissance de l'employé.

3.6.4 Amélioration ad hoc des prestations d'invalidité de longue durée.
Le 1^{er} janvier 2006, les prestations d'invalidité de longue durée en cours de paiement depuis au moins un (1) an sont revalorisées afin de reconnaître une partie de l'augmentation du coût de la vie pour les années après le 1^{er} janvier 2002, date à laquelle la dernière revalorisation a été accordée aux employés en invalidité de longue durée. Cette revalorisation correspond à 50 % de l'augmentation de l'indice

des prix à la consommation pour chaque année civile complète d'invalidité entre le 1^{er} janvier 2002 et le 1^{er} janvier 2006. Cette revalorisation, payable à compter du 1^{er} janvier 2006, s'appliquera à la prestation effectivement versée, après coordination.

L'augmentation de l'indice des prix à la consommation d'une année est mesurée entre le 1^{er} octobre d'une année et le 1^{er} octobre de l'année précédente.

3.7 Couverture maladie complémentaire

3.7.1 Frais admissibles - Employés et personnes à charge

Une couverture maladie complémentaire est disponible. À compter du 26 janvier 2017, 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 650\$ par année civile par personne admissible, et ce, par spécialiste. Toutefois, les frais versés en remboursement des services rendus par un psychologue, un psychothérapeute 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 2200\$ par année civile par personne admissible.

- #### **3.7.2**
- 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.

- 3.7.3 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.
- 3.7.4 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 3.7.1 dans le cas d'une chambre privée.
- 3.7.5 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 %.
- 3.7.6 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
- 3.7.7 Verres correcteurs personnels pour les enfants de moins de 19 ans ou jusqu'à leur 25^e anniversaire inclusivement, s'ils sont étudiants à temps plein.
Lorsqu'un examen de la vue révélera que le port de verres correcteurs est nécessaire, les frais de tels verres seront remboursés, à compter du 2 novembre 2015, à raison d'un maximum de trois cent (300\$) dollars par année civile.
- 3.7.8 Carte d'assurance médicaments.
À compter du 1^{er} février 2003, une carte d'assurance médicaments permettant le paiement direct de l'assureur au pharmacien sera disponible pour tous les employés.

3.8 Couverture soins de santé complémentaire

- 3.8.1 À compter du 1^{er} janvier 2007, la couverture pour les soins de santé complémentaire prend fin au départ à la retraite.
- 3.8.2 Dans le cas d'un employé qui part à la retraite anticipée avant 65 ans, cette couverture sera compensée par le versement d'une allocation de retraite 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 et le 65^e anniversaire de naissance de l'employé pour les départs à la retraite anticipée, 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^e anniversaire de naissance. Advenant le décès de l'employé avant d'atteindre l'âge de 65 ans, le conjoint ou s'il n'y a pas de conjoint, le bénéficiaire dûment inscrit selon le registre de la Compagnie, recevra la différence entre ce que l'employé a reçu et ce qu'il aurait dû recevoir.
- b) Montant forfaitaire
- c) Transfert dans un REER (lorsque possible en vertu de la loi de l'impôt)

3.9 Couverture – Soins dentaires

3.9.1 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.

3.9.2 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.

3.10 Employés âgés de 65 ans ou plus

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

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

3.11 Admissibilité des personnes à charge

3.11.1 Définition de conjoint

À compter du 1^{er} janvier 1997, aux fins du régime d'assurance collective, le terme « conjoint » s'applique à toute personne, de sexe opposé ou de même sexe, qui est unie au salarié par un mariage religieux ou civil ou qui habite avec le salarié et vit avec lui une relation de couple depuis au moins 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.

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

3.12 Option de prolongation et conversion

3.12.1 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.

3.12.2 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.

3.13 Dispositions générales

3.13.1 Le syndicat peut avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage, prévue à la clause 6 et à la clause 7 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 3.1 à 3.11 inclusivement.

3.13.2 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.

3.13.3 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.

- 3.14 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.

4. RÉGIME DE RETRAITE

4.1 Préambule

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

4.2 Législation

- 4.2.1 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

4.3 Admissibilité

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

4.4 Cotisations

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

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.

- 4.4.2 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.

4.4.3 Intérêt sur les cotisations des employés

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

4.4.4 Cotisations excédentaires

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

4.5 Rente annuelle

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

1,6 % X années de service reconnu avant le 1^{er} 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 et les périodes de congé sans rémunération.

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 4.5.3, 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.

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

Les prestations de retraite de tout membre actif du régime de retraite continuent de croître durant toute la période de congé de maternité et toute période où le membre reçoit des indemnités hebdomadaires de l'assurance collective jusqu'à un maximum

de vingt-six (26) semaines ou des indemnités de la CSST jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

- 4.5.3 **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 4.5.1, selon son salaire hebdomadaire de base à son dernier jour de travail. À compter du 1^{er} décembre 2001, ce salaire sera augmenté après deux ans d'invalidité de longue durée selon les augmentations générales de salaire prévues à la convention 3,00 % le 2 septembre 2006 et 3,25 % le 1^{er} décembre 2007.

4.6 **Date de la retraite normale**

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

4.7 **Retraite anticipée**

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

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

Âge	Réduction		Ancienneté	Réduction
59 ans	3 %	OU	34 ans	3 %
58 ans	6 %		33 ans	6 %
57 ans	9 %		32 ans	9 %
56 ans	12 %		31 ans	12 %
55 ans	15 %		30 ans	15 %

- 4.7.2 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.

4.8 **Prestation de raccordement**

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

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

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

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

4.9 Droit aux prestations

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

4.10 Employés âgés de 65 ans ou plus

4.10.1 Nonobstant les dispositions de cette clause 4, les employés qui décideraient de demeurer au travail après leur 65^e anniversaire de naissance verront les avantages qui s'y rattachent modifiés de la façon suivante :

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

4.11 Rente de conjoint survivant après la retraite

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

(b) Advenant que le conjoint présente au Comité de retraite une révocation de son droit à la prestation telle que décrite à l'article 4.11.1 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.

4.12 Relevé annuel

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

4.13 Rapport sur l'évaluation actuarielle

4.13.1 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.

4.14 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) 1200\$ pour toute personne dont le service de la rente aura débuté au moment de la ratification;
- b) 1200\$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre la date de la ratification et le 31 décembre 2022;
- c) 1000\$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre le 1^{er} janvier 2023 et le 31 décembre 2023;
- d) 800\$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2024;
- e) 600\$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2025;
- f) 400\$ pour toute personne dont le service de la rente débutera entre 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2026.

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

4.15 Maintien de la participation au régime de retraite

4.15.1 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.

4.16 Annexe - régime de retraite

4.16.1 La rente calculée au paragraphe 4.5 ne peut excéder les limites imposées par Revenu Canada.

ANNEXE « C »

MÉMOIRES D'ENTENTE

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC.
ET
LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

Objet : SOUS-TRAITANCE CA

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre les parties, à l'effet que la Compagnie pourra utiliser des sous-traitants pour effectuer les tâches dans son établissement du Centre administratif du 400, chemin de la Côte-Vertu Ouest à Dorval pour la durée de la présente convention collective.

Cette entente n'aura pas pour effet de causer de réduction de personnel.

Date de la signature : 12 octobre 2022



Sébastien Sauvage

Syndicat des Métallos
Section locale 1976





Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC.
ET
LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

Objet : CONGÉ SANS SOLDE

La présente a pour objet de confirmer l'entente suivante intervenue entre les parties :

L'employeur peut accorder un congé sans solde pour raison exceptionnelle à un employé, aux conditions suivantes :

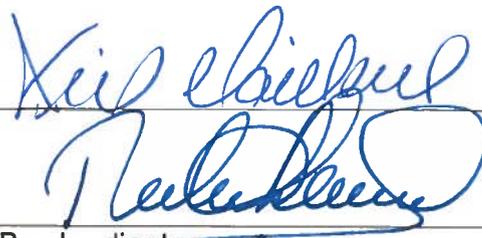
- Toute demande doit être adressée par écrit au supérieur immédiat et aux ressources humaines sur le formulaire approprié. Toute demande de cette nature doit indiquer les raisons et la durée du congé demandé et sera approuvée par le directeur du service impliqué.
- Le congé sans solde ne doit normalement pas dépasser 3 mois.
- Pendant la durée du congé sans solde, l'employé continue d'accumuler son ancienneté.
- L'octroi des congés sans solde est effectué en fonction des besoins opérationnels.
- L'employé ne doit pas occuper un autre emploi durant son congé sans la permission expresse de l'employeur.
- Les indemnités hebdomadaires ou les prestations d'absence rémunérée ne peuvent être réclamées au cours de ce congé.
- Les jours fériés coïncidant avec cette période de congé ne seront pas rémunérés.
- L'assurance collective à l'exception de l'assurance accident et du régime d'indemnité hebdomadaire sera maintenue en vigueur pour la durée du congé (maximum 12 mois). Les primes seront retenues sur la paie de l'employé à son retour au travail.
- Un employé en congé sans solde peut retourner au travail avant l'expiration de son congé, à condition qu'il en avise l'employeur au moins 5 jours ouvrables à l'avance.
- Un employé qui ne revient pas d'un congé sans solde dans les délais prévus sera considéré comme ayant démissionné.

Date de la signature : 12 octobre 2022



Sébastien Sauvage

Syndicat des Métallos
Section locale 1976



Neil Chabriel
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC.
ET
LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

Objet : RÈGLE LOCALE – REMPLACEMENT VACANCES

La présente a pour objectif de confirmer l'entente suivante intervenue entre les parties :

Concernant le fonctionnement du remplacement des heures de travail d'un opérateur absent pour une période de moins de deux (2) semaines calendrier, celui-ci sera offert de la façon suivante :

1. L'opportunité de remplacer sera offerte aux opérateurs de l'autre équipe, selon l'horaire prévu, afin de combler les besoins normaux, de jour et de nuit, pour des périodes de 12 heures et moins. Ces heures seront payées conformément aux dispositions de la convention collective.
2. Dans le cas d'un refus de combler le besoin selon l'horaire normale prévu, de jour et de nuit, pour des périodes de 12 heures et moins, l'employeur pourra combler le besoin par un opérateur externe (contracteur), selon l'horaire prévu, afin de combler les besoins normaux, de jour et de nuit, pour des périodes de 12 heures et moins.

Concernant le fonctionnement du remplacement des heures de travail d'un opérateur absent pour une période de plus de deux (2) semaines calendrier :

1. L'employeur pourra combler le besoin par un opérateur externe (contracteur), selon l'horaire prévu, afin de combler les besoins normaux, de jour et de nuit.

Date de la signature : 12 octobre 2022



Sébastien Bourcier

Syndicat des Métallos
Section locale 1976



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC.
ET
LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

Objet : LUNETTES DE SÉCURITÉ

Les parties se sont entendues sur les points suivants au sujet des lunettes de sécurité :

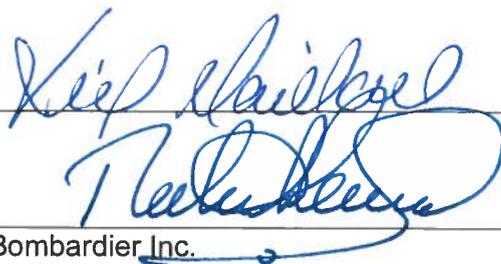
- En cas de bris accidentel des lunettes de sécurité sur le lieu de travail, La Compagnie remboursera les frais de réparation encourus, et ce, en autant que ces réparations soient effectuées chez un fournisseur affilié à Bombardier.
- Dans le cas où les lunettes d'un employé ne seraient plus adaptées à la condition de ce dernier (Ex. baisse importante de la vue) la Compagnie assumera les frais de remplacement ou d'ajustement des lunettes chez un fournisseur affilié à Bombardier
- Les deux points précédents s'appliqueront à l'intérieur de la période de 2 ans spécifiée à la clause 11.3 de la présente convention collective.

Date de la signature : 12 octobre 2022



Sébastien Gougeon

Syndicat des Métallos
Section locale 1976



Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC.
ET
LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

Objet : IMPARTITION

Pendant la durée de la présente convention collective, advenant le lancement de nouveaux projets d'impartition, la Compagnie s'engage à informer les représentants des Métallos quatre (4) semaines à l'avance.

Pour les projets confirmés et lorsqu'il est déterminé qu'un employé fait l'objet d'une mise à pied directement liée à une impartition, un plan de transition sera mis en place et les employés visés se verront offrir une indemnité de départ de deux (2) semaines par année de service jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Date de la signature : 12 octobre 2022



Sébastien Bourgen
Syndicat des Métallos
Section locale 1976



Keith Stewart
Bombardier Inc.

**MÉMOIRE D'ENTENTE
ENTRE
BOMBARDIER INC.
ET
LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 1976**

Objet : ABOLITION DE POSTE / INDEMNITÉ DE RÉTENTION

La présente fait suite à nos discussions du 20 septembre 2022 en lien avec les travaux de modernisation et d'optimisation de l'espace qui seront réalisés à l'usine St-Laurent.

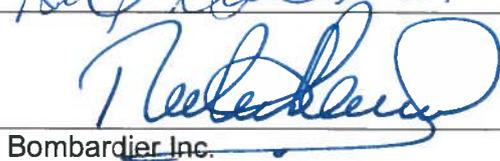
Pendant la durée de la présente convention collective, advenant la déclassification de la chambre thermique, la Compagnie s'engage à tenir informés les représentants du syndicat des Métallos du projet. Advenant l'abolition d'emplois d'opérateur MMF-2^e classe, la Compagnie appliquera les dispositions de l'article 26.3 de la convention collective concernant les changements technologiques.

Les employés visés par l'abolition de poste se verront offrir une indemnité de départ de deux (2) semaines par année de service jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) semaines de salaire. Cette indemnité sera versée au moment choisi par la Compagnie. Afin de recevoir l'indemnité de départ, les employés devront demeurer en poste jusqu'à la date de l'abolition de poste.

Date de la signature : 12 octobre 2022



Syndicat des Métallos
Section locale 1976



Bombardier Inc.