



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CAE INC.

ET

UNIFOR, Section locale 522

2023 – 2028

TABLE DES MATIÈRES

Articles	Pages
1. BUT ET DÉFINITION	6
2. RECONNAISSANCE	8
3. DROIT DE LA DIRECTION.....	9
4. AFFAIRES SYNDICALES	10
5. SÉCURITÉ NATIONALE	16
6. RAPPORTS.....	17
7. AUCUNE GRÈVE – AUCUN LOCK-OUT.....	19
8. SÉCURITÉ SYNDICALE.....	19
9. DISCRIMINATION.....	20
10. SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	20
11. AVIS COMPAGNIE-SYNDICAT	24
12. CAS DE CONGÉDIEMENT ET DE SUSPENSION	24
13. AVERTISSEMENT	25
14. PROCÉDURE DE GRIEF.....	25
15. PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	27
16. HEURES DE TRAVAIL	28
17. HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	30
18. INDEMNITÉ DE RAPPEL	34

19.	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	35
20.	JOURS FÉRIÉS	37
21.	VACANCES ANNUELLES	43
22.	CONGÉ SANS SOLDE	48
23.	AUTRES CONGÉS RÉMUNÉRÉS	49
24.	SERVICE À TITRE DE JURÉ	50
25.	ANCIENNETÉ	51
26.	MISE À PIED ET RAPPEL.....	52
27.	SERVICE CONTINU	56
28.	CLASSEMENT DES EMPLOYÉS	58
29.	AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS.....	60
30.	PROGRESSION.....	64
31.	TRAVAIL DE PRODUCTION.....	68
32.	AMÉLIORATIONS TECHNOLOGIQUES	69
33.	INDEMNITÉ DE SÉPARATION	70
34.	CONGÉ PERSONNEL ET DE MALADIE	71
35.	RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE.....	80
36.	RÉGIME DE RETRAITE	83
37.	SALAIRES	83
38.	PRIMES.....	85
39.	LETTRES D'ENTENTE.....	86

40. DURÉE	86
LETTRE D'ENTENTE 2 – Programme d'aide aux employés	88
LETTRE D'ENTENTE 3 – Stagiaires	90
LETTRE D'ENTENTE 4 – Programme de subvention aux études	93
LETTRE D'ENTENTE 10 – Services extérieurs	94
LETTRE D'ENTENTE 12 – Régime de retraite	98
LETTRE D'ENTENTE 15 – Comité consultatif	100
LETTRE D'ENTENTE 18 – Utilisation d'employés d'agences de personnel	103
LETTRE D'ENTENTE 25 – Intervenante auprès des femmes	108
LETTRE D'ENTENTE 26 – Chef d'équipe	111
LETTRE D'ENTENTE 27 – Équipe de fin de semaine	114
LETTRE D'ENTENTE 29 – Répartition des heures supplémentaires	120
LETTRE D'ENTENTE 31 – Création de la classification d'agent logistique	124
LETTRE D'ENTENTE 32 – Création des classifications d'inspecteur électrique et d'inspecteur logistique	128
LETTRE D'ENTENTE 33 – Horaire de 4 jours (projet pilote)	131
LETTRE D'ENTENTE 34 – Kanban	136
LETTRE D'ENTENTE 35 – Comité de relations de travail (CRT)	139
LETTRE D'ENTENTE 36 – Opérations d'ébavurage	142

LETTRE D'ENTENTE 37 – Précisions sur l'application de la procédure de mise à pied	144
LETTRE D'ENTENTE 38 – Projet pilote vacances annuelles	146
DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS AU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE	148
DOCUMENTS DEVANT ÊTRE FOURNIS AUX EMPLOYÉS PAR LA COMPAGNIE	152
DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS PAR LE SYNDICAT À LA COMPAGNIE.....	152
CLASSIFICATIONS CONNEXES.....	153
CHARTE DE DÉPLACEMENT (Annexe A)	154
ÉCHELLE DES SALAIRES PAR ÉCHELON (Annexe B).....	155
DÉFINITIONS UTILISÉES POUR LES FINS DE L'ARTICLE 34 (Annexe C).....	157
TABLEAU DES SALAIRES 2023 À 2028	158

ARTICLES

1. BUT ET DÉFINITION

1.01 Le but de cette convention, en général, est de promouvoir les intérêts réciproques de la Compagnie et de ses employés afin de pourvoir à l'opération de l'usine en tenant compte de la qualité et du rendement ainsi qu'à la sécurité et au bien-être des employés.

1.02 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus et améliorer sa flexibilité pour répondre aux attentes de ses clients, de façon à accroître notamment sa compétitivité et sa rentabilité. À cet effet, le Syndicat et ses membres s'engagent à travailler avec la Compagnie afin d'optimiser les processus de travail sous la seule réserve des restrictions imposées par la loi et par la présente convention collective.

1.03

Terme	Définition
Chef d'équipe	Désigne un employé choisi par la Compagnie pour participer à la planification et à l'organisation du travail et pour distribuer le travail selon la description de tâches prévue à la lettre d'entente 26.
Classification	Désigne un corps d'emploi spécifique.
Classifications connexes	Classifications dont les qualifications et les compétences sont similaires sous plusieurs aspects et qui sont regroupées par secteurs d'activités identifiés au tableau des classifications connexes.
Conjoint de fait	Désigne la personne qui demeure avec l'employé depuis plus d'un an ou lorsqu'un enfant est issu de leur union.

Terme	Définition
Échelon	Désigne le niveau de compétence (entrée, qualifié, spécialiste) au sein d'une classification.
Formateur	Désigne un employé choisi par la Compagnie pour préparer et diffuser de la formation structurée en classe et la démonstration pratique connexe à cette formation, incluant la formation en santé et sécurité du travail, ou de la formation structurée en atelier lorsque cette formation ne peut se donner en classe. Ceci n'inclut toutefois pas l'entraînement à la tâche.
Grief	Toute divergence de vues ou mécontentement entre les parties contractantes au sujet de l'interprétation, l'administration, l'application ou une violation présumée de cette convention.
Intervenante auprès des femmes	Désigne une employée dont le rôle est d'écouter, soutenir et orienter les femmes ayant des problèmes de violence familiale ou conjugale, ou qui ont été victimes d'agression sexuelle.
Maître-électricien	Désigne un employé choisi par la Compagnie parmi la classification d'électricien à titre de Maître-électricien pour l'entreprise.
Parrainage	Désigne un employé choisi par la Compagnie pour parrainer un stagiaire pendant un stage scolaire.
Période de probation	Période qui débute à la date d'embauche et qui se termine après 6 mois de service continu. Cette période de 6 mois ne comprend pas une absence de plus de 2 semaines consécutives due à la maladie.

Terme	Définition
Rang de déplacement	Désigne l'ordre dans lequel un employé peut exercer son droit de déplacement.
Service	Unité opérationnelle constituée par un ensemble de personnes travaillant sous un même poste budgétaire.
Stage	Période d'études pratiques, d'une durée déterminée, pendant laquelle une personne s'entraîne à l'exécution d'une tâche particulière ou complète sa formation professionnelle, reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.
Stagiaire	Désigne l'étudiant qui effectue un stage selon les dispositions de la lettre d'entente 3.
Temps double	Désigne 2 fois le taux horaire de l'employé.
Temps et demi	Désigne une fois et demie le taux horaire de l'employé.

2. RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme agent négociateur exclusif de tous les employés des usines de CAE inc., situées au 8585 Côte-de-Liesse, 105, 109 et 400 Montée de Liesse dans la Ville de Montréal (Québec) excepté le personnel de bureau, le personnel de la sûreté, tous les employés exclus conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec et tous les employés des services extérieurs.

La Compagnie informe le Syndicat à chaque fois que les adresses de ses établissements sont modifiées.

2.02 Les expressions «employé» et «employés» telles qu'utilisées dans cette convention désignent un employé ou les employés régis par cette convention. Lorsque les pronoms masculins

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

3. DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de diriger et d'exploiter ses usines et son outillage, et d'exercer son activité comme elle l'entend, sous la seule réserve des restrictions imposées par la loi et par la présente convention. La Compagnie se réserve tous droits et privilèges auxquels elle n'a pas explicitement renoncé ou modifiés et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit de veiller au maintien de l'ordre, de la discipline et du rendement, de changer les heures de travail, d'établir et de modifier les cédules et périodes de travail, de déterminer ou modifier les tâches ou les méthodes de travail, de choisir les matériaux à être traités, transformés ou façonnés ainsi que de déterminer l'étude et la conception de ses produits. Aucun employé de l'unité d'accréditation ne sera mis à pied ou ne verra son nombre d'heures normales de travail diminué par suite de contrats à forfait pour du travail de l'unité d'accréditation.
- 3.02 Le Syndicat reconnaît de plus que la Compagnie a le droit exclusif de décider, s'il y a lieu, de toutes questions ayant trait aux modalités et conditions d'emploi des employés, y compris et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le droit d'embaucher, promouvoir, rétrograder, classifier, transférer, mettre à pied, mettre à la retraite, suspendre ou autrement discipliner et congédier des employés, sauf disposition explicite contraire de la présente convention et sous réserve du droit des employés visés de formuler un grief de la manière et dans la mesure prévue par la présente convention.
- 3.03 La Compagnie a le droit d'établir et de modifier, s'il y a lieu, les règles et règlements qui doivent être observés par les employés, pourvu que ces règles et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

La Compagnie n'est pas considérée comme ayant contracté quelque obligation que ce soit en raison d'usages antérieurs ou de toute renonciation à la rigoureuse application de n'importe quelle disposition de la présente convention.

4. AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que ses dirigeants, ses délégués, les membres des comités du Syndicat définis à la présente convention collective ainsi que tous les employés ont un travail régulier à faire pour la Compagnie et qu'ils ne peuvent quitter leur poste de travail respectif qu'avec la permission de leur supérieur immédiat, permission qui n'est pas refusée déraisonnablement.
- 4.02 Aucune affaire syndicale n'est traitée sur la propriété de la Compagnie sauf si explicitement permise par la présente convention.
- 4.03 Un employé qui désire s'entretenir avec son délégué d'atelier pendant les heures de travail peut quitter son poste de travail pourvu qu'il ait obtenu de son supérieur immédiat la permission de le faire, permission qui ne lui est pas refusée déraisonnablement. Le temps accordé pour un tel entretien ne doit pas dépasser 30 minutes, mais peut être prolongé par consentement mutuel des 2 parties.
- 4.04 Le comité de griefs du Syndicat est formé de 3 membres du syndicat dont 2 membres de l'exécutif syndical et 1 délégué. La Compagnie rémunère ces employés à leur taux horaire pour le temps passé, pendant leurs heures normales de travail, à traiter les griefs et à assister aux réunions du comité de griefs avec la Compagnie.

De plus, la Compagnie rémunère jusqu'à 2 employés à leur taux horaire pour le temps passé, pendant leur quart de travail normal, à assister à des auditions d'arbitrage en relation avec les griefs non réglés.

4.05 Le traitement des griefs, tel que stipulé à la clause 4.04, autorise les membres du comité de griefs du Syndicat à rencontrer, pour une période n'excédant pas 30 minutes, le plaignant d'un grief avant que le grief ne soit présenté au comité de griefs. Lorsque le comité de griefs du Syndicat désire se prévaloir de cette rencontre, le délégué en chef soumet la demande au supérieur immédiat du plaignant dans un délai raisonnable. La libération des employés mentionnés ci-haut n'est pas refusée déraisonnablement.

La Compagnie rémunère ce plaignant à son taux horaire pour le temps passé, pendant ses heures normales de travail, à participer à cette rencontre.

4.06 La Compagnie convient de rémunérer le comité de négociation, n'excédant pas 4 membres, à leur taux horaire régulier, ainsi que leur prime d'équipe et/ou de chef d'équipe le cas échéant, pour la négociation d'une convention collective et leur présence aux auditions du conseil de conciliation durant les heures régulières de travail. De plus, il y a un maximum de 5 employés, incluant le substitut, libérés au sein du comité de négociation.

Deux (2) employés désignés par le Syndicat sont membres du comité de francisation responsable de la mise en œuvre du programme de francisation de la Compagnie.

4.07 Les dirigeants du Syndicat, n'excédant pas 6 en nombre, le comité de négociation, n'excédant pas 5 en nombre, et le comité de griefs du Syndicat, n'excédant pas 3 en nombre, doivent avoir complété leur période de probation.

4.08 Le Syndicat soumet par écrit à la Compagnie le nom de ses dirigeants, des membres de son conseil exécutif, de ses délégués d'atelier et des membres de ses comités définis à la présente convention collective. Il doit de même aviser promptement la Compagnie de tout changement.

4.09 La Compagnie soumet par écrit à chacun des délégués d'atelier ainsi qu'au délégué en chef le nom du (des) membre(s) de la

supervision avec qui ils ont à traiter pour l'administration de la présente convention.

De plus, la Compagnie soumet par écrit au Syndicat le nom de ses dirigeants avec lesquels il a à traiter pour l'administration de la présente convention.

La Compagnie doit de même aviser promptement le Syndicat de tout changement au fur et à mesure qu'ils se produisent.

- 4.10 L'ancienneté maximale dans l'usine, en temps de mise à pied, est accordée à pas plus de 6 dirigeants du Syndicat à savoir :

Président	Trésorier
Vice-président	Secrétaire financier
Délégué en chef	Secrétaire archiviste

- 4.11 La Compagnie convient de reconnaître 18 délégués d'atelier représentant les employés. De plus, un 19^e et/ou 20^e délégué est reconnu lorsqu'une équipe de fin de semaine est mise en place.
- 4.12 S'il y a lieu, leur nombre peut être modifié d'un commun accord par le directeur des Ressources humaines de la Compagnie et le président du Syndicat ou leur représentant autorisé respectif.
- 4.13 Aucun dirigeant du Syndicat, les 2 membres du comité paritaire de santé et sécurité au travail reconnus à la clause 10.02 ni aucun délégué d'atelier, tels qu'énumérés aux clauses 4.10 et 4.11, n'est désigné pour travailler sur la 2^e, la 3^e ni l'équipe de fin de semaine, s'il y a un autre employé de la même classification qui est capable d'effectuer le travail.
- 4.14 Dans la sélection d'employés à être mis à pied, tel que prévu à la clause 26.02, les délégués d'atelier reconnus à la clause 4.11 ont l'ancienneté maximale dans leur classification respective, sur leur quart de travail. De plus, les 2 membres du comité paritaire de santé et sécurité au travail reconnus à la

clause 10.02 ont l'ancienneté maximale dans leur classification respective.

4.14.1 Lorsqu'un dirigeant du Syndicat, un délégué d'atelier ou un membre du comité de santé et sécurité au travail, pour tout motif, n'occupe plus sa fonction syndicale, il est mis à pied si un employé ayant plus d'ancienneté possède un droit de rappel ou d'être rétabli à l'intérieur de la classification d'emploi concernée. L'employé est alors rappelé ou rétabli dans le poste lorsque la mise à pied entre en vigueur. Le dirigeant ou le délégué d'atelier travaille le préavis qui est stipulé à l'article 26.03.

4.15 Sous réserve que la Compagnie puisse raisonnablement se dispenser des services de l'employé concerné pendant la durée de la libération syndicale sans solde, la Compagnie accorde une telle libération syndicale sans solde à un maximum de 25 employés à la fois, parmi les dirigeants du Syndicat, les délégués d'ateliers et les membres des comités définis à la présente convention collective ainsi qu'aux employés élus en assemblée pour assister au congrès du Syndicat, aux sessions d'éducation syndicale ainsi que pour s'occuper des affaires du Syndicat, aux conditions suivantes :

4.15.1 Sauf dans les cas d'exception, le Syndicat formule la demande de libération syndicale sans solde par écrit à la Compagnie, au moins 5 jours ouvrables avant le début de la libération syndicale, en y indiquant le nom de l'employé concerné ainsi que la durée. Le Syndicat est avisé de la décision de la Compagnie au plus tard dans les 3 jours ouvrables suivant la demande.

4.15.2 Le total combiné de ces libérations syndicales sans solde ne doit pas excéder 100 jours ouvrables par année de convention collective, par tranche ou partie de tranche de 100 employés. Le calcul de ces jours est effectué en se basant sur le nombre le plus élevé d'employés durant l'année de convention collective courante. Pour les fins

d'application de cette clause, les libérations syndicales sans solde d'une durée de moins de 4 heures sont calculées sur la base d'une demi-journée ouvrable.

4.15.3 Le service continu et l'ancienneté d'un employé s'accroissent pendant son absence pour libération syndicale sans solde en vertu de cette clause.

4.16 En plus des libérations syndicales sans solde prévues à la clause 4.15, la Compagnie accorde au président du Syndicat, section locale 522 d'Unifor, des libérations syndicales sans solde pour s'occuper des affaires du Syndicat. Le total de ces libérations syndicales sans solde ne doit pas excéder 15 jours ouvrables par année de convention collective, par tranche ou partie de tranche de 100 employés. Le calcul de ces jours est effectué en se basant sur le nombre le plus élevé d'employés durant l'année de convention collective courante.

Le président du Syndicat formule la demande de libération syndicale sans solde par écrit à la Compagnie, au moins 2 jours ouvrables avant le début de la libération syndicale demandée.

La Compagnie accorde cette libération en autant que celle-ci n'affecte pas les opérations de la Compagnie. Les libérations syndicales sans solde accordées en vertu de cette clause ne peuvent en aucun cas être de moins d'un jour ouvrable.

4.17 Sur recommandation écrite du Syndicat, soumise au moins 3 mois avant le début de la libération syndicale sans solde, la Compagnie accorde à un employé à la fois, une libération syndicale sans solde pour affaires syndicales renouvelable d'une durée d'une année. Une demande écrite de renouvellement est soumise à la Compagnie par le Syndicat au moins 1 mois avant l'expiration de la libération syndicale sans solde. Le Syndicat reconnaît que la Compagnie peut avoir des engagements qui peuvent retarder l'octroi de cette libération syndicale. Cependant, la Compagnie fait les efforts

raisonnables pour libérer cet employé à la date indiquée par le Syndicat.

Pendant la durée d'une telle libération, l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté pour les 2 premières années de la libération syndicale sans solde. Pendant la durée d'une telle libération syndicale sans solde, l'employé n'a pas droit aux autres bénéfices, droits et privilèges résultant de la présente convention collective.

- 4.18 La Compagnie convient de reconnaître 2 employés à titre de délégué social. Le Syndicat informe la Compagnie, dans les plus brefs délais, du nom des employés ainsi reconnus. S'il y a lieu, leur nombre peut être modifié d'un commun accord par le directeur des Ressources humaines de la Compagnie et le président du Syndicat ou leur représentant autorisé respectif.
- 4.19 La Compagnie convient de libérer le président ou le vice-président du Syndicat pour 40 heures par semaine pour l'administration de la convention collective à raison de 20 heures payées par CAE inc. et de 20 heures payées par le Syndicat. Celui-ci nomme une personne et informe la Compagnie de tout changement.
- 4.19.1 La Compagnie convient de libérer, sans perte de salaire, le délégué en chef ou son remplaçant pour 8 heures par semaine pour l'administration des dossiers de griefs et de relations de travail.
- 4.19.2 La Compagnie convient aussi de payer 24 heures par semaine de libération syndicale supplémentaire. Le Syndicat informe la Compagnie du nom de la personne libérée à cette fin.
- 4.20 Lors de l'accueil de nouveaux employés, la Compagnie autorise 1 heure pour un entretien entre un délégué désigné par le Syndicat et le groupe de nouveaux employés.

Dans l'éventualité où le groupe est composé uniquement d'un nouvel employé, la Compagnie autorise un entretien entre un délégué désigné par le Syndicat et le nouvel employé selon les dispositions prévues à l'article 4.03.

La remise d'une copie de la convention collective prévue à l'article 6.02 se fait à ce moment par le délégué désigné.

4.21 La Compagnie reconnaît une employée à titre d'intervenante auprès des femmes. Le Syndicat fournit le nom de la personne à la Compagnie et informe la Compagnie de tout changement. Le rôle et le mandat de l'intervenante auprès des femmes sont définis à la lettre d'entente 25.

4.22 La Compagnie convient de verser à une caisse spéciale du Syndicat, trois cents (0,03 \$) l'heure par employé syndiqué pour toutes les heures régulières rémunérées, dans le but de fournir des congés d'éducation syndicale payés.

Les sommes sont versées mensuellement par la Compagnie, au nom de la section locale 522 (CAE), et sont payées par dépôt direct au compte bancaire de la Caisse de formation CEP d'Unifor.

Il est de plus convenu que la Compagnie accepte de libérer les candidats choisis par le Syndicat afin qu'ils puissent suivre la formation CEP sous réserve de l'article 4.15.

5. SÉCURITÉ NATIONALE

5.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a ou peut avoir des obligations régissant la sécurité de l'information et du matériel dans ses contrats ou conventions. Le Syndicat convient que rien dans la présente convention n'est fait avec l'intention de placer la Compagnie dans un état de manquement à ses obligations en de telles circonstances et ne conteste aucune mesure prise par la Compagnie pour se conformer à de telles obligations contractuelles relatives à l'information et au matériel ainsi régis.

6. RAPPORTS

- 6.01 La Compagnie fournit au Syndicat une liste d'ancienneté indiquant le nom de chaque employé couvert par l'unité d'accréditation, son numéro de téléphone, son adresse, sa date de naissance, son numéro d'employé, son échelon, sa classification et son taux de traitement ou de salaire, et cette liste est révisée et transmise au Syndicat tous les 3 mois ou une fois par mois lorsque requis par le Syndicat. Sur autorisation écrite de la Compagnie, le Syndicat est autorisé à afficher des copies de la liste d'ancienneté sur les tableaux d'affichage à l'usage du Syndicat. Une liste ainsi affichée doit montrer exclusivement le nom de chaque employé, son numéro d'employé, son échelon, sa classification et sa date d'ancienneté.
- 6.02 La Compagnie fournit une copie de la présente convention collective de même qu'une description abrégée des régimes d'assurance collective et de retraite à chaque employé faisant partie de l'unité d'accréditation ainsi qu'à chaque employé embauché pour un emploi couvert par l'unité d'accréditation.
- 6.03 La Compagnie fournit au Syndicat, au fur et à mesure de leur publication, les bulletins émis par la Compagnie et traitant de sujets régis par la présente convention.
- 6.04 La Compagnie convient de fournir des tableaux d'affichage à l'usage exclusif du Syndicat. L'amélioration technologique sera considérée. Le Syndicat convient de ne distribuer ou afficher ni brochure, ni annonce, ni avis, ni imprimé d'un caractère politique dans l'usine, sauf dans les cas prévus par la présente convention ou dûment autorisés par le directeur des Ressources humaines. Les communications devant faire l'objet d'une autorisation doivent être remises, 24 heures à l'avance, au directeur des Ressources humaines ou à son représentant autorisé. La Compagnie fournira un local près des aires de fabrication à l'usage exclusif du Syndicat et un local

supplémentaire de type rencontre individuelle à l'usage exclusif du Syndicat pour des rencontres.

6.05 La Compagnie fournit au Syndicat à chaque mois, un registre de distribution des heures supplémentaires offertes à l'intérieur des classifications, au cours des 6 derniers mois.

6.05.1 La Compagnie remet hebdomadairement au Syndicat une liste des heures supplémentaires, par classification, effectué lors de la dernière semaine lorsqu'il y a des employés qui sont sur la liste de rappel.

6.06 La Compagnie fournit au Syndicat :

- Une liste des employés couverts par la convention collective, qui reçoivent des prestations d'invalidité, de courte ou longue durée, de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), de l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC) ou autre. La liste comprend : le nom et le prénom de l'employé, le numéro d'employé, le type de prestation qu'il reçoit, la date du début et la date de retour au travail s'il y a lieu et ce, sur une base mensuelle;
- Une copie à jour de la liste de rappel, au besoin, indiquant le nom des employés mis à pied, qu'ils soient en déplacement ou à l'extérieur. Cette liste indique la date de la mise à pied, le poste d'origine, le ou les postes sur lesquels ils ont déplacé s'il y a lieu, ainsi que les dates de ces déplacements;
- Un registre des emplois vacants ainsi que de ceux ayant été abolis et ce, sur une base mensuelle;
- La police maîtresse du régime d'assurance, 60 jours après la signature de la convention collective et, au plus tard, 60 jours après chaque renouvellement de ladite police;
- Un exemplaire, en version électronique, de tous les documents et formulaires relatifs au lien d'emploi devant être

signés par un nouvel employé à l'embauche, en cours d'emploi et jusqu'à 6 mois après que l'employé ait obtenu un poste hors de l'unité d'accréditation, doit être remis au Syndicat. La Compagnie informe le Syndicat chaque fois que ces documents et formulaires sont modifiés.

6.07 Les documents visés par la présente peuvent être remis en version électronique lorsque cela est possible. Tous les documents devant être remis au Syndicat et aux employés ainsi que ceux devant être remis par le Syndicat à la Compagnie sont détaillés en annexe de cette convention collective.

7. AUCUNE GRÈVE – AUCUN LOCK-OUT

7.01 Pour la durée de la présente convention, le Syndicat, ses membres, ses dirigeants, ses agents et représentants respectifs conviennent de ne pas causer, autoriser, sanctionner, permettre ou participer à une grève sur le tas, un ralentissement ou un arrêt de l'une des opérations de la Compagnie, une diminution de travail, une restriction ou une entrave à la production ou à du piquetage.

7.02 La Compagnie convient de ne pas causer ni sanctionner un lock-out à l'usine pendant la durée de la présente convention.

8. SÉCURITÉ SYNDICALE

8.01 Comme condition d'emploi, tous les employés doivent être membres du Syndicat et doivent le demeurer pour la durée de cette convention.

8.02 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie prélève les cotisations syndicales sur chaque paie régulière ainsi que les frais d'adhésion sur le salaire de chaque membre du Syndicat.

8.03 Ces sommes d'argent sont remises par dépôt direct au compte bancaire de la section locale 522 d'Unifor. Une liste détaillée

des déductions et le relevé de transaction sont expédiés au président et au secrétaire financier de la section locale par courriel à l'adresse fournie par le Syndicat.

8.04 Abrogé.

8.05 Le Syndicat convient d'indemniser complètement la Compagnie et de la mettre à couvert de toute réclamation, sans exception, présentée à l'égard de toute retenue et tout versement effectué aux termes des présentes.

9. DISCRIMINATION

9.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent tous les deux de s'abstenir de toute discrimination, contrainte ou intimidation contre tout employé pour le contraindre à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte de la présente convention. La Compagnie et le Syndicat reconnaissent le devoir conjoint de promouvoir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. Lors d'une plainte de harcèlement impliquant un employé syndiqué, l'employeur enquête en présence du Syndicat en conformité avec la politique contre le harcèlement de l'entreprise.

10. SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

10.01 La Compagnie continue de prendre des mesures raisonnables pour la santé, la sécurité et l'hygiène de ses employés durant leurs heures de travail avec l'objectif d'éliminer à la source même les dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés. Le Syndicat aide à l'observation des règles de santé et sécurité. La Compagnie invite le Syndicat, ses membres et tous les employés à faire des suggestions au supérieur immédiat et/ou au comité paritaire de santé et sécurité du travail concernant la santé, la sécurité et l'hygiène de façon à lui permettre d'informer adéquatement les employés sur les risques reliés à leur travail et leur assurer la formation,

l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte qu'ils aient l'habileté et les connaissances requises pour accomplir leur travail de façon sécuritaire. Le plan de prévention de la Compagnie, les échéances prévues pour sa mise en œuvre ainsi que les modifications apportées en cours d'application sont transmis au Syndicat.

- 10.02 Deux (2) employés sont membres du comité paritaire de santé et de sécurité du travail. Le Syndicat soumet par écrit à la Compagnie le nom des employés qui agissent à titre de membres du comité. Ceux-ci rencontrent les représentants de la Compagnie une fois par semaine pour discuter de questions se rapportant à la santé et à la sécurité du travail des employés. Les membres du comité font enquête paritairement lors d'un accident ou d'un droit de refus, à moins qu'une des parties en décide autrement. Advenant que les 2 employés membres du comité paritaire désignés par le Syndicat soient absents pour une durée supérieure à 1 mois, le Syndicat informe la Compagnie du ou des remplaçants au sein du comité. Les 2 représentants du Syndicat n'encourent aucune perte de prime lors des rencontres avec les représentants de la Compagnie et/ou lorsqu'ils sont libérés pour enquête.
- 10.03 La Compagnie informe le comité lorsqu'un accident de travail se produit impliquant un employé et lorsqu'un employé se prévaut d'un droit de refus. La Compagnie informe également le comité lorsqu'un accident se produit et lorsqu'un droit de refus est invoqué dans les aires de fabrication impliquant un employé hors de l'unité d'accréditation.
- 10.04 La Compagnie transmet au Syndicat et au comité paritaire une copie des rapports d'enquête-analyse d'accidents et le registre de formation. Afin de contribuer à la prévention des accidents de travail, le comité peut réviser, s'il y a lieu, les rapports d'enquête et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur. La Compagnie convient de remettre au Syndicat et au comité paritaire, dans les plus brefs délais, copie de l'avis de l'employeur et demande de remboursement. La Compagnie

s'assure que le service médical ne transmet que les informations nécessaires au supérieur immédiat, notamment aux fins d'accommodement du poste de travail ou des tâches de l'employé ayant subi un accident de travail.

- 10.05 Tout employé qui est blessé au travail et qui requiert des soins médicaux à l'extérieur de l'usine doit être payé au taux applicable pour les heures régulières qu'il aurait dû travailler ce jour-là. Si l'accident survient pendant qu'il travaille des heures supplémentaires, il est payé pour toutes les heures supplémentaires fixées. S'il est nécessaire qu'il s'absente par la suite pour recevoir des soins médicaux, il doit être remboursé pour le temps perdu ce jour-là, sur présentation des pièces justificatives appropriées au service médical.
- 10.06 De façon à promouvoir la prévention des maladies professionnelles, les parties conviennent que tout employé peut, une fois l'an s'il en fait la demande et si le service médical l'autorise, recevoir le paiement pour les heures régulières de travail perdues pour se soumettre à un examen médical occupationnel. Le paiement, s'il y a lieu, s'effectue sur réception d'une confirmation attestant que l'employé a subi un tel examen. L'employé doit remettre, au médecin désigné de la Compagnie, le rapport de l'examen médical dans les plus brefs délais. Les parties reconnaissent qu'un tel examen est fixé de façon à minimiser le temps perdu par l'employé qui a préalablement obtenu l'autorisation de s'absenter auprès de son supérieur immédiat.
- 10.07 La Compagnie fournit gratuitement les lunettes de sécurité, les lunettes de sécurité avec prescription et les chaussures de sécurité aux employés qui doivent en porter dans l'exécution de leur travail. La Compagnie ajuste le montant alloué pour les chaussures en fonction de l'augmentation du coût de la vie et informe le Syndicat à chaque fois que celui-ci est modifié.
- 10.07.1 La Compagnie désigne les employés qui doivent porter les équipements de protection individuels (EPI) ainsi que les

endroits où ils peuvent se les procurer. La Compagnie informe les employés des critères de sélection des EPI ainsi que des fournisseurs autorisés.

10.07.2 La Compagnie sélectionne ces équipements, après avoir pris conseil auprès du comité, afin qu'ils soient conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation.

10.07.3 Si ces équipements de protection individuels deviennent inadéquats dans l'exécution normale du travail, l'employé en informe son supérieur immédiat qui, après vérification, recommande au besoin leur réparation ou leur remplacement.

10.08 Lorsque requis dans l'exécution du travail, la Compagnie fournit les vestes et tabliers ainsi que les gants appropriés aux soudeurs. De plus, la Compagnie fournit les couvre-touts aux employés qui travaillent et transforment la fibre de verre lorsque requis dans l'exécution du travail.

10.09 Si un employé nouvellement embauché requière des lunettes de sécurité avec prescription, il défraie le coût des lunettes auprès du fournisseur autorisé et est remboursé à la fin de sa période de probation.

10.10 Les besoins de formation (incluant les rappels) sont évalués par la Compagnie, après avoir pris conseil auprès du comité. Lorsqu'un formateur donne de la formation ou prépare son cours en santé et sécurité, celui-ci n'encourt aucune perte de prime.

10.11 La Compagnie priorise la sélection des formateurs en santé et sécurité parmi les employés membres du Syndicat et elle établit le mécanisme de sélection des formateurs après avoir pris conseil auprès du comité.

11. AVIS COMPAGNIE-SYNDICAT

- 11.01 Toute communication écrite que le Syndicat veut transmettre à la Compagnie est remise au directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé.
- 11.02 Toute communication écrite que la Compagnie veut transmettre au Syndicat est remise au président de la section locale du Syndicat ou son représentant autorisé.

12. CAS DE CONGÉDIEMENT ET DE SUSPENSION

- 12.01 La Compagnie informe le Syndicat du congédiement ou de la suspension d'un employé au plus tard au moment où l'employé en est avisé par écrit.
- 12.02 Lorsqu'un employé est congédié ou suspendu, il a la permission de s'entretenir avec son délégué d'atelier pendant une période n'excédant pas 30 minutes.
- 12.03 Une revendication par le Syndicat ou par un employé selon laquelle ce dernier a été congédié ou suspendu de son emploi injustement est traitée comme un grief, à la condition qu'une déclaration écrite d'un tel grief soit présentée à la Compagnie dans les 20 jours ouvrables suivant le congédiement ou la suspension. Un tel grief est traité à la dernière étape de la procédure de grief.
- 12.04 Un grief se rapportant à un congédiement ou une suspension peut être réglé directement à la dernière étape de la procédure de grief par la Compagnie et le Syndicat en des termes et conditions qu'ils jugent appropriés. Dans le cas où un grief de congédiement ou de suspension n'a pas été réglé lors de la procédure de grief, une décision d'un arbitre peut maintenir le congédiement ou la suspension, l'annuler et réintégrer l'employé avec ou sans paie ou le/la remplacer par toute autre pénalité que l'arbitre juge juste et équitable.

13. AVERTISSEMENT

- 13.01 Un employé qui reçoit un avertissement écrit, un avis écrit de suspension ou un avis écrit de congédiement sur les lieux du travail peut, s'il le désire, demander la présence de son délégué d'atelier ou, en son absence, du délégué en chef ou, en l'absence de ce dernier, de son remplaçant pour la remise dudit document. La Compagnie remet au délégué présent lors de la rencontre disciplinaire une copie de l'avis remis à l'employé. Dans l'éventualité où l'employé ne désire pas la présence de son délégué, une copie de l'avis est transmise au délégué en chef dans les 5 jours ouvrables suivant la rencontre disciplinaire. L'absence du délégué d'atelier, du délégué en chef ou de son remplaçant, pour quelque raison que ce soit, ne peut avoir pour effet d'invalider la mesure prise à l'égard de l'employé et ne peut en aucun cas être invoquée par le Syndicat et/ou l'employé pour annuler la mesure.
- 13.02 Tout avertissement écrit reçu par un employé et qui n'a pas été renversé par la procédure de grief ne peut pas être invoqué contre l'employé s'il n'y a pas eu un avertissement de même nature dans un délai de 1 an suivant l'avertissement précédent.
- 13.03 Tout avis écrit de suspension reçu par un employé et qui n'a pas été renversé par la procédure de grief ne peut pas être invoqué contre l'employé s'il n'y a pas eu suspension de même nature dans un délai de 2 ans suivant la suspension précédente.

14. PROCÉDURE DE GRIEF

- 14.01 Les parties contractantes désirent toutes deux que les revendications et les griefs des employés soient réglés le plus rapidement possible. Un grief peut être formulé de la manière indiquée ci-dessous.
- 14.02 Il est entendu et convenu que le règlement des griefs n'oblige pas la Compagnie à effectuer un rajustement à ce grief à

compter d'une date antérieure au 20^e jour ouvrable avant la date à laquelle le grief a été présenté. De plus, un grief doit être présenté aussitôt que possible mais en aucun cas plus tard que 20 jours ouvrables après l'incident qui a engendré le grief. Tout grief qui n'a pas été ainsi présenté est considéré comme ayant été abandonné et n'est pas considéré par la suite.

14.03 La procédure suivante s'applique au règlement des revendications et des griefs :

14.03.1 ÉTAPE I

Un grief écrit peut être présenté au supérieur immédiat par le délégué d'atelier ou par le délégué d'atelier et l'employé. Les parties conviennent que le supérieur immédiat et le délégué (ou son représentant lorsque le délégué d'atelier est incapable d'agir) étudient le problème avec l'employé concerné dans l'optique de tenter de résoudre le grief.

À cet effet, ils peuvent identifier les compléments d'informations requis pour traiter du problème, discuter et convenir de la meilleure façon d'obtenir les faits pertinents.

Lorsque le délégué effectue des démarches convenues pour obtenir des faits, son salaire est maintenu. Cette libération ne doit pas excéder 30 minutes, mais peut être prolongée par consentement mutuel des 2 parties.

Le supérieur immédiat donne sa réponse par écrit au délégué d'atelier dans les 10 jours ouvrables suivant la présentation du grief. Le non-respect dudit délai entraîne l'acceptation du grief.

14.03.2 ÉTAPE II

Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu à l'étape précédente, le grief écrit peut être référé dans les 5 jours ouvrables au comité de griefs pour révision finale.

Le comité de griefs se réunit sur une base mensuelle. La composition du comité syndical est déterminée à l'article 4.04 avec l'aide du représentant national du Syndicat si l'une des parties contractantes le désire. La partie patronale est composée du directeur des opérations, du directeur des Ressources humaines ou de son représentant autorisé et d'un chef de service des Opérations. La partie patronale communique sa réponse dans les 20 jours ouvrables suivant le comité de griefs. Le non-respect dudit délai entraîne l'acceptation du grief.

14.03.3 Abrogé.

14.03.4 Abrogé.

14.04 Tout règlement intervenu entre la Compagnie et le Syndicat à toute étape de la procédure de grief est par écrit et final et engage la Compagnie, le Syndicat et l'(les) employé(s) en cause.

14.05 Les parties peuvent prolonger par consentement mutuel écrit les délais prévus au présent article.

14.06 Toute mésentente entre les parties contractantes au sujet de l'interprétation, l'application ou une violation présumée de cette convention peut être soumise à l'une ou l'autre des parties par le président du Syndicat ou le directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé selon le cas, par voie de lettre. Une telle mésentente est traitée à la dernière étape en omettant l'étape I. Si la mésentente n'est pas réglée, elle peut être soumise à l'arbitrage.

15. PROCÉDURE D'ARBITRAGE

15.01 Tout grief non réglé selon la procédure de grief peut être soumis à l'arbitrage. Il est aussi possible de faire appel au processus d'arbitrage accéléré par consentement mutuel, lorsque la situation le permet, auprès du secteur privé.

La partie qui entend recourir à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit dans les 30 jours ouvrables suivant la décision de la dernière étape de la procédure de grief. À défaut d'aviser d'une telle intention, le grief est considéré abandonné à moins que les délais soient prolongés par un consentement mutuel écrit des 2 parties.

- 15.02 Les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les 10 jours ouvrables suivant la réception de l'avis. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, le ministre du Travail, sur demande d'une des parties, en nomme un.
- 15.03 L'arbitre entend le grief, délibère sur le cas dans les plus brefs délais et rend sa décision dans les 45 jours suivant la fin de l'audition à moins d'un délai consenti par les 2 parties.
- 15.04 La décision de l'arbitre sur un cas en litige est finale et lie les 2 parties et les salariés visés. La juridiction de l'arbitre se limite à décider du cas en litige selon le sens des dispositions de la convention et il n'a, en aucun cas, le pouvoir d'ajouter, retrancher, modifier ou amender cette convention.
- 15.05 Chacune des parties contractantes assume les frais de son représentant et de ses témoins et les parties assument conjointement les frais de l'arbitre, s'il y a lieu.
- 15.06 Pendant l'arbitrage, les parties conviennent de prendre toutes les dispositions raisonnables pour permettre aux employés en cause d'assister, à titre de témoins, aux auditions tenues par l'arbitre.

16. HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 La semaine normale de travail de tous les employés régis par la présente convention est de 40 heures du lundi au vendredi et n'excède pas 8 heures pour aucune journée. Bien que la Compagnie se réserve le droit de changer les heures de travail pour se conformer aux changements des échéanciers de production, de tels changements sont discutés avec le

Syndicat avant d'entrer en vigueur. À moins d'être confrontée à des circonstances extraordinaires, la Compagnie donne au Syndicat un préavis écrit de 3 jours ouvrables lorsque les heures de travail d'un groupe de 20 employés ou plus sont changées. Pour les fins de la paie uniquement, la semaine s'étend du lundi au dimanche.

- 16.02 Les employés travaillant sur les 1^{re}, 2^e et 3^e équipes sont payés 8 heures par jour incluant une période de repas de 30 minutes payées. Les employés ne doivent pas quitter les locaux de l'usine durant ces périodes de repas.
- 16.03 Cet énoncé du nombre normal de jours ou d'heures de travail par jour est établi pour fins du calcul du salaire des heures supplémentaires seulement et ne doit pas être interprété comme garantissant un nombre minimum ou restreignant un nombre maximum d'heures de travail.
 - 16.03.1 La 1^{re} équipe est n'importe quelle équipe commençant entre 05h00 et 9h00.
 - 16.03.2 La 2^e équipe est n'importe quelle équipe commençant entre 13h00 et 18h00.
 - 16.03.3 La 3^e équipe est n'importe quelle équipe commençant entre 21h00 et 01h00.
 - 16.03.4 L'équipe de fin de semaine commence à 06h00 et se termine à 17h00. Les conditions de travail se retrouvent à la lettre d'entente 27.
- 16.04 Il y a une période de repos de 10 minutes sans perte de salaire au cours de la première demi-période de travail pour les équipes 1, 2 et 3. Les employés ne doivent pas quitter les locaux de l'usine durant ces périodes de repos.
- 16.05 Les employés ont droit à 5 minutes pour se laver avant la fin de chaque quart de travail.

16.06 Pour le choix des quarts de travail, la Compagnie offre d'abord la possibilité aux employés les plus anciens dans la classification d'emploi, le choix de leur quart de travail. Par la suite, s'il n'y a pas suffisamment d'employés, la Compagnie assigne les employés par ordre inverse d'ancienneté dans la classification d'emploi. La Compagnie peut assigner à l'équipe de jour des employés pour des besoins de formation.

Un poste vacant permet à un employé de changer de quart de travail ou une fois l'an, au mois de février, l'employé choisit son quart de travail conformément au présent article. Ce choix entre en vigueur le 2^e dimanche du mois de mars.

17. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Quoique la Compagnie et le Syndicat conviennent que les heures supplémentaires ne sont pas désirables, ils reconnaissent qu'un nombre raisonnable d'heures supplémentaires est nécessaire pour l'opération efficace des activités de la Compagnie. Si des cas d'urgence nécessitent des heures supplémentaires, les employés doivent coopérer et sont payés aux taux appropriés pour les heures supplémentaires. Le refus de travailler des heures supplémentaires n'entraîne pas de sanction disciplinaire. Cependant, un employé prévu pour travailler des heures supplémentaires qui ne se présente pas au travail, voit cette absence non motivée considérée comme toute autre absence non motivée pendant les heures régulières de travail. Une absence médicale documentée ou une absence due à une situation d'urgence est toutefois approuvée au même titre que durant les heures régulières de travail.

Dans le cas des heures supplémentaires effectuées le dimanche ou lors d'un congé férié observé le lundi, la Compagnie priorise les employés qui effectuent des heures supplémentaires le jour précédent.

17.02 Les employés et les délégués d'atelier sont avisés verbalement de la nécessité d'heures supplémentaires aux moments indiqués ci-après :

Les jours de travail réguliers	Avant la période de repas
Les samedis, dimanches et jours fériés	Avant la période de repas du jour de travail régulier précédent

17.03 Toutes les heures supplémentaires n'excédant pas 3 heures dans une journée et jusqu'à 8 heures le samedi sont payées à temps et demi. Les heures supplémentaires dépassant 3 heures dans une journée et 8 heures le samedi ainsi que les heures supplémentaires travaillées le dimanche sont payées à temps double.

17.04 La Compagnie s'engage à distribuer également l'offre d'heures supplémentaires entre les employés de la classification selon ce qui est prévu à la lettre d'entente 29. À la fin de chaque trimestre, les écarts qui persistent sont corrigés lors de la distribution des heures supplémentaires dans le trimestre suivant.

17.05 Tout le travail autorisé, exécuté avant l'heure fixée pour le début ou après l'heure fixée pour la fin d'une période de travail, est considéré comme des heures supplémentaires. L'employé qui exécute 2 heures supplémentaires et plus avant le début de son quart a droit à une pause de 10 minutes avant de commencer son quart régulier. L'employé qui exécute 2 heures supplémentaires et plus après la fin de son quart a droit à une pause de 10 minutes avant de commencer à travailler les heures supplémentaires.

17.06 Un employé ayant travaillé à l'extérieur de ses heures régulières de travail n'est pas requis de prendre des heures de congé pendant ses heures régulières pour compenser les heures supplémentaires.

- 17.07 La Compagnie n'offre pas d'heure supplémentaire une demi-heure avant, durant et une demi-heure après une assemblée générale du Syndicat, sauf en cas d'urgence. Le Syndicat informe la Compagnie au moins 5 jours ouvrables avant la convocation d'une assemblée générale du Syndicat. La Compagnie informe le Syndicat aussitôt que possible des cas d'urgence exigeant des heures supplémentaires.
- 17.08 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les heures supplémentaires ne sont pas utilisées de façon excessive et soutenue pour effectuer du travail de production normalement planifié lorsque des personnes détiennent un droit de rappel dans la classification où lesdites heures supplémentaires sont travaillées. Dans le cas où le rappel de cette personne atténuerait lesdites heures supplémentaires, la Compagnie procède au rappel de cette personne.
- 17.09 L'employé qui travaille des heures supplémentaires peut choisir d'être rémunéré selon la clause 17.03 ou d'accumuler des heures supplémentaires dans le but de prendre congé. Les conditions suivantes s'appliquent pour la gestion du temps compensatoire :
- 17.09.1 L'employé doit aviser son supérieur immédiat s'il désire se prévaloir de l'option du temps compensatoire avant de commencer à travailler des heures supplémentaires.
- 17.09.2 Un employé peut accumuler un maximum de 56 heures de congé compensatoire par année. À compter du 1^{er} octobre 2023, il lui est possible d'utiliser un maximum de 8 heures de congé compensatoire sans les avoir accumulées préalablement. Dans un tel cas, la banque de congé compensatoire devient négative et l'employé doit rembourser la banque d'heures en effectuant des heures supplémentaires.
- L'utilisation d'un maximum de 8 heures de congé compensatoire non préalablement accumulées n'a pas pour effet de permettre à un employé d'accumuler un total

de plus de 56 heures de congé compensatoire dans une année de référence.

Lors du paiement des soldes de banques de congé compensatoire, l'employé qui présente une banque négative se voit retenu de sa paie un montant équivalant aux heures en souffrance.

Dans le cas où un employé quitte la Compagnie avant d'avoir remboursé ces heures, le solde est automatiquement retenu sur sa dernière paie.

La période de référence pour l'accumulation des heures et leur utilisation est de 52 semaines. Elle débute à la période de paie comprenant le 1^{er} décembre et se termine à la période de paie précédant le 1^{er} décembre de l'année suivante. Ce changement d'année de référence entre en vigueur à la période de paie comprenant le 1^{er} décembre 2023.

- 17.09.3 Les heures de congé compensatoire sont accumulées au taux majoré tel que prévu au présent article.
- 17.09.4 Tout employé peut fractionner l'ensemble du congé compensatoire auquel il a droit, une demi-journée à la fois. Tout congé compensatoire doit être approuvé 24 heures à l'avance par le supérieur immédiat en tenant compte des besoins opérationnels de la Compagnie. Les congés compensatoires ne peuvent avoir préséance sur les vacances.
- 17.09.5 Les heures de congé compensatoire non utilisées sont payées au taux horaire en vigueur au moment où les heures sont utilisées. Le paiement s'effectue par dépôt direct la dernière semaine de novembre de chaque année.
- 17.09.6 En cas de cessation d'emploi, les heures de congé compensatoire au crédit de l'employé lui sont payées selon les dispositions de la clause 17.09.5.

- 17.10 Nonobstant les autres dispositions contenues à cette convention collective, la prime d'heure supplémentaire est payée uniquement lorsque l'employé a réellement travaillé 40 heures dans sa semaine régulière de travail. Pour les fins de cette clause, les heures travaillées incluent également les heures d'absence rémunérées par la Compagnie, les heures prévues aux clauses 4.15, 4.16, 4.19, 4.19.1 et 4.19.2, toute absence pour laquelle l'employé reçoit des prestations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ou de l'assureur collectif de même que la ou les première(s) journée(s) ouvrable(s) d'une absence causée par la maladie donnant droit à la réception de bénéfices tels qu'édictés à la clause 34.03.
- 17.11 Ne sont pas inclus pour les fins du calcul des 40 heures travaillées, les retards, les absences autorisées et non autorisées de même que les journées de maladie isolées n'ouvrant pas le droit à la réception de bénéfices.

18. INDEMNITÉ DE RAPPEL

- 18.01 Un employé rappelé au travail par la Compagnie après avoir complété sa période de travail régulière ou une partie de celle-ci reçoit un montant équivalant à un minimum de 4 heures à son taux régulier ou les heures travaillées au taux d'heure supplémentaire applicable, selon le montant le plus élevé.
- 18.02 Un employé qui, à la demande de la Compagnie, se rend disponible en dehors de ses heures régulières de travail durant les jours normaux de travail (lundi au vendredi) est rémunéré 1 heure par jour à taux simple, en sus des heures travaillées. Si l'employé doit se rendre disponible les jours de fin de semaine (samedi ou dimanche), lors d'une journée fériée ou lors d'une journée de congé d'entreprise, il est rémunéré 2 heures par jour à taux simple. L'employé qui se rend disponible est dans l'obligation de se présenter s'il est rappelé au travail.

19. INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 19.01 À la fin ou avant la fin de sa dernière période de travail régulière, un employé qui se présente au travail sans avoir été avisé de ne pas le faire est payé pour la moitié des heures normales prévues pour cette journée même s'il ne travaille pas ou est renvoyé à la maison à cause d'un délai, d'une pénurie ou d'autres raisons hors de son contrôle. Le présent article ne s'applique pas dans les cas où la Compagnie est empêchée de fournir du travail à l'employé à cause de circonstances hors de son contrôle.
- 19.02 Les circonstances hors du contrôle de la Compagnie incluent tout événement qui empêche la Compagnie de fournir du travail aux employés, tel que panne d'électricité, incendie, inondation, etc. Cette liste n'est pas limitée aux exemples énumérés.
- 19.03 Si l'événement survient alors que les employés sont déjà au travail :
- 19.03.1 Les employés doivent rester à leur poste de travail respectif ou y retourner immédiatement afin d'attendre les instructions du supérieur immédiat ou d'un autre représentant autorisé de la Compagnie, sauf dans le cas d'un incendie ou d'autres situations graves.

Les employés ne peuvent quitter les lieux de travail sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de leur propre supérieur immédiat ou, en son absence, d'un représentant autorisé de la Compagnie.

Si la Compagnie décide de cesser ses opérations, les employés sont informés par l'intermédiaire de leur propre supérieur immédiat ou, en son absence, par un représentant autorisé de la Compagnie et ils sont libérés sans paie.

19.03.2 Lors d'une panne d'électricité ou d'un autre événement de ce genre, si la Compagnie a du travail à faire accomplir, dans le même établissement que survient l'événement ou non, elle l'offre dans l'ordre suivant :

- Aux employés dont le travail est affecté par l'événement au moment où survient la panne.
- Par ordre décroissant d'ancienneté aux autres employés de la classification d'emploi concernée.
- Si, après ces étapes, le nombre d'employés volontaires est insuffisant, les employés sont assignés par ordre croissant d'ancienneté et doivent exécuter le travail.

19.03.3 Seules les heures régulières ou supplémentaires effectuées jusqu'au moment de l'événement ainsi que celles travaillées entre le début de l'événement et le moment où il y a cessation des opérations sont payées.

Les heures restantes ne sont pas rémunérées.

19.04 Si l'événement survient alors que les employés ne sont pas encore au travail :

19.04.1 Les employés qui se présentent au travail ne sont pas payés à moins d'avis contraire de la Compagnie.

19.04.2 La Compagnie fait les meilleurs efforts pour informer à l'avance les employés visés de ne pas se présenter au travail. Cependant, le fait de ne pas le faire ou de ne pas réussir à contacter les employés ne peut être retenu contre elle.

19.04.3 La Compagnie tente, si elle le peut, de faire reprendre les heures non travaillées. Si la Compagnie décide d'accorder du temps compensatoire et qu'elle n'est pas en mesure d'en offrir à tous les employés qui exécutaient le travail au moment de l'événement, les supérieurs immédiats offrent le temps compensatoire en priorité à ceux-ci et par la suite

selon les mêmes règles que l'allocation d'heures supplémentaires prévue à la clause 17.04 de la convention collective.

- 19.04.4 Les employés peuvent utiliser leurs congés personnels payés ou leur banque de temps compensatoire en guise de rémunération.

Toutes les heures supplémentaires effectuées avant l'événement mais dans la même semaine sont payées au taux supplémentaire prévu à la clause 17.03 de la convention collective.

Toutes les heures effectuées en dehors des heures normales de travail au cours de la même semaine sont sujettes aux dispositions prévues à la clause 17.10 de la convention collective relatives au taux supplémentaire. C'est-à-dire que les primes d'heure supplémentaire sont payées après qu'un employé a travaillé 40 heures au cours de la semaine.

20. JOURS FÉRIÉS

- 20.01 Aux conditions indiquées dans cet article, les employés sont payés pour les jours fériés suivants :

Jours fériés	
Jour de l'An	Jour de la Confédération
Jour ouvrable suivant le Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour de l'Action de Grâce
Journée Nationale des Patriotes	Noël
Fête Nationale du Québec	Jour ouvrable suivant Noël

- 20.01.1 La dernière demi-journée ouvrable avant le jour de Noël et la dernière demi-journée ouvrable avant le Jour de l'An.

- 20.01.2 Trois (3) congés mobiles par année de convention sont observés tel que prévu dans cette convention collective.
- 20.02 Lorsqu'un des jours fériés susmentionnés coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.
- 20.03 Dans tous les cas, le salaire pour les jours fériés ci-dessus est basé sur le taux horaire de l'employé et inclut la prime d'équipe et/ou de chef d'équipe, le cas échéant, multiplié par 8 heures.
- 20.04 Un employé n'a pas le droit d'être payé pour un jour férié :
- 20.04.1 S'il ne travaille pas pendant son équipe régulière les jours ouvrables précédant immédiatement et suivant immédiatement le jour férié observé, exception faite du congé de la Fête Nationale du Québec.
 - 20.04.2 S'il ne travaille pas le jour férié après avoir convenu de travailler et avoir été inscrit pour le faire.
 - 20.04.3 S'il s'absente sans avoir obtenu, au préalable, la permission écrite de le faire.
 - 20.04.4 S'il est en congé autorisé, exception faite des provisions contenues à cet effet à la clause 20.05.6.
- 20.05 Un employé a droit au paiement pour un jour férié :
- 20.05.1 S'il est absent à cause d'une maladie constatée ne dépassant pas 26 semaines.
 - 20.05.2 S'il est en congé pour deuil.
 - 20.05.3 S'il est membre d'un jury.
 - 20.05.4 Si le jour férié coïncide avec sa période de vacances prévue.
 - 20.05.5 S'il est mis à pied durant la période de paie avec laquelle le jour férié coïncide.

- 20.05.6 Pendant un congé autorisé ne dépassant pas 10 jours ouvrables. Ce congé doit être autorisé par écrit par le service des Ressources humaines.
- 20.06 Un employé qui est obligé de travailler l'un des jours fériés mentionnés ci-dessus reçoit le double de son taux horaire pour les heures travaillées en plus du paiement du jour férié.
- 20.07 Calendriers de Noël et du Jour de l'An 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027 et 2027/2028.
- 20.07.1 À l'exception de ce qui est spécifiquement stipulé aux clauses 20.07.2, 20.07.3, 20.07.4, 20.07.5, 20.07.6 et 20.07.7, toutes les conditions décrites à l'article 20 de cette convention collective s'appliquent dans l'observation et l'application des jours fériés énumérés ci-dessous.
- 20.07.2 La Compagnie et le Syndicat consentent à ce que les congés payés prévus à la clause 20.01 de cette convention collective soient observés tels qu'indiqués dans le calendrier des jours fériés figurant aux clauses 20.07.3, 20.07.4, 20.07.5, 20.07.6 et 20.07.7 ci-dessous, pour la période des jours fériés de Noël et du Jour de l'An 2023/2024, 2024/2025, 2025/2026, 2026/2027 et 2027/2028.

20.07.3 **Calendrier 2023/2024**

Décembre 2023 – Janvier 2024

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
24	25 Noël	26 Suivant Noël	27 2 x demi-journées	28 Mobile 1	29 Mobile 2	30
31	1 Jour de l'An	2 Suivant le Jour de l'An	3 Mobile 3	4	5	6

20.07.4 **Calendrier 2024/2025**

Décembre 2024 – Janvier 2025

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
22	23	24 2 x demi-journées	25 Noël	26 Suivant Noël	27 Mobile 1	28
29	30 Mobile 2	31 Mobile 3	1 Jour de l'An	2 Suivant le Jour de l'An	3	4

20.07.5 **Calendrier 2025/2026**

Décembre 2025 – Janvier 2026

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
21	22	23	24 2 x demi-journées	25 Noël	26 Suivant Noël	27
28	29 Mobile 1	30 Mobile 2	31 Mobile 3	1 Jour de l'An	2 Suivant le Jour de l'An	3

20.07.6 **Calendrier 2026/2027**

Décembre 2026 – Janvier 2027

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
20	21	22	23 Mobile 1	24 2 x demi-journées	25 Noël	26
27	28 Suivant Noël	29 Mobile 2	30 Mobile 3	31 Suivant le Jour de l'An	1 Jour de l'An	2

20.07.7 **Calendrier 2027/2028**

Décembre 2027 – Janvier 2028

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
19	20	21	22	23	24 2 x demi-journées	25
26	27 Noël	28 Suivant Noël	29 Mobile 1	30 Suivant le Jour de l'An	31 Jour de l'An	1
2	3 Mobile 2	4 Mobile 3	5	6	7	8

- 20.07.8 Si la Compagnie décide de fermer 2 semaines complètes durant la période des Fêtes, elle informe le Syndicat. Les employés pourront alors effectuer de la reprise de temps pour les jours manquants.
- 20.08 Un employé ne perd pas plus d'un congé payé s'il ne travaille pas durant son horaire régulier de travail pendant les jours ouvrables précédant immédiatement et/ou suivant immédiatement des congés payés observés successivement.
- 20.09 Conformément à la clause 20.05.4, si un jour férié prévu à la clause 20.01 survient durant les vacances d'un employé, l'employé doit prendre ce jour de vacances différé le jour ouvrable précédant immédiatement ou suivant immédiatement ses vacances. Toutefois, un tel jour de vacances différé peut être pris à une date ultérieure par entente mutuelle entre l'employé et son supérieur immédiat.

21. VACANCES ANNUELLES

- 21.01 L'année de référence pour les vacances qui est utilisée pour la compilation du paiement des vacances est une période de 52 semaines qui débute à la période de paie comprenant le 1^{er} mai et se termine à la période de paie précédant le 1^{er} mai de l'année suivante.

Années de service continu	Paie de vacances	Indemnité versée
Moins de 1 an au 30 avril	- 1 jour par mois, maximum 10 jours ouvrables payés à 4 % du salaire	
1 an mais moins de 3 ans au 30 avril	- 4 % du salaire gagné de l'année de référence - Ou 10 jours ouvrables rémunérés au taux de salaire régulier au 30 avril précédent	Le montant le plus élevé des deux
3 ans mais moins de 10 ans au 30 avril	- 6 % du salaire gagné de l'année de référence - Ou 15 jours ouvrables rémunérés au taux de salaire régulier au 30 avril précédent	Le montant le plus élevé des deux
10 ans mais moins de 17 ans au 30 avril	- 8 % du salaire gagné de l'année de référence - Ou 20 jours ouvrables rémunérés au taux de salaire régulier au 30 avril précédent	Le montant le plus élevé des deux
17 ans mais moins de 25 ans au 30 avril	- 10 % du salaire gagné de l'année de référence - Ou 25 jours ouvrables rémunérés au taux de salaire régulier au 30 avril précédent	Le montant le plus élevé des deux
Plus de 25 ans au 30 avril	- 12 % du salaire gagné de l'année de référence - Ou 30 jours ouvrables rémunérés au taux de salaire régulier au 30 avril précédent	Le montant le plus élevé des deux

- 21.02 La paie de vacances n'est pas donnée en remplacement des vacances. De plus, celles-ci ne peuvent être accumulées et doivent être prises au temps prévu par la Compagnie. Cependant, cette dernière s'efforce de fixer 2 semaines consécutives de vacances durant les mois d'été. Toutefois, les 4^e, 5^e et 6^e semaines de vacances peuvent être payées en remplacement des vacances s'il y a consentement entre l'employé et l'employeur.
- 21.03 Les employés ayant droit à plus de 2 semaines de vacances peuvent, avant le 15 février de l'année de vacances, informer la Compagnie par écrit de leurs préférences pour ces semaines de vacances en excès de 2. Dans l'octroi de ces semaines de vacances, la Compagnie donne préséance à l'employé ou aux employés le(s) plus ancien(s) dans la classification, en autant que les besoins opérationnels et les échéanciers de la Compagnie soient respectés.
- 21.04 Tout employé peut fractionner l'ensemble des semaines de vacances auxquelles il a droit, 1 journée à la fois. Toutefois, une journée est indivisible et elle doit être demandée et approuvée 24 heures à l'avance. Ces journées ne peuvent en aucun cas nuire aux employés désirant prendre 1 semaine ou plus.
- 21.05 Chaque employé est avisé de sa période de vacances le plus tôt possible. Ces avis sont donnés au plus tard le 1^{er} mars. Un comité de relations de travail est mis à l'horaire dans la semaine suivant le 1^{er} mars. Le comité assure la remise des avis manquants. Lorsque les vacances ont été définitivement fixées par la Compagnie, celle-ci les confirme par écrit et la période de vacances d'un employé ne peut être changée par la suite sans son consentement. Le montant de la paie de vacances est indiqué sur le relevé de paie de l'employé pour la période de paie suivant le 1^{er} mai.
- 21.06 La Compagnie communique, au plus tard le 15 janvier, ses plans de vacances annuelles, c'est-à-dire une fermeture

complète ou partielle des opérations. La fermeture complète ou partielle des opérations a lieu durant les mois d'été.

Advenant une fermeture partielle des opérations, la Compagnie communique le nombre d'employés minimum requis, par classification, pour effectuer du travail durant ce ralentissement.

Les employés qui n'auront pas obtenu leur choix de vacances seront priorisés si le besoin de main-d'œuvre est augmenté pour la période de ralentissement.

- 21.06.1 Si, à cause des besoins opérationnels, du travail doit être effectué pendant la fermeture d'usine durant la période de vacances de l'été, la Compagnie l'offrira selon les conditions suivantes : en premier aux employés de la classification d'emploi qui n'ont pas assez d'heures de vacances en banque. Ensuite, aux employés par ancienneté dans la classification d'emploi selon les préférences de vacances. L'employé doit être qualifié pour effectuer le travail exigé.
- 21.07 Un employé dont l'emploi est terminé avec la Compagnie pour n'importe quelle raison ou qui est en mise à pied depuis plus de 6 mois reçoit à ce moment :
 - 21.07.1 Une paie de vacances, ou ce qui en reste, pour les vacances de l'année de référence précédente, tel que prévu à la clause 21.01.
 - 21.07.2 Une paie de vacances, calculée à partir de la période de paie comprenant le 1^{er} mai précédant la date de sa cessation, ou de la dernière date de retour au travail si plus récente, jusqu'à la date de cessation, basée seulement sur le coefficient de pourcentage applicable au 30 avril de l'année de référence courante, tel que prévu à la clause 21.01.

- 21.07.3 Si un employé retourne à l'emploi de la Compagnie après la cessation de son emploi (incluant la mise à pied), tout paiement qu'il a déjà reçu en relation à une année de référence particulière pour les vacances est déduit de sa prochaine paie de vacances. De plus, sa paie de vacances, lorsque déterminée selon le nombre de jours prévu à la clause 21.01, est proportionnelle à la période au cours de laquelle il a réellement travaillé durant l'année de référence.
- 21.08 L'employé reçoit sa paie de vacances la journée normale de paie. Si l'employé veut sa paie de vacances avant de partir, il doit en faire la demande écrite à son supérieur immédiat au moins 3 semaines au préalable.
- 21.09 En ce qui a trait à l'annulation des vacances pour raisons de maladie, d'hospitalisation ou d'accident et à leur report successif, la Compagnie et le Syndicat conviennent de ce qui suit :
- 21.09.1 Lorsqu'un employé reçoit des indemnités de remplacement du revenu durant 7 jours complets de calendrier précédant immédiatement le début de ses vacances telles que prévues, cette période de vacances pour laquelle il recevait lesdites indemnités de remplacement du revenu est reportée à une date ultérieure.
- 21.09.2 Lorsqu'un employé est hospitalisé pour une durée d'au moins 24 heures avant ou pendant ses vacances telles que déterminées, cette période de vacances pour laquelle il recevait des indemnités de remplacement du revenu est reportée à une date ultérieure.
- 21.09.3 Lorsque les vacances sont ainsi reportées, la Compagnie détermine à nouveau les vacances de cet employé, ou ce qui en reste, lors du retour au travail de cet employé.

- 21.09.4 Lorsqu'un employé demeure incapable de retourner au travail en raison de son invalidité après avoir reçu ses indemnités de remplacement du revenu pour une période de 26 semaines, la Compagnie paie le reste des vacances de l'employé si celles-ci avaient été planifiées par l'employé ou par la Compagnie dans le cas d'une fermeture totale ou partielle des opérations. À défaut d'avoir été préalablement planifiées, le paiement des vacances, ou ce qui en reste, est versé à la fin de l'année de référence pour l'accumulation des vacances.
- 21.09.5 La paie de vacances d'un employé continue à s'accumuler durant les 26 premières semaines pour lesquelles l'employé reçoit une indemnité de remplacement du revenu. La paie de vacances ne s'accumule plus par la suite.
- 21.10 Le terme «indemnités de remplacement du revenu», tel qu'utilisé dans cet article, signifie :
- 21.10.1 Les prestations de prolongation de salaire versées par CAE inc. en vertu de l'article 34 de la convention collective.
- 21.10.2 Les paiements de remplacement du revenu versés en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec*.
- 21.10.3 Les paiements de remplacement du revenu en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des victimes d'accident d'automobile*.

22. CONGÉ SANS SOLDE

- 22.01 Un congé sans solde d'une durée allant jusqu'à 3 mois au cours de toute année peut être accordé à un employé pour toute raison jugée acceptable par la Compagnie. L'autorisation d'un tel congé sans solde est donnée par écrit par le supérieur immédiat de l'employé ou par le chef de

service et contresignée par le directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé. Le service continu et l'ancienneté d'un employé s'accroissent pendant son absence pour congé sans solde. La Compagnie peut convenir de maintenir les avantages sociaux durant le congé sans solde.

22.02 Tout employé qui ne retourne pas au travail à la date ou avant la date d'expiration de son congé sans solde est considéré comme ayant démissionné du service de la Compagnie à moins qu'il ne fournisse une raison jugée satisfaisante et acceptable par la Compagnie.

22.03 La Compagnie considère la demande d'un employé pour un congé sans solde pour des raisons personnelles n'excédant pas 3 jours. Une telle demande est considérée sur la base des besoins opérationnels et du mérite de la demande elle-même.

23. AUTRES CONGÉS RÉMUNÉRÉS

23.01 Congé pour deuil

Congé pour deuil	Nombre de jours d'absence payés
<ul style="list-style-type: none"> - Conjoint ou enfant de l'employé - Père, mère de l'employé 	5 jours
<ul style="list-style-type: none"> - Frère, sœur de l'employé - Père, mère, enfants du conjoint de l'employé 	3 jours
<ul style="list-style-type: none"> - Grand-mère, grand-père, beau-frère, belle-sœur de l'employé - Grand-mère ou grand-père du conjoint de l'employé - Conjoint des enfants de l'employé - Petits-enfants de l'employé - Parenté qui demeure avec l'employé 	1 jour

- 23.02 Un employé qui est avisé d'un décès pendant son travail reçoit, en plus de la paie régulière prévue pour un congé pour deuil, sa paie à son taux horaire régulier jusqu'à la fin des heures fixées pour son équipe. Ce congé pour deuil peut être utilisé aux autres devoirs afférents au décès.
- 23.03 Toute demande relative à un congé pour deuil doit être faite et approuvée par son supérieur immédiat dans les 2 semaines suivant le décès.
- 23.04 Pour les fins d'application de cet article, le terme «conjoint de fait» désigne la personne qui demeure avec l'employé depuis plus d'une année ou si un enfant est issu de leur union.
- 23.05 Une journée additionnelle est payée dans chaque cas où le décès survient à 400 km ou plus dont la preuve incombe à l'employé.

23.06 **Congé pour violence familiale**

La Compagnie peut accorder jusqu'à un maximum de 3 jours d'absence payée en cas de violence familiale.

24. SERVICE À TITRE DE JURÉ

- 24.01 Tout employé ayant été cité pour faire partie d'un jury (incluant l'examen pour juré) ou à comparaître comme témoin par la Couronne se voit accorder un congé pour les jours ouvrables requis et est payé la différence entre les frais alloués par la Cour et son taux horaire pour son équipe régulière, incluant la prime d'équipe et la prime de chef d'équipe s'il y a lieu et n'excédant pas 8 heures pour chaque journée. L'employé doit fournir à la Compagnie les documents faisant état de sa présence à la Cour ainsi que les montants qu'il en a reçus.

25. ANCIENNETÉ

- 25.01 L'ancienneté de tout employé, régie par cette convention collective, est établie après la fin de sa période de probation et compte à partir de sa date d'embauche. La période de probation est d'une durée de 6 mois. Un employé en probation peut être congédié à la seule discrétion de la Compagnie. Cependant, la Compagnie convient de ne pas exercer ce droit capricieusement. La Compagnie avise par écrit le Syndicat du congédiement et indique le motif.
- 25.02 Après avoir complété sa période de probation, chaque employé a l'ancienneté dans l'échelon de la classification d'emploi où il travaille à ce moment-là, sous réserve des modifications apportées par les clauses 4.10, 25.05 et 27.02.
- 25.03 Un employé ayant acquis de l'ancienneté et qui est transféré à une classification différente continue d'accumuler de l'ancienneté dans la classification où il a été transféré.
- 25.04 Si un employé en période de probation est mis à pied et qu'il est réembauché à l'intérieur d'un délai de 12 mois suivant sa mise à pied, il doit compléter sa période de probation de 6 mois. Son ancienneté et son service continu sont alors rétroactifs à sa date d'embauche la plus récente. Il en est de même si l'employé s'absente pour maladie et qu'il reprend le travail à l'intérieur du délai de 12 mois.
- 25.05 Un employé perd ses droits d'ancienneté s'il exécute du travail hors de l'unité d'accréditation pour une période de plus de 6 mois. Durant cette période, l'employé doit payer ses cotisations syndicales et peut revenir à son ancien poste à sa demande sans perte de droits et privilèges.
- 25.06 Dans le cas où la date d'ancienneté de 2 employés est la même, celui qui détient le plus petit numéro d'employé

d'origine est considéré comme ayant la plus grande ancienneté.

26. MISE À PIED ET RAPPEL

26.01 Si une réduction du personnel est nécessaire, les employés en période de probation sont mis à pied les premiers à l'intérieur de la classification d'emploi concernée.

26.02 Si une réduction additionnelle est nécessaire, les employés possédant le moins d'ancienneté à l'intérieur de la classification d'emploi concernée sont mis à pied les suivants. Tout employé mis à pied sous cette clause peut par la suite obtenir un emploi alternatif tel que spécifié à l'article 26.05.

26.03 Un employé qui, dû à un manque de travail, est mis à pied pour une période d'au moins 6 mois, a droit à un préavis écrit basé sur le tableau suivant conformément à la durée de son service continu:

26.03.1

Années de service	Préavis
Moins de 1 an	1 semaine
1 an mais moins de 5 ans	3 semaines
5 ans mais moins de 10 ans	6 semaines
10 ans mais moins de 20 ans	10 semaines
20 ans et plus	12 semaines

26.03.2 Si un employé mis à pied n'est pas rappelé au travail dans les 6 mois suivant sa mise à pied, il est payé un montant égal à son salaire régulier pour la période ou toute partie de celle-ci, pour laquelle un préavis aurait dû lui être donné. De plus, l'article 21.07 s'applique.

26.04 Tout employé désirant démissionner de la Compagnie doit donner un préavis écrit de 3 jours ouvrables. La

Compagnie doit donner à tout employé un préavis écrit de 5 jours ouvrables en cas de mise à pied ou lui verser son salaire en guise d'avis. Au moins 1 jour ouvrable avant le préavis, la Compagnie avise le Syndicat de cette mise à pied imminente. Cette clause ne s'applique pas aux mises à pied temporaires prévues à la clause 26.07.

- 26.05 Lorsqu'un employé est mis à pied dans la classification d'emploi concernée où il a acquis de l'ancienneté, il a droit à un autre emploi, selon la Charte de déplacement (Annexe A), dans l'ordre de préférence identifié sur le formulaire de choix de déplacement remis à la Compagnie le 15 février de chaque année ou lors de l'obtention d'un poste au sein d'une autre classification, à n'importe laquelle des conditions suivantes :
- 26.05.1 Il peut réclamer tout emploi vacant d'un rang de déplacement égal ou inférieur pourvu qu'il soit consentant et capable d'accomplir le travail de façon satisfaisante. Les dispositions contenues dans ce paragraphe ont préséance sur les dispositions contenues à l'article 29 – Affichage des emplois vacants.
- 26.05.2 Il peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans une autre classification d'emploi où il a antérieurement acquis de l'ancienneté, pourvu qu'un autre emploi vacant ne soit pas disponible dans la même échelle de salaire.
- 26.05.3 Il peut déplacer un employé possédant moins d'ancienneté dans un emploi ayant un rang de déplacement égal ou inférieur, tel que prévu à la Charte de déplacement (Annexe A), pourvu qu'il soit consentant et capable d'accomplir le travail de façon satisfaisante.
- 26.06 Un employé rencontrant les exigences d'un poste et qui s'est prévalu de son droit de déplacement conformément aux dispositions prévues à cette convention collective, a

droit à une période d'essai qui ne doit pas excéder 3 jours ouvrables.

Lorsque l'employé est incapable d'effectuer le travail de façon satisfaisante, il est réplacé sur la liste de rappel pour le poste d'où il avait été préalablement mis à pied et n'a pas accumulé d'ancienneté dans le poste où il avait exercé son déplacement.

26.07 Les dispositions des clauses 26.02 et 26.05 ne s'appliquent pas aux mises à pied temporaires d'une semaine ou moins, dans le cas où l'employé est raisonnablement assuré de reprendre le même emploi à la fin de la mise à pied. Cependant, la Compagnie peut affecter les employés dans d'autres classifications, dans le cas où les employés n'ont besoin que d'un léger supplément de formation. En aucun cas, un employé ne peut être mis à pied temporairement aux termes de la présente clause pour plus de 2 semaines dans toute année contractuelle.

26.08 Un employé rétrogradé est un employé qui, lors d'une mise à pied, obtient un autre emploi dans une classification où le taux maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui de la classification d'où il a été mis à pied. Un employé rétrogradé retient son taux de salaire durant les 15 jours ouvrables suivant sa mise à pied.

Un employé rétrogradé conserve son droit de rappel dans le poste d'où il a été rétrogradé selon le tableau suivant :

Années de service	Durée du droit de rappel
Plus de 6 mois mais moins de 10 ans	24 mois
Plus de 10 ans mais moins de 20 ans	36 mois
20 ans et plus	48 mois

26.08.1 Quand l'emploi duquel un employé a été rétrogradé redevient vacant, l'employé rétrogradé doit être rétabli

dans cette position antérieure. De plus, avant que tout nouvel employé soit embauché, les employés ayant la plus grande ancienneté d'usine et ayant antérieurement acquis de l'ancienneté dans cette classification, dont un poste est redevenu vacant, sont également rétablis.

Un employé rétrogradé qui a obtenu un poste par affichage peut refuser d'être rétabli à un poste duquel il a été mis à pied. Il perd alors le droit d'être rappelé à ce poste.

26.08.2 En vertu de cette clause, le droit d'un employé rétrogradé à un tel emploi antérieur est exercé seulement s'il n'y a pas un employé sur la liste de rappel possédant plus d'ancienneté et un droit de rappel au même poste vacant.

26.09 Quand, par l'exercice de ses droits de déplacement, un employé est transféré à une classification où le taux maximum de l'échelle salariale est plus élevé que celui duquel il est muté, il continue de recevoir son taux de salaire actuel ou le minimum de sa nouvelle classification, celui qui est le plus élevé, et il continue sa progression tel que prévu à l'article 30. Dans le cas où un employé est transféré dans une classification connexe, il conserve le même échelon.

26.09.1 Quand, par l'exercice de ses droits de déplacement, un employé est transféré à une classification où le taux maximum de l'échelle salariale est moins élevé que celui de laquelle il est transféré, il continue de recevoir son taux de salaire actuel, en autant que ce taux ne soit pas plus élevé que le maximum de sa nouvelle classification, et il continue sa progression tel que prévu à l'article 30; sinon, il reçoit le taux maximum de sa nouvelle classification. Dans le cas où un employé est transféré dans une classification connexe, il conserve le même échelon.

- 26.09.2 Les échelles salariales utilisées pour les fins des articles 26.09 et 29.09.1 sont celles indiquées à l'Échelle des salaires par échelon (Annexe B).
- 26.09.3 Pour les fins de cet article, les taux de salaire à l'Échelle des salaires par échelon (Annexe B) sont majorés conformément aux articles 37.03 à 37.07.
- 26.10 Avant que quiconque ne soit embauché, les employés ayant la plus grande ancienneté d'usine et qui sont toujours sous une mise à pied, sont rappelés au sein d'une classification où ils ont précédemment acquis de l'ancienneté ou pour laquelle ils rencontrent les exigences de base du poste.

27. SERVICE CONTINU

- 27.01 L'expression «service continu» est définie comme étant la période d'emploi ininterrompue avec la Compagnie et débutant à la dernière date d'embauche. Elle est appliquée telle que stipulée dans cette convention.
- 27.02 Le service continu d'un employé est interrompu pour n'importe laquelle des raisons suivantes et, lorsqu'interrompu de cette façon, un employé est considéré comme un nouvel employé s'il est réembauché par la suite :
- 27.02.1 Lorsqu'un employé quitte volontairement l'emploi de la Compagnie.
- 27.02.2 Lorsqu'un employé est congédié pour cause et que ce congédiement n'est pas renversé par la procédure de grief ou d'arbitrage.
- 27.02.3 Lorsqu'un employé, autre qu'un employé en probation, est mis à pied selon le tableau suivant :

Années de service	Durée de la mise à pied
Plus de 6 mois mais moins de 10 ans	24 mois
Plus de 10 ans mais moins de 20 ans	36 mois
20 ans et plus	48 mois

- 27.02.4 Lorsqu'un employé mis à pied, qui est avisé par écrit à sa dernière adresse au dossier de la Compagnie de se présenter au travail dans une classification où le taux maximum de l'échelle salariale est égal ou supérieur à celui d'où il a été mis à pied, fait défaut de se présenter au travail à l'intérieur de 5 jours ouvrables d'un tel avis. (Une copie de l'avis de se présenter au travail est remise au Syndicat le jour où cet avis est donné ou posté à l'employé.)
- 27.02.5 Lorsqu'un employé est absent pour 3 jours ouvrables consécutifs sans en avoir avisé son supérieur immédiat et sans être en mesure de fournir une justification acceptable pour la Compagnie, l'employé est privé de toute ancienneté dans la Compagnie et son emploi est terminé. Il est notifié de sa cessation d'emploi par poste recommandée, à la dernière adresse apparaissant dans les dossiers du service des Ressources humaines. Une copie de cette notification est envoyée au Syndicat.
- 27.03 Le service continu d'un employé n'est pas interrompu dans les conditions suivantes :
- 27.03.1 La période de rappel d'un employé prévue à la clause 27.02.3 n'est pas affectée s'il refuse un rappel au travail dans une classification où le taux maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui d'où il a été mis à pied. Cependant, il n'est plus rappelé à cette classification pendant qu'il est encore sous la même mise à pied. La procédure de rappel et les périodes de

temps qui y sont reliées sont celles établies aux clauses 27.02.4 et 27.04.

- 27.03.2 La période de rappel d'un employé prévue à la clause 27.02.3 n'est pas non plus affectée s'il refuse un rappel au travail pour 1 mois ou moins dans sa classification. Dans le cas où la période de retour au travail dépasse 1 mois, le droit de rappel de l'employé le plus ancien de la classification qui avait précédemment refusé est prolongé de toute la durée excédant ce mois.
- 27.04 Si, dans les 10 jours ouvrables suivant son avis de rappel, un employé avise la Compagnie qu'il n'était pas en mesure d'y répondre dans les 5 jours ouvrables, tel que prévu à la clause 27.02.4, parce qu'il n'avait pas reçu la notification de ce rappel à l'intérieur desdits 5 jours ouvrables, la Compagnie rétablit ses droits de rappel et il reçoit son rappel régulier dès que la prochaine occasion se présente.

28. CLASSEMENT DES EMPLOYÉS

- 28.01 Chaque employé est classé dans une classification d'emploi établie par la Compagnie. Il reçoit un exemplaire de sa description d'emploi et de sa grille de compétences, dont copie est remise au Syndicat, et est informé par écrit chaque fois qu'elles sont modifiées.
- 28.02 La Compagnie convient de remettre au Syndicat toutes les descriptions d'emploi établies par la Compagnie à l'intérieur de l'unité d'accréditation.
- 28.03 Toute mécontente au sujet de l'échelon et/ou de la classification d'un employé résultant de la description d'emploi est traitée d'après la procédure de grief indiquée dans la présente convention.
- 28.04 La Compagnie, selon les besoins opérationnels, peut assigner un employé à une autre classification que la sienne pour une période maximale de 6 mois. La Compagnie choisit les candidats en fonction des habiletés

démontrées par ceux-ci et de leurs compétences. Au-delà de ce délai, le poste doit être affiché en vertu de l'article 29. Une prolongation peut être admise par consentement entre les parties.

Dans tous les cas, si un employé rétrogradé de cette classification se trouve sur les lieux de travail, il obtient prioritairement ce transfert (par ancienneté, s'il y a plus d'un employé dans cette situation). Dans ce cas et nonobstant l'article 28.05, il est rémunéré au taux horaire qu'il détenait avant de recevoir un avis de mise à pied. Toutefois, l'augmentation annuelle prévue aux articles 37.03 à 37.07 est applicable. De plus, l'acquisition des compétences durant toute la durée de cette mutation est reconnue pour chaque période d'une semaine de travail à ce poste.

Tout autre employé ainsi assigné pour une période excédant 1 mois doit posséder plus d'ancienneté que l'employé qui est sur la liste de rappel en mise à pied extérieure dans la classification visée par l'assignation.

- 28.05 Si un employé est assigné à une autre classification dont le taux horaire maximum de l'échelle de salaire est supérieur à celui de sa classification, il reçoit le plus élevé entre le taux horaire minimum de l'échelle salariale de la classification où il est assigné ou son taux horaire actuel plus une fois la progression prévue à la clause 37.02. Dans le cas où il est payé à un taux horaire plus élevé que le taux horaire maximum de son échelon dans la classification où il est muté, il maintient son taux horaire.
- 28.06 Si un employé est assigné à une autre classification dont le taux horaire maximum de l'échelle de salaire est égal ou inférieur à celui de sa classification, il maintient son taux horaire.

29. AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS

29.01 Tout poste vacant dans une classification est affiché pendant 3 jours ouvrables ou pendant une période permettant aux employés de toutes les équipes de poser leur candidature. Une copie de chaque affichage est fournie au Syndicat.

L'affichage contient l'information suivante : les qualifications requises au niveau de la formation académique, de la formation professionnelle, des compétences prévues à la description d'emploi et à la grille de compétences de cette classification et de l'expérience pratique.

Si l'employé veut retirer sa candidature, il doit informer, par écrit, le service des Ressources humaines dans un délai maximal de 3 jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Après ce délai, si l'employé obtient ce poste, il ne peut pas le refuser.

29.02 Tout employé peut poser sa candidature pour n'importe quelle position vacante, à l'intérieur de ces 3 jours ouvrables. Un employé mis à pied peut également poser sa candidature à l'intérieur du même délai. La Compagnie considère la candidature d'un employé qui présente une autre combinaison équivalente des qualifications requises pour le poste vacant, laquelle combinaison doit être pertinente et en relation avec ce poste. Une liste de candidats est remise au délégué d'atelier concerné dans les 5 jours ouvrables suivant la fermeture de l'affichage. Cette liste comprend automatiquement le nom des candidats embauchés en vertu de l'article 29.10 et à l'emploi dans la même classification.

29.03 Lorsqu'un employé est à l'extérieur de l'usine à cause de son travail lors de l'affichage, le délégué d'atelier, sur demande écrite de l'employé, peut poser la candidature de ce dernier à un poste affiché à l'intérieur d'une classification

connexe ou d'une classification pour laquelle l'employé rencontre les exigences de base.

- 29.04 Les employés de l'unité d'accréditation ont la priorité pour l'obtention de tous les emplois vacants affichés. Les postes vacants sont comblés parmi les candidats sur la base de leur ancienneté pourvu qu'ils soient consentants et capables d'accomplir le travail de façon satisfaisante. À la fin de la période d'essai, l'échelon du candidat dans le poste est déterminé en fonction de son parcours d'apprentissage et de son nombre d'années d'expérience dans ce poste ou dans une classification connexe, tel que prévu aux articles 30.03.1 et 30.03.2. Toute mécontente à ce sujet fait l'objet d'un grief qui peut être référé à la dernière étape de la procédure de grief. À défaut d'être transféré à son nouveau poste, le candidat choisi reçoit son nouveau taux horaire, si ce taux horaire est plus élevé, au plus tard 30 jours ouvrables suivant la date de l'affichage du poste.
- 29.05 Le nom du candidat choisi est affiché sur les tableaux d'affichage dans les 5 jours ouvrables suivants à moins que la période ne soit prolongée par consentement mutuel de la Compagnie et du Syndicat. La liste des candidats, choisis ou non, est envoyée au Syndicat.
- 29.06 La Compagnie explique sa décision par écrit à l'employé détenant plus d'ancienneté que ceux qui ont obtenu le poste mais dont la candidature n'a pas été retenue. Le Syndicat reçoit copie de cet avis. Un employé désirant plus d'informations peut discuter de la question avec le signataire de l'avis.
- 29.07 Les candidats choisis par la Compagnie pour être promus ou mutés sont considérés à l'essai pour une période de 1 mois et doivent être réassignés dans leur emploi précédent s'ils ne sont pas capables de faire le travail d'une manière satisfaisante pourvu que la Compagnie leur ait fourni les outils et les informations nécessaires à l'exécution du travail.

Un employé ainsi réassigné ne peut resoumettre sa candidature au même poste pour une période de 6 mois suivant sa réassignation.

29.08 Une fois par mois, la Compagnie révisé tous les emplois vacants au sein de l'unité d'accréditation qui avaient été affichés au moins 6 mois plus tôt et les affiche de nouveau si le besoin existe toujours.

29.09 Lorsque le postulant choisi est muté à une autre classification, son taux horaire est traité de la façon suivante :

29.09.1 Si un employé est muté à une classification dont le taux horaire maximum de l'échelle salariale est supérieur à celui de la classification d'où il est muté, il reçoit le plus élevé entre le taux horaire minimum de l'échelle salariale de sa nouvelle classification ou son taux horaire actuel plus une fois la progression prévue à la clause 37.02. En aucun cas, il n'est payé un taux horaire plus élevé que le taux horaire maximum de l'échelle salariale de sa nouvelle classification. Il recommence sa progression selon les clauses 30.03 ou 37.02, selon le cas. Dans le cas où un employé est muté dans une classification connexe, il conserve le même échelon.

29.09.2 Si un employé est muté à une classification dont le taux horaire maximum de l'échelle salariale est égal à celui de la classification d'où il est muté, il reçoit le même taux horaire qu'avant sa mutation et continue de façon ininterrompue sa progression selon les clauses 30.03 ou 37.02, selon le cas. Dans le cas où un employé est muté dans une classification connexe, il conserve le même échelon.

29.09.3 Si un employé est muté à une classification dont le taux horaire maximum de l'échelle salariale est inférieur à celui de la classification d'où il est muté, il reçoit le moins élevé entre le même taux horaire qu'avant sa

mutation ou le taux horaire maximum de l'échelle salariale de sa nouvelle classification. Il continue de façon ininterrompue sa progression selon les clauses 30.03 ou 37.02, selon le cas. Dans le cas où un employé est muté dans une classification connexe, il conserve le même échelon.

29.10 Dans l'éventualité où un poste était vacant en raison d'une absence d'un employé ou en raison d'une augmentation de l'activité, la Compagnie se réserve le droit de remplacer ou de combler le poste sans affichage interne, pour la période correspondante. La Compagnie ne peut avoir recours à cette disposition lorsque le besoin est pour une période de plus de 6 mois. De plus, cette période ne peut excéder 6 mois au cours d'une année de convention collective. Au-delà de ce délai, le poste doit être affiché tel que prévu au présent article. La Compagnie en informe le Syndicat au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

29.10.1 La Compagnie convient d'afficher, si le besoin persiste, tous les postes comblés en vertu du présent article au plus tard 8 jours ouvrables avant que la durée du service continu de chaque employé embauché en vertu de la clause 29.10 atteigne 6 mois. Les employés embauchés en vertu de 29.10 sont automatiquement ajoutés à la liste des candidats qui ont postulé à un poste dans la même classification. Dans le cadre des remplacements pour maladie, la Compagnie procède par affichage si, à la fin de la période d'invalidité court terme, la période de retour au travail n'est toujours pas connue.

29.10.2 La Compagnie convient de rappeler tous les employés qui sont capables d'effectuer le travail et qui détiennent un droit de rappel.

30. PROGRESSION

30.01 Toute activité en lien avec les mécanismes de la progression est traitée dans le cadre du Comité de relations de travail (CRT) :

- Participer à l'élaboration des parcours d'apprentissage, des grilles de compétences, des compétences à acquérir pour chacun des parcours et des exigences requises pour les différentes classifications, incluant les compétences clés liées aux progressions d'échelon ainsi que celles qui sont exigées lors des affichages de postes.
- Recevoir copie des demandes de refus d'exposition des employés.
- Soumettre des recommandations sur les besoins et les activités d'exposition et de formation en relation avec l'implantation et le maintien des parcours d'apprentissage et le processus de progression.
- Élaborer et mettre à jour les parcours d'apprentissage lorsque nécessaire.
- Les 3 employés désignés par le Syndicat ont accès à toutes les fonctions des parcours d'apprentissage.

30.02 Chaque employé doit être exposé aux différentes activités de son parcours d'apprentissage à moins qu'il signifie expressément à la Compagnie qu'il renonce à cette exposition. La Compagnie s'engage à donner l'exposition requise à l'employé selon les paramètres prévus à la clause 30.04. Cependant, un employé ne se verra pas refuser d'être exposé à des activités de son parcours d'apprentissage lui permettant de progresser à un échelon supérieur de sa classification, sauf exception après entente entre les parties.

30.03 Il y a 2 types de progression : la progression salariale en vertu de l'article 37.02, sous réserve des maximums de l'échelon, et la progression d'un échelon à l'autre qui est

liée à la réalisation des parcours d'apprentissage en vertu du présent article.

Pour les fins d'application de la convention collective, il y a 2 groupes de classifications connexes, soit le groupe 1 – Mécanique et le groupe 2 – Électrique. L'expérience qui a été acquise à l'intérieur des classifications d'un groupe est considérée uniquement pour ce groupe.

Nonobstant le paragraphe précédent, un employé ayant acquis de l'expérience antérieure jugée pertinente (par exemple, expérience antérieure chez un autre employeur, acquisition d'ancienneté dans la même classification ou selon l'article 28.04) peut être positionné à l'échelon qualifié selon l'évaluation qui en est faite. Dans l'éventualité d'un différend au niveau de la reconnaissance de l'expérience antérieure, une révision est faite au CRT.

L'unique fait d'avoir accumuler de l'ancienneté au sein d'une classification qui n'est pas connexe ne peut être considéré comme étant de l'expérience antérieure.

Afin d'être admissible à une progression au sein d'une classification, les employés doivent rencontrer les exigences suivantes :

30.03.1 Progression de l'échelon entrée à l'échelon qualifié au sein d'une classification.

La progression de l'échelon entrée à qualifié se fait lorsque l'employé a démontré, de façon satisfaisante, qu'il possède 3 années d'expérience au sein de l'échelon entrée de cette même classification ou d'une classification connexe et qu'il a réalisé le parcours d'apprentissage pour accéder à l'échelon suivant au cours de cette période de 3 ans.

La progression salariale d'un employé à l'échelon entrée se poursuit pendant un maximum de 3 ans. Si, durant cette période, il n'a pas réalisé avec succès le parcours d'apprentissage pour passer à l'échelon

qualifié, sa progression salariale est suspendue jusqu'à ce que l'employé complète avec succès la totalité du parcours. Dans l'éventualité où le parcours est complété avec succès, il y a ajustement du salaire de l'employé de façon rétroactive; dans le cas contraire, la progression cesse. Toutefois, les augmentations prévues aux articles 37.03 à 37.07 sont applicables.

30.03.2 Progression de l'échelon qualifié à l'échelon spécialiste au sein d'une classification.

La progression de l'échelon qualifié à spécialiste se fait lorsque l'employé possède 3 années d'expérience au sein de l'échelon qualifié de cette même classification ou d'une classification connexe et qu'il a réalisé le parcours d'apprentissage pour accéder à l'échelon suivant au cours de cette période de 3 ans.

La progression salariale d'un employé à l'échelon qualifié se poursuit pendant 3 ans. À l'échéance de cette période, s'il n'a pas réalisé avec succès le parcours d'apprentissage pour passer à l'échelon spécialiste, sa progression salariale est suspendue jusqu'à ce que l'employé complète avec succès la totalité du parcours. Dans l'éventualité où le parcours est complété avec succès, il y a ajustement du salaire de l'employé de façon rétroactive; dans le cas contraire, la progression cesse. Toutefois, les augmentations prévues aux articles 37.03 à 37.07 sont applicables.

La progression salariale d'un employé à l'échelon spécialiste se poursuit jusqu'au maximum de son échelon.

30.03.3 Advenant qu'un employé n'ait pas été en mesure d'être exposé à l'ensemble de son parcours d'apprentissage pour passer à l'échelon suivant, sa progression

salariale n'est pas interrompue et les articles 30.03.1 et 30.03.2 s'appliquent.

30.03.4 La progression salariale d'un employé dans une classification comportant un seul échelon s'effectue du salaire de départ au maximum.

30.03.5 La progression salariale d'un employé dans la classification d'apprenti se poursuit pendant 4 ans réellement travaillés. À l'échéance de cette période, l'employé est admissible pour postuler à un poste vacant dans son métier respectif. S'il n'y a pas un tel poste vacant, il demeure dans la classification d'apprenti et les augmentations prévues aux articles 37.03 à 37.07 sont applicables.

30.04 L'exposition aux différentes activités des parcours d'apprentissage est offerte en priorité, par ancienneté. Par ailleurs, l'employeur peut exiger, à défaut de candidats en nombre suffisant, que des employés réalisent des parcours d'apprentissage nécessaires à la progression à un échelon supérieur.

Pour les autres compétences, l'exposition est offerte selon les besoins opérationnels par la Compagnie.

30.05 La réalisation des parcours d'apprentissage, tels que définis par le CRT, est requise afin de progresser à l'échelon suivant. L'employé qui ne peut réaliser adéquatement l'ensemble du parcours d'apprentissage peut soumettre une demande de révision au CRT. Le comité a la responsabilité d'examiner la demande de révision et de vérifier les éléments empêchant l'employé de terminer adéquatement le parcours d'apprentissage. Une réponse écrite est remise à l'employé dans un délai de 5 jours ouvrables suivant la prochaine rencontre du comité. La réponse du comité est finale.

30.06 Embauche externe.

Pour les classifications avec échelons, le positionnement des nouveaux employés qui sont embauchés tient compte des expériences antérieures pertinentes de l'employé en lien avec la classification occupée. Par la suite, l'employé est inclus dans le processus de progression et continue sa progression selon les articles 30.03.1 ou 30.03.2, selon son échelon à l'embauche. En aucun temps, un nouvel employé ne peut être embauché à l'échelon spécialiste. Le positionnement d'un nouvel employé doit permettre la progression salariale continue sur une période minimale de 3 ans travaillés.

31. TRAVAIL DE PRODUCTION

31.01 La Compagnie convient qu'elle ne permet à personne hors de l'unité d'accréditation d'exécuter le travail habituellement fait par les membres de l'unité d'accréditation, sauf dans les circonstances spéciales suivantes :

31.01.1 Formation de nouveaux employés inexpérimentés.

31.01.2 Absence.

31.01.3 Relève d'un employé sur demande.

31.01.4 Difficultés de production.

31.01.5 Travail normalement exécuté par des employés classés comme techniciens en génie.

31.01.6 Autres cas d'urgence par consentement mutuel.

31.01.7 Travail pour lequel la Compagnie ne possède pas les équipements et/ou le personnel pour exécuter le travail.

La portée de l'article 31 ne se limite qu'au travail de production interne effectué dans les établissements visés par le certificat d'accréditation.

Dans des circonstances spéciales autres que celles prévues à l'article 31.01, les parties peuvent également convenir d'exceptions où l'employeur pourra faire exécuter du travail habituellement fait par les membres de l'unité d'accréditation par des personnes hors de l'unité d'accréditation.

32. AMÉLIORATIONS TECHNOLOGIQUES

- 32.01 La Compagnie est vouée au principe de l'innovation technologique dans toutes les sphères de ses activités, services et produits, et cet engagement continue d'être la meilleure façon d'assurer des emplois futurs aux employés.
- 32.02 Lorsque la Compagnie introduit des améliorations technologiques, elle forme, parmi les employés dont l'emploi est directement affecté, les employés requis à l'opération des nouveaux équipements. La formation est offerte aux employés sur tous les quarts de travail sur la base de leur ancienneté en autant qu'ils aient les qualifications requises ou une expérience de travail équivalente permettant l'acquisition des nouvelles compétences requises. Le temps de formation est rémunéré par la Compagnie.
- 32.03 Lorsqu'un poste est aboli suite à l'introduction de nouveaux équipements, la Compagnie, conjointement avec le Syndicat, évalue la possibilité de promouvoir, reclasser ou transférer les employés concernés dans une autre classification en fonction de leurs compétences. L'employé excédentaire peut, conformément aux dispositions de l'article 26, réclamer un poste vacant ou déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté.
- 32.04 L'employé qui désire se prévaloir de ce droit doit posséder les qualifications requises pour le poste et devenir capable d'exécuter le travail de façon satisfaisante, à l'intérieur des 20 jours ouvrables suivants. La Compagnie forme l'employé pendant cette période. Les parties peuvent

s'entendre sur une prolongation de la période de formation, au besoin.

33. INDEMNITÉ DE SÉPARATION

- 33.01 Le présent article a pour but de définir les termes selon lesquels un employé a droit à une indemnité de séparation si la Compagnie ferme de façon permanente toute son usine et/ou cesse ses opérations au 8585 Côte-de-Liesse, Ville de Montréal, Québec, lorsque ledit employé est actuellement au travail à l'emploi de la Compagnie.
- 33.02 L'indemnité de séparation due à un tel employé est payée seulement en cas de fermeture permanente et à condition que la Compagnie ait été incapable de lui fournir un autre emploi dans l'un de ses quelconques établissements ou compagnies affiliées de CAE inc. situés sur l'Île de Montréal ou auprès d'une compagnie qui lui succéderait et opérerait au 8585 Côte-de-Liesse, Ville de Montréal, Québec.
- 33.03 Le paiement qui est versé à un employé qui a acquis 8 années ou plus d'ancienneté dans l'unité d'accréditation est de 5 journées de salaire pour chaque année d'ancienneté avec un maximum de 100 jours ouvrables.
- 33.04 Aux fins d'application du présent article, une journée de salaire d'un employé est calculée sur la base du taux horaire régulier de l'employé en vigueur à la date de la séparation, multiplié par 8, plus la prime d'équipe ou de chef d'équipe, s'il y a lieu.
- 33.05 Sur acceptation de l'indemnité de séparation, l'employé est considéré comme ayant renoncé à tous les droits qu'il aurait pu avoir selon les termes de la convention collective, incluant l'ancienneté et le droit de rappel. À l'exception des paiements versés en vertu de l'article 21, tous les autres paiements versés à un employé sont déduits de la paie de l'indemnité de séparation.

- 33.06 L'indemnité de séparation n'est pas versée à tout employé qui quitte avant la date de fermeture déterminée par la Compagnie ni à toute personne qui a été mise à pied et qui conserve ses droits de rappel selon la convention collective.
- 33.07 Un employé qui décède, quitte, prend sa retraite ou est congédié pour cause et dont le congédiement est maintenu conformément aux procédures de grief et d'arbitrage contenues dans la présente convention n'est pas éligible à l'indemnité de séparation.
- 33.08 Les parties reconnaissent que l'indemnité de séparation décrite plus haut représente le paiement dû à un employé suite à sa terminaison d'emploi en vertu de cette clause.

34. CONGÉ PERSONNEL ET DE MALADIE

- 34.01 Tout employé ayant plus de 6 mois d'ancienneté est éligible au régime de prolongation de salaire offert par la Compagnie.
- 34.01.1 Lorsque l'employé est déclaré totalement invalide par le service médical et le médecin traitant, suite à la réception d'un certificat médical conforme, une prestation de prolongation de salaire égale à 90 % de sa paie hebdomadaire régulière pour la durée indiquée à l'échelle des bénéfices de maladie décrite aux clauses 34.02 et 34.03 est payée à l'employé par la Compagnie, aux intervalles réguliers de paie. Toutefois, lorsque l'employé a épuisé ses bénéfices de maladie, il reçoit uniquement une prestation égale à 66 $\frac{2}{3}$ % de sa paie hebdomadaire régulière.
- 34.01.2 La paie hebdomadaire régulière correspond à 40 fois le taux horaire de l'employé.
- 34.01.3 La période maximale de prolongation de salaire du régime est de 26 semaines.

- 34.01.4 Dès la 2^e journée d'absence de son travail, tout employé qui s'absente à la suite de maladie ou d'accident non industriel doit soumettre au service médical un certificat médical, signé par un médecin, conforme à ses exigences. Le certificat doit comporter minimalement les informations suivantes :
- Diagnostic
 - Date du rendez-vous médical
 - Date de suivi et/ou de retour au travail
- 34.01.5 Dans le cas d'un désaccord entre le médecin traitant et le service médical portant, notamment, sur la validité, la durée, le diagnostic, le traitement, le protocole de retour au travail ou les limitations fonctionnelles, le dossier doit être soumis à un médecin-expert acceptable par les 2 parties. La convocation de l'employé à l'examen est faite par poste prioritaire. Un avis est envoyé au Syndicat lorsqu'un employé est convoqué à une expertise médicale.
- 34.01.6 Le médecin-expert est choisi, par spécialité, à tour de rôle, parmi la liste élaborée par les 2 parties. Ce dernier rend une décision exécutoire et sans appel. Il est convenu que si un médecin-expert n'est pas disponible dans un délai de 2 semaines, le prochain médecin-expert sur la liste sera considéré. Les parties se rencontrent le 20 juin de chaque année pour mettre à jour ou modifier la liste des médecins-experts, à la demande de l'une des parties.
- 34.01.7 Le paiement de la prestation de prolongation de salaire continue d'être versé à l'employé jusqu'à ce que le médecin-expert ait rendu une décision. Si la décision indique que l'employé est apte au travail, avec ou sans limitations fonctionnelles, l'employé doit immédiatement retourner à son poste de travail. Tout paiement en vertu du régime de prolongation de salaire

cesse à partir de la date où le médecin-expert a déterminé que l'employé est apte au travail et lorsque l'employé est informé par le service médical. À partir de ce moment, l'employé doit rembourser la Compagnie pour les sommes qu'il a reçues après cette date, dès la première paie suivant son retour au travail. Le remboursement s'effectue selon le mécanisme prévu à la clause 34.01.8.

34.01.8 Dans le cas d'un employé qui doit rembourser la Compagnie pour des paiements qu'il aurait reçus en trop ou auxquels il n'aurait pas eu droit, le remboursement s'effectue à raison de 150 \$ brut par semaine, à compter du retour à temps plein de l'employé, jusqu'au remboursement complet de la somme due.

34.01.9 Si, après avoir reçu des prestations de prolongation de salaire, l'employé est de nouveau atteint d'invalidité totale en raison des mêmes causes ou de causes connexes, la Compagnie considère cette 2^e période d'invalidité comme le prolongement de la précédente s'il s'est écoulé moins de 2 semaines entre les périodes d'invalidité totale. Cette reprise de paiement ne peut dépasser la durée non écoulée de la période maximale.

34.01.10 Aucune prestation de prolongation de salaire n'est payable :

- Pour toute période au cours de laquelle l'employé ne suit pas le traitement recommandé par son médecin traitant.
- Pour toute période au cours de laquelle l'employé exerce une activité rétribuée ou lucrative.
- Pour toute période au cours de laquelle l'employé ne participe pas à un programme de réadaptation

approuvé par le service médical et le médecin traitant.

- Si l'employé refuse de subir un examen médical et/ou de se présenter à une rencontre de suivi. Dans ce cas, si la prestation de prolongation de salaire a débuté, elle est interrompue jusqu'à ce que l'employé se conforme.
- Pour toute période d'absence autorisée ou de mise à pied. Toutefois, si l'employé devient totalement invalide avant que n'entre en vigueur l'arrêt de travail (plus de 1 mois avant dans le cas d'une mise à pied), la prolongation de salaire se poursuit tant que l'employé est totalement invalide, mais pas au-delà de l'expiration de la période maximale de prolongation de salaire.
- Pour toute période pour laquelle l'employé purge une peine de prison ou est incarcéré dans un établissement analogue.
- Lorsque l'invalidité est attribuable à la consommation de drogues ou d'alcool et que l'employé ne suit pas rigoureusement le traitement recommandé par son médecin.
- Lorsque l'invalidité est attribuable à :
 - a) Une opération de chirurgie esthétique, non couverte par la Régie de l'assurance maladie du Québec.
 - b) Une procédure de planification familiale, excepté la vasectomie et la ligature des trompes. Dans le cas d'une vasectomie, la période maximale remboursée par le régime de prolongation de salaire est de 3 jours et dans le cas d'une ligature des trompes, de 3 semaines.

- Lorsque l'invalidité est attribuable à un acte d'hostilité des forces armées, une insurrection ou une participation à une émeute.
- Lorsque l'invalidité est attribuable à la perpétration d'un acte criminel.
- Lorsque l'employé est en congé de maternité, en congé de paternité ou en congé parental.

34.01.11 Le paiement de la prestation de prolongation de salaire cesse lorsque :

- L'employé cesse d'être totalement invalide.
- La période maximale de prolongation de salaire de 26 semaines prend fin.
- L'employé prend sa retraite.
- L'employé décède.

34.01.12 La Compagnie se réserve le droit d'exiger des examens médicaux et/ou des rencontres administratives de suivi périodiques pendant toute la durée de l'absence de l'employé pour cause d'invalidité. De tels examens seront pratiqués par un ou des médecins désignés par la Compagnie. L'employé doit se soumettre à de tels examens médicaux ou suivis.

34.01.13 La Compagnie assume le coût des examens médicaux qu'elle demande et rembourse l'employé pour ses frais de transport raisonnables.

34.01.14 Lorsqu'un employé a un dossier d'absentéisme insatisfaisant selon la Compagnie et qu'il s'absente pour un motif d'ordre médical, il doit produire un billet médical conforme aux exigences du service médical pour chaque absence, faute de quoi celle-ci est considérée comme injustifiée. Cette mesure ne peut excéder 1 an à moins qu'un avis écrit et/ou un avis écrit

de suspension relié à l'absentéisme ait été reçu par l'employé durant cette période.

34.01.15 Les Définitions utilisées pour les fins de l'article 34 (Annexe C) sont en annexe de cette convention collective.

34.02 Les prestations versées pour une maladie se prolongeant d'une année de calendrier à la suivante sont entièrement débitées à l'année durant laquelle la maladie a commencé d'après l'échelle décrite à la clause 34.03. De plus, dans le cas d'une maladie se prolongeant d'une année de calendrier à la suivante, l'employé qui a utilisé ses bénéfices de maladie totaux applicables à l'année durant laquelle la maladie a commencé se voit accorder ses bénéfices de maladie de l'année suivante d'après l'échelle décrite à la clause 34.03, en autant que les prestations du régime de prolongation de salaire lui soient toujours payées.

34.03 Le total des bénéfices par année de calendrier pour invalidité par suite de maladie ou d'accident non industriel est payable à tout employé éligible au régime de prolongation de salaire. De tels bénéfices sont versés à l'employé d'après l'échelle suivante selon la durée de son service :

BÉNÉFICES DE MALADIE TOTAUX	
Années de service	Par année de calendrier
6 mois mais moins de 1 an	10 jours ouvrables
1 an mais moins de 3 ans	15 jours ouvrables
3 ans mais moins de 5 ans	20 jours ouvrables
5 ans mais moins de 10 ans	30 jours ouvrables
10 ans mais moins de 15 ans	40 jours ouvrables
15 ans mais moins de 20 ans	45 jours ouvrables
20 ans mais moins de 25 ans	50 jours ouvrables
25 ans mais moins de 30 ans	55 jours ouvrables
30 ans et plus	60 jours ouvrables

- 34.03.1 Les employés ne reçoivent aucun bénéfice de maladie pour le 1^{er} jour ouvrable de toute absence causée par la maladie.
 - 34.03.2 Les absences dues à une chirurgie couverte par la Régie de l'assurance maladie du Québec, une hospitalisation ou un accident non industriel sont payées à compter de la 1^{re} journée par la Compagnie et sont couvertes en vertu de cette clause par les bénéfices de maladie à compter de la 1^{re} journée ouvrable.
 - 34.03.3 Lorsque l'employé est en invalidité, le 2^e certificat est payé par la Compagnie à la condition que le certificat initial soit conforme aux exigences.
- 34.04 Tout employé qui est éligible aux prestations du régime de prolongation de salaire a droit aux congés personnels payés :
- 34.04.1 Les employés ayant complété leur période de probation accumulent leur congé personnel proportionnellement au temps réellement travaillé durant l'année de référence, soit de la période de paie comprenant le 20 juin jusqu'à celle précédant le 20 juin de l'année suivante. Aux fins du calcul, les employés ayant accumulé un minimum de 35 heures de congé personnel se voient automatiquement attribuer le maximum de la banque. Les employés qui n'ont pas complété leur période de probation ont droit, immédiatement au terme de celle-ci, à 10 heures de congé personnel payé par 3 mois de temps réellement travaillé, rétroactivement au début de l'année de référence. Le nombre maximum de congés personnels accumulés est égal à 5 jours (équivalent de 40 heures).
 - 34.04.2 Ce qui suit est considéré comme du temps réellement travaillé :

- Tout le temps travaillé durant les heures régulières de travail.
- Toutes les périodes de repas payées.
- Congé pour deuil.
- Service à titre de juré et témoin de la Couronne.
- Vacances.
- Jours fériés.
- Les 26 premières semaines d'absence du travail en raison de maladie ou d'accident non industriel constaté et pour lesquelles l'employé est éligible à recevoir des paiements de la Compagnie ou de toute source gouvernementale ou similaire.
- Les semaines d'absence du travail en invalidité de longue durée de l'année de référence précédant le retour au travail et de l'année de référence du retour au travail.
- Les congés sans solde d'une durée maximale de 3 mois selon l'article 22.
- Les absences en vertu des articles 4.15, 4.16 et 4.19.

34.04.3 En vigueur à la période de paie suivant le 20 juin, la Compagnie crédite la banque de congés personnels pour chaque employé actif à cette date. Pour les employés qui ne sont pas actifs à cette date, la Compagnie crédite la banque de congés personnels lors du retour au travail de l'employé.

34.04.4 Un employé est payé pour chaque absence de 1 heure ou plus due à la maladie ou pour raisons personnelles jusqu'au nombre maximum de jours crédités. Cette absence est payée au taux horaire régulier de l'employé au moment de l'absence.

- 34.04.5 Les congés pour raisons personnelles peuvent être planifiés pour un maximum de 2 jours consécutifs, sous réserve d'avoir été demandés et approuvés 24 heures à l'avance.
- 34.05 Le salaire quotidien régulier est 8 fois le taux horaire de base de l'employé à la date de l'absence; une demi-journée est la moitié de ce montant. Pour les employés sur l'équipe de fin de semaine, le salaire quotidien est 13.33 ou 13.34 fois le taux horaire de base de l'employé à la date de l'absence.
- 34.06 Au sens de l'article 34, une journée d'absence ou une demi-journée d'absence est définie comme étant une journée régulière de travail que l'employé n'a pas effectivement travaillé.
- 34.07 Lorsqu'un employé reçoit ou est éligible à recevoir tout paiement de l'une des sources mentionnées ci-dessous, le programme ne s'applique pas et les congés personnels payés ne sont pas débités :
- Régime de prolongation de salaire.
 - Bénéfices de maladie selon l'article 34.
 - Régime d'invalidité de longue durée.
 - Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.
 - Service à titre de juré et témoin de la Couronne (article 24).
 - Congé pour deuil (article 23).
 - Vacances.
 - Jours fériés.
 - Société de l'assurance automobile du Québec.
 - Régie des rentes du Québec.

- Bénéfices en vertu du congé parental de la *Loi sur les normes du travail du Québec*.
- Toute source gouvernementale ou similaire.

- 34.08 À la période de paie suivant le 20 juin de chaque année, les heures inutilisées de congé personnel sont payées aux employés actifs et aux employés mis à pied, qui n'ont pas encore été rappelés au travail, à 150 % de leur salaire quotidien régulier à cette date. Ce paiement exonère la Compagnie de toute obligation envers les employés concernant ces congés personnels payés.
- 34.09 Les jours inutilisés de congés personnels d'un employé au moment de sa mise à pied lui sont crédités lors de son rappel en vertu de l'article 26.
- 34.10 La Compagnie paie le solde des congés personnels d'un employé lorsque celui-ci prend sa retraite selon l'article 34.08 ainsi que les congés accumulés durant l'année de référence en cours pour l'année suivante à 100 % de son salaire quotidien régulier à cette date.

35. RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 35.01 La couverture d'assurance collective offerte selon les termes des contrats d'assurance pour les employés représentés par l'unité d'accréditation et en vigueur à la signature de la convention collective ne peut être modifiée pendant sa durée sans le consentement du Syndicat et fait partie intégrante de cette convention. La participation au régime d'assurance collective de base est obligatoire. L'employé a cependant la possibilité de renoncer à la couverture pour soins médicaux à la condition de fournir la preuve écrite qu'il est couvert par une autre assurance pour soins médicaux.

Le président du Syndicat participe à l'analyse du coût du régime d'invalidité longue durée.

35.02 Les régimes d'assurance offerts sont les suivants :

- 35.02.1 Le régime d'assurance vie de base pour l'employé.
- 35.02.2 * Le régime de soins hospitaliers pour l'employé et ses personnes à charge.
- 35.02.3 * Le régime de soins médicaux complémentaires pour l'employé et ses personnes à charge.
- 35.02.4 * Le régime de soins visuels pour l'employé et ses personnes à charge. Maximum par période de 24 mois :
 - 325 \$
- 35.02.5 * Les régimes dentaires collectifs de base et restauratif majeur pour l'employé et ses personnes à charge. Prestation maximale par année :
 - 2 500 \$
- 35.02.6 * Le régime d'orthodontie pour les enfants éligibles. Prestation maximale viagère :
 - 2 500 \$
- 35.02.7 * Le régime d'assurance vie pour les personnes de plus de 65 ans.
- 35.02.8 Le régime d'invalidité de longue durée.
- 35.02.9 Le régime d'assurance vie, mort accidentelle ou démembrement optionnel.
- 35.02.10 Le régime d'assurance vie optionnel.
- 35.02.11 * Les prélèvements biologiques pour les analyses de laboratoire sont remboursés à 100 %, si les analyses sont faites par le laboratoire désigné par la Compagnie (si les analyses sont faites par un autre laboratoire, le montant payé est égal à ce qui est payé par la Compagnie au laboratoire désigné).

35.02.12* Ergothérapie (couverte à 90 %).

35.02.13 La prestation viagère pour les frais médicaux est de 500 000 \$.

35.02.14 La couverture monoparentale est offerte aux employés et s'ajoute aux couvertures individuelles et familiales déjà existantes depuis le 1^{er} janvier 2019.

N.B. Les couvertures d'assurance collective précédées d'un astérisque sont aussi offertes aux employés de plus de 65 ans.

35.03 Le coût des régimes d'assurance suivants est entièrement assumé par l'employeur :

35.03.1 Le régime d'assurance vie de base pour l'employé.

35.03.2 Le régime de soins hospitaliers pour l'employé et ses personnes à charge.

35.03.3 Le régime de soins médicaux complémentaires pour l'employé et ses personnes à charge.

35.03.4 Le régime de soins visuels pour l'employé et ses personnes à charge.

35.03.5 Les régimes dentaires collectifs de base et restauratif majeur pour l'employé et ses personnes à charge.

35.03.6 Le régime d'orthodontie pour les enfants éligibles.

35.03.7 Le régime d'assurance vie pour les personnes de plus de 65 ans.

35.03.8 Le régime de massothérapie pour l'employé et ses personnes à charge.

35.03.9 Le coût du régime d'invalidité de longue durée de même que du régime d'assurance vie optionnel et du régime d'assurance vie, mort accidentelle ou démembrement optionnel est entièrement assumé par l'employé.

36. RÉGIME DE RETRAITE

- 36.01 Il est convenu que, pendant toute la durée de cette convention, les employés visés par celle-ci demeurent éligibles comme membres du régime de retraite de la Compagnie.
- 36.02 La cotisation de l'employé est établie de la façon suivante :
- 2,375 % de son salaire annuel de base jusqu'à concurrence du MAGA (Maximum annuel des gains assurables)
- plus
- 4 % de son salaire annuel de base en excédent du MAGA.

37. SALAIRES

- 37.01 La liste des classifications figure au Tableau des salaires en annexe. Lorsque les tâches afférentes à une classification sont modifiées substantiellement ou si une nouvelle classification est établie lors de la durée de cette convention collective, la Compagnie peut reclasser et/ou déterminer l'échelon selon le cas. La Compagnie informe le Syndicat des résultats de son analyse.
- 37.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent que, dès la date de signature de cette convention, les taux maxima et minima de chaque classification sont ceux énoncés au Tableau des salaires en annexe de cette convention collective. Il est aussi convenu qu'à la date de signature de cette convention, chaque employé progresse dans son échelle de salaire tel que mentionné ci-dessous.

À la suite de l'ajustement du Tableau des salaires le 20 juin 2023, les employés dont le taux horaire est inférieur au

minimum de l'échelon de leur classification se voient attribuer le nouveau minimum de l'échelon.

Le 20 juin 2023, les employés aux échelons entrée et qualifié, qui avaient atteint le taux horaire maximum de leur échelon avant le 19 juin 2023, voient leur taux horaire ajusté d'un maximum de 2 progressions. Dans l'éventualité où le nombre de progressions restantes, à la suite de l'ajustement, a pour effet de bloquer à nouveau la progression avant l'obtention de l'échelon qualifié, l'employé est immédiatement déplacé dans cet échelon.

Le 20 juin 2023, les employés à l'échelon spécialiste depuis plus de 3 ans, qui n'avaient pas atteint le taux horaire maximum de leur échelon le 19 juin 2023, voient leur taux horaire augmenté d'un maximum de 2 progressions.

La progression salariale à l'intérieur des classifications est de 0,33 \$ l'heure tous les 3 mois travaillés, sous réserve des articles 30.03.1, 30.03.2, 30.03.3 et 30.03.4. Lors de la progression d'un échelon à l'autre prévue aux articles 30.03.1 et 30.03.2, une progression salariale additionnelle de 0,33 \$ est appliquée.

- 37.03 À compter du 20 juin 2023, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le Tableau des salaires ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective sont augmentés de 6,50 %.
- 37.04 À compter du 20 juin 2024, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le Tableau des salaires ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective sont augmentés de 4,00 %.
- 37.05 À compter du 20 juin 2025, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le Tableau des salaires ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective sont augmentés de 3,00 %.

- 37.06 À compter du 20 juin 2026, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le Tableau des salaires ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective sont augmentés de 3,00 %.
- 37.07 À compter du 20 juin 2027, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le Tableau des salaires ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective sont augmentés de 3,00 %.
- 37.08 Dans le cas d'un employé qui doit rembourser la Compagnie pour des arrérages de déductions salariales à la suite d'une absence pour congé parental, de maternité et/ou de paternité, l'employé rembourse les sommes à raison de 150 \$ brut par semaine, à compter de son retour à temps plein, jusqu'au remboursement complet de la somme due. Dans le cas d'un remboursement suite à une maladie en vertu de l'article 34, les conditions de remboursement se font en vertu de l'article 34.01.8.
- 37.09 Dans l'éventualité où une erreur de paie équivalant à 8 heures ou plus affecte la paie régulière d'un employé en raison d'une erreur de la Compagnie, l'employé peut effectuer une demande de paiement hors cycle auprès de son supérieur immédiat.

38. PRIMES

- 38.01 La prime de la 2^e équipe est de 1,25 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 38.02 La prime de la 3^e équipe est de 1,75 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 38.03 La prime de chef d'équipe est de 1,60 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 38.04 La prime de formateur est de 1,00 \$ l'heure pour toutes les heures consacrées à la préparation et la dispensation de la formation.

38.05 La prime de parrainage est de 0,50 \$ l'heure pour toute la durée du stage scolaire, maximum de 4 semaines.

38.06 La prime de Maître-électricien est de 2,50 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.

39. LETTRES D'ENTENTE

39.01 Les parties conviennent que les lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

40. DURÉE

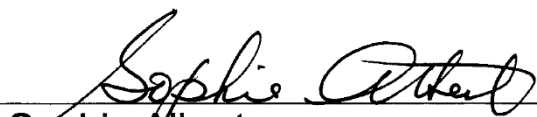
40.01 Cette convention est entièrement en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 19 juin 2028.

L'augmentation des taux de salaire prévue au jour de la signature de la présente convention sera rétroactive sur les heures travaillées selon les dispositions de la convention collective depuis le 20 juin 2023. Pour être éligible, un salarié doit être encore à l'emploi de la Compagnie au moment de la signature des présentes. Il est entendu que les modifications de salaire dues à la réorganisation de l'Échelle des salaires par échelon (Annexe B) sont rétroactives. La rétroactivité est payable au plus tard dans les 15 jours ouvrables de la signature.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 29^e jour de novembre 2023.

Pour Unifor, Section locale 522

Pour CAE inc.


Sophie Albert

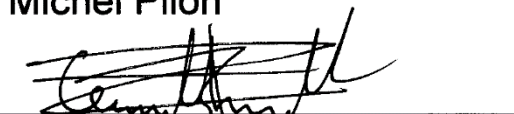

Alexandre Benoit

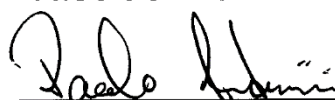

Luc Tardif


Julie Deshaies


Michel Pilon


Nicolas Werbiski-Fortin


Gabriela Herrera-Hernandez


Paolo Arduini


Alexandre Gagnon


Jonathan Blais

ANNEXES

LETTRE D'ENTENTE 2 – Programme d'aide aux employés

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les problèmes tels que l'alcoolisme, la toxicomanie ou tout autre problème social et familial peuvent avoir un impact sérieux sur la carrière et la vie personnelle d'un employé et de sa famille.

À cet effet, un programme d'aide aux employés est offert à tous les employés. Ce dernier leur offre, de même qu'aux membres de leur famille, des services de nature professionnelle et confidentielle afin de les aider à faire face à ces difficultés et à les résoudre.

Les coûts de ce régime sont entièrement assumés par la Compagnie.

Nous sommes confiants que ce service continuera à procurer l'aide nécessaire aux membres du personnel de même qu'à leur famille afin qu'ils atteignent une meilleure qualité de vie personnelle et professionnelle.

Sylvain Dagenais
Chef de service
Relations avec les employés,
Environnement & Santé & sécurité
CAE inc.

Serge Fortin
Président
Section locale 522
SCEP

LETTRE D'ENTENTE 3 – Stagiaires

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que les parties désirent modifier et adapter la convention collective pour mieux répondre aux changements de l'environnement d'affaires dans lequel évolue l'entreprise.

ATTENDU que les parties souhaitent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Un stage est une période d'études pratiques, d'une durée déterminée, pendant laquelle une personne s'entraîne à l'exécution des tâches servant à compléter sa formation professionnelle, reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.
3. Le stage s'effectue au lieu de travail auprès de personnes compétentes en raison de leur savoir et de leur expérience.
4. Le nombre de stagiaires ne peut excéder un maximum de 10 % de la main-d'œuvre active par classification d'emploi

ou un maximum d'un stagiaire lorsque la classification comporte moins de 10 employés.

5. Les employés volontaires désignés pour former les stagiaires ne sont pas sélectionnés parmi les chefs d'équipe.
6. Les stagiaires sont parrainés en tout temps lors de leur période de stage.
7. Abrogé.
8. Aucun employé de l'unité d'accréditation ne sera mis à pied ou ne verra son nombre d'heures normales de travail diminué par suite de stages.
9. La classification de stagiaire fait partie des classifications d'emploi de l'unité d'accréditation.
10. Nonobstant la convention collective, l'employé qui occupe un poste au sein de la classification de stagiaire n'accumule pas d'ancienneté.
11. Un poste de stagiaire est d'une durée maximale équivalente à la durée requise par l'établissement d'enseignement pour compléter sa formation.
12. L'employé au sein de la classification de stagiaire paie des cotisations syndicales, selon les modalités prévues par le Syndicat.
13. Si, après la fin de son stage, l'employé obtient un poste couvert par la présente convention collective, sa date de service continu est rétroactive à la date où son stage a débuté et il doit compléter sa période de probation. Sa date d'ancienneté est reconnue à la fin de la période de probation prévue à l'article 25.
14. Le taux de salaire de la classification de stagiaire est stipulé au Tableau des salaires.

15. Si un employé obtient un poste après la période de stage prévue à la présente lettre d'entente, son salaire est traité selon les dispositions des clauses 29.09 et 30.06.
16. Ce taux de salaire est augmenté selon les modalités prévues aux articles 37.03 à 37.07 de la convention collective.
17. Les parties reconnaissent avoir eu la possibilité d'obtenir conseil de leurs représentants et que les termes et conditions de la présente entente sont raisonnables et suffisants, et elles confirment que celle-ci a été conclue librement après mûre réflexion.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 4 – Programme de subvention aux études

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

La Compagnie encourage ses employés à poursuivre des études dans le cadre de leur perfectionnement professionnel. À cet effet, les employés de l'unité d'accréditation sont invités à se prévaloir du programme de subvention aux études de la Compagnie tel qu'amendé, de temps à autres, par la Compagnie.

Il est entendu qu'aux fins du programme de subvention aux études, les diplômes d'études professionnelles sont inclus à la liste des cours admissibles.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 10 – Services extérieurs

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que le terme « employé » signifie un employé représenté par le Syndicat.

ATTENDU que les parties veulent déterminer les règles applicables concernant les employés qui sont appelés à travailler aux services extérieurs (Field).

ATTENDU que les services extérieurs comprennent toute assignation à du travail, tels que l'installation, la réparation, la mise à niveau (upgrade), l'entretien sur garantie et/ou la vente de pièces d'équipement, notamment, de simulation et de contrôle.

ATTENDU que les parties souhaitent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. La participation à des affectations est strictement volontaire.

3. La Compagnie continue de percevoir les cotisations syndicales quand un employé effectue du travail pour les services extérieurs.
4. Lorsqu'une affectation aux services extérieurs prend fin, l'employé doit réintégrer son poste.
5. Une affectation aux services extérieurs d'un employé n'est pas supérieure à 6 mois à moins d'entente écrite avec le Syndicat.
6. Si une mise à pied survient pendant la période d'affectation pour les services extérieurs, les droits de déplacement d'un employé sont appliqués comme s'il était resté dans son poste au moment de la mise à pied.
7. La Compagnie informe l'employé qui accepte de faire partie de l'équipe des services extérieurs de ses droits et privilèges en vertu de cette entente en présence de son délégué d'atelier. La Compagnie informe le Syndicat de la tenue des entrevues de sélection.
8. Lors d'une telle affectation, la Compagnie fait bénéficier aux employés travaillant pour les services extérieurs des conditions de travail identiques à celles apparaissant uniquement aux clauses suivantes de la convention collective entre les parties :
 - Cas de congédiement et suspension : 12
 - Procédure de grief : 14
 - Procédure d'arbitrage : 15
 - Heures supplémentaires : 17.03 / 17.09 / 17.10 / 17.11
 - Jours fériés : 20
 - Vacances : 21.01
 - Autres congés rémunérés : 23
 - Ancienneté : 25
 - Service continu : 27
 - Progression : 30.03
 - Congé de maladie : 34

- Assurances collectives : 35
 - Régime de retraite : 36
 - Salaire : 37
 - Primes : 38
 - Tableau des salaires
9. Lorsqu'un tel employé effectue du travail pour les services extérieurs, les parties conviennent que l'employé peut utiliser la procédure de grief uniquement sur les clauses prévues au point 8 de la présente entente s'il croit qu'il y a eu manquement de la Compagnie à son égard.
 10. Si la Compagnie se voit octroyer un nouveau contrat pour les services extérieurs sur le territoire du Québec, elle s'engage à utiliser ses employés pour le travail qu'ils effectuent habituellement.
 11. Le délai pour l'employé affecté aux services extérieurs pour déposer un grief commence dès le retour de l'employé à son poste au sein de l'unité de négociation.
 12. La Compagnie fournit au Syndicat mensuellement la liste de toutes les affectations prévues aux services extérieurs et des employés qui y sont affectés.
 13. La Compagnie continue d'appliquer sa politique sur les déplacements aux employés en affectation pour les services extérieurs. Toute modification est communiquée à l'intérieur d'un délai de 10 jours ouvrables au Syndicat et aux employés auxquels elle s'applique avant qu'elle prenne effet.
 14. La présente ne constitue pas une prolongation de la convention collective pour les services extérieurs (Field).
 15. Les activités d'entretien ménager et d'entretien du bâtiment effectuées de temps à autre chez Bombardier (8575 Côte-de-Liesse) et chez L3 Communications (8565 Côte-de-Liesse) par les employés représentés par le Syndicat sont

également couvertes par le certificat d'accréditation et la convention collective.

16. La présente ne doit d'aucune façon être interprétée comme signifiant que les tâches effectuées dans les services extérieurs sont couvertes par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation du Syndicat.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 12 – Régime de retraite

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

1. La Compagnie bonifiera le Régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés affiliées (ci-après le Régime) afin d'offrir 2 programmes spéciaux de retraite anticipée selon les modalités qui suivent.
2. Le Régime offrira une rente non réduite aux employés syndiqués qui rencontrent tous les critères suivants :
 - a) Être membre du Régime de retraite.
 - b) Avoir atteint la règle du 90 points (combinaison années de service continu depuis l'embauche + âge) au moment de sa retraite.
 - c) Avoir atteint l'âge de 58 ans ou plus au moment de sa retraite.
 - d) Prendre sa retraite anticipée à une date incluse dans l'une des périodes suivantes :
 - du 1^{er} avril au 30 juin 2025
 - du 1^{er} avril au 30 juin 2027, et
 - e) Être inscrit au Programme spécial de retraite anticipée et avoir officiellement notifié la direction de sa décision de prise de retraite anticipée en vertu du programme et

ce, avec un préavis minimal de 3 mois précédant l'une des périodes ci-haut mentionnées.

3. Tel qu'entendu entre le Syndicat et la Compagnie, la Compagnie modifiera le texte du Régime de retraite au plus tard en 2025, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} avril 2025, pour refléter les dispositions du programme spécial de 2025.
4. Tel qu'entendu entre le Syndicat et la Compagnie, la Compagnie modifiera le texte du Régime de retraite au plus tard en 2027, avec une date d'entrée en vigueur du 1^{er} avril 2027, pour refléter les dispositions du programme spécial de 2027.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 15 – Comité consultatif

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que les parties désirent modifier la lettre d'entente 15 de la convention collective 2013-2018 qui portait sur la sous-traitance.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties ont mis en place un comité consultatif qui a comme mandat d'étudier et de discuter des pratiques de sous-traitance de la Compagnie. Ce mandat se poursuit pendant la présente convention collective. Les parties ont comme objectif de mieux répondre aux besoins des clients en matière de qualité, de coûts, de temps de cycle et de cédure. Le comité tente de trouver des façons de répondre aux besoins des clients en adoptant de meilleures pratiques de fabrication.

3. Lors des rencontres du comité, la Compagnie informe le Syndicat de la sous-traitance qu'elle prévoit effectuer lors du prochain mois. Elle informe également le Syndicat de la résiliation de contrat des employés d'agences ayant effectué 800 heures ou plus. Le comité fait un suivi attentif quant à l'application de la lettre d'entente sur l'utilisation d'employés d'agences de personnel. Dans tous les cas, les parties conviennent d'analyser les cas problématiques dès qu'ils sont identifiés et de transmettre par écrit les correctifs nécessaires au comité de relations de travail.
4. Le comité est un comité paritaire composé de 2 représentants de chacune des parties à la convention. Si une des parties le juge nécessaire pour rencontrer l'objectif du comité, elle peut inviter des participants supplémentaires au besoin.
5. Ce comité n'enlève pas le droit au Syndicat de déposer un grief, tel que prévu à la convention collective.
6. Les parties reconnaissent avoir eu la possibilité d'obtenir conseil, que les termes et conditions de la présente lettre d'entente sont raisonnables et suffisants, et elles confirment que celle-ci a été conclue librement après mûre réflexion.
7. Cette entente se fait sans aucune admission ni préjudice pour les parties. De plus, elle ne peut être utilisée dans aucune procédure administrative, quasi-judiciaire ou judiciaire.

En foi de quoi les parties ont signé le 6 février 2019.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

François Couture
Leader, Ressources humaines,
Relations avec les employés et
Relations de travail mondiales

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 18 – Utilisation d'employés d'agences de personnel

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus et améliorer sa flexibilité pour répondre aux attentes de ses clients, de façon à accroître notamment sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que les parties souhaitent établir des mécanismes permettant de répondre à des besoins opérationnels et reconnaissent que l'utilisation d'employés d'agences de personnel n'est pas l'unique levier dont la Compagnie dispose pour y répondre.

ATTENDU que la présente ne modifie pas le texte ou le sens de la portée de l'article 29.10.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

I.

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties conviennent que la Compagnie peut utiliser des employés à l'emploi d'une agence de personnel afin de combler ses besoins opérationnels.
3. La Compagnie s'engage, conformément à l'article 3.01, à ce qu'aucun employé membre de l'unité d'accréditation ne soit mis à pied ou ne voit son nombre d'heures normales de travail diminué par suite de l'utilisation d'employés à l'emploi d'une agence de personnel.
4. Les parties conviennent qu'en cas de mise à pied dans une classification donnée, les employés à l'emploi d'une agence de personnel sont mis à pied avant tout employé membre de l'unité d'accréditation dans ladite classification. Lorsque l'employé est mis à pied de sa classification, il peut prendre le poste occupé par un employé à l'emploi d'une agence de personnel comme s'il s'agissait d'un déplacement et selon les règles de déplacement énoncées aux articles 26.05 et suivants.
5. Les parties effectuent l'évaluation globale et par classification du niveau de la main-d'œuvre provenant d'une agence de personnel dans le cadre du Comité de relations de travail (CRT).

II.

6. 1040 heures et affichage de poste
 - a. L'employé travaillant pour une agence de personnel, dans l'établissement de l'employeur, durant une période travaillée maximale de 1040 heures cumulatives à l'intérieur de 39 semaines consécutives,

est embauché par la Compagnie en tant qu'employé en vertu de l'article 29.01 de la convention collective après que les conditions suivantes aient été respectées :

- i. La Compagnie a préalablement affiché le poste à l'interne en vertu de l'article 29.01 et ce, au plus tard 8 jours ouvrables avant l'atteinte des 1040 heures travaillées par l'employé travaillant pour une agence de personnel.
 - ii. La Compagnie n'a pas été en mesure de combler le poste en vertu des articles 29.02 à 29.09.
 - iii. Si les étapes i. et ii. ne sont pas complétées lorsque la période travaillée maximale de 1040 heures cumulatives à l'intérieur de 39 semaines consécutives est atteinte, la personne travaillant pour l'agence débute sa période d'embauche en vertu de l'article 29.01 immédiatement et elle se poursuit jusqu'à la conclusion des étapes i. et ii.
- b. S'il obtient le poste en vertu de l'article 29.01, cet employé embauché se verra reconnaître son ancienneté et sa date d'embauche, en conformité avec le paragraphe 6 b. i.
 - i. À la fin de sa période de probation, son ancienneté et son service continu sont alors établis. Ceux-ci sont calculés rétroactivement à partir de sa date d'embauche tel que prévu à l'article 25.01.
7. Les employés à l'emploi d'une agence de personnel ne peuvent travailler sur le quart de jour sauf si aucun employé membre de l'unité d'accréditation n'est disponible pour faire le travail dans la classification visée. En tout temps, le choix de quart des employés membres de l'unité d'accréditation a préséance sur l'attribution du quart de travail des employés à l'emploi d'une agence de personnel. Toutefois, la Compagnie pourra assigner des employés à

l'emploi d'une agence de personnel au quart de jour pour fins de formation et ce, pour une période maximale de 1 mois.

8. Sauf disposition expresse contraire, les dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés à l'emploi d'une agence de personnel; leur salaire et autres conditions de travail sont déterminés par l'agence qui les emploie.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'horaire de travail des équipes 1, 2 et 3 des employés à l'emploi d'une agence de personnel est conforme aux dispositions prévues aux articles 16.03.1, 16.03.2 et 16.03.3.

Avant qu'un employé à l'emploi d'une agence de personnel soit appelé à effectuer des heures supplémentaires, l'employeur offre d'abord ce travail à ses employés de la classification qui sont qualifiés pour faire le travail en cause.

9. Toute mésentente relative à la présente peut être référée à la procédure de grief définie à la convention collective. Il est par ailleurs expressément convenu que les employés à l'emploi d'une agence de personnel n'ont aucun droit en vertu de la convention collective.

III.

10. Les postes de préposés à l'entretien sont éliminés par attrition et les tâches sont transférées vers Signature Service d'entretien ou un autre sous-traitant.
11. Les préposés à l'entretien suivants conservent toutefois leur poste :

Jose Lorenzo Flores
Franca Cello
Maria Elena Carstea
Daniel Alarie

12. L'attrition des postes de préposés à l'entretien se fait par l'obtention d'un autre poste, le départ à la retraite ou le départ de la Compagnie des employés nommés au paragraphe 11, étant entendu qu'un départ provoqué par une décision de l'employeur qui est contestée par grief ne sera pas effectif au sens des présentes avant l'épuisement des recours.
 13. En cas de réduction du personnel, les employés de la Compagnie ne peuvent pas déplacer les employés des sous-traitants qui agissent comme préposés à l'entretien.
 14. Cette entente ne constitue pas un précédent et ne pourrait être invoquée par la Compagnie pour une autre classification que celle de préposé à l'entretien.
- IV. L'article III de la présente lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'à ce que le dernier salarié visé par le paragraphe 11 de la présente lettre d'entente ait quitté son emploi.
- V. Les parties reconnaissent avoir eu la possibilité d'obtenir conseil, que les termes et conditions de la présente lettre d'entente sont raisonnables et suffisants, et elles confirment que celle-ci a été conclue librement, après mûre réflexion.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 25 – Intervenante auprès des femmes

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie prend la sécurité de ses employés au sérieux et reconnaît que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail.

ATTENDU que les conséquences peuvent être tragiques lorsque des employés ne savent pas quoi faire s'ils se trouvent dans une situation de violence familiale ou s'ils ont des raisons de croire qu'une collègue se trouve dans une telle situation.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Le Syndicat doit nommer une intervenante auprès des femmes.

3. La Compagnie accepte de libérer l'intervenante auprès des femmes afin qu'elle puisse recevoir la formation appropriée.
4. Le Syndicat dispense une formation de 40 heures aux intervenantes auprès des femmes. Les principales parties de ce cours sont : définition des actes de violence, évaluation des risques, communication, suicide et harcèlement sexuel. Le cours contient plusieurs scénarios de jeux de rôle ainsi qu'une visite à un refuge pour femmes. Un cours de mise à niveau annuel de 3 jours doit être suivi par la suite.
5. Le rôle de l'employeur est de soutenir l'intervenante auprès des femmes. L'intervenante collabore avec une personne désignée par la direction et, ensemble, elles prennent les mesures nécessaires et raisonnables pour assister les femmes qui ont besoin d'aide. L'intervenante auprès des femmes collabore aussi avec son homologue patronal lorsque des problèmes de violence familiale diminuent la productivité d'une travailleuse ou l'amènent à s'absenter.
6. L'évaluation des menaces, l'accès à un refuge et à une banque alimentaire, la planification de la sécurité de la victime, le suivi, la présence sur le lieu de travail d'une personne connaissant bien les ressources communautaires appropriées font partie du mandat de l'intervenante auprès des femmes.
7. L'intervenante oriente les femmes qui ont des problèmes de violence familiale ou conjugale ou qui ont été victimes d'agression sexuelle. L'intervenante participe conjointement avec son homologue patronal à l'élaboration de stratégies visant à assurer la sécurité du lieu de travail et la protection des employées.
8. La confidentialité des renseignements personnels de l'employée victime de violence familiale doit être assurée et respectée. Les renseignements confidentiels doivent

être communiqués seulement aux personnes qui « ont besoin de savoir ».

9. La Compagnie et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (par exemple, médecin, avocat, conseiller autorisé), qu'une femme se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve. Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés non payés.
10. Des protections contre la prise de mesures défavorables ou discriminatoires à l'égard de l'employée qui révèle être victime ou qui se croit victime de violence familiale doivent être mises en place par les 2 parties.

En foi de quoi les parties ont signé le 6 février 2019.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

François Couture
Leader, Ressources humaines,
Relations avec les employés et
Relations de travail mondiales

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 26 – Chef d'équipe

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que les parties ont eu des discussions à maintes reprises pour définir le rôle et la description de tâches des chefs d'équipe.

ATTENDU que les parties s'étaient entendues le 15 juin 2000 sur un texte à cet effet.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Un chef d'équipe est un employé choisi par la Compagnie qui, à cause de ses connaissances spécifiques du travail à faire et de ses qualités de chef, assiste son supérieur immédiat dans l'atteinte des différents objectifs de performance du département.
3. Le chef d'équipe n'est pas un gestionnaire et ne possède aucun pouvoir disciplinaire.

4. Tous les chefs d'équipe doivent être fonctionnels en français.
5. La description des tâches du chef d'équipe se lit comme suit :

Le chef d'équipe, assigné à un groupe d'employés, est requis de :

- Participer à la planification et à l'organisation du travail et effectuer la distribution du travail parmi les employés sans toutefois faire de gestion de personnel;
- S'assurer que les pièces, l'équipement et les documents requis sont disponibles pour accomplir le travail assigné de la manière la plus efficace;
- Fournir son expertise technique à l'équipe et, si cela n'est pas suffisant, soumettre les problèmes aux différents services techniques requis;
- Aider à promouvoir le travail d'équipe au sein de son groupe et participer, si requis, aux réunions de production;
- Aider à l'identification des besoins de formation et en faciliter la mise en œuvre;
- Faciliter la continuité entre les quarts de travail ainsi que l'amélioration continue;
- Informer son supérieur immédiat de tous les incidents techniques reliés à la production;
- Aider à maintenir un environnement de travail sécuritaire, sain et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement;
- Effectuer le travail de sa classification.

En foi de quoi les parties ont signé le 6 février 2019.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

François Couture
Leader, Ressources humaines,
Relations avec les employés et
Relations de travail mondiales

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 27 – Équipe de fin de semaine

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus et améliorer sa flexibilité pour répondre aux attentes de ses clients, de façon à accroître notamment sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que les parties se sont entendues pour formaliser les modalités du quart de fin de semaine de l'article 16.03.4.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Abrogé.

3. Horaire de travail

Les heures quotidiennes régulières des employés affectés à cette équipe sont de 11 heures par jour, du vendredi au dimanche.

Les employés de cette équipe ont droit à 1 période de repas payée de 30 minutes et à 2 périodes de repos de 10 minutes à l'intérieur de la journée normale de 11 heures.

La formation d'un nouvel employé peut se faire sur n'importe quel horaire.

L'affectation des employés à cette équipe s'effectue de la façon suivante :

- a) L'équipe de fin de semaine est offerte en premier lieu aux employés sur une base volontaire et par ancienneté à l'intérieur de la classification.
- b) L'équipe de fin de semaine est ensuite offerte aux autres employés par affichage.
- c) Embauche externe.

L'employé désirant changer de quart de travail doit le faire en se prévalant des dispositions prévues à l'article 16.06. Par contre, les employés embauchés expressément pour l'équipe de fin de semaine doivent y demeurer au minimum 6 mois.

4. Abrogé.

5. Mise à pied et rappel

Tout employé affecté à l'équipe de fin de semaine et qui est mis à pied peut se prévaloir des dispositions prévues aux articles 25 et 26 et exercer son choix de quart tel que prévu à l'article 16.

Nonobstant l'article 16, tout employé peut refuser d'être affecté sur l'équipe de fin de semaine lors d'une mise à pied ou d'un rappel au travail sans perdre ses droits et privilèges prévus aux articles 26 et 27. Lors d'un rappel au travail, la Compagnie doit offrir à l'employé qui a accepté d'être affecté sur le quart de fin de semaine pour éviter la mise à pied de revenir sur un horaire de semaine avant de procéder à un rappel au travail d'un employé détenant moins d'ancienneté.

6. Abrogé.

7. Prime d'équipe

Les employés de l'équipe de fin de semaine reçoivent une prime de 2,33 ou 2,34 heures de travail à leur taux régulier pour chaque quart travaillé et complété. Sauf en cas de force majeure, la prime d'équipe n'est pas payée lorsqu'un employé est absent ou en retard sans raison valable pour plus de 1 heure.

8. Congés fériés

La rémunération pour les congés fériés selon l'article 20 qui coïncident avec une journée planifiée comme étant travaillée est de 11 heures au taux régulier pour les employés de l'équipe de fin de semaine. La prime d'équipe s'applique.

Nonobstant les dispositions de l'article 20.01, le jour férié du Vendredi saint est observé le dimanche de Pâques et tout autre congé qui coïncide avec un jour normalement travaillé est observé ce jour-là nonobstant les dispositions de l'article 20.02. Si le congé survient à l'extérieur d'un jour normalement travaillé, le congé est alors déplacé au vendredi suivant.

Les employés qui travaillent durant les jours fériés sont rémunérés à temps double pour les heures travaillées, en

plus de la rémunération normale pour les congés fériés du paragraphe précédent.

Pour être payé lors des congés fériés, exception faite du congé de la Fête Nationale du Québec, l'employé doit travailler :

- a) La journée planifiée comme étant travaillée suivant immédiatement la fête.
- b) La journée planifiée comme étant travaillée précédant immédiatement la fête.

Si un jour férié survient pendant la période de vacances d'un employé et que le jour férié est une journée planifiée comme étant travaillée, l'employé est rémunéré pour le congé férié. Il doit prendre le jour de vacances différé la journée planifiée comme étant travaillée précédant immédiatement ou suivant immédiatement ses vacances. Toutefois, un tel jour de vacances différé peut être pris à une date ultérieure par entente mutuelle entre l'employé et son supérieur immédiat.

Nonobstant les dispositions du présent article, à chaque année, les employés affectés à l'équipe de fin de semaine sont assignés à l'équipe disponible de leur choix pour une période maximale de 3 semaines pendant la période des Fêtes, incluant les semaines mentionnées à l'article 20.07.

9. Avantages sociaux

Pour les fins du Régime de retraite des employés de CAE inc. et de ses sociétés affiliées, du Régime d'assurance collective de CAE et du Régime d'achat d'actions du personnel de CAE, la prime de l'équipe de fin de semaine est incluse à la définition de salaire. À noter que, pour les fins des régimes mentionnés, cette prime est de 2,33 heures à taux régulier pour les 2 premiers quarts de 11 heures travaillés et complétés et de 2,34 heures à taux régulier pour le 3^e quart de 11 heures travaillé et complété.

10. Abrogé.

11. Vacances

La paie de vacances calculée au salaire de base est établie sur 40 heures par semaine ou selon les pourcentages prévus à l'article 21 de la présente convention collective. Une journée de vacances est de 13,33 ou 13,34 heures.

12. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont distribuées selon les règles de distribution prévues à l'article 17 et à la lettre d'entente sur les heures supplémentaires de la convention collective.

Un employé de l'équipe de fin de semaine est considéré comme travaillant des heures supplémentaires après avoir accumulé 33 heures travaillées.

Si un employé de l'équipe de fin de semaine est appelé à travailler des heures supplémentaires, il est rémunéré de la façon suivante :

- a) Les lundis, mardis et mercredis sont considérés comme un samedi.
- b) Les jeudis sont considérés comme un dimanche.

Toutes les autres dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention collective s'appliquent à l'équipe de fin de semaine.

13. Congés personnels payés

Les employés sur l'équipe de fin de semaine ont droit aux congés personnels payés et les accumulent conformément à l'article 34. Le salaire quotidien régulier pour les 2 premiers quarts est de 13,33 heures et de 13,34 heures pour le 3^e quart ou au prorata des heures utilisées.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 29 – Répartition des heures supplémentaires

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que les parties désirent préciser le processus de distribution des heures supplémentaires dans le but de le simplifier et de l'améliorer.

ATTENDU que le nouveau processus d'heures supplémentaires est implanté selon un échéancier entendu entre les parties, au moment de la signature de la convention collective.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Abrogé.
3. Le nouveau processus implanté comporte les éléments suivants et vient préciser l'application de l'article 17.04 :

- Les employés doivent indiquer leur disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires; si les employés n'indiquent pas leur disponibilité, les heures supplémentaires ne leur sont pas offertes.
- Les heures supplémentaires en continuité de la journée normale de travail sont offertes en priorité aux employés ayant signifié leur disponibilité et exécutant le travail au moment où les heures supplémentaires sont demandées.
- Autrement, les heures supplémentaires sont offertes équitablement parmi les employés ayant signifié leur disponibilité et ayant le moins d'heures payées sur le registre d'heures supplémentaires.
- L'analyse de l'attribution des heures supplémentaires est revue à chaque période de paie sur la base des heures payées aux employés d'une même classification sous forme d'un registre pouvant être consulté par les employés. Une copie du registre est remise au Syndicat dès sa mise à jour.
- Tout employé qui a été lésé dans le processus d'attribution des heures supplémentaires doit le mentionner à son supérieur immédiat dans les 10 jours ouvrables suivant la dernière mise à jour du registre. Après validation, s'il y a confirmation d'erreur dans l'attribution des heures supplémentaires, l'employé devient prioritaire pour les 3 prochains mois afin de reprendre l'équivalent des heures supplémentaires qu'il aurait dû effectuer.
- Le registre d'heures supplémentaires est remis à zéro les 1^{er} mars, 1^{er} juin, 1^{er} septembre et 1^{er} décembre de chaque année.
- Au moment de l'attribution des heures supplémentaires de la période des Fêtes, la Compagnie utilise le registre qui a été remis à zéro le 1^{er} décembre précédent.

- Les heures supplémentaires demandées pendant les périodes de congé prévues aux articles 20.07.3 à 20.07.7 sont offertes sur une base quotidienne, par classification, aux employés ayant signifié leur disponibilité et ayant le moins d'heures payées au registre d'heures supplémentaires.
- Dans l'éventualité où un employé est muté temporairement à une autre classification, il conserve le même nombre d'heures accumulées dans le registre d'heures supplémentaires de sa classification d'origine. Il peut effectuer des heures supplémentaires dans la classification où il est muté temporairement, uniquement s'il n'y a pas suffisamment d'employés disponibles dans cette classification.
- Un employé qui obtient un poste par affichage dans une nouvelle classification est intégré au registre d'heures supplémentaires en conservant son nombre d'heures supplémentaires de la classification précédente. Pour être éligible aux heures supplémentaires, il doit être en mesure d'accomplir le travail demandé.
- Un nouvel employé est intégré au registre d'heures supplémentaires. Pour être éligible aux heures supplémentaires, il doit être en mesure d'accomplir le travail demandé.
- Les heures supplémentaires effectuées dans les services extérieurs sont comptabilisées au registre d'heures supplémentaires et considérées lors du retour de l'employé dans le cadre du processus d'attribution des heures supplémentaires.

4. Abrogé.

5. Abrogé.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 31 – Création de la classification d'agent logistique

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus de façon à accroître sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les classifications de préposé au matériel, préposé à l'expédition et emballeur sont fusionnées pour devenir la classification d'agent logistique.
3. Les employés qui occupent un poste à l'intérieur des classifications de préposé au matériel, préposé à l'expédition et emballeur sont transférés dans la nouvelle classification d'agent logistique.

4. La Compagnie, avec l'aide du Syndicat, établit une description d'emploi pour la nouvelle classification d'agent logistique.
5. Les classifications d'emballeur et de préposé à l'expédition sont retirées de la Charte de déplacement (Annexe A), de l'Échelle des salaires par échelon (Annexe B) et du Tableau des salaires.
6. La classification de préposé au matériel est remplacée par celle d'agent logistique dans la Charte de déplacement (Annexe A), l'Échelle des salaires par échelon (Annexe B) et le Tableau des salaires.
7. La nouvelle échelle salariale d'agent logistique correspond au taux horaire minimum actuel de la classification de préposé à l'expédition et au taux horaire maximum actuel de préposé au matériel.
8. Les employés de la classification de préposé à l'expédition qui sont au maximum de leur échelle, obtiennent le maximum de la nouvelle échelle d'agent logistique. Les employés de la classification d'emballeur obtiennent une augmentation de 1,00 \$ l'heure.
9. Par la suite, les employés continuent leur progression salariale jusqu'au maximum de la classification d'agent logistique, tel que prévu à l'article 37.02 de la convention collective.
10. Toute activité de déplacement de charges ou de matériel qui n'est pas considérée comme étant du levage critique est effectuée par les agents logistiques ayant acquis les compétences requises pour effectuer la tâche.
11. Les manutentionnaires sont assignés uniquement aux tâches et aux opérations de levages critiques.
12. Le maximum de l'échelle salariale des manutentionnaires est ajusté à 34,00 \$ à la signature de la convention

collective et les manutentionnaires continuent leur progression jusqu'à ce nouveau maximum de l'échelle.

13. La conduite d'un chariot élévateur est considérée comme étant une compétence exceptionnelle et la Compagnie donne la formation théorique et pratique pour permettre l'acquisition de cette compétence selon les besoins opérationnels.
14. Dans l'éventualité où des mises à pied sont nécessaires, le fait de conduire un chariot élévateur n'offre aucune protection spécifique.
15. L'ancienneté, les choix de quart de travail, l'attribution des heures supplémentaires, les mises à pied et rappels, l'attribution des vacances et toute autre disposition de la présente convention collective s'appliquent à la nouvelle classification d'agent logistique à compter de sa date d'entrée en vigueur.
16. Du fait de la nouvelle distribution des tâches parmi les agents logistiques et les manutentionnaires, à la signature de la convention collective, un mécanisme est mis en place pour permettre aux employés de la classification de manutentionnaire d'être transférés à la nouvelle classification d'agent logistique sur une base volontaire. S'il y a un nombre trop élevé de volontaires, l'ancienneté détermine l'ordre de priorité.
17. La connaissance de l'anglais est une compétence exceptionnelle de la classification d'agent logistique et ne peut être exigée à l'embauche. L'employeur ne pourra demander une connaissance de l'anglais que pour répondre aux besoins opérationnels et effectuer les tâches de l'ancienne classification de préposé à l'expédition. Dans ce contexte, le nombre d'employés à qui l'employeur peut demander une connaissance de l'anglais est limité à 2 à l'intérieur de la nouvelle classification d'agent logistique.

18. Cette lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 32 – Création des classifications d'inspecteur électrique et d'inspecteur logistique

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus de façon à accroître sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La classification d'inspecteur est remplacée par les classifications d'inspecteur logistique et d'inspecteur électrique.
3. Les employés détenant un poste dans la classification d'inspecteur en date de la création des nouvelles classifications choisissent, par ancienneté, la nouvelle classification d'inspecteur logistique ou d'inspecteur électrique.

4. Neuf (9) postes d'inspecteur logistique et sept (7) postes d'inspecteur électrique sont disponibles en date de la création de la classification.
5. La Compagnie établit, conjointement avec le Syndicat, les exigences et les grilles de compétences requises pour les nouvelles classifications d'inspecteur logistique et d'inspecteur électrique.
6. La classification d'inspecteur est remplacée par les classifications d'inspecteur logistique et d'inspecteur électrique dans la Charte de déplacement (Annexe A). Les classifications d'inspecteur électrique et d'inspecteur logistique ont le même rang de déplacement. Le positionnement dans l'échelle des salaires demeure inchangé. Les titres d'emploi sont modifiés dans l'Échelle des salaires par échelon (Annexe B) et dans le Tableau des salaires.
7. Les employés conservent le même taux horaire qu'ils détenaient au moment du transfert.
8. Les employés continuent leur progression salariale jusqu'au maximum de la classification, tel que prévu à l'article 37.02 de la convention collective.
9. Toutes les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux nouvelles classifications à la date d'entrée en vigueur, selon le point 10 de la présente.
10. Cette lettre d'entente entre en vigueur au moment où le point 5 de la présente est finalisé.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 33 – Horaire de 4 jours (projet pilote)

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus et améliorer sa flexibilité pour répondre aux attentes de ses clients, de façon à accroître notamment sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que les parties se sont entendues pour mettre sur pied un projet pilote sur l'implantation d'équipes de 4 jours par semaine.

ATTENDU que l'objectif de ce projet n'est pas l'élimination des équipes de soir (5 jours par semaine / 8 heures par jour) et de nuit (5 jours par semaine / 8 heures par jour) déjà en place.

ATTENDU que la durée du projet pilote sera d'une année débutant à son implantation.

ATTENDU que, pour toute raison valable, chacune des parties peut mettre fin à ce projet pilote en donnant un préavis de 20 jours ouvrables à l'autre partie.

ATTENDU qu'à la fin du terme, si aucune des parties n'a avisé l'autre partie de sa volonté de mettre fin au projet pilote,

les horaires de 4 jours deviennent des horaires réguliers au sens de l'article 16.

ATTENDU que des rencontres auront lieu à tous les 3 mois dans le cadre du comité de relations de travail (CRT) pour faire la gouvernance de ce projet pilote.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.

2. But

L'utilisation des équipes de 4 jours a pour objet de répondre aux exigences du marché. Compte tenu des besoins et exigences de la production, la Compagnie peut mettre en opération des équipes de 4 jours.

Pour les employés affectés à l'une ou l'autre des équipes de 4 jours, les dispositions prévues à la présente convention collective s'appliquent sous réserve des modifications convenues à la présente annexe.

3. Horaire de travail

Les heures quotidiennes des employés affectés à ces équipes sont de 10 heures par jour.

Les employés travaillent sur ces équipes uniquement selon les dispositions suivantes:

a) Soir : du lundi au jeudi.

b) Nuit : du mardi au vendredi.

Les employés de ces équipes ont droit à 1 période de repas payée de 30 minutes et à 2 périodes de repos de 10 minutes à l'intérieur de la journée normale de 10 heures.

Nonobstant l'article 16.03, l'heure de début de l'équipe de nuit de 4 jours peut différer de l'heure prévue à l'article 16.03.3.

La formation d'un nouvel employé se fait selon l'article 16.06.

4. Mise en place

Lorsqu'il y a des équipes de 4 jours mises en opération par la Compagnie, l'affectation des employés à ces équipes s'effectue de la façon suivante :

- a) Les équipes de 4 jours sont offertes aux employés sur une base volontaire et par ancienneté à l'intérieur de la classification.
- b) Les équipes de 4 jours sont offertes aux autres employés par affichage.
- c) Embauche externe.

Tout employé qui obtient un tel poste ne peut quitter ce quart que lors d'un exercice de choix de quart prévu à l'article 16.06.

5. Mise à pied et rappel

Dans l'éventualité où des mises à pied s'avèrent nécessaires à l'intérieur d'un secteur d'activités, tout employé affecté à une équipe de 4 jours et qui est mis à pied peut se prévaloir des dispositions prévues aux articles 25 et 26.

6. Mode de rémunération

Tout travail effectué par les employés sur les équipes de 4 jours est rémunéré selon le taux horaire régulier de

l'employé. Les primes de quarts de soir et de nuit prévues à l'article 38 s'appliquent.

7. Congés fériés

La rémunération pour les congés fériés selon l'article 20 qui coïncident avec une journée planifiée comme étant travaillée est de 10 heures au taux régulier pour les employés des équipes de 4 jours.

Les employés qui travaillent durant les jours fériés sont rémunérés à temps double pour les heures travaillées, en plus de la rémunération normale pour les congés fériés du paragraphe précédent.

Lorsqu'un des jours fériés susmentionnés coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté :

a) Au lundi suivant pour l'équipe de soir (a).

b) Au mardi suivant pour l'équipe de nuit (b).

Pour l'équipe de soir (a), lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 20 coïncide avec un vendredi, ce congé est devancé au jeudi et le Vendredi saint est reporté au Lundi de Pâques.

Pour l'équipe de nuit (b), lorsqu'un des jours fériés mentionnés à l'article 20 coïncide avec un lundi, ce congé est reporté au mardi.

Pour être payé lors des congés fériés, exception faite du congé de la Fête Nationale du Québec, l'employé doit travailler :

a) La journée planifiée comme étant travaillée suivant immédiatement la fête.

b) La journée planifiée comme étant travaillée précédant immédiatement la fête.

Si un jour férié survient pendant la période de vacances d'un employé et que le jour férié est une journée planifiée comme étant travaillée, l'employé est rémunéré pour le congé férié. Il doit prendre le jour de vacances différé la journée planifiée comme étant travaillée précédant immédiatement ou suivant immédiatement ses vacances. Toutefois, un tel jour de vacances différé peut être pris à une date ultérieure par entente mutuelle entre l'employé et son supérieur immédiat.

Nonobstant les dispositions du présent article, à chaque année, les équipes de 4 jours sont suspendues pendant les 2 semaines de la période des Fêtes.

8. Heures supplémentaires

Toutes les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention collective s'appliquent aux équipes de 4 jours.

9. Congés personnels payés

Les employés sur les équipes de 4 jours ont droit aux congés personnels payés et les accumulent conformément à l'article 34. Le salaire quotidien régulier est 10 fois le taux horaire de base de l'employé à la date d'absence.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 34 – Kanban

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus et améliorer sa flexibilité pour répondre aux attentes de ses clients, de façon à accroître notamment sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que la Compagnie vise à réduire l'inventaire des pièces achetées de l'externe gérées en méthode Kanban dans le but de générer de l'espace magasin pour permettre la mise en place d'une cellule de consolidation (pour faire davantage de « kitting »).

ATTENDU que la Compagnie opère le transfert des opérations de réception, d'entreposage, de préparation et d'acheminement des pièces en méthode Kanban vers un ou des fournisseurs externes.

ATTENDU que le ou les fournisseurs externes ont accès aux installations et effectuent la livraison en station des pièces en méthode Kanban.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Nonobstant les articles 3.01 et 31.01, le ou les fournisseurs externes assument l'ensemble des opérations de réception, d'entreposage, de préparation des pièces en méthode Kanban dans ses installations et d'acheminement de ces mêmes pièces aux stations Kanban, à l'intérieur des établissements prévus à l'article 2.
3. Les tâches de réception, d'entreposage, de préparation et d'acheminement des pièces en méthode Kanban sont progressivement transférées vers un ou des sous-traitants. Les postes d'agents logistiques et de journaliers qui sont touchés par le transfert des activités de réception, d'entreposage, de préparation et d'approvisionnement de pièces en méthode Kanban sont éliminés par attrition.
4. L'attrition des postes d'agents logistiques et de journaliers se fait par l'obtention d'un autre poste, le départ à la retraite ou le départ de la Compagnie des employés détenant un poste d'agent logistique ou de journalier au moment de la signature de la convention collective. Il est également entendu qu'un départ provoqué par une décision de la Compagnie qui est contestée par grief ne sera pas effectif au sens des présentes avant l'épuisement des recours.
5. En cas de mise à pied, les opérations de réception, d'entreposage, de préparation et d'acheminement des pièces en méthode Kanban continuent d'être effectuées par le ou les fournisseurs externes identifiés.
6. Cette entente ne constitue pas un précédent et ne pourrait être invoquée par la Compagnie pour toute autre situation similaire.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 35 – Comité de relations de travail (CRT)

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que les parties ont déterminé les modalités de fonctionnement du comité de relations de travail, ci-après le CRT.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Composition
 - Trois (3) employés désignés par le Syndicat parmi les dirigeants.
 - Trois (3) représentants autorisés de la direction des Opérations et de la direction des Ressources humaines.
3. Fréquence des rencontres

Le CRT se réunit toutes les 2 semaines ou au besoin.

4. Objectifs

- Discuter des mesures à prendre pour respecter l'application de la convention collective.
- Dans tous les cas, les parties conviennent d'analyser les cas problématiques dès qu'ils sont identifiés par une ou l'autre des parties et d'y apporter les correctifs nécessaires, incluant toute entente spéciale ou mesure d'accommodement pour résoudre une situation exceptionnelle et temporaire.
- Analyser les besoins de formation.

5. Moyens

Le CRT peut s'adjoindre d'autres personnes pour accomplir son mandat, pour l'opérationnalisation de la convention collective et pour d'autres besoins identifiés par les parties.

Si nécessaire, les parties peuvent s'entendre sur un texte qui vient modifier la convention collective. Le Syndicat organise un vote au scrutin secret pour valider ou non la modification de la convention collective.

6. Mandat

Traiter des sujets qui découlent de l'interprétation et de l'application de la convention collective. Favoriser les bonnes pratiques en matière de relations de travail et d'accommodement.

Le CRT doit notamment, mais sans y être limité, se pencher sur les points suivants pour exécuter son mandat :

6.1 Heures supplémentaires

Le CRT suit le processus mis en place à l'article 17 (ou lettre d'entente, s'il y a lieu) de la convention collective.

6.2 Parcours d'apprentissage

Le CRT remplace le comité paritaire de progression et suit les activités en lien avec le parcours d'apprentissage.

Tous les membres du CRT ont accès à toutes les fonctions liées au suivi des parcours d'apprentissage. Lorsqu'il s'agit d'outils ou de registres liés à la gestion des employés, les représentants de la partie syndicale n'ont qu'un accès de visualisation.

6.3 Sous-traitance

Le CRT remplace le comité consultatif de la lettre d'entente 15 de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 36 – Opérations d'ébavurage

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que la Compagnie doit continuellement revoir l'ensemble de ses processus de façon à accroître sa compétitivité et sa rentabilité.

ATTENDU que les tâches d'ébavurage du département de métal en feuilles sont transférées de la classification de journalier vers celle d'opérateur en traitement de surface.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La Compagnie détermine le nombre additionnel de postes requis dans la classification d'opérateur en traitement de surface.
3. Le nombre de postes de la classification de journalier est diminué en conséquence et les postes disponibles dans la classification d'opérateur en traitement de surface sont

offerts en priorité par volontariat et par ancienneté aux employés de la classification de journalier.

4. Les employés transférés à la classification d'opérateur en traitement de surface continuent leur progression salariale selon l'article 30.03.4.
5. Cette lettre d'entente entre en vigueur à la signature de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 37 – Précisions sur l'application de la procédure de mise à pied

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU qu'en raison de la pénurie de composantes électriques entre novembre et décembre 2021, la Compagnie devait opérer une diminution de sa main-d'œuvre.

ATTENDU que la Compagnie a opéré une diminution des heures de travail de l'ensemble de la classification de monteur équivalente à 3 journées régulières de travail en opposition à une mise à pied de 3 semaines régulières de travail touchant 20 monteurs.

ATTENDU que cette décision de la Compagnie ne va pas à l'encontre de la convention collective.

ATTENDU que la présente vise à encadrer une situation similaire qui pourrait survenir dans le futur, sans limiter les droits et recours des parties découlant de la convention collective et des lois et règlements applicables.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIVIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les articles 26.02 et 26.05 de la convention collective s'appliquent lorsqu'un manque de travail d'une durée de plus d'une semaine survient dans une classification.
3. Une mise à pied résultant d'un manque de travail de plus d'une semaine ne peut avoir pour effet la diminution des heures normales de travail en substitution à l'application de l'article 26; sauf entente expresse entre les parties.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

LETTRE D'ENTENTE 38 – Projet pilote vacances annuelles

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Unifor, Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

ATTENDU que les parties se sont entendues pour mettre sur pied un projet pilote visant l'application de l'article 21.06 de la présente convention collective.

ATTENDU que l'objectif de ce projet pilote est de permettre d'opérer la fermeture complète ou partielle des opérations prévue à l'article 21.06 au moment où une majorité des employés préfèrent être en vacances et selon les besoins opérationnels.

ATTENDU que le projet pilote vise la période de vacances annuelles de l'année 2024.

ATTENDU que chacune des parties peut mettre fin à ce projet pilote suivant la période de vacances 2024.

ATTENDU que, suite à la période de vacances 2024, dans l'éventualité où une des deux parties n'a pas mis fin au projet pilote, les parties peuvent convenir de répéter le projet pilote pour la période de vacances suivante.

ATTENDU qu'en aucun temps, ce projet pilote ne peut avoir pour effet de nuire aux opérations de la Compagnie.

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Les parties se rencontrent en décembre 2023 pour établir le processus d'identification de la période de fermeture complète ou partielle prévue à l'article 21.06.
3. Le processus d'identification est mis en place au plus tard la semaine qui précède le 15 janvier 2024.
4. Les semaines de fermeture complète ou partielle doivent se situer entre la première semaine de juillet et la dernière semaine d'août.
5. Dans l'éventualité où le processus est utilisé avec succès durant les périodes de fermeture complète ou partielle des années 2024 et 2025, le processus est automatiquement reconduit pour les périodes restantes de la présente convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 novembre 2023.

CAE inc.

Unifor, Section locale 522

Alexandre Benoit
Chef de service
Ressources humaines

Sophie Albert
Présidente

DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS AU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE		
Document	Fréquence	Notes
Adresses des établissements de CAE au Québec	Chaque fois qu'elles sont modifiées	Article 2.01
Règles et règlements devant être observés par les employés	Chaque fois qu'ils entrent en vigueur et chaque fois qu'ils sont modifiés, en version électronique	Article 3.03
Nom des membres de la supervision avec qui les délégués d'atelier ont à traiter	À chaque changement	Article 4.09
Nom des membres de la direction avec qui le Syndicat doit traiter pour l'administration de la convention collective	À chaque changement	Article 4.09
Liste des employés incluant: numéro de téléphone, adresse, date de naissance, numéro d'employé, échelon, classification, taux de traitement ou de salaire	Tous les 3 mois ou une fois par mois lorsque requis par le Syndicat	Article 6.01
Tous les régimes d'assurance collective prévus aux articles 35.02 et 35.03	60 jours après la signature de la convention collective et 60 jours au plus tard après chaque renouvellement	Articles 35.02 et 35.03
Abrégé du régime de retraite	60 jours après la signature de la convention collective et 60 jours au plus tard après chaque renouvellement	Article 6.02
Tous les bulletins de CAE traitant de sujets régis par la convention collective	Dès leur publication	Article 6.03
Registre des heures supplémentaires	Chaque mois pour les 6 mois précédents	Article 6.05
	Chaque semaine en temps de mise à pied pour la semaine précédente	Article 6.05
Liste de rappel	Au besoin	Article 6.06

DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS AU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE (suite)		
Document	Fréquence	Notes
Police maîtresse de l'assurance-collective	60 jours après la signature de la convention collective et 60 jours au plus tard après chaque renouvellement	Article 6.06
Employés régis par la convention collective qui sont absents pour raisons médicales (IVAC, Sunlife, CNESST, SAAQ ou autre)	Chaque mois	Article 6.06
Emplois vacants/abolis	Chaque mois	Article 6.06
Tous les documents et formulaires relatifs au lien d'emploi devant être signés par un nouvel employé à l'embauche, en cours d'emploi et jusqu'à 6 mois après que l'employé ait obtenu un poste hors de l'unité d'accréditation	Chaque fois qu'ils entrent en vigueur et chaque fois qu'ils sont modifiés, en version électronique	Article 6.06
Liste détaillée des cotisations syndicales déduites sur la paie des employés	Chaque mois	Article 8.03
Rapports d'enquête-analyse d'accidents	Chaque fois que survient un accident de travail	Article 10.04
Registre de formation SST	Au besoin et sur demande des membres du comité paritaire de santé et sécurité au travail	Article 10.04
Plan de prévention de la Compagnie, échéances prévues pour sa mise en œuvre et modifications apportées en cours d'application	Chaque fois qu'il entre en vigueur et chaque fois qu'il est modifié	Article 10.01
Avis de l'employeur et demande de remboursement	Chaque fois que survient un accident de travail	Article 10.04
Avertissement écrit, avis écrit de suspension ou avis écrit de congédiement	Lors de la rencontre disciplinaire ou au délégué en chef dans les 5 jours ouvrables suivant la rencontre disciplinaire	Article 13.01

DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS AU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE (suite)		
Document	Fréquence	Notes
Cas d'urgence exigeant des heures supplémentaires le jour fixé pour une assemblée générale du Syndicat	Chaque fois qu'ils surviennent (minimum 4 fois par année)	Article 17.07
Avis de mise à pied imminente	1 jour ouvrable avant que les employés concernés reçoivent leur préavis de mise à pied	Article 26.04
Copie du formulaire de choix de déplacement rempli par l'employé	Le 15 février de chaque année ou lors de l'obtention d'un poste au sein d'une autre classification	Article 26.05
Copie de l'avis de se présenter au travail	Le jour où cet avis est donné ou posté à l'employé	Article 27.02.4
Copie de l'avis de cessation d'emploi	Le jour où cet avis est donné ou posté à l'employé	Article 27.02.5
Descriptions d'emploi et grilles de compétences pour toutes les classifications de l'unité d'accréditation	Chaque fois qu'elles sont modifiées, en version électronique	Articles 28.01 et 28.02
Affichages de postes, liste des candidats et liste des candidats ayant obtenu le(s) poste(s)	Chaque fois qu'un poste est affiché	Articles 29.01 et 29.05
Refus de candidature	Chaque fois que la candidature d'un employé ayant plus d'ancienneté que ceux qui ont obtenu le poste n'est pas retenue	Article 29.06
Demandes de refus d'exposition des employés	Chaque fois qu'un employé en remet une à la Compagnie	Article 30.01
Avis de convocation à une expertise médicale	Le jour où cet avis est donné ou posté à l'employé	Article 34.01.5
Programme d'aide aux employés	Chaque fois qu'il entre en vigueur et chaque fois qu'il est modifié	LE #2
Liste des stagiaires scolaires	Chaque mois	LE #3 point 9

**DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS AU SYNDICAT PAR LA COMPAGNIE
(suite)**

Document	Fréquence	Notes
Programme de subvention aux études	À la signature de la convention collective et chaque fois qu'il est modifié	LE #4
Heures travaillées par des employés hors de l'unité d'accréditation	Chaque mois	LE #15 (point 3) et article 31
Liste des employés affectés aux services extérieurs	Chaque mois	LE #10 point 12
Politique de la Compagnie sur les déplacements des employés affectés aux services extérieurs	À la signature de la convention collective et chaque fois qu'elle est modifiée (au plus tard 10 jours ouvrables après la modification)	LE #10 point 13
Texte intégral du régime de retraite	60 jours après la ratification de la convention collective et 60 jours au plus tard après chaque modification	
Politique de placement, acte(s) de délégation de pouvoirs, rapport(s) financiers, évaluation(s) actuarielle(s), entente(s)-cadre de transfert, déclaration(s) annuelle(s) et correspondance entre Retraite Québec et l'administrateur du régime (sauf lorsqu'elle concerne une personne en particulier) pour le régime de retraite	60 jours après la ratification de la convention collective et 60 jours au plus tard après chaque modification, en version électronique	

DOCUMENTS DEVANT ÊTRE FOURNIS AUX EMPLOYÉS PAR LA COMPAGNIE		
Document	Fréquence	Notes
Convention collective	À tous les employés faisant partie de l'unité d'accréditation lors de son renouvellement et à tout nouvel employé lors de son embauche	Article 6.02
Description abrégée des régimes d'assurances collectives et de retraite	À tous les employés faisant partie de l'unité d'accréditation et à tout nouvel employé lors de son embauche	Article 6.02
Avis de la période de vacances	Au plus tard le 1 ^{er} mars de chaque année	Article 21.05
Formulaire de choix de déplacement	Le 15 février de chaque année ou lors de l'obtention d'un poste au sein d'une autre classification	Article 26.05
Grille de compétences (description d'emploi)	À l'embauche. Chaque fois qu'elle est modifiée. À l'obtention d'un poste par affichage	Article 30.02
Liste des critères de sélection des EPI et des fournisseurs autorisés	À l'embauche. Chaque fois qu'elle est modifiée. À l'obtention d'un poste par affichage	Article 10.07.1

DOCUMENTS DEVANT ÊTRE TRANSMIS PAR LE SYNDICAT À LA COMPAGNIE		
Document	Fréquence	Notes
Nom des dirigeants, des membres du Conseil exécutif, des délégués d'atelier et des membres de ses comités définis à la convention collective	À chaque changement	Article 4.08
Dates des assemblées générales du Syndicat	5 jours ouvrables avant la tenue de l'assemblée	Article 17.07

CLASSIFICATIONS CONNEXES

Groupe 1 – Mécanique	Ajusteur assembleur Ajusteur mécanique Auditeur de produits et procédés – Matériel
Groupe 2 – Électrique	Inspecteur électrique Inspecteur technicien électronique Monteur Monteur de cartes de circuits imprimés Auditeur de produits et procédés – Matériel

CHARTE DE DÉPLACEMENT (Annexe A)

Classifications	Rangs	Notes
Frigoriste	27	
Auditeur de produits et de procédés – Matériel	26	
Machiniste	25	
Électromécanicien	24	
Mécanicien du bâtiment	23	
Inspecteur technicien électronique	22	
Électricien	21	
Ajusteur mécanique	20	
Tuyauteur, Plombier licencié / Mécanicien PDI	19	
Inspecteur	18	
Inspecteur électrique	18	
Inspecteur logistique	18	
Ajusteur assembleur	17	
Opérateur-régleur	16	
Ajusteur soudeur	15	
Monteur de cartes de circuits imprimés	14	
Technicien en matériaux composites	13	
Monteur	12	
Peintre	11	
Menuisier d'entretien	10	
Menuisier	9	
Manutentionnaire	8	
Magasinier en matières brutes	7	
Agent logistique	6	
Préposé au matériel	6	En vigueur jusqu'à la mise en place de la classification d'agent logistique
Préposé à l'expédition	6	
Emballeur	6	
Préposé à l'outillage	5	
Apprenti	4	
Opérateur en traitement de surface	3	
Journalier	2	
Préposé à l'entretien et Préposé à l'entretien GP	1	

ÉCHELLE DES SALAIRES PAR ÉCHELON (Annexe B)

Classifications	Échelons	20 juin 2023		20 juin 2024		20 juin 2025		20 juin 2026		20 juin 2027	
		Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Agent logistique		27,01 \$	34,67 \$	28,09 \$	36,06 \$	28,93 \$	37,14 \$	29,80 \$	38,25 \$	30,69 \$	39,40 \$
Ajusteur assembleur	Entrée	27,97 \$	34,22 \$	29,59 \$	35,59 \$	30,85 \$	36,66 \$	32,15 \$	37,76 \$	33,49 \$	38,89 \$
Ajusteur assembleur	Qualifié	29,65 \$	38,79 \$	30,84 \$	40,34 \$	31,77 \$	41,55 \$	32,72 \$	42,80 \$	33,70 \$	44,08 \$
Ajusteur assembleur	Spécialiste	34,22 \$	40,51 \$	35,59 \$	42,13 \$	36,66 \$	43,39 \$	37,76 \$	44,69 \$	38,89 \$	46,03 \$
Ajusteur mécanique	Entrée	28,75 \$	35,33 \$	30,40 \$	36,74 \$	31,69 \$	37,84 \$	33,02 \$	38,98 \$	34,39 \$	40,15 \$
Ajusteur mécanique	Qualifié	30,76 \$	39,89 \$	31,99 \$	41,49 \$	32,95 \$	42,73 \$	33,94 \$	44,01 \$	34,96 \$	45,33 \$
Ajusteur mécanique	Spécialiste	35,33 \$	41,29 \$	36,74 \$	42,94 \$	37,84 \$	44,23 \$	38,98 \$	45,56 \$	40,15 \$	46,93 \$
Ajusteur soudeur		27,25 \$	39,13 \$	28,82 \$	40,70 \$	30,04 \$	41,92 \$	31,30 \$	43,18 \$	32,60 \$	44,48 \$
Apprenti <i>(Certificat de compétences / qualification du Govv. du Qc)</i>		25,30 \$	31,47 \$	26,31 \$	32,73 \$	27,10 \$	33,71 \$	27,91 \$	34,72 \$	28,75 \$	35,76 \$
Auditeur de produits et procédés – Matériel	Entrée	30,10 \$	37,18 \$	31,81 \$	38,67 \$	33,14 \$	39,83 \$	34,51 \$	41,02 \$	35,92 \$	42,25 \$
Auditeur de produits et procédés – Matériel	Qualifié	32,61 \$	41,75 \$	33,91 \$	43,42 \$	34,93 \$	44,72 \$	35,98 \$	46,06 \$	37,06 \$	47,44 \$
Auditeur de produits et procédés – Matériel	Spécialiste	37,18 \$	42,64 \$	38,67 \$	44,35 \$	39,83 \$	45,68 \$	41,02 \$	47,05 \$	42,25 \$	48,46 \$
Électricien		30,54 \$	42,42 \$	32,24 \$	44,12 \$	33,56 \$	45,44 \$	34,92 \$	46,80 \$	36,32 \$	48,20 \$
Électromécanicien	Entrée	30,10 \$	36,07 \$	31,81 \$	37,51 \$	33,14 \$	38,64 \$	34,51 \$	39,80 \$	35,92 \$	40,99 \$
Électromécanicien	Qualifié	31,50 \$	40,70 \$	32,76 \$	42,33 \$	33,74 \$	43,60 \$	34,75 \$	44,91 \$	35,92 \$	46,26 \$
Électromécanicien	Spécialiste	36,14 \$	42,64 \$	37,59 \$	44,35 \$	38,72 \$	45,68 \$	39,88 \$	47,05 \$	41,08 \$	48,46 \$
Emballleur		24,93 \$	32,73 \$	25,93 \$	34,04 \$	26,71 \$	35,06 \$	27,51 \$	36,11 \$	28,34 \$	37,19 \$
Frigoriste		37,35 \$	49,23 \$	39,32 \$	51,20 \$	40,86 \$	52,74 \$	42,44 \$	54,32 \$	44,07 \$	55,95 \$
Inspecteur	Entrée	28,20 \$	34,68 \$	29,83 \$	36,07 \$	31,10 \$	37,15 \$	32,41 \$	38,26 \$	33,76 \$	39,41 \$
Inspecteur	Qualifié	30,11 \$	39,25 \$	31,31 \$	40,82 \$	32,25 \$	42,04 \$	33,22 \$	43,30 \$	34,22 \$	44,60 \$
Inspecteur	Spécialiste	34,68 \$	40,74 \$	36,07 \$	42,37 \$	37,15 \$	43,64 \$	38,26 \$	44,95 \$	39,41 \$	46,30 \$
Inspecteur électrique	Entrée	28,20 \$	34,68 \$	29,83 \$	36,07 \$	31,10 \$	37,15 \$	32,41 \$	38,26 \$	33,76 \$	39,41 \$
Inspecteur électrique	Qualifié	30,11 \$	39,25 \$	31,31 \$	40,82 \$	32,25 \$	42,04 \$	33,22 \$	43,30 \$	34,22 \$	44,60 \$
Inspecteur électrique	Spécialiste	34,68 \$	40,74 \$	36,07 \$	42,37 \$	37,15 \$	43,64 \$	38,26 \$	44,95 \$	39,41 \$	46,30 \$
Inspecteur logistique	Entrée	28,20 \$	34,68 \$	29,83 \$	36,07 \$	31,10 \$	37,15 \$	32,41 \$	38,26 \$	33,76 \$	39,41 \$
Inspecteur logistique	Qualifié	30,11 \$	39,25 \$	31,31 \$	40,82 \$	32,25 \$	42,04 \$	33,22 \$	43,30 \$	34,22 \$	44,60 \$
Inspecteur logistique	Spécialiste	34,68 \$	40,74 \$	36,07 \$	42,37 \$	37,15 \$	43,64 \$	38,26 \$	44,95 \$	39,41 \$	46,30 \$
Inspecteur technicien électronique	Entrée	29,95 \$	37,09 \$	31,65 \$	38,57 \$	32,98 \$	39,73 \$	34,35 \$	40,92 \$	35,76 \$	42,15 \$
Inspecteur technicien électronique	Qualifié	32,53 \$	41,66 \$	33,83 \$	43,33 \$	34,84 \$	44,63 \$	35,89 \$	45,97 \$	36,97 \$	47,35 \$
Inspecteur technicien électronique	Spécialiste	37,09 \$	42,49 \$	38,57 \$	44,19 \$	39,73 \$	45,52 \$	40,92 \$	46,89 \$	42,15 \$	48,30 \$
Journalier		24,61 \$	30,69 \$	25,59 \$	31,92 \$	26,36 \$	32,88 \$	27,15 \$	33,87 \$	27,96 \$	34,89 \$

ÉCHELLE DES SALAIRES PAR ÉCHELON (Annexe B)

Classifications	Échelons	20 juin 2023		20 juin 2024		20 juin 2025		20 juin 2026		20 juin 2027	
		Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
Machiniste	Entrée	30,10 \$	36,07 \$	31,81 \$	37,51 \$	33,14 \$	38,64 \$	34,51 \$	39,80 \$	35,92 \$	40,99 \$
Machiniste	Qualifié	31,50 \$	40,64 \$	32,76 \$	42,27 \$	33,74 \$	43,54 \$	34,75 \$	44,85 \$	35,92 \$	46,20 \$
Machiniste	Spécialiste	36,07 \$	42,64 \$	37,51 \$	44,35 \$	38,64 \$	45,68 \$	39,80 \$	47,05 \$	40,99 \$	48,46 \$
Magasinier en matières brutes		25,60 \$	36,00 \$	26,62 \$	37,44 \$	27,42 \$	38,56 \$	28,24 \$	39,72 \$	29,09 \$	40,91 \$
Manutentionnaire		25,30 \$	36,21 \$	26,31 \$	37,66 \$	27,10 \$	38,79 \$	28,07 \$	39,95 \$	29,27 \$	41,15 \$
Mécanicien du bâtiment		30,10 \$	42,64 \$	31,81 \$	44,35 \$	33,14 \$	45,68 \$	34,51 \$	47,05 \$	35,92 \$	48,46 \$
Menuisier		25,42 \$	36,21 \$	26,44 \$	37,66 \$	27,23 \$	38,79 \$	28,07 \$	39,95 \$	29,27 \$	41,15 \$
Menuisier d'entretien		26,70 \$	36,21 \$	27,77 \$	37,66 \$	28,60 \$	38,79 \$	29,46 \$	39,95 \$	30,34 \$	41,15 \$
Monteur	Entrée	24,98 \$	30,06 \$	26,48 \$	31,26 \$	27,65 \$	32,20 \$	28,86 \$	33,17 \$	30,10 \$	34,17 \$
Monteur	Qualifié	25,50 \$	34,63 \$	26,52 \$	36,02 \$	27,65 \$	37,10 \$	28,86 \$	38,21 \$	30,10 \$	39,36 \$
Monteur	Spécialiste	30,06 \$	37,52 \$	31,26 \$	39,02 \$	32,20 \$	40,19 \$	33,17 \$	41,40 \$	34,17 \$	42,64 \$
Monteur de cartes de circuits imprimés	Entrée	26,23 \$	31,09 \$	27,78 \$	32,33 \$	28,99 \$	33,30 \$	30,24 \$	34,30 \$	31,52 \$	35,33 \$
Monteur de cartes de circuits imprimés	Qualifié	26,52 \$	35,66 \$	27,78 \$	37,09 \$	28,99 \$	38,20 \$	30,24 \$	39,35 \$	31,52 \$	40,53 \$
Monteur de cartes de circuits imprimés	Spécialiste	31,09 \$	38,77 \$	32,33 \$	40,32 \$	33,30 \$	41,53 \$	34,30 \$	42,78 \$	35,33 \$	44,06 \$
Opérateur en traitement de surface		24,61 \$	30,69 \$	25,59 \$	31,92 \$	26,36 \$	32,88 \$	27,15 \$	33,87 \$	27,96 \$	34,89 \$
Opérateur régleur	Entrée	27,97 \$	34,22 \$	29,59 \$	35,59 \$	30,85 \$	36,66 \$	32,15 \$	37,76 \$	33,49 \$	38,89 \$
Opérateur régleur	Qualifié	29,65 \$	38,79 \$	30,84 \$	40,34 \$	31,77 \$	41,55 \$	32,72 \$	42,80 \$	33,70 \$	44,08 \$
Opérateur régleur	Spécialiste	34,22 \$	40,51 \$	35,59 \$	42,13 \$	36,66 \$	43,39 \$	37,76 \$	44,69 \$	38,89 \$	46,03 \$
Peintre		25,04 \$	36,40 \$	26,04 \$	37,86 \$	27,12 \$	39,00 \$	28,29 \$	40,17 \$	29,50 \$	41,38 \$
Préposé à l'entretien		21,25 \$	26,65 \$	22,10 \$	27,72 \$	22,76 \$	28,55 \$	23,44 \$	29,41 \$	24,14 \$	30,29 \$
Préposé à l'entretien GP		24,19 \$	30,63 \$	25,16 \$	31,86 \$	25,91 \$	32,82 \$	26,69 \$	33,80 \$	27,49 \$	34,81 \$
Préposé à l'expédition		27,01 \$	34,60 \$	28,09 \$	35,98 \$	28,93 \$	37,06 \$	29,80 \$	38,17 \$	30,69 \$	39,32 \$
Préposé à l'outillage		24,61 \$	32,73 \$	25,59 \$	34,04 \$	26,36 \$	35,06 \$	27,15 \$	36,11 \$	27,96 \$	37,19 \$
Préposé au matériel		25,82 \$	34,67 \$	26,85 \$	36,06 \$	27,66 \$	37,14 \$	28,49 \$	38,25 \$	29,34 \$	39,40 \$
Stagiaire		18,80 \$	18,80 \$	19,55 \$	19,55 \$	20,14 \$	20,14 \$	20,74 \$	20,74 \$	21,36 \$	21,36 \$
Technicien en matériaux composites	Entrée	26,02 \$	33,04 \$	27,56 \$	34,36 \$	28,76 \$	35,39 \$	30,00 \$	36,45 \$	31,28 \$	37,54 \$
Technicien en matériaux composites	Qualifié	27,37 \$	37,61 \$	28,46 \$	39,11 \$	29,31 \$	40,28 \$	30,19 \$	41,49 \$	31,28 \$	42,73 \$
Technicien en matériaux composites	Spécialiste	28,63 \$	38,56 \$	29,78 \$	40,10 \$	30,67 \$	41,30 \$	31,59 \$	42,54 \$	32,54 \$	43,82 \$
Tuyauteur, Plombier licencié / Mécanicien en protection des incendies		31,31 \$	40,80 \$	32,56 \$	42,43 \$	33,54 \$	43,70 \$	34,55 \$	45,01 \$	35,59 \$	46,36 \$

DÉFINITIONS UTILISÉES POUR LES FINS DE L'ARTICLE 34 (Annexe C)

Accident	Blessure causée uniquement par l'action violente, soudaine et imprévue d'une cause extérieure.
Activité rétribuée ou lucrative	Recevoir de l'argent en contrepartie d'un service ou d'un travail ou d'une activité qui procure un gain, des profits ou des bénéfices.
Alcoolisme	Abus des boissons alcooliques, déterminant un ensemble de troubles morbides : ces troubles eux-mêmes, résultant de la consommation habituelle d'alcool.
Date de départ à la retraite	Si un employé est totalement invalide, la date de départ de l'employé correspond au 65 ^e anniversaire de naissance, à moins que l'employé ait effectivement pris sa retraite avant cet anniversaire.
Émeute	Soulèvement, généralement spontané et non organisé, pouvant prendre la forme d'un simple rassemblement tumultueux accompagné de cris et de bagarres.
Maladie	S'entend également d'une blessure, d'une affection ou d'un trouble mental. Toute intervention chirurgicale subie pour faire don d'un organe à une autre personne et qui entraîne une invalidité totale, est considérée comme une maladie.
Médecin	Médecin ou chirurgien autorisé à pratiquer la médecine à l'endroit où il donne des soins médicaux.
Médecin-expert	Médecin choisi conjointement et qui se retrouve sur la liste élaborée par les 2 parties tel qu'énoncé à l'article 34.01.6 de cette convention collective.
Paie hebdomadaire	Rémunération versée par la Compagnie à l'employé, à l'exclusion des gratifications, des heures supplémentaires et des primes de rendement ou d'équipe.
Toxicomanie	État d'intoxication engendré par la prise répétée de substances toxiques (drogue, stupéfiant ou médicament) créant un état de dépendance psychique et physique à l'égard de ces effets.
Traitement approprié	Traitement donné et prescrit par un médecin ou, lorsque la Compagnie l'estime nécessaire, par un médecin spécialiste. Il doit s'agir d'un traitement raisonnable et de pratique courante qui ne se limite pas à des examens ou à des tests, et la fréquence des soins doit correspondre à celle qu'exige normalement l'affection en cause.
Invalidité	Maladie ou blessure empêchant le salarié d'exercer ses tâches habituelles.

TABLEAU DES SALAIRES 2023 À 2028

Classifications	20 juin 2023		20 juin 2024		20 juin 2025		20 juin 2026		20 juin 2027	
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum
3 ÉCHELONS (Entrée / Qualifié / Spécialiste)										
Ajusteur assembleur	27,97 \$	40,51 \$	29,59 \$	42,13 \$	30,85 \$	43,39 \$	32,15 \$	44,69 \$	33,49 \$	46,03 \$
Ajusteur mécanique	28,75 \$	41,29 \$	30,40 \$	42,94 \$	31,69 \$	44,23 \$	33,02 \$	45,56 \$	34,39 \$	46,93 \$
Auditeur de produits et procédés – Matériel	30,10 \$	42,64 \$	31,81 \$	44,35 \$	33,14 \$	45,68 \$	34,51 \$	47,05 \$	35,92 \$	48,46 \$
Électromécanicien	30,10 \$	42,64 \$	31,81 \$	44,35 \$	33,14 \$	45,68 \$	34,51 \$	47,05 \$	35,92 \$	48,46 \$
Inspecteur	28,20 \$	40,74 \$	29,83 \$	42,37 \$	31,10 \$	43,64 \$	32,41 \$	44,95 \$	33,76 \$	46,30 \$
Inspecteur électrique	28,20 \$	40,74 \$	29,83 \$	42,37 \$	31,10 \$	43,64 \$	32,41 \$	44,95 \$	33,76 \$	46,30 \$
Inspecteur logistique	28,20 \$	40,74 \$	29,83 \$	42,37 \$	31,10 \$	43,64 \$	32,41 \$	44,95 \$	33,76 \$	46,30 \$
Inspecteur technicien électronique	29,95 \$	42,49 \$	31,65 \$	44,19 \$	32,98 \$	45,52 \$	34,35 \$	46,89 \$	35,76 \$	48,30 \$
Machiniste	30,10 \$	42,64 \$	31,81 \$	44,35 \$	33,14 \$	45,68 \$	34,51 \$	47,05 \$	35,92 \$	48,46 \$
Monteur	24,98 \$	37,52 \$	26,48 \$	39,02 \$	27,65 \$	40,19 \$	28,86 \$	41,40 \$	30,10 \$	42,64 \$
Monteur de cartes de circuits imprimés	26,23 \$	38,77 \$	27,78 \$	40,32 \$	28,99 \$	41,53 \$	30,24 \$	42,78 \$	31,52 \$	44,06 \$
Opérateur-régleur	27,97 \$	40,51 \$	29,59 \$	42,13 \$	30,85 \$	43,39 \$	32,15 \$	44,69 \$	33,49 \$	46,03 \$
Technicien en matériaux composites	26,02 \$	38,56 \$	27,56 \$	40,10 \$	28,76 \$	41,30 \$	30,00 \$	42,54 \$	31,28 \$	43,82 \$
1 ÉCHELON										
Agent logistique	27,01 \$	34,67 \$	28,09 \$	36,06 \$	28,93 \$	37,14 \$	29,80 \$	38,25 \$	30,69 \$	39,40 \$
Ajusteur soudeur	27,25 \$	39,13 \$	28,82 \$	40,70 \$	30,04 \$	41,92 \$	31,30 \$	43,18 \$	32,60 \$	44,48 \$
Apprenti (<i>Certificat de compétence/qualification du Gouvernement du Qc</i>)	25,30 \$	31,47 \$	26,31 \$	32,73 \$	27,10 \$	33,71 \$	27,91 \$	34,72 \$	28,75 \$	35,76 \$
Électricien	30,54 \$	42,42 \$	32,24 \$	44,12 \$	33,56 \$	45,44 \$	34,92 \$	46,80 \$	36,32 \$	48,20 \$
Emballleur	24,93 \$	32,73 \$	25,93 \$	34,04 \$	26,71 \$	35,06 \$	27,51 \$	36,11 \$	28,34 \$	37,19 \$
Frigoriste	37,35 \$	49,23 \$	39,32 \$	51,20 \$	40,86 \$	52,74 \$	42,44 \$	54,32 \$	44,07 \$	55,95 \$
Journalier	24,61 \$	30,69 \$	25,59 \$	31,92 \$	26,36 \$	32,88 \$	27,15 \$	33,87 \$	27,96 \$	34,89 \$
Magasinier en matières brutes	25,60 \$	36,00 \$	26,62 \$	37,44 \$	27,42 \$	38,56 \$	28,24 \$	39,72 \$	29,09 \$	40,91 \$
Manutentionnaire	25,30 \$	36,21 \$	26,31 \$	37,66 \$	27,10 \$	38,79 \$	28,07 \$	39,95 \$	29,27 \$	41,15 \$
Mécanicien du bâtiment	30,10 \$	42,64 \$	31,81 \$	44,35 \$	33,14 \$	45,68 \$	34,51 \$	47,05 \$	35,92 \$	48,46 \$
Menuisier	25,42 \$	36,21 \$	26,44 \$	37,66 \$	27,23 \$	38,79 \$	28,07 \$	39,95 \$	29,27 \$	41,15 \$
Menuisier d'entretien	26,70 \$	36,21 \$	27,77 \$	37,66 \$	28,60 \$	38,79 \$	29,46 \$	39,95 \$	30,34 \$	41,15 \$
Opérateur en traitement de surface	24,61 \$	30,69 \$	25,59 \$	31,92 \$	26,36 \$	32,88 \$	27,15 \$	33,87 \$	27,96 \$	34,89 \$
Peintre	25,04 \$	36,40 \$	26,04 \$	37,86 \$	27,12 \$	39,00 \$	28,29 \$	40,17 \$	29,50 \$	41,38 \$
Préposé à l'entretien	21,25 \$	26,65 \$	22,10 \$	27,72 \$	22,76 \$	28,55 \$	23,44 \$	29,41 \$	24,14 \$	30,29 \$
Préposé à l'entretien GP	24,19 \$	30,63 \$	25,16 \$	31,86 \$	25,91 \$	32,82 \$	26,69 \$	33,80 \$	27,49 \$	34,81 \$
Préposé à l'expédition	27,01 \$	34,60 \$	28,09 \$	35,98 \$	28,93 \$	37,06 \$	29,80 \$	38,17 \$	30,69 \$	39,32 \$
Préposé à l'outillage	24,61 \$	32,73 \$	25,59 \$	34,04 \$	26,36 \$	35,06 \$	27,15 \$	36,11 \$	27,96 \$	37,19 \$
Préposé au matériel	25,82 \$	34,67 \$	26,85 \$	36,06 \$	27,66 \$	37,14 \$	28,49 \$	38,25 \$	29,34 \$	39,40 \$
Stagiaire	18,80 \$	18,80 \$	19,55 \$	19,55 \$	20,14 \$	20,14 \$	20,74 \$	20,74 \$	21,36 \$	21,36 \$
Tuyauteur, Plombier licencié / Mécanicien en protection des incendies	31,31 \$	40,80 \$	32,56 \$	42,43 \$	33,54 \$	43,70 \$	34,55 \$	45,01 \$	35,59 \$	46,36 \$