

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CAE INC.

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS,
DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (S.C.E.P.)
Section locale 522**

2013 - 2018

TABLE DES MATIÈRES

Articles.....	Pages
1. BUT ET DÉFINITION.....	6
2. RECONNAISSANCE.....	7
3. DROIT DE LA DIRECTION.....	7
4. AFFAIRES SYNDICALES.....	8
5. SÉCURITÉ NATIONALE.....	12
6. RAPPORTS.....	13
7. AUCUNE GRÈVE - AUCUN LOCK-OUT.....	14
8. SÉCURITÉ SYNDICALE.....	14
9. DISCRIMINATION.....	15
10. SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	15
11. AVIS COMPAGNIE-SYNDICAT.....	17
12. CAS DE CONGÉDIEMENT ET DE SUSPENSION.....	17
13. AVERTISSEMENT.....	18
14. PROCÉDURE DE GRIEF.....	19
15. PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	21
16. HEURES DE TRAVAIL.....	21
17. HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	23
18. INDEMNITÉ DE RAPPEL.....	25

19.	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	26
20.	JOURS FÉRIÉS	26
21.	VACANCES ANNUELLES	32
22.	CONGÉ SANS SOLDE	36
23.	CONGÉ POUR DEUIL	36
24.	SERVICE À TITRE DE JURÉ	37
25.	ANCIENNETÉ	37
26.	MISE À PIED ET RAPPEL	38
27.	SERVICE CONTINU	41
28.	CLASSEMENT DES EMPLOYÉS	43
29.	AFFICHAGE DES EMPLOIS VACANTS	44
30.	PROGRESSION	47
31.	TRAVAIL DE PRODUCTION	50
32.	AMÉLIORATIONS TECHNOLOGIQUES	50
33.	INDEMNITÉ DE SÉPARATION	51
34.	CONGÉ DE MALADIE	52
35.	RÉGIMES D'ASSURANCE COLLECTIVE	59
36.	RÉGIME DE RETRAITE	61
37.	SALAIRES	61
38.	PRIME D'ÉQUIPE	62
39.	LETTRES D'ENTENTE	62

40. DURÉE	62
LETTRE D'ENTENTE 1	64
LETTRE D'ENTENTE 2.....	67
LETTRE D'ENTENTE 3.....	68
LETTRE D'ENTENTE 4.....	71
LETTRE D'ENTENTE 5.....	72
LETTRE D'ENTENTE 6.....	78
LETTRE D'ENTENTE 7	80
LETTRE D'ENTENTE 8.....	85
LETTRE D'ENTENTE 9.....	91
LETTRE D'ENTENTE 10	93
LETTRE D'ENTENTE 11	96
LETTRE D'ENTENTE 12.....	98
LETTRE D'ENTENTE 13.....	99
LETTRE D'ENTENTE 14.....	100
LETTRE D'ENTENTE 15.....	102
LETTRE D'ENTENTE 16.....	104
LETTRE D'ENTENTE 17.....	106
LETTRE D'ENTENTE 18.....	108
LETTRE D'ENTENTE 19.....	111
LETTRE D'ENTENTE 20.....	119

LETTRE D'ENTENTE 21	122
LETTRE D'ENTENTE 22	125
CLASSIFICATIONS CONNEXES	127
ANNEXE A	128
ANNEXE B	131
ANNEXE C	134
TABLEAU A	136

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
Classification	Désigne un emploi spécifique qui comporte un ou plusieurs échelon(s).
Échelon	Désigne le niveau de compétence (entrée, qualifié, spécialiste) au sein d'une classification.
Grief	Toute divergence de vues ou mésentente entre les parties contractantes au sujet de l'interprétation, l'administration, l'application ou une prétendue violation de cette convention.
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.
Rang de déplacement	Désigne l'ordre dans lequel un employé peut exercer son droit de déplacement.
Service	Les classifications comprises dans une cellule.
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.
- 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, classer, 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 20 minutes.
- 4.04 Le comité de griefs du Syndicat est formé de 2 membres de l'unité d'accréditation incluant le délégué d'atelier du plaignant. 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 directeur des Ressources humaines ou son

représentant autorisé (ou dans le cas d'un grief collectif, l'un des plaignants désigné par le délégué en chef). Lorsque le comité de griefs du Syndicat désire se prévaloir de cette rencontre, le délégué en chef soumet la demande au directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé dans un délai raisonnable. La libération des employés mentionnés ci-haut n'est pas refusée déraisonnablement. Le directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé prend les mesures appropriées afin de libérer ces employés et fournit un local pour cette rencontre.

La Compagnie rémunère ce plaignant à son taux horaire pour le temps passé, pendant ses heures normales de travail, à participer à cette rencontre et à assister à la réunion de dernière étape du comité de griefs avec la Compagnie.

- 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.
- 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 2 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 4^e et/ou 5^e équipe 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 et délégué d'atelier, tels qu'énumérés aux clauses 4.10 et 4.11, n'est désigné pour travailler sur la 2^e, 3^e, 4^e ou 5^e équipe, s'il y a un autre employé du même échelon 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 ainsi que les 2 membres du comité 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 6 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 raison. L'employé 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 25 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 ½ journée ouvrable.
 - 4.15.3 De telles absences ne peuvent en aucun cas excéder 3 mois par année de calendrier pour tout employé et 10 jours ouvrables consécutifs.
 - 4.15.4 Les dispositions prévues à la clause 4.15.3 ne s'appliquent pas au président du Syndicat.
 - 4.15.5 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, S.C.E.P., des libérations syndicales sans solde pour s'occuper des affaires du Syndicat. Le total de ces libérations syndicales sans solde ne doit pas excéder 9 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 un 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 Un employé est reconnu à titre de délégué social. Le Syndicat informe la Compagnie, dans les plus brefs délais, du nom de l'employé ainsi reconnu.
- 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 pour 8 heures par semaine pour l'administration des dossiers de griefs et de relations de travail.

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, 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. 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.
- 6.05 La Compagnie fournit au Syndicat à chaque mois, un registre de distribution des heures de temps supplémentaire offertes à l'intérieur des classifications et par service, au cours des 6 derniers mois. À la fin de chaque trimestre, les écarts qui persistent sont considérés lors de la distribution du temps supplémentaire dans le trimestre suivant.

6.05.1 La Compagnie remet hebdomadairement au Syndicat une liste du temps supplémentaire, par service, 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 CSST, de la SAAQ, d'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 été déplacés 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, 60 jours après chaque renouvellement de ladite police.

6.07 Les documents visés par la présente clause peuvent être remis en version électronique lorsque cela est possible.

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 ainsi qu'une liste détaillée de ces déductions sont remises par chèque payable à l'ordre de la section locale 522 du SCEP au président ou au secrétaire financier de la section locale par courrier à l'adresse suivante :

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
Section locale 522

À l'attention du secrétaire financier

9045 Côte-de-Liesse

Suite 202

Dorval (Québec) H9P 2M9

8.04 Lorsqu'un employé quitte l'unité d'accréditation, la Compagnie cesse de retenir les cotisations syndicales.

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 d'harcèlement impliquant un employé syndiqué, l'employeur enquête en présence du Syndicat en conformité avec la politique contre le harcèlement de l'entreprise.

10. SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

10.01 La Compagnie continue de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et l'hygiène de ses employés durant leurs heures de travail. Le

Syndicat aide à l'observation des règles de sécurité. La Compagnie invite le Syndicat, ses membres et tous les employés à faire des suggestions au supérieur immédiat et/ou au comité de santé et de sécurité du travail concernant la sécurité et l'hygiène.

- 10.02 Deux (2) employés sont membres du comité paritaire de santé et de sécurité du travail. 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. La Compagnie transmet copie des rapports d'enquête-analyse d'accidents et le registre de formation au comité de santé et de sécurité du travail. 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. Afin de contribuer à la prévention des accidents de travail, le comité peut réviser ces enquêtes et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur. Le Syndicat soumet par écrit à la Compagnie le nom des employés qui agissent à titre de membres du comité de santé et de sécurité du travail. La Compagnie convient de remettre au Syndicat et au comité de santé et de sécurité du travail, dans les plus brefs délais, copie de l'avis de l'employeur et demande de remboursement.
- 10.03 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 en temps supplémentaire, il est payé pour toutes les heures supplémentaires fixées. S'il est nécessaire qu'il retourne dans un établissement médical par la suite pour recevoir des soins médicaux, il doit être remboursé pour le temps perdu ce jour-là.
- 10.04 De façon à promouvoir la prévention des maladies industrielles, les parties conviennent que tout employé travaillant dans le placage, la peinture, le sablage ou la soudure peut, une fois l'an s'il en fait la demande, 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.
- 10.05 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.

10.05.1 La Compagnie désigne les employés qui doivent porter les équipements de protection individuels ainsi que les endroits où ils peuvent se les procurer.

10.05.2 La Compagnie sélectionne ces équipements afin qu'ils soient conformes aux normes de l'Association canadienne de normalisation.

10.05.3 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.

10.06 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-tout aux employés qui travaillent et transforment la fibre de verre lorsque requis dans l'exécution du travail.

10.07 Lorsqu'un formateur donne de la formation ou prépare son cours en santé et sécurité, celui-ci n'encourt aucune perte de prime.

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. Lorsque le président du Syndicat est absent du travail, il doit aviser la Compagnie par écrit du nom de la personne qu'il désigne pour le remplacer aux fins de cet article.

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 15 jours 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. 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 20 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 5 jours ouvrables suivant la présentation du grief. Le non-respect dudit délai entraîne l'acceptation du grief.

Lors de toute discussion avec un représentant de l'employeur en vue de trouver une solution à un grief, l'employé plaignant et le délégué d'atelier (ou son représentant) sont présents.

14.03.2 ÉTAPE II

Si un règlement satisfaisant n'est pas obtenu à l'étape précédente, le grief écrit peut être présenté dans les 3 jours ouvrables suivants au directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé qui, dans les 3 jours ouvrables suivant la réception du grief, convoque une réunion des représentants de la Compagnie et du comité de griefs du Syndicat avec l'aide du représentant national du Syndicat si l'une des parties contractantes le désire. Un représentant du service des Ressources humaines participe à cette réunion qui doit être tenue au plus tard 10 jours ouvrables après la réception du grief. Lors du dépôt du grief au chef de service, le Syndicat en dépose une copie au directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé.

14.03.3 Le plaignant doit être présent à la réunion de dernière étape. Toutefois, dans l'éventualité d'un grief signé par plus d'un employé, le Syndicat choisit un des plaignants pour qu'il soit présent à cette réunion.

14.03.4 Dans l'éventualité d'un grief de congédiement ou de suspension, l'employé congédié ou suspendu doit être présent à la réunion s'il est invité par le Syndicat.

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. À défaut d'en arriver à une entente, la Compagnie communique sa réponse par écrit au Syndicat dans les 10 jours ouvrables suivant la dernière des réunions mentionnées ci-dessus. Le non-respect dudit délai entraîne l'acceptation du grief.

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 prétendue violation 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 1. Le directeur des Ressources humaines ou son représentant autorisé convoque une réunion des représentants de la Compagnie et du comité de griefs du Syndicat avec l'aide du représentant national du Syndicat si l'une des parties contractantes le désire. La réunion doit

être tenue au plus tard 10 jours ouvrables après la réception du grief. 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.

La partie qui entend recourir à l'arbitrage en avise l'autre partie par écrit dans les 20 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 deux 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 deux parties.

15.04 La décision de l'arbitre sur un cas en litige est finale et lie les deux 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 équipe 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 Lorsque les besoins d'affaires nécessitent qu'une opération soit menée à temps complet durant la fin de semaine afin de répondre aux exigences du marché, les conditions de travail des équipes de fin de semaine sont appliquées conformément à la lettre d'entente 5.
- 16.04 Il y a une période de repos de 10 minutes sans perte de salaire au cours de la première ½ 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 nettoyer leur poste et 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 par ordre inverse d'ancienneté dans la classification d'emploi, les employés possédant les qualifications requises et capables d'effectuer le travail de façon satisfaisante. La Compagnie peut assigner à l'équipe de jour des employés pendant leur période de formation pour un nouvel emploi.

Les employés de l'équipe de soir ou de nuit ont priorité, selon leur ancienneté, pour l'obtention de postes vacants dans la même classification d'emploi pour l'équipe de jour.

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

17. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.01 Quoique la Compagnie et le Syndicat conviennent que le temps supplémentaire n'est pas désirable, 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 en temps supplémentaire 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 du temps supplémentaire effectué 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 Tout le temps supplémentaire n'excédant pas 3 heures dans une journée et jusqu'à 8 heures le samedi est payé à temps et demi. Le temps supplémentaire dépassant 3 heures dans une journée et 8 heures le samedi ainsi que le temps supplémentaire travaillé le dimanche est payé à temps double.
- 17.04 La Compagnie s'efforce de répartir le temps supplémentaire également entre les employés qui sont qualifiés pour faire le travail en cause et qui exécutent le travail au moment où le temps supplémentaire est demandé en conformité avec l'article 6.05.
- 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 du temps supplémentaire.
- 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 le temps supplémentaire.
- 17.07 La Compagnie s'efforce de ne pas donner de temps supplémentaire le jour fixé pour une assemblée générale du Syndicat, sauf en cas d'urgence. Le Syndicat s'efforce d'informer la Compagnie au moins 5 jours ouvrables avant la convocation d'une assemblée générale du Syndicat. La Compagnie s'efforce d'informer le Syndicat aussitôt que possible des cas d'urgence exigeant du temps supplémentaire.
- 17.08 La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que le temps supplémentaire n'est pas utilisé 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 ledit temps supplémentaire est travaillé. Dans le cas où le rappel de cette personne atténuerait ledit temps supplémentaire, la Compagnie procède au rappel de cette personne.
- 17.09 L'employé qui travaille du temps supplémentaire 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 en temps supplémentaire.
- 17.09.2 Un employé peut accumuler un maximum de 40 heures de congé compensatoire par année. Les employés travaillant sur les

équipes de fin de semaine peuvent accumuler une fin de semaine de congé compensatoire par année. La période de référence pour l'accumulation des heures et leur utilisation s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

- 17.09.3 Les heures de congé compensatoire sont accumulées au taux majoré tel que prévu au présent article.
- 17.09.4 Tout congé compensatoire doit être approuvé à l'avance par le supérieur immédiat en tenant compte des besoins opérationnels de la Compagnie et en respectant les dispositions prévues à l'article 21 de la convention collective. 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 ont été accumulées. Le paiement s'effectue par dépôt direct la dernière semaine de mars 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 de temps 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 et 4.19.1, toute absence pour laquelle l'employé reçoit des prestations de la Commission 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'édictees 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 équivalent à un minimum de 4 heures à son taux régulier ou les heures travaillées au taux de temps supplémentaire applicable, selon le montant le plus élevé.

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 pannes d'électricité, d'incendies, d'inondations ou d'autres circonstances hors de son contrôle.

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 ½ journée ouvrable avant le jour de Noël et la dernière ½ 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 Calendrier de Noël et du Jour de l'An 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018.

- 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 2013/2014, 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017, 2017/2018.

20.07.3 Calendrier 2013/2014

Décembre 2013

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
22	23	24 2 x demi-journées	25 Noël	26 Suivant Noël	27 Mobile 1	28

Décembre 2013 – Janvier 2014

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
29	30 Mobile 2	31 Mobile 3	1 Jour de l'An	2 Suivant le Jour de l'An	3	4

20.07.4 Calendrier 2014/2015

Décembre 2014

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
21	22	23	24 2 x demi-journées	25 Noël	26 Suivant Noël	27

Décembre 2014 – Janvier 2015

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
28	29 Mobile 1	30 Mobile 2	31 Mobile 3	1 Jour de l'An	2 Suivant le Jour de l'An	3

20.07.5 Calendrier 2015/2016

Décembre 2015

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
20	21	22	23 Mobile 1	24 2 x demi-journées	25 Noël	26

Décembre 2015 – Janvier 2016

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
27	28 Suivant Noël	29 Mobile 2	30 Mobile 3	31 Suivant le Jour de l'An	1 Jour de l'An	2

20.07.6 Calendrier 2016/2017

Décembre 2016

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
25	26 Noël	27 Suivant Noël	28 Mobile 1	29 Mobile 2	30 Mobile 3	31

Janvier 2017

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
1	2 Jour de l'An	3 Suivant le Jour de l'An	4 2 x demi- journées	5	6	7

20.07.7 Calendrier 2017/2018

Décembre 2017

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
24	25 Noël	26 Suivant Noël	27 Mobile 1	28 Mobile 2	29 Mobile 3	30

Décembre 2017 – Janvier 2018

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
31	1 Jour de l'An	2 Suivant le Jour de l'An	3 2 x demi- journées	4	5	6

- 20.07.8 Si la Compagnie décide de fermer deux (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 du 1^{er} mai jusqu'au 30 avril.

Années de service	Paie de vacances	Indemnité versée
Moins de 1 an de service continu au 30 avril	- 1 jour par mois, maximum 10 jours ouvrables payés à 4 % du salaire	
1 an mais moins de 3 ans de service continu 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 de service continu 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

Années de service	Paie de vacances	Indemnité versée
10 ans mais moins de 17 ans de service continu au 30 avril	<ul style="list-style-type: none"> - 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 de service continu au 30 avril	<ul style="list-style-type: none"> - 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 de service continu au 30 avril	<ul style="list-style-type: none"> - 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 avril 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 et le service, 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 une semaine ou plus.
- 21.05 Chaque employé est avisé de sa période de vacances ainsi que du montant de sa paie de vacances le plus tôt possible. Ces avis sont

donnés au plus tard le 30 avril. 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.

21.06 La Compagnie communique, au plus tard le 1^{er} mars, 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.

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 et du service concerné qui n'ont plus d'heures de vacances en banque. Ensuite, aux employés par ancienneté dans la classification d'emploi et du service concernés. 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 (incluant la mise à pied) reçoit au moment de sa cessation d'emploi :

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 du 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, 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 de 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'accumulent pendant son absence pour 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 politiques d'opérations et des échéanciers de la Compagnie, l'ancienneté de l'employé et son dossier et le mérite de la demande elle-même.

23. CONGÉ POUR DEUIL

23.01

Congé pour deuil	Nombre de jours
- Conjoint ou enfant de l'employé	5 jours d'absence payés
- Père, mère, frère, sœur de l'employé - Père, mère, enfants du conjoint de l'employé	3 jours d'absence payés
- Grand-mère, grand-père, beau-frère, belle-sœur de l'employé - Grand-mère ou grand-père du conjoint de l'employé	1 jour d'absence payé

- | | |
|--------------------------------------|--|
| - Conjoint des enfants de l'employé | |
| - Parenté qui demeure avec l'employé | |

- 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 réclamation relative à un congé pour deuil doit être faite 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.

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.

- 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 6 mois de la fin de sa période de probation. 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 est considéré comme n'ayant plus droit à son ancienneté s'il est transféré ou réembauché à un poste non compris dans l'unité d'accréditation pour une période de plus de 6 mois.
- 25.06 Dans le cas où la date d'ancienneté de deux 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, à condition que les employés qui restent soient capables d'exécuter le travail requis de façon satisfaisante ou de devenir capables de le faire d'une manière satisfaisante à l'intérieur de 10 jours ouvrables. 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.
- 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 prévue à l'annexe A, si disponible, 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 l'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 replacé 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 s'efforce de retenir les employés de longue date dans d'autres emplois du service visé, 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 la notification de sa mise à pied.

Un employé rétrogradé qui compte plus de 5 ans de service 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 pour une période de 24 mois. S'il a plus de 10 ans d'ancienneté, cette période de rappel est de 36 mois et s'il a plus de 20 ans d'ancienneté, elle est de 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.

- 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.
- 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.
- 26.09.2 Les échelles salariales utilisées pour les fins des articles 26.09 et 29.09.1 sont celles indiquées à l'annexe B.
- 26.09.3 Pour les fins de cet article, les taux de salaire aux annexes A et B sont majorés conformément à l'article 37.03.
- 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 période de probation, est mis à pied pour une période de 24 mois ou plus ou lorsqu'un employé possédant plus de 10 ans d'ancienneté est mis à pied pour une période de 36 mois ou plus ou lorsqu'un employé possédant plus de 20 ans d'ancienneté est mis à pied pour une période de 48 mois ou plus.
 - 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 celle 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.
- 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 celle 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. 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 deux (2) semaines ou moins

dans sa classification.

- 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, dont copie est remise au Syndicat, et est informé par écrit chaque fois que celle-ci est changée.
- 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 mésentente 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.

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 à l'article 37.03 est applicable.

Tout autre employé ainsi assigné pour une période excédant un 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 0,22 \$. 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. 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, de l'expérience pratique et de la réussite de l'examen. Ce dernier doit correspondre à l'échelon que l'employé détient au moment de l'affichage. Si l'employé choisit de passer un examen d'un échelon inférieur à celui détenu, il reçoit, s'il obtient le poste, le taux maximum de l'échelon selon l'annexe B. Dans ce cas, l'article 29.09 ne s'applique pas. Sa progression salariale est fonction de l'article 30 de la convention collective.

Si l'employé veut retirer sa candidature, il doit informer, par écrit, le service des Ressources humaines dans un délai maximal de 3 jours 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, par l'entremise de son supérieur immédiat, pour n'importe quelle position vacante, à l'intérieur de ces 3 jours. Un employé mis à pied peut également poser sa candidature par l'entremise de son supérieur immédiat 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.

- 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, capables d'accomplir le travail de façon satisfaisante et qu'ils réussissent l'examen approprié. Ce dernier doit être passé à la fin de la période d'essai et une note de passage de 60 % est requise pour la réussite de cet examen. Toute mésentente à ce sujet fait l'objet d'un grief qui peut être référé à la dernière étape de la procédure de grief.
- 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 d'un 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 12 mois suivant sa réassignation.
- 29.08 Une fois par mois, la Compagnie révise 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.
 - 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.
 - 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.
- 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 tous les postes comblés en vertu du présent article dès que le besoin identifié est modifié de telle sorte que la période initiale se prolonge au-delà de 6 mois. 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 Le comité paritaire de progression est composé de 2 employés désignés par le Syndicat et de 2 représentants de la Compagnie. Par entente mutuelle, ils peuvent s'adjoindre d'autres personnes, lorsque requis, afin de mener à bien leur mandat. Ce comité assure l'application des dispositions du processus de progression au cours de la présente convention collective.

Le comité se rencontre à tous les trimestres ou au besoin :

Le rôle du comité est de :

- Soumettre des recommandations sur les besoins et les activités de formation en relation avec le processus de progression.
 - Participer à l'élaboration des grilles de compétences et des exigences requises pour les différentes classifications.
 - Proposer des solutions aux difficultés qui peuvent surgir et faire des recommandations en conséquence.
 - Réviser les résultats d'évaluation dans le cas d'échec.
 - Suivre l'évolution des activités de formation des employés en relation avec les grilles de compétences et le processus de progression.
 - Suivre la mise à jour du registre des qualifications.
- 30.02 La Compagnie désire payer ses employés et promouvoir les mouvements de personnel en fonction des compétences. La Compagnie reconnaît que la sécurité d'emploi et la progression au sein d'une classification est fonction des années de service et des habiletés démontrées pour l'emploi par l'employé concerné. La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que la responsabilité première revient à l'employé réclamant le droit à une progression au sein d'une classification, de démontrer qu'il possède les compétences pour accomplir le travail requis par cet échelon

supérieur de sa classification. La Compagnie s'engage à mettre en place les mécanismes nécessaires pour s'assurer que la formation requise est donnée à l'employé et à développer le processus d'évaluation tant au niveau pratique que théorique qui détermine si l'employé est admissible ou non à la progression.

- 30.03 Il y a 2 types de progression : la progression salariale en vertu de l'article 37.02 et la progression d'un échelon à l'autre qui est liée à l'acquisition de compétences en vertu du présent article.

Pour les fins d'application de la convention collective, il y a 3 groupes de classifications connexes, soit le groupe 1 – Mécanique, le groupe 2 – Électrique et le groupe 3 – Métal en feuille. L'expérience qui a été acquise à l'intérieur des classifications d'un groupe est considérée uniquement pour ce groupe.

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 réussit l'examen prévu pour accéder à cet échelon.

Les candidats qui rencontrent ces critères d'admissibilité doivent effectuer une demande de progression auprès de leur supérieur immédiat. Les examens de progression sont prévus à tous les 3 mois.

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 réussi l'examen pour passer à l'échelon qualifié, sa progression salariale cesse. Toutefois, l'augmentation prévue à l'article 37.03 est applicable.

- 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 a démontré, de façon satisfaisante, qu'il possède 3 années d'expérience au sein de l'échelon qualifié

de cette même classification et qu'il réussit l'examen prévu pour accéder à cet échelon.

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 réussi l'examen pour passer à l'échelon spécialiste, sa progression salariale cesse. Toutefois, l'augmentation prévue à l'article 37.03 est applicable.

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

- 30.03.3 La progression salariale d'un employé dans une classification comportant un seul échelon s'effectue du minimum au maximum.
- 30.03.4 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 l'augmentation prévue à l'article 37.03 est applicable.
- 30.04 La formation en milieu de travail qui permet une progression d'échelon est offerte aux employés sur la base de leur ancienneté par quart de travail en fonction des grilles de compétences de chacune des classifications. La formation est planifiée au cours des années de service requises pour l'admissibilité à un échelon supérieur et en fonction des besoins d'opérations.
- 30.05 Une note de passage de 60 % est requise afin de progresser à l'échelon suivant. L'employé qui ne se qualifie pas suite au processus d'évaluation peut soumettre une demande de révision au comité paritaire. Le comité a la responsabilité d'examiner la demande de révision et de vérifier le contenu de l'évaluation. 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. Le comité a la responsabilité de préparer un plan de développement pour les employés qui ne se qualifient pas. Un employé qui ne se qualifie pas lors d'une deuxième reprise ne peut effectuer une demande de progression avant une période d'une année suivant la date du dernier échec. De plus, le comité révisé le contenu du processus d'évaluation lorsque le taux d'échec est supérieur à 50 %.

30.06 Embauche externe.

Il est entendu que, lorsqu'il n'y a plus d'employé éligible à la progression, un nouvel employé peut postuler à l'échelon qualifié au sein d'une classification à la fin de sa période de probation si les années d'expérience de l'employé correspondent aux années de service nécessaires pour les fins de la progression.

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.

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 la base de leur ancienneté par quart de travail en autant qu'ils aient les qualifications requises. Le temps de formation est rémunéré par la Compagnie.

32.03 Lorsqu'un poste est aboli suite à l'introduction de nouveaux

équipements, l'employé excédentaire peut, conformément aux dispositions de l'article 26, réclamer un poste vacant ou déplacer l'employé possédant le moins d'ancienneté.

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 10 jours ouvrables suivants. La Compagnie forme l'employé pendant cette période.

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, Saint-Laurent, 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, Saint-Laurent, 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 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 80 % de sa paie hebdomadaire régulière pour la durée indiquée à l'échelle des bénéficiaires 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 bénéficiaires de maladie, il reçoit uniquement une prestation égale à 66 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 deux parties.

- 34.01.6 Le médecin-expert est choisi, par spécialité, à tour de rôle, parmi la liste élaborée par les deux 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 \$ par semaine 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 deuxième 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 d'un 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 RAMQ.
 - 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 une tentative de suicide

ou à une blessure intentionnellement provoquée par l'employé, qu'il soit sain d'esprit ou non.

- Lorsque l'invalidité est attribuable à la perpétration d'un acte criminel.
- Lorsque l'employé est en congé de maternité 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.

34.01.15 Les définitions utilisées pour les fins de l'article 34 sont prévues à l'annexe C.

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 les 2 premiers jours ouvrables de toute absence causée par la maladie. (Exception : les employés ayant 2 ans de service ou plus reçoivent les bénéfices de maladie à compter de la 2^e journée d'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 des accidents non industriels 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 crédits de congé personnel payé.

- 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 du 20 juin au 19 juin de l'année suivante. 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.
- 34.04.2 Ce qui suit est considéré comme du temps réellement travaillé durant l'année de référence :
- Tout le temps travaillé durant les heures régulières de travail.
 - 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 congés sans solde d'une durée maximale de 3 mois selon l'article 22.
 - Les absences en vertu des clauses 4.15, 4.16 et 4.19.
- 34.04.3 En vigueur le premier jour ouvrable de chaque année de cette convention collective, 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 d'une heure ou plus due à la maladie ou pour raisons personnelles telles que

prévues à la clause 22.03, jusqu'au nombre maximum de jours crédités. Cette absence est payée au taux horaire régulier de l'employé au moment de l'absence.

- 34.05 Le salaire quotidien régulier est 8 fois le taux horaire de base de l'employé à la date de l'absence; une ½ journée est la moitié de ce montant. Pour les employés sur les équipes de fin de semaine, le salaire quotidien est 12 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 ½ 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 crédits de 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 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 Au début de toute nouvelle année de référence, les jours inutilisés de crédits de congé personnel sont payés aux employés actifs à 100 % de leur salaire quotidien régulier à cette date. Ce paiement exonère la Compagnie de toute obligation envers les employés

concernant ces crédits de congés personnels payés.

- 34.09 Les jours inutilisés de crédits 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.

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.

- 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 \$.

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

37.02 La Compagnie et le Syndicat conviennent que, dès la date d'entrée en vigueur de cette convention, les taux maxima et minima de chaque classification sont ceux énoncés au tableau A en annexe de cette convention collective. Il est aussi convenu qu'à la date d'entrée en vigueur de cette convention, chaque employé progresse dans son échelle de salaire tel que mentionné ci-dessous.

La progression salariale à l'intérieur des classifications est de 0,22 \$ l'heure tous les 3 mois travaillés, sous réserve des articles 30.03.1, 30.03.2, 30.03.3 et 30.03.4.

37.03 Du 20 juin 2013 au 19 juin 2017, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le tableau A ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective demeureront inchangés.

À compter du 20 juin 2017, les taux minima et maxima de chaque classification énoncée dans le tableau A ainsi que le taux horaire payé à chaque employé couvert par cette convention collective

seront augmentés selon l'atteinte de l'indicateur clé de performance (ICP) de la LIVRAISON AU TEST À TEMPS (HOTT : Hand Over To Test), et ce jusqu'à concurrence de 4 %, de la façon suivante :

- Période du 20 juin 2013 au 31 mars 2014 : moyenne ICP HOTT supérieure ou égale à 65 % = 1 %.
- Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 : moyenne ICP HOTT supérieure ou égale à 80 % = 1 %.
- Période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 : moyenne ICP HOTT supérieure ou égale à 85 % = 1 %.
- Période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017 : moyenne ICP HOTT supérieure ou égale à 90 % = 1 %.

38. PRIME D'ÉQUIPE

- 38.01 La prime de la 2^e équipe est de 1,00 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.
- 38.02 La prime de la 3^e équipe est de 1,25 \$ l'heure pour toutes les heures travaillées.

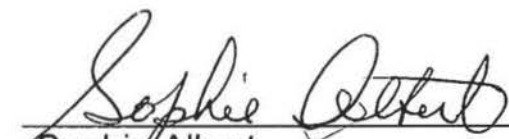
39. LETTRES D'ENTENTE

- 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 du 20 juin 2013 et le reste jusqu'au 19 juin 2018. En foi de quoi les parties ont signé ce 11^e jour de décembre 2013.

Pour la section locale 522, Syndicat
canadien des communications, de
l'énergie et du papier (S.C.E.P.)

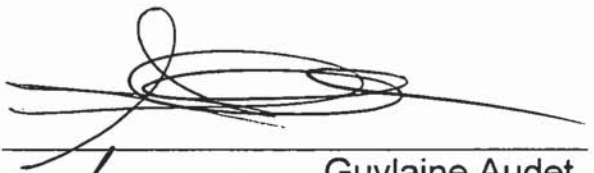

Sophie Albert

Pour CAE inc.

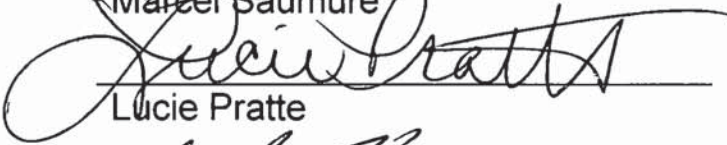

François Couture



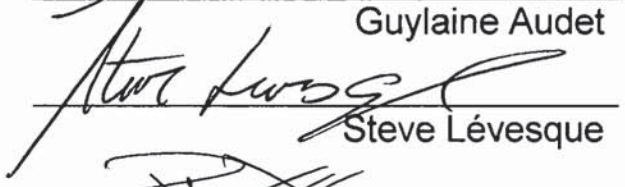
Marcel Saumure



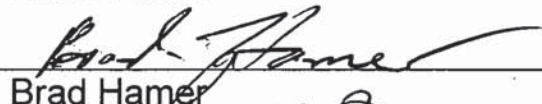
Guylaine Audet



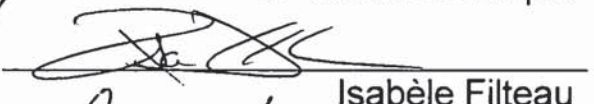
Lucie Pratte




Steve Lévesque



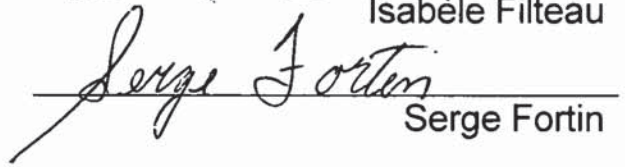
Brad Hamer



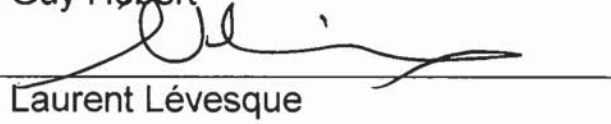
Isabèle Filteau



Guy Hébert



Serge Fortin



Laurent Lévesque

REÇU LE
13 JAN. 2014
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail

ANNEXES

LETTRE D'ENTENTE 1

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Événements hors du contrôle de la Compagnie

La présente confirme l'entente entre les parties en ce qui a trait aux événements hors du contrôle de la Compagnie.

TYPES D'ÉVÉNEMENTS

Tel que prévu à la dernière phrase de la clause 19.01 de la convention collective, il s'agit de 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.

SI L'ÉVÉNEMENT SURVIENT ALORS QUE LES EMPLOYÉS SONT DÉJÀ AU TRAVAIL

DIRECTIVES À SUIVRE SAUF DANS LE CAS D'UN INCENDIE OU AUTRE SITUATION GRAVE

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.

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.

ASSIGNATION DU TRAVAIL

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 qui exécutent le travail 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.

PAIEMENT

Seules les heures régulières ou supplémentaires effectuées jusqu'au moment de l'événement ainsi que le temps 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. Le code d'absence est alors «SD».

SI L'ÉVÉNEMENT SURVIENT ALORS QUE LES EMPLOYÉS NE SONT PAS ENCORE AU TRAVAIL

PAIEMENT

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

COMMUNICATION

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.

TEMPS NON TRAVAILLÉ

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, les supérieurs immédiats offrent le temps compensatoire selon les mêmes règles que l'allocation d'heures supplémentaires prévue à la clause 17.04 de la convention collective.

RÉMUNÉRATION

Heures non payées

Les employés peuvent utiliser leurs crédits de congé personnel payés ou leur banque de temps compensatoire en guise de rémunération.

Heures supplémentaires avant l'événement

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

Temps compensatoire et heures supplémentaires après l'événement

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 de temps supplémentaire. C'est-à-dire que les primes d'heures supplémentaires sont payées après qu'un employé a travaillé 40 heures au cours de la semaine (excluant les heures déjà payées au taux de temps supplémentaire).

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE Inc.


François Couture

SCEP, Section locale 522


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 2

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Programme d'aide aux employés

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 et Santé et sécurité
CAE inc.

Serge Fortin
Président
Section locale 522
S.C.E.P.

LETTRE D'ENTENTE 3

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Stagiaires

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

ATTENDU que les parties désirent modifier la lettre d'entente 3 de la convention collective 2008-2013 qui portait sur les employés stagiaires.

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 d'une tâche particulière ou complète sa formation professionnelle, reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.
3. Le stage peut se faire au lieu de travail ou 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. Pour les stages non rémunérés, les étudiants reçoivent un billet pour le repas.
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. Une nouvelle classification de stagiaire est créée.
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 de 6 mois après sa période de stage prévu à son programme d'enseignement. La durée peut varier selon les besoins opérationnels de la Compagnie.
12. L'employé au sein de la classification de stagiaire paie des cotisations syndicales, selon les modalités prévues par le Syndicat.
13. Si, après 6 mois, 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.
14. Le taux de salaire de la classification de stagiaire est 14,85 \$ de l'heure. Le taux de salaire est augmenté de 0,22 \$ après 3 mois travaillés.
15. Si un employé obtient un poste après les 6 mois prévus à la présente lettre d'entente, il obtient le minimum de la classification plus une progression de 0,22 \$.
16. Ce taux de salaire est augmenté selon les modalités prévues à l'article 37.03 de la convention collective.

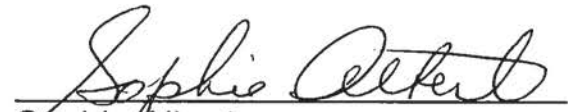
17. Les parties reconnaissent avoir eu l'opportunité d'obtenir conseil de leurs représentants et que les termes et conditions de la présente entente sont raisonnables et suffisants, et elles confirment que celle-ci a été conclue librement après mûre réflexion.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522


François Couture


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 4

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Programme de subvention aux études

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.

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

Serge Fortin
Président
Section locale 522
S.C.E.P.

LETTRE D'ENTENTE 5

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Équipes de fin de semaine

La présente confirme l'entente entre les parties en ce qui a trait aux équipes de fin de semaine.

1. But

L'utilisation des équipes de fin de semaine a pour objet de répondre aux exigences du marché afin d'augmenter la capacité de production et non de pénaliser les équipes régulières de semaine. Compte tenu des besoins et exigences de la production, la Compagnie peut mettre en opération des équipes de fin de semaine, soit une 4^e et/ou une 5^e équipe.

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

2. Horaire de travail

Les heures quotidiennes et hebdomadaires des employés affectés à la 4^e et à la 5^e équipes sont de 12 heures par jour et de 24 heures par fin de semaine, pouvant être réparties comme suit :

	Vendredi	Samedi	Dimanche
4 ^e équipe	23h00	11h00	
		23h00	11h00
5 ^e équipe		11h00 23h00	11h00 23h00

ou

tout autre horaire après entente entre les parties.

Les employés des équipes de fin de semaine ont droit à 2 périodes de repas payées de 30 minutes et à 2 périodes de repos de 10 minutes à l'intérieur de la journée normale de 12 heures.

La formation d'un nouvel employé se fait sur l'horaire de jour en semaine.

3. Mise en place

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

- a) L'équipe de fin de semaine est offerte aux employés sur une base volontaire et par ancienneté à l'intérieur de la classification. Les postes laissés vacants sont comblés.
- b) L'équipe de fin de semaine est offerte aux autres employés par affichage. Les postes laissés vacants sont comblés.
- c) Embauche externe.

Tout employé qui obtient un tel poste doit y demeurer pour une période minimale de 6 mois après avoir accepté le poste. L'employé désirant retourner sur l'horaire normal de semaine doit donner un préavis écrit de 20 jours ouvrables à son supérieur immédiat (copie au service des Ressources humaines). Par contre, les employés embauchés expressément pour l'horaire de fin de semaine doivent y demeurer au minimum 6 mois et ne peuvent quitter ce quart qu'après l'obtention d'un poste vacant par affichage.

4. Mise à pied et rappel

Dans l'éventualité où des mises à pied s'avèrent nécessaires à l'intérieur d'un secteur d'activités pendant que ce dernier opère une 4^e et 5^e équipe, les équipes de fin de semaine sont les premières à être réduites.

Il peut y avoir des mises à pied sur l'horaire de semaine, et ce, sans impact pour les 4^e et 5^e équipes existantes lorsque les secteurs d'activités sont différents à l'exception des droits de déplacement tel que prévu à la convention collective.

Tout employé affecté à l'horaire de fin de semaine et qui est mis à pied, peut se prévaloir des dispositions prévues aux articles 25 et 26 et ainsi déplacer un employé régulièrement affecté à l'une des 3 équipes mentionnées à la clause 16.03.

Tout employé qui est normalement affecté à l'une des 3 équipes mentionnées à la clause 16.03 et qui s'est prévalu de ses droits de déplacement sur les équipes de fin de semaine est rappelé sur une des 3 équipes régulières de semaine selon son ancienneté dans son échelon de sa classification.

5. Mode de rémunération

Sous réserve de l'article 16 concernant les employés régulièrement affectés sur semaine, tout travail effectué en fin de semaine par les employés des 4^e et 5^e équipes est rémunéré selon le taux horaire régulier de l'employé.

6. Prime d'équipe

Les employés des 4^e et 5^e équipes reçoivent une prime de 2 heures de travail à leur taux régulier pour chaque quart de travail de 12 heures travaillées et complétées. Sauf en cas de force majeure, la prime d'équipe n'est pas payée lorsqu'un employé est absent ou en retard.

7. Congés fériés

La rémunération pour les congés fériés selon l'article 20 qui coïncident avec un samedi ou un dimanche est de 12 heures au taux régulier pour

les employés de fin de semaine incluant le paiement de 2 heures prévu au paragraphe 6 de cette annexe.

Les employés qui travaillent durant les jours fériés sont rémunérés à temps double pour les heures travaillées et la prime d'équipe, soit 28 heures, 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) Le dimanche suivant dans le cas où la fête est un samedi.
- b) Le samedi précédent dans le cas où la fête est un dimanche.

Si un jour férié survient pendant la période de vacances d'un employé et que le jour férié est un samedi ou un dimanche, l'employé est rémunéré pour 12 heures à son taux régulier plus la prime d'équipe ou, s'il en fait la demande, il peut prendre un congé additionnel en temps équivalent.

8. Avantages sociaux

Statu quo sur tous les régimes sauf le régime de retraite, l'assurance vie et les régimes de prolongation de salaire et d'invalidité long terme, lesquels sont calculés au prorata des heures payées. Un employé peut verser des contributions additionnelles à la Régie des Rentes du Québec tel que prévu par la législation.

9. Période de probation

Dans le cas de nouveaux employés qui sont affectés aux horaires de fin de semaine, le total des heures travaillées est converti en jour de semaine équivalent pour être conforme à la clause 25.01. Dans l'éventualité où une mise à pied survient durant cette période, la clause 25.04 prévaut.

10. Vacances

La paie de vacances calculée au salaire de base est établie sur 28 heures par semaine ou selon les pourcentages prévus à l'article 21 de la présente convention collective.

Une semaine de vacances équivaut aux heures hebdomadaires travaillées tel que stipulé au paragraphe 2 de la présente annexe. L'employé qui a transféré de l'horaire normal à l'horaire de fin de semaine a donc droit à une fin de semaine de congé pour chaque semaine de vacances correspondante mais reçoit la paie de vacances tel que prévu à l'article 21 de la convention collective.

11. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire est distribué en tout temps auprès des employés capables d'effectuer le travail (selon les règles de distribution prévues à l'article 17 de la convention collective) sur l'horaire normal de semaine et ensuite auprès des employés de l'horaire de fin de semaine.

Un employé de la 4^e ou 5^e équipe est considéré en temps supplémentaire après avoir accumulé 24 heures travaillées dans sa fin de semaine.

Si un employé de la 4^e ou 5^e équipe est appelé à travailler en temps supplémentaire, il est rémunéré de la façon suivante :

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

Toutes les autres dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention collective s'appliquent à l'horaire de fin de semaine. Lorsque la présence d'un employé est nécessaire en dehors de son horaire normal, il est rémunéré tel que prévu au présent paragraphe.

12. Congés personnels payés

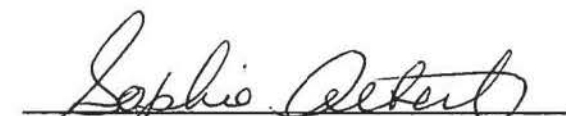
Les employés sur les horaires de fin de semaine ont droit à 40 heures de congé personnel payés. Ils accumulent ces congés conformément à l'article 34.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.


François Couture

SCEP, Section locale 522


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 6

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Article 31 – Travail de production

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 désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

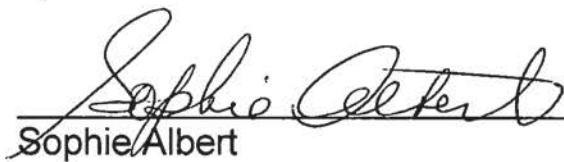
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La portée de l'article 31 ne se limite qu'au travail de production interne effectué dans les établissements visés par le certificat d'accréditation.
3. Dans des circonstances spéciales autres que celles prévues à l'article 31.01, 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.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.


François Coutu

SCEP, Section locale 522


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 7

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Modalités d'application : Progression

ATTENDU que les parties veulent clarifier les modalités d'application de la convention collective et des lettres d'entente signées subséquemment.

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 entente.
2. Malgré la convention collective et les lettres d'entente, les employés qui figurent dans la liste de l'annexe 1 progressent jusqu'à l'ancien maximum de l'échelle salariale de l'échelon qualifié de la classification dans laquelle ils se trouvent actuellement, tel qu'indiqué à l'ancien tableau A Salaires 2000-2003 de la convention collective présentement en vigueur.
3. Malgré la convention collective et les lettres d'entente, les employés qui figurent dans la liste de l'annexe 2 voient leur salaire ajusté à l'ancien maximum de l'échelle salariale de l'échelon qualifié de la classification dans laquelle ils se trouvent actuellement, tel qu'indiqué à l'ancien tableau A Salaires 2000-2003 de la convention collective 2000-2003 présentement en vigueur. Les sommes payées en trop ne seront pas remboursées à la Compagnie.

4. Pour les fins d'application de l'article 30 et des lettres d'entente, les années d'expérience accumulées avant le 23 juin 2000 sont comptabilisées.
5. Cette entente ne constitue pas un précédent et se fait sans aucune admission de la part des parties.

En foi de quoi les parties ont signé à Ville Saint-Laurent, le 20^e jour du mois de février 2002.

Le Syndicat canadien des
communications, de l'énergie
et du papier, Section locale 522

CAE inc.

Serge Fortin
Président
Section locale 522
S.C.E.P.

Sylvain Dagenais
Chef de service
Relations avec les employés,
Environnement et Santé et sécurité

Sophie Albert
Déléguée en chef
Section locale 522
S.C.E.P.

Martin Mathe
Conseiller
Relations de travail

ANNEXE 1

Nom



# employé	Classification
01248	Ajusteur de cellule
03350	Ajusteur de cellule
79723	Ajusteur de cellule
79335	Ajusteur de cellule
79822	Ajusteur de cellule
39909	Ajusteur de cellule
79350	Ajusteur de cellule
19158	Ajusteur de cellule
79640	Ajusteur de cellule
79426	Ajusteur de cellule
22418	Ajusteur de cellule
33191	Ajusteur de cellule
34520	Ajusteur de cellule
79814	Ajusteur de cellule
52928	Ajusteur de cellule
15255	Ajusteur de cellule
37028	Ajusteur de cellule
08631	Ajusteur de cellule
35642	Ajusteur de cellule
20867	Ajusteur de cellule
17681	Ajusteur monteur tôlier
33860	Ajusteur monteur tôlier
33928	Ajusteur monteur tôlier
39420	Ajusteur systèmes visuels
79202	Ajusteur systèmes visuels
35592	Ajusteur systèmes visuels
04317	Ajusteur systèmes visuels
21162	Emballeur
02584	Inspecteur
21147	Insp. tech. mécanique
79244	Insp. tech. électronique
12663	Machiniste
39073	Machiniste
12756	Machiniste
12767	Machiniste
10462	Mécanicien d'entretien

ANNEXE 1 (suite)

Nom	# employé	Classification
	15297	Monteur en structures
	28944	Monteur en structures
	00521	Monteur en structures
	38406	Monteur en structures
	20453	Tôlier
	02352	Tôlier
	17251	Tôlier
	06692	Tôlier
	38604	Tôlier
	42093	Tôlier
	15321	Tôlier
	43000	Tôlier
	29877	Tôlier
	03202	Tôlier
	23432	Tôlier

ANNEXE 2

Nom



employé

Classification

18630	Machiniste d'entretien
37531	Monteur au banc
53686	Monteur au banc
10991	Monteur au banc
12302	Monteur au banc
13052	Monteur au banc
14076	Monteur au banc
15016	Monteur au banc
15222	Monteur au banc
16246	Monteur au banc
16667	Monteur au banc
17327	Monteur au banc
17855	Monteur au banc
18192	Monteur au banc
19935	Monteur cartes circuits imp.

LETTRE D'ENTENTE 8

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Opérateur-régleur, ajusteur monteur tôlier et tôlier

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 l'entente.
2. La classification d'opérateur-régleur est créée et elle comporte 3 échelons, soit entrée, qualifié et spécialiste.
3. L'échelle salariale de la classification d'opérateur-régleur est la même que celle d'ajusteur monteur tôlier.
4. La Compagnie, avec l'aide du comité de progression, met en place, pour le 8 septembre 2003, une description d'emploi, une grille de compétences et des examens pour chaque échelon de la classification d'opérateur-régleur.
5. La classification d'opérateur-régleur est ajoutée à l'intérieur des classifications connexes du groupe 1 – Mécanique des classifications connexes du tableau A.

6. La Compagnie affiche 24 postes vacants d'opérateur-régleur.
7. Les employés qui détiennent un poste de tôlier ou d'ajusteur monteur tôlier et qui obtiennent le poste d'opérateur-régleur ont le même échelon qu'auparavant.
8. La progression salariale des employés qui obtiennent le poste d'opérateur-régleur et qui sont à l'échelon spécialiste se poursuit selon la clause 30.03.2. Le temps travaillé à l'échelon spécialiste de la classification de tôlier ou d'ajusteur monteur tôlier est reconnu pour l'application de cet alinéa.
9. La progression salariale des employés qui obtiennent le poste d'opérateur-régleur et qui sont à l'échelon qualifié se poursuit selon la clause 30.03.2. Le temps travaillé à l'échelon qualifié de la classification de tôlier ou d'ajusteur monteur tôlier est reconnu pour l'application de cet alinéa.
10. La progression salariale des employés qui obtiennent le poste d'opérateur-régleur et qui sont à l'échelon entrée se poursuit selon la clause 30.03.1. Le temps travaillé à l'échelon entrée de la classification de tôlier ou d'ajusteur monteur tôlier est reconnu pour l'application de cet alinéa.
11. La classification de tôlier est abolie et les tâches sont fusionnées à celles d'ajusteur monteur tôlier.
12. Les employés qui occupent le poste de tôlier au 8 septembre 2003 sont transférés à la classification d'ajusteur monteur tôlier au même échelon qu'ils détenaient comme tôlier (voir annexe 1). Ils peuvent faire une demande de progression à l'échelon qualifié ou spécialiste de la classification d'ajusteur monteur tôlier s'ils rencontrent les exigences de la clause 30.03.1 ou 30.03.2 de la convention collective. Les années d'expérience dans la classification de tôlier sont reconnues pour l'application de cet alinéa.
13. Les employés qui sont en mise à pied, au 8 septembre 2003, dans la classification de tôlier, ont un droit de rappel ou d'être rétablis dans la classification d'ajusteur monteur tôlier ou d'opérateur-régleur.

14. Si les employés rétrogradés acceptent d'être rétablis comme ajusteur monteur tôlier ou opérateur-régleur, la Compagnie procède à des rappels dans les classifications concernées, si les besoins le justifient.
15. Les employés qui détiennent un droit de rappel ou un droit d'être rétablis dans la classification d'ajusteur monteur tôlier au 8 septembre 2003 sont rappelés ou rétablis (voir annexe 2).
16. Si des employés ayant déjà acquis de l'ancienneté dans la classification d'ajusteur monteur tôlier sont mis à pied de leur classification actuelle, ils pourront déplacer un employé qui occupe un poste d'opérateur-régleur conformément à l'article 26. Ceux-ci doivent démontrer qu'ils peuvent opérer la plieuse ou la poinçonneuse.
17. Si des employés ayant déjà acquis de l'ancienneté dans la classification de tôlier sont mis à pied de leur classification actuelle, ils pourront déplacer un employé qui occupe un poste d'opérateur-régleur ou d'ajusteur monteur tôlier conformément à l'article 26. Ceux-ci doivent démontrer qu'ils peuvent opérer la plieuse ou la poinçonneuse.
18. La Compagnie, avec l'aide du comité de progression, effectue pour le 8 septembre 2003 les modifications nécessaires à la description d'emploi, à la grille de compétences et aux examens pour les échelons de la classification d'ajusteur monteur tôlier.
19. La progression salariale des employés qui sont transférés à l'alinéa 12 se poursuit selon la clause 30.03.1 ou 30.03.2, selon le cas. Le temps travaillé à l'échelon de la classification de tôlier est reconnu pour l'application de cet alinéa.
20. Au total, il y a 32 postes d'ajusteur monteur tôlier et 24 postes d'opérateur-régleur. Les employés en surplus sont mis à pied.
21. Il est entendu que le nombre de postes à l'alinéa 20 peut varier à la baisse ou à la hausse selon les besoins opérationnels.

22. Cette lettre d'entente entre en vigueur le 8 septembre 2003.

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

Serge Fortin
Président
Section locale 522
S.C.E.P.

ANNEXE 1

Tôliers

Nom	No empl.	Date d'ancienneté
	37642	16-avr-01
	38171	5-mai-01
	38184	5-mai-01
	38193	5-mai-01
	38336	26-mai-01
	38784	2-juin-01
	38936	16-juin-01

ANNEXE 2

Ajusteurs monteurs tôliers

Nom	No empl.	Date d'ancienneté
	26229	5-jan-87
	26963	9-fév-87
	08417	11-oct-88
	08870	17-oct-88
	12435	28-nov-88
	17681	6-fév-89
	26831	2-fév-87
	38414	4-fév-88
	00646	9-mai-88
	08227	11-oct-88
	08318	11-oct-88
	33860	18-sep-89
	33928	19-sep-89
	14246	5-jan-98
	38243	14-mai-01
	38254	14-mai-01
	39474	13-août-01

LETTRE D'ENTENTE 9

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Préposé au matériel

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 l'entente.
2. La classification de préposé au matériel est créée et elle comporte un échelon.
3. L'échelle salariale de la classification de préposé au matériel est de 15,59 \$ à 20,93 \$ de l'heure (échelle salariale 2002-2003).
4. La Compagnie, avec l'aide du comité de progression, met en place, pour le 8 septembre 2003, une description d'emploi et une grille de compétences pour la classification de préposé au matériel.
5. Les classifications de magasinier et de préposé à la réception sont abolies.

6. Les employés qui possèdent un poste à l'intérieur de la classification de magasinier et de celle de préposé à la réception sont transférés à l'intérieur de la classification de préposé au matériel, au même taux horaire qu'ils détenaient au moment du transfert.
7. Les employés continuent leur progression salariale jusqu'au maximum de la classification de préposé au matériel, tel que prévu à l'article 37.02 de la convention collective.
8. La Compagnie transfère 3 postes de manutentionnaires à la classification de préposé au matériel.
9. Les employés dont le poste de manutentionnaire a été transféré peuvent se prévaloir des dispositions prévues à la clause 26 de la convention collective.
10. La Compagnie donne la formation théorique et pratique à la conduite de chariot élévateur aux préposés au matériel afin de permettre à ceux-ci d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution efficace et sécuritaire de leurs tâches.
11. Un groupe de 6 employés est formé. Les employés volontaires ayant le plus d'ancienneté sont choisis pour suivre la formation. S'il n'y a pas suffisamment de volontaires, les employés ayant le moins d'ancienneté sont choisis.
12. Dans l'éventualité où des mises à pied sont nécessaires, le fait de conduire un chariot élévateur n'offre aucune protection spécifique.
13. L'utilisation d'un chariot élévateur par un préposé au matériel est limitée aux aires de réception et d'entreposage. Il est entendu que les préposés au matériel assignés au 8585 CDL et au 400 MDL n'opèrent pas un chariot élévateur.
14. Cette lettre d'entente entre en vigueur le 8 septembre 2003.

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

Serge Fortin
Président
Section locale 522
S.C.E.P.

LETTRE D'ENTENTE 10

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Services extérieurs

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 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 ne sera 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 déplacements d'un employé sont appliqués comme s'il était resté dans son poste au moment de la mise à pied.
7. La Compagnie informera l'employé qui accepte une affectation aux services extérieurs de ses droits et privilèges en vertu de cette entente.
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
 - Temps supplémentaire : 17.03 / 17.09 / 17.10 / 17.11
 - Jours fériés : 20
 - Vacances : 21.01
 - Congé pour deuil : 23
 - Ancienneté : 25
 - Service continu : 27
 - Progression : 30.03
 - Congé de maladie : 34
 - Assurances collectives : 35
 - Régime de retraite : 36
 - Salaire : 37
 - Prime : 38
 - Tableau A
9. Lorsqu'un tel employé effectue du travail pour les services extérieurs, les parties conviennent que l'employé pourra 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 des employés affectés aux services extérieurs.
13. La Compagnie va continuer à 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. 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.
15. La présente ne constitue pas une prolongation de la convention collective pour les services extérieurs (Field).
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.

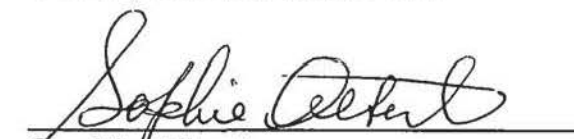
En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.



François Couture

SCEP, Section locale 522



Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 11

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Modification à la lettre d'entente de préposé au matériel

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

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 préposé au matériel s'occupera des tâches de répartiteur.
3. Les tâches de répartiteur seront rajoutées à la classification de préposé au matériel.
4. Un processus de rotation des manutentionnaires sera mis en place par le comité paritaire de progression pour le 4 septembre 2006.
5. La rotation est d'une durée de 4 semaines et elle débute le premier lundi ouvrable de chaque mois.
6. Les postes des manutentionnaires qui font la livraison des petits colis seront exclus de la rotation. Selon les besoins de production, des manutentionnaires seront assignés à la livraison de colis, notamment, pour le remplacement en cas de vacances ou de maladie.

7. Le comité paritaire de progression, en collaboration avec les employés et les superviseurs, mettra en place une description du rôle pour chacune des assignations suivantes :
 - La ligne de production
 - La remise à neuf
 - Les sites d'essais
 - Le quai de déchargement
8. Les assignations pourront varier selon les besoins de production. Le cas échéant, la Compagnie informera le Syndicat de tout changement au moins 10 jours avant que les changements prennent effet et le comité paritaire mettra en place une description du rôle s'il y a lieu.
9. L'utilisation d'un chariot élévateur par un préposé au matériel est limitée aux aires de réception (Magasins) et d'entreposage.
10. Les points 11 et 13 de la lettre d'entente 9 sont abolis.
11. Le syndicat se désiste du grief 522-05-39.
12. L'entente entre en vigueur le 5 septembre 2006.
13. Le comité paritaire de progression se réunit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la ratification de cette entente pour mettre en place le processus de rotation de cette entente.
14. Les parties se rencontreront après 120 jours calendriers suivant l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente pour la réviser et y apporter les changements nécessaires s'il y a lieu.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 juin 2006.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522

Martin Mathe

Serge Fortin

Steve Kosturik

John Cher

LETTRE D'ENTENTE 12

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Régime de retraite

ATTENDU que les parties désirent modifier le régime de retraite actuellement offert aux employés syndiqués et ce, uniquement pour la durée de la convention collective. (20 juin 2013 au 19 juin 2018).

ATTENDU que les parties désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

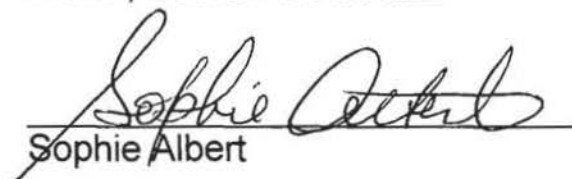
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. La Compagnie offrira une rente non réduite aux employés qui atteignent la règle du quatre-vingt-dix (90) points (combinaison années de service depuis l'embauche + âge) à leur retraite.
3. La Compagnie offrira la possibilité de racheter un maximum de 5 années de participation au régime aux frais des employés.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522


François Gouture


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 13

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Comité de francisation

ATTENDU que les parties désirent maintenir un comité de francisation.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

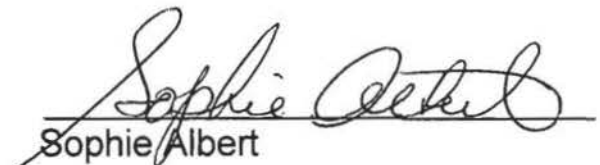
1. Le préambule fait partie intégrante de la présente lettre d'entente.
2. Deux employés désignés par le syndicat sont membres du comité de francisation responsable de la mise en œuvre du programme de francisation de la Compagnie.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.


François Couture

SCEP, Section locale 522


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 14

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

**OBJET : Élimination des classifications de galvanoplaste, graveur et manutentionnaire déménageur
Nouveau titre d'ajusteur mécanique pour la classification de technicien**

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 apportera des améliorations technologiques au département des traitements de surface et que les tâches effectuées correspondront à celles de la classification de journalier.

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 galvanoplaste et manutentionnaire déménageur sont éliminées.

3. Les employés actuels de la classification de galvanoplaste sont transférés dans la classification de journalier ou mis à pied en vertu de l'article 32.03, au choix de l'employé touché.
4. Dans l'éventualité où des employés galvanoplastes, ayant choisi l'option de devenir journaliers, décrite au paragraphe 3, bénéficient d'un taux horaire supérieur au maximum de la classification de journalier, leur taux horaire est maintenu jusqu'à ce que l'échelle salariale de la classification de journalier rejoigne leur taux horaire du 19 juin 2013.
5. Les tâches du manutentionnaire déménageur sont transférées vers la classification de manutentionnaire.
6. La classification de graveur est éliminée et les tâches sont transférées dans la classification de peintre. Les peintres auront l'occasion de faire la demande d'être formés sur les tâches de graveur. Ils seront formés par ancienneté selon les besoins opérationnels.
7. L'ancienneté, les choix de quart de travail, l'attribution du temps supplémentaire, les mises à pied et rappels, l'attribution des vacances et toute autre disposition de la présente convention collective s'appliqueront au nouveau groupe d'employés journalier à compter du 1^{er} octobre 2013.
8. Le titre de la classification de technicien devient ajusteur mécanique. L'échelle de salaire demeure inchangée.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.


François Couture

SCEP, Section locale 522


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 15

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Comité consultatif

ATTENDU que les parties désirent modifier la lettre d'entente 15 de la convention collective 2008-2013 qui portait sur la sous-traitance.

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 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, coûts, temps de cycle et de cédule. 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 qui a été effectuée lors du dernier mois et le comité fait le suivi quant à l'application de la lettre d'entente sur l'utilisation d'employés d'agences de personnel.

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 l'opportunité d'obtenir conseil, que les termes et conditions de la présente lettre d'entente sont raisonnables et suffisants et 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 11 décembre 2013.

CAE inc.



François Couture

SCEP, Section locale 522



Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 16

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Fusion de classifications

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 d'ajusteur de cellule et de monteur en structures du département 36 sont fusionnées pour devenir la classification d'ajusteur de cellule.
3. Les classifications d'ajusteur monteur tôlier et de monteur en structures du département 37 sont fusionnées pour devenir la classification d'ajusteur monteur tôlier.
4. Les monteurs en structures pourront choisir par ancienneté s'ils veulent devenir ajusteur de cellule ou ajusteur monteur tôlier avant le 20 juin 2008.
5. Les examens de progression actuels demeurent les mêmes pour les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

6. Les parties réviseront les examens d'ajusteur de cellule et d'ajusteur monteur tôlier au cours de cette période.

En foi de quoi les parties ont signé le 22 mai 2008.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522

François Couture

Mike Mondoux

LETTRE D'ENTENTE 17

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Modification à la lettre d'entente de préposé au matériel

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

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. Le point 2 de la lettre d'entente 11 est remplacé comme suit : Un manutentionnaire s'occupera des tâches de répartiteur.
3. Le point 3 de la lettre d'entente 11 est remplacé comme suit : Les tâches de répartiteur seront ajoutées à la classification de manutentionnaire.
4. Dans l'éventualité où des mises à pied sont nécessaires, le fait de conduire un chariot élévateur n'offre aucune protection spécifique.
5. Les parties reconnaissent avoir eu l'opportunité d'obtenir conseil, que les termes et conditions de la présente lettre d'entente sont raisonnables et suffisants, et confirment que celle-ci a été conclue librement, après mûre réflexion.

6. 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.
7. La présente entente constitue une transaction en vertu des articles 2631 et suivants du Code civil du Québec.

En foi de quoi les parties ont signé le 29 septembre 2009.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522

François Couture

Mike Mondoux

LETTRE D'ENTENTE 18

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Lettre d'entente sur l'utilisation d'employés d'agences de personnel

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.

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 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 ont convenu 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 se rencontreront 3 fois par année, soit aux mois de janvier, avril et septembre, afin de faire l'évaluation globale et par classification du niveau de la main-d'œuvre provenant d'une agence de personnel.
6. L'employé travaillant pour une agence de personnel, dans l'établissement, durant une période travaillée de 1040 heures cumulatives à l'intérieur d'une période de 39 semaines consécutives sera embauché par la Compagnie en tant qu'employé en vertu de l'article 29.10 de la convention collective.
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'agence de personnel au quart de jour pour fins de formation et ce, pour une période maximale d'un 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 sera 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 du temps supplémentaire, l'employeur offrira d'abord ce travail à ses employés de la classification qui sont qualifiés pour faire le travail en cause.

9. Les parties conviennent que le comité consultatif sur la sous-traitance sera responsable de faire le suivi quant à l'application de cette lettre d'entente.
10. Toute mésentente relative à la présente pourra 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.

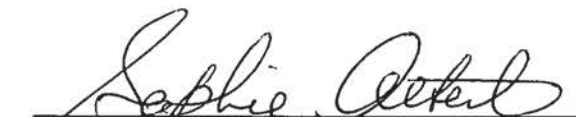
En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.



François Couture

SCEP, Section locale 522



Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 19

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Lettre d'entente sur l'implantation de la matrice de compétences

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 désirent maintenir des relations harmonieuses.

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie de la présente lettre d'entente.
2. Pour les fins de la présente lettre d'entente, les compétences clés d'une matrice de compétences sont celles nécessaires à la progression d'échelon.
3. La Compagnie mettra en place une matrice de compétences pour chaque classification. Cette matrice contiendra une liste des compétences détenues par chaque employé et celles qu'il doit ou pourrait acquérir. Afin de remplir et de maintenir sa matrice de compétences, un employé demande à être exposé aux tâches sollicitant les compétences de la matrice et le superviseur confirme que telle compétence est effectivement acquise par l'employé. La demande d'exposition de l'employé pour acquérir des

compétences est évaluée selon les besoins opérationnels, à l'exception des compétences clés.

La Compagnie mettra en place un carnet d'expérience/ apprentissage afin que l'employé maintienne à jour son historique d'expérience et d'acquisition de compétences reconnues et approuvées en vertu du système établi par le comité de progression.

4. Tout en s'assurant du maintien des pratiques actuelles en période de transition, les parties travailleront conjointement via le comité de progression afin de rencontrer les jalons suivants :
 - a) Développer les matrices de compétences;
 - b) Pour les classifications comportant des échelons, définir les compétences clés nécessaires aux progressions d'échelon;
 - c) Valider les méthodes utilisées pour l'acquisition et la reconnaissance de compétences dans la matrice;
 - d) Développer le plan de formation ainsi que son calendrier de mise en œuvre;
 - e) Développer les mécanismes de suivi du plan de formation;
 - f) Démontrer le respect du plan de formation.
5. Pour chacune des classifications, pendant la période de transition (développement des jalons) et définitivement lorsque les jalons du point 4 seront complétés pour une classification donnée, les articles 30.01 et 30.02 se liront comme suit :

30.01 Le comité paritaire de progression est composé de deux employés désignés par le Syndicat et de 2 représentants de la Compagnie. Après entente mutuelle, ils peuvent s'adjoindre d'autres personnes, lorsque requis, afin de mener à bien leur mandat. Ce comité assure l'opérationnalisation de la matrice de compétences et l'application des dispositions du processus de progression au cours de la présente convention collective.

Le comité se rencontre à tous les trimestres ou au besoin :

Le rôle du comité est de :

- Participer à l'élaboration des matrices de compétences et des exigences requises pour les différentes classifications, incluant les compétences clés liées aux progressions d'échelon.
- Développer un formulaire de demande d'exposition.
- Recevoir copie des demandes d'exposition des employés.
- Soumettre des recommandations sur les besoins et les activités d'exposition en relation avec l'implantation et le maintien de la matrice de compétences et le processus de progression.
- Suivre l'évolution des activités d'exposition des employés en relation avec les matrices de compétences et le processus de progression.
- Proposer des solutions aux difficultés qui peuvent survenir et faire des recommandations en conséquence.
- Réviser les résultats obtenus et soumettre un plan de redressement lorsque la compétence n'est pas reconnue.
- Mettre à jour les matrices de compétences lorsque nécessaire.

30.02 Chaque employé a la responsabilité de demander à être exposé aux différentes compétences qui composent sa matrice. Cette demande est exprimée via le formulaire prévu à cet effet et est remise à son superviseur, avec copie au comité de progression. La Compagnie s'engage à donner l'exposition requise à l'employé selon les paramètres prévus à 30.04. Cependant, un employé ne se verra pas refuser d'être exposé à des compétences clés lui permettant de progresser à un échelon supérieur de sa classification, sauf exception après entente entre les parties.

6. Pour chacune des classifications, lorsque les jalons du point 4 seront complétés pour une classification donnée, l'article 30.03 se lira comme suit :

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 l'acquisition de compétences 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.

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 acquis les compétences clés requises 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 acquis les compétences clés requises pour passer à l'échelon qualifié, sa progression salariale cesse. Toutefois, l'augmentation prévue à l'article 37.03 est applicable.

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 a démontré, de façon satisfaisante, qu'il possède 3 années d'expérience au sein de l'échelon qualifié de cette même classification et qu'il a acquis les compétences clés requises 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 acquis les compétences clés requises pour passer à l'échelon spécialiste, sa progression salariale cesse. Toutefois,

l'augmentation prévue à l'article 37.03 est applicable.

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, malgré sa demande dans un délai raisonnable, n'ait pas été exposé à une ou des compétences clés à l'expiration de la période de 3 ans, sa progression salariale n'est pas interrompue et ce, jusqu'à son évaluation. À la suite de son exposition, s'il ne démontre pas les compétences clés requises lors de son évaluation, il est rémunéré au taux horaire qu'il possédait à l'expiration de sa période de 3 ans.

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 l'augmentation prévue à l'article 37.03 est applicable.

7. Pour chacune des classifications, pendant la période de transition (développement des jalons) et définitivement lorsque les jalons du point 4 seront complétés pour une classification donnée, l'article 30.04 se lira comme suit :

30.04 L'exposition à des compétences clés est offerte en priorité, par ancienneté, aux employés ayant fait une demande d'exposition. Par ailleurs, l'employeur peut exiger, à défaut de candidats en nombre suffisant, que des employés acquièrent les compétences clés nécessaires à la progression à un échelon supérieur.

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

8. Pour chacune des classifications, pendant la période de transition (développement des jalons), l'article 30.05 tel qu'il existe à la convention collective ainsi que celui qui est projeté ci-après coexisteront. Le comité de progression aura la responsabilité d'en déterminer l'application. Toutefois, lorsque les jalons du point 4 seront complétés pour une classification donnée, l'article 30.05 se lira définitivement comme suit :

30.05 L'acquisition de compétences clés, telles que définies par le comité de progression est requise afin de progresser à l'échelon suivant. L'employé qui ne se qualifie pas à la suite du processus d'évaluation peut soumettre une demande de révision au comité paritaire. Le comité a la responsabilité d'examiner la demande de révision et de vérifier le contenu de l'évaluation. 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. Le comité a la responsabilité de préparer un plan de redressement pour les employés qui ne se qualifient pas. Un employé qui ne se qualifie pas à la suite de son plan de redressement ne peut effectuer une autre demande de progression avant trois ans. Le comité révisé le contenu du processus d'évaluation lorsque le taux d'échec est trop élevé.

30.06 Embauche externe.

Il est entendu que, lorsqu'il n'y a plus d'employé éligible à la progression, un nouvel employé peut postuler à l'échelon qualifié au sein d'une classification à la fin de sa période de probation si les années d'expérience de l'employé correspondent aux années de service nécessaires pour les fins de la progression et qu'il possède les compétences clés définies par le comité de progression, pour cet échelon, dans sa classification. Toutefois, le rang ne sera acquis que par l'écoulement du temps tel que prévu à l'article 30.03.1.

9. Pour chacune des classifications, pendant la période de transition (développement des jalons) et définitivement lorsque les jalons du point 4 seront complétés pour une classification donnée, l'article 26.02 se lira comme suit :

- 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.
10. Pour chacune des classifications, pendant la période de transition (développement des jalons), les articles 29.01 et 29.04 tels qu'ils existent à la convention collective ainsi que ceux qui sont projetés ci-après coexisteront. Le comité de progression aura la responsabilité d'en déterminer l'application. Toutefois, lorsque les jalons du point 4 seront complétés pour une classification donnée, les articles 29.01 et 29.04 se liront définitivement comme suit :
- 29.01 Tout poste vacant dans une classification est affiché pendant 3 jours ouvrables. 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 matrice 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 suivant la fin de l'affichage. Après ce délai, si l'employé obtient ce poste, il ne peut pas le refuser.
- 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 sera déterminé en fonction de sa matrice de compétences 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. Pendant cette période d'essai, l'employé peut demander à être exposé pour qu'on lui reconnaisse les compétences qu'il croit détenir et qui ne sont pas déjà inscrites à sa matrice de

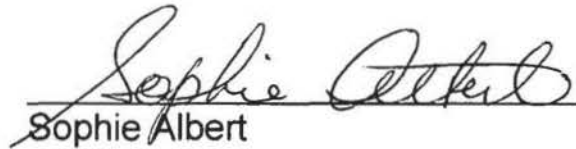
compétences. Toute mésentente à ce sujet fait l'objet d'un grief qui peut être référé à la dernière étape de la procédure de grief.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522


François Couture


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 20

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Fusion des classifications d'ajusteur de cellule, ajusteur monteur tôlier et ajusteur de systèmes visuels

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 présente prévoit des jalons qui remplacent les jalons prévus à la lettre d'entente sur l'implantation de la matrice de compétences et que toute autre disposition de cette dernière trouve application avec les adaptations nécessaires.

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 d'ajusteur de cellule, ajusteur monteur tôlier et ajusteur de systèmes visuels sont fusionnées pour devenir la classification d'ajusteur assembleur à compter du 3^e mois suivant l'atteinte des jalons décrits ci-après :
 - Développer une matrice de compétences d'ajusteur assembleur;
 - Définir les compétences clés pour les différents échelons;

- Valider les méthodes utilisées pour l'acquisition et la reconnaissance de compétences dans la matrice;
- Développer le plan de formation ainsi que son calendrier de mise en œuvre permettant de rencontrer les besoins opérationnels;
- Développer les mécanismes de suivi du plan de formation;
- Démontrer le respect du plan de formation;
- Déterminer les besoins d'évaluation des employés en attente de passer leurs examens actuels d'ajusteur de cellule, ajusteur monteur tôlier ou ajusteur de systèmes visuels et offrir aux employés visés les examens appropriés leur permettant de progresser d'échelon.

L'échelle de salaire (Tableau A et Annexe B) ainsi que le rang de déplacement (Annexe A), étant les mêmes pour ces trois classifications, demeurent inchangés.

3. L'échelon des employés détenant la classification d'ajusteur de cellule, d'ajusteur monteur tôlier ou d'ajusteur de systèmes visuels, la journée précédant l'entrée en vigueur de la fusion, sera reconnu dans la nouvelle classification d'ajusteur assembleur et ces employés devront être évalués selon les méthodes d'évaluation d'ajusteur assembleur pour poursuivre leur progression d'un échelon à l'autre, le cas échéant.
4. Tout employé classifié, en vertu des articles 26 et 29 de la convention collective, comme ajusteur assembleur après la fusion devra être évalué selon les méthodes d'évaluation d'ajusteur assembleur pour progresser d'un échelon à l'autre.
5. La période entre le 20 juin 2013 et la mise en vigueur de la fusion constitue une période de transition permettant l'implantation de la nouvelle classification d'ajusteur assembleur et permettra aux employés des trois classifications fusionnées d'opérationnaliser la flexibilité par le biais du travail en équipe.
6. Au cours de la période mentionnée au paragraphe 5, les examens de progression actuels demeureront les mêmes et les parties travailleront conjointement via le comité de progression afin de rencontrer les jalons mentionnés au paragraphe 2. Au moment de la fusion, ces examens seront abolis.

7. L'ancienneté, les choix de quart de travail, l'attribution du temps supplémentaire, les mises à pied et rappels, l'attribution des vacances et toute autre disposition de la présente convention collective s'appliqueront à la nouvelle classification d'ajusteur assembleur à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522


François Couture


Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 21

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Fusion des classifications de monteur et monteur au banc

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 présente prévoit des jalons qui remplacent les jalons prévus à la lettre d'entente sur l'implantation de la matrice de compétences et que toute autre disposition de cette dernière trouve application avec les adaptations nécessaires.

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 monteur et monteur au banc sont fusionnées pour devenir la classification de monteur à compter du 3^e mois suivant l'atteinte des jalons décrits ci-après :
 - Développer une matrice de compétences de monteur;
 - Définir les compétences clés pour les différents échelons;
 - Valider les méthodes utilisées pour l'acquisition et la reconnaissance de compétences dans la matrice;

- Développer le plan de formation ainsi que son calendrier de mise en œuvre permettant de rencontrer les besoins opérationnels;
- Développer les mécanismes de suivi du plan de formation;
- Démontrer le respect du plan de formation;
- Déterminer les besoins d'évaluation des employés en attente de passer leurs examens actuels de monteur et monteur au banc et offrir aux employés visés les examens appropriés leur permettant de progresser d'échelon.

L'échelle de salaire (Tableau A et Annexe B) ainsi que le rang de déplacement (Annexe A), étant les mêmes pour ces deux classifications, demeurent inchangés.

3. L'échelon des employés détenant la classification de monteur ou monteur au banc, la journée précédant l'entrée en vigueur de la fusion, sera reconnu dans la nouvelle classification de monteur et ces employés devront être évalués selon les méthodes d'évaluation de monteur pour poursuivre leur progression d'un échelon à l'autre, le cas échéant.
4. Tout employé classifié, en vertu des articles 26 et 29 de la convention collective, comme monteur après la mise en vigueur de la fusion devra être évalué selon les méthodes d'évaluation de monteur pour progresser d'un échelon à l'autre.
5. La période entre le 20 juin 2013 et la mise en vigueur de la fusion constitue une période de transition vers l'implantation de la nouvelle classification de monteur et permettra aux employés des deux classifications fusionnées, d'opérationnaliser la flexibilité par le biais du travail en équipe.
6. Au cours de la période mentionnée au paragraphe 5, les examens de progression actuels demeureront les mêmes et les parties travailleront conjointement via le comité de progression afin de rencontrer les jalons mentionnés au paragraphe 2. Au moment de la fusion, ces examens seront abolis.
7. L'ancienneté, les choix de quart de travail, l'attribution du temps supplémentaire, les mises à pied et rappels, l'attribution des vacances et toute autre disposition de la présente convention collective s'appliqueront à la nouvelle classification de monteur à compter de sa date d'entrée en vigueur.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.



Handwritten signature of François Couture, consisting of stylized cursive letters, positioned above a horizontal line.

François Couture

SCEP, Section locale 522



Handwritten signature of Sophie Albert, consisting of stylized cursive letters, positioned above a horizontal line.

Sophie Albert

LETTRE D'ENTENTE 22

ENTRE

CAE inc.
(ci-après « La Compagnie »)

ET

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier
(S.C.E.P.), Section locale 522
(ci-après « Le Syndicat »)

OBJET : Manutention de matériel

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 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. Des zones attribuées aux manutentionnaires seront déterminées par le comité paritaire de progression.
3. Dans chacune des zones, d'autres employés (des autres classifications) pourront être formés sur les tâches de manutention incluant celles requérant des équipements de levage, à l'exception de la grue et du chariot élévateur, en fonction des besoins opérationnels. Ils assisteront le manutentionnaire dans l'exécution de ses tâches, en continuité de leurs tâches habituelles.
4. Malgré leur attribution à une zone, les manutentionnaires peuvent être déplacés temporairement vers une autre zone en fonction des besoins opérationnels.

5. Dans l'éventualité où le manutentionnaire de la zone n'est pas disponible ou est déplacé selon le paragraphe 4, les employés formés pourront le remplacer pour effectuer les tâches de manutention.
6. Les opérations de levage critiques exclusives aux manutentionnaires seront définies par le comité de santé et sécurité.
7. Un processus de rotation des manutentionnaires sera mis en place par le comité paritaire de progression. La rotation sera d'une durée de 4 semaines.
8. Des préposés au matériel seront formés adéquatement sur les divers équipements de manutention (à l'exception de la grue) selon les besoins opérationnels afin de leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires à l'exécution efficace et sécuritaire de leurs tâches.
9. Dans l'éventualité où des mises à pied sont nécessaires dans la classification de préposé au matériel, le fait de conduire un chariot élévateur n'offre aucune protection spécifique.
10. Les tâches de répartiteur font partie de la classification de manutentionnaire.
11. À compter du 3^e mois suivant la mise en place des étapes prévues aux paragraphes 2, 6, 7 et 8 ci-dessus, les lettres d'entente 9, 11 et 17 deviendront nulles et non avenues et les préposés au matériel pourront livrer le matériel provenant du magasin vers toutes les aires de l'entreprise.

En foi de quoi les parties ont signé le 11 décembre 2013.

CAE inc.

SCEP, Section locale 522


François Couture


Sophie Albert

CLASSIFICATIONS CONNEXES

Avant l'implantation de la fusion des classifications (Lettres d'entente 19, 20 et 21)

Groupe 1 – Mécanique	Ajusteur de cellule Ajusteur de systèmes visuels Ajusteur monteur tôlier Ajusteur mécanique
Groupe 2 – Électrique	Inspecteur Inspecteur technicien électronique Monteur Monteur au banc Monteur de cartes de circuits imprimés
Groupe 3 – Métal en feuille	Ajusteur monteur tôlier Opérateur-régleur

Après l'implantation de la fusion des classifications (Lettres d'entente 19, 20 et 21)

Groupe 1 – Mécanique	Ajusteur assembleur Ajusteur mécanique
Groupe 2 – Électrique	Inspecteur Inspecteur technicien électronique Monteur Monteur de cartes de circuits imprimés

ANNEXE A

CHARTE DE DÉPLACEMENT

Classifications	Échelons	Rangs	Notes
Mécanicien CVAC	S	40	
Auditeur de produits et de procédés - Matériel	S	39	
Machiniste	S	39	
Machiniste d'entretien	S	39	
Inspecteur technicien électronique	S	38	
Électricien	S	37	
Mécanicien CVAC	Q	36	
Ajusteur mécanique	S	35	
Tuyauteur, Plombier licencié / Mécanicien PDI		34	
Inspecteur	S	33	
Machiniste d'entretien	Q	32	
Ajusteur assembleur	S	31	
Ajusteur de cellule	S	31	
Ajusteur de systèmes visuels	S	31	
Ajusteur monteur tôlier	S	31	
Opérateur-régleur	S	31	
Inspecteur technicien électronique	Q	30	
Auditeur de produits et de procédés - Matériel	Q	29	
Machiniste	Q	29	
Ajusteur soudeur		29	
Préposé à la sérigraphie		28	
Monteur de cartes de circuits imprimés	S	27	
Technicien en matériaux composites	S	26	
Ajusteur assembleur	Q	25	
Ajusteur de cellule	Q	25	

ANNEXE A (suite)

CHARTE DE DÉPLACEMENT			
Classifications	Échelons	Rangs	Notes
Ajusteur de systèmes visuels	Q	25	
Ajusteur monteur tôlier	Q	25	
Opérateur-régleur	Q	25	
Mécanicien CVAC	E	24	
Machiniste d'entretien	E	23	
Monteur	S	22	
Monteur au banc	S	22	
Galvanoplaste / Journalier GP		21	
Peintre		20	
Électricien	Q	19	
Inspecteur	Q	19	
Mécanicien d'entretien		19	
Menuisier		19	
Ajusteur mécanique	Q	18	
Magasinier en matières brutes		17	
Technicien en matériaux composites	Q	16	
Manutentionnaire		15	
Préposé au matériel		15	
Préposé à l'expédition		14	
Inspecteur technicien électronique	E	13	
Auditeur de produits et de procédés - Matériel	E	12	
Ajusteur assembleur	E	11	
Ajusteur de cellule	E	11	
Ajusteur de systèmes visuels	E	11	
Ajusteur monteur tôlier	E	11	

ANNEXE A (suite)

CHARTE DE DÉPLACEMENT			
Classifications	Échelons	Rangs	Notes
Opérateur-régleur	E	11	
Technicien en matériaux composites	E	11	
Machiniste	E	10	
Monteur de cartes de circuits imprimés	Q	10	
Électricien	Q	9	
Inspecteur	E	9	
Monteur	Q	9	
Monteur au banc	Q	9	
Emballeur		8	
Préposé à l'outillage		8	
Apprenti		7	
Ajusteur mécanique	E	6	
Journalier		5	
Préposé à l'entretien GP		4	
Monteur de cartes de circuits imprimés	E	3	
Monteur	E	2	
Monteur au banc	E	2	
Préposé à l'entretien		1	

ANNEXE B

Classifications	Échelons	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Notes
		20 juin 2013-2016		20 juin 2017		
Ajusteur assembleur	E	20,53 \$	26,10 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur assembleur	Q	21,62 \$	30,38 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur assembleur	S	24,82 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de cellule	E	20,53 \$	26,10 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de cellule	Q	21,62 \$	30,38 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de cellule	S	24,82 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de systèmes visuels	E	20,53 \$	26,10 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de systèmes visuels	Q	21,62 \$	30,38 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de systèmes visuels	S	24,82 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur mécanique	E	18,07 \$	24,65 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur mécanique	Q	20,68 \$	28,60 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur mécanique	S	23,23 \$	32,62 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur monteur tôlier	E	20,53 \$	26,10 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur monteur tôlier	Q	21,62 \$	30,38 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur monteur tôlier	S	24,82 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur soudeur		21,46 \$	30,92 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Apprenti (<i>certificat de compétences/ qualification du Gouv. du Qc</i>)		19,98 \$	24,86 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Auditeur de produits et procédés - Matériel	E	18,06 \$	26,98 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Auditeur de produits et procédés - Matériel	Q	23,70 \$	30,92 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Auditeur de produits et procédés - Matériel	S	26,52 \$	33,71 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Électricien	E	19,98 \$	26,03 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Électricien	Q	24,76 \$	28,61 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Électricien	S	27,29 \$	33,50 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Emballeur		19,69 \$	25,86 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Galvanoplaste		19,98 \$	29,22 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	

ANNEXE B (suite)

Classifications	Échelons	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Notes
		20 juin 2013-2016		20 juin 2017		
Inspecteur	E	18,06 \$	26,03 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur	Q	21,97 \$	28,61 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur	S	24,08 \$	32,19 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur technicien électronique	E	20,33 \$	27,02 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur technicien électronique	Q	23,48 \$	31,14 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur technicien électronique	S	26,19 \$	33,57 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Journalier		19,45 \$	24,25 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste	E	20,53 \$	26,09 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste	Q	21,17 \$	30,92 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste	S	26,52 \$	33,71 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste d'entretien	E	22,46 \$	30,19 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste d'entretien	Q	24,82 \$	32,17 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste d'entretien	S	26,52 \$	33,71 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Magasinier en matières brutes		20,23 \$	28,45 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Manutentionnaire		19,98 \$	27,39 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Mécanicien CVAC	E	23,28 \$	30,21 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Mécanicien CVAC	Q	24,34 \$	32,74 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Mécanicien CVAC	S	27,34 \$	38,90 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Mécanicien d'entretien		21,11 \$	28,61 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Menuisier		20,09 \$	28,61 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur	E	18,06 \$	23,50 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur	Q	19,33 \$	26,03 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur	S	21,60 \$	29,65 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur au banc	E	18,06 \$	23,50 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur au banc	Q	19,33 \$	26,03 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur au banc	S	21,60 \$	29,65 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	

ANNEXE B (suite)

Classifications	Échelons	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	Notes
		20 juin 2013-2016		20 juin 2017		
Monteur de cartes de circuits imprimés	E	18,06 \$	23,55 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur de cartes de circuits imprimés	Q	19,33 \$	26,09 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur de cartes de circuits imprimés	S	21,60 \$	30,53 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Opérateur-régleur	E	20,53 \$	26,10 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Opérateur-régleur	Q	21,62 \$	30,38 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Opérateur-régleur	S	24,82 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Peintre		19,79 \$	28,77 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à la sérigraphie		22,88 \$	30,74 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'entretien		16,80 \$	21,06 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'entretien GP		19,11 \$	24,20 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'expédition		21,34 \$	27,34 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'outillage		19,35 \$	25,86 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé au matériel		20,40 \$	27,39 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Technicien en matériaux composites	E	20,53 \$	26,10 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Technicien en matériaux composites	Q	21,62 \$	28,26 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Technicien en matériaux composites	S	21,62 \$	30,48 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Tuyauteur, Plombier licencié/Mécanicien PDI		24,74 \$	32,22 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	

ANNEXE C

Définitions utilisées pour l'application de la clause 34 :

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 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'une infirmité mentale, 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 deux 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 A

SALAIRES 2013-2018

Classifications	20 juin 2013-2016		20 juin 2017		Notes
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
3 ÉCHELONS (Entrée / Qualifié / Spécialiste)					
Ajusteur assembleur	20,53 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de cellule	20,53 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur de systèmes visuels	20,53 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur mécanique	18,07 \$	32,62 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Ajusteur monteur tôlier	20,53 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Auditeur de produits et procédés - Matériel	18,06 \$	33,71 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Électricien	19,98 \$	33,50 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur	18,06 \$	32,19 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Inspecteur technicien électronique	20,33 \$	33,57 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste	20,53 \$	33,71 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Machiniste d'entretien	22,46 \$	33,71 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Mécanicien CVAC	23,28 \$	38,90 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur	18,06 \$	29,65 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur au banc	18,06 \$	29,65 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Monteur de cartes de circuits imprimés	18,06 \$	30,53 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Opérateur-régleur	20,53 \$	32,01 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Technicien en matériaux composites	20,53 \$	30,48 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	

NOTE 1 : CHEF D'ÉQUIPE : Tout employé choisi par la direction pour travailler comme chef d'équipe reçoit un supplément de 1,15 \$ l'heure. Le chef d'équipe n'a aucune responsabilité en matière de discipline et ne peut recommander de telles mesures.

NOTE 2 : FORMATEUR : Employé choisi par la direction pour préparer et diffuser de la formation structurée en classe et la démonstration pratique connexe à cette formation, incluant la formation en santé-sécurité. Le formateur reçoit un supplément de 1,00 \$ l'heure pour le temps consacré à ces fonctions.

NOTE 3 : PARRAINAGE : Tout employé choisi par la direction pour parrainer un stagiaire reçoit un supplément de 0,50 \$ l'heure pour la durée du stage scolaire, maximum 4 semaines.

NOTE 4 : ÉLECTRICIEN : Tout employé choisi par la direction possédant un poste au sein de la classification d'électricien reçoit une prime de 2,25 \$ l'heure.

TABLEAU A (suite)
SALAIRES 2013-2018

REÇU LE
13 JAN. 2014
Direction de l'information sur le travail Ministère du Travail

Classifications	20 juin 2013-2016		20 juin 2017		Notes
	Minimum	Maximum	Minimum	Maximum	
1 ÉCHELON					
Ajusteur soudeur	21,46 \$	30,92 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Apprenti (<i>Certificat de compétence/ qualification du Gouvernement du Québec</i>)	19,98 \$	24,86 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Emballeur	19,69 \$	25,86 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Galvanoplaste	19,98 \$	29,22 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Journalier	19,45 \$	24,25 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Magasinier en matières brutes	20,23 \$	28,45 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Manutentionnaire	19,98 \$	27,39 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Mécanicien d'entretien	21,11 \$	28,61 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Menuisier	20,09 \$	28,61 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Peintre	19,79 \$	28,77 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à la sérigraphie	22,88 \$	30,74 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'entretien	16,80 \$	21,06 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
<i>Clause grand-père mécanicien d'entretien</i>	19,11 \$	24,20 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'expédition	21,34 \$	27,34 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé à l'outillage	19,35 \$	25,86 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Préposé au matériel	20,40 \$	27,39 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	
Tuyauteur, Plombier licencié/Mécanicien en protection des incendies	24,74 \$	32,22 \$	Art. 37.03	Art. 37.03	

NOTE 1 : CHEF D'ÉQUIPE : Tout employé choisi par la direction pour travailler comme chef d'équipe reçoit un supplément de 1,15 \$ l'heure. Le chef d'équipe n'a aucune responsabilité en matière de discipline et ne peut recommander de telles mesures.

NOTE 2 : FORMATEUR : Employé choisi par la direction pour préparer et diffuser de la formation structurée en classe et la démonstration pratique connexe à cette formation, incluant la formation en santé-sécurité. Le formateur reçoit un supplément de 1,00 \$ l'heure pour le temps consacré à ces fonctions.

NOTE 3 : PARRAINAGE : Tout employé choisi par la direction pour parrainer un stagiaire reçoit un supplément de 0,50 \$ l'heure pour la durée du stage scolaire, maximum 4 semaines.

NOTE 4 : ÉLECTRICIEN : Tout employé choisi par la direction possédant un poste au sein de la classification d'électricien reçoit une prime de 2,25 \$ l'heure.