

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

Entre :

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DE TRÉFILERIES SIVACO 2004

Une compagnie de Heico

800, rue Ouellette
Marieville (Québec) J3M 1P5

Ci-après appelé : « L'Employeur » ou « La Compagnie »

Et :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818

491, Ste-Marie
C.P. 3
Marieville (Québec) J3M 1M4

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

2006 – 2010

EXPIRATION LE 31 AOÛT 2010

01144 (08)

RECEIVED
AUG 23 2007

TABLE DES 1

	Page
ARTICLE 1	BUT DE LA CONVENTION..... 1
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE SYNDICALE..... 1
ARTICLE 3	NON-DISCRIMINATION..... 1
ARTICLE 4	DROITS DE LA DIRECTION..... 1
ARTICLE 5	SÉCURITÉ SYNDICALE..... 2
ARTICLE 6	REPRÉSENTATION SYNDICALE..... 3
ARTICLE 7	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS..... 5
ARTICLE 8	ARBITRAGE..... 6
ARTICLE 9	MESURES CORRECTIVES ET DISCIPLINAIRES..... 7
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ – POSTES VACANTS – SUPPLANTATIONS– MISE À PIED – RAPPELS 8
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL..... 15
ARTICLE 12	SALAIRES..... 18
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES – PRIMES..... 26
ARTICLE 14	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS 29
ARTICLE 15	CONGÉS ANNUELS PAYÉS..... 31
ARTICLE 16	CONGÉS POUR DÉCÈS..... 34
ARTICLE 17	INDEMNITÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES..... 35
ARTICLE 18	ABSENCE AUTORISÉE 35
ARTICLE 19	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE..... 37
ARTICLE 20	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE 40
ARTICLE 21	TABLEAU D’AFFICHAGE..... 41
ARTICLE 22	EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION..... 41
ARTICLE 23	INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT..... 41
ARTICLE 24	EMPLOYÉS HANDICAPÉS 41
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION..... 42
ANNEXE « A » 45
ANNEXE « B »	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE 46
ANNEXE « C »	LISTE DES EMPLOIS QUI EXIGENT DES PÉRIODES DE FORMATION..... 48
ANNEXE « D »	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE..... 49
ANNEXE « E »	DEMANDE D'ADHÉSION AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE..... 52

ANNEXE « F »	CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....	54
ANNEXE « G »	PÉRIODE DE FORMATION.....	56
ANNEXE « H »	CALENDRIER D'APPRENTISSAGE.....	57
ANNEXE « I »	RESTRICTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RELATIVE AUX PARAGRAPHERS 13.05 ET 13.06 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	58
ANNEXE « J »	MANUEL DE DESCRIPTION ET CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET D'ADMINISTRATION DES SALAIRES DU 18 FÉVRIER 1970.....	59
ANNEXE « K »	EMPLOYÉS QUI BÉNÉFICIENT DE VÊTEMENTS SELON LE PARAGRAPHE 19.03 DE L'ARTICLE 19 DE CETTE CONVENTION.....	60
ANNEXE « L »	RÉGIME DE RETRAITE.....	62
	LETTRE D'ENTENTE – DIVERS.....	65
	LETTRE D'ENTENTE – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	69
	LETTRE D'ENTENTE – RAPPEL TEMPORAIRE	70
	LETTRE D'INTENTION EN CE QUI A TRAIT À L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS	71
	LETTRE D'ENTENTE – VÊTEMENTS DE TRAVAIL.....	72
	MORATOIRE SUR LES PRÉREQUIS	73
	LETTRE D'ENTENTE – PROGRAMME DE FORMATION.....	75
	LETTRE D'ENTENTE – HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES: 7 JOURS ET HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES: 6 JOURS.....	76
	LETTRE D'ENTENTE – CANTINE	78
	LETTRE D'ENTENTE – ASSIGNATION TEMPORAIRE ET RETOUR PROGRESSIF EN MALADIE OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL	80

ARTICLE 1 **BUT DE LA CONVENTION**

- 1.01 Cette convention vise à favoriser l'établissement et le maintien de relations harmonieuses entre l'Employeur et ses employés et d'assurer d'une part, un rendement normal au travail et d'autre part, d'établir des conditions équitables pour l'employé et de prévoir une façon de régler de manière ordonnée les différends relatifs à ce contrat qui peuvent survenir entre les parties.

ARTICLE 2 **RECONNAISSANCE SYNDICA**

- 2.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est l'agent négociateur exclusif de tous ses employés conformément à l'accréditation syndicale émise par la Commission des relations de travail le 27 mai 1966.

- 2.02 Les personnes dont l'emploi normal ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent travailler a aucun emploi compris dans l'unité de négociation, sauf a des fins de surveillance, pour aider les employés à titre technique, d'expérimentation, dans des cas d'urgence lorsque les employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles.

L'Employeur devra, au préalable, aviser le syndicat avant de faire appel a la sous-traitance, sauf dans des cas d'urgence lorsque les employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles.

ARTICLE 3 **NON-DISCRIMINATION**

- 3.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucun genre de discrimination à l'égard d'aucun employé; que tout employé a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, la race, la couleur, le sexe, la religion, l'origine ethnique ou nationale, l'orientation sexuelle, l'adhésion au Syndicat ou a la participation ou non-participation aux activités syndicales.

ARTICLE 4 **DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de diriger et d'exploiter l'entreprise ainsi qu'il le juge, sous réserve des restrictions prescrites dans cette convention ou dans la loi. L'Employeur a le droit, après en avoir avisé le Syndicat, d'imposer et de changer de temps a autre des règles et règlements raisonnables que les employés doivent observer. Ces règles et ces règlements ne doivent pas être contraires aux dispositions de cette convention.

- 4.02 Seul le supérieur immédiat du salarié impliqué a le droit de donner à celui-ci des directives concernant directement les opérations de production et d'entretien. Coordonnateur a la même signification que contremaître selon le dictionnaire petit Robert.

ARTICLE 5 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01 Il a été établi que comme condition d'emploi, tous les employés doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat à l'embauche. Les nouveaux employés, les employés réengagés ou rappelés doivent devenir membres du Syndicat.

L'employeur doit présenter au syndicat le nouvel employé embauché dans un délai raisonnable de son embauche afin de permettre au Syndicat de lui faire prendre connaissance du contenu de la convention collective; cette rencontre conjointe sera prévue au programme de formation des nouveaux employés embauchés et une copie de la convention collective leur sera remise.

- 5.02 L'employeur accepte de retenir du salaire de chaque employé, les cotisations syndicales, les droits d'adhésion et les cotisations spéciales actuellement en vigueur selon la constitution du Syndicat et au montant spécifié par le Syndicat. Ces retenues doivent être effectuées de chaque paie et être remises dans les dix (10) jours du mois suivant au dirigeant désigné du Syndicat.

L'Employeur doit remettre au Syndicat un double des fiches de paie indiquant le montant prélevé de chaque employé et chaque mois, remettre au Syndicat les montants ainsi retenus avec un état des cotisations syndicales et une liste des employés qui n'ont pas payé de cotisation en indiquant la raison.

Au début de chaque année civile, l'Employeur doit remettre au Syndicat une liste indiquant le montant cumulatif des cotisations syndicales payées par chacun des employés au cours de l'année précédente.

L'Employeur doit indiquer sur les formules T4 et relevé 1, le montant cumulatif des cotisations versées au cours de l'année précédente. L'Employeur doit indiquer sur chaque fiche de paie le cumulatif des cotisations syndicales.

- 5.03 Il a été établi que comme condition d'emploi, tous les employés, membres du Syndicat, doivent signer une formule autorisant l'Employeur à retenir les cotisations syndicales conformément au paragraphe 5.02. Cette formule figure en annexe A de la présente convention.

- 5.04 Le Syndicat accepte d'indemniser l'Employeur et de le protéger contre toute réclamation qui pourrait surgir parce qu'il s'est conformé au paragraphe 5.02 de cet article.

ARTICLE 6 **REPRÉSENTATION SYNDICALE**

6.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués d'atelier qui seront en nombre égal au nombre de services **(4)** et d'équipe de travail. Ces services sont, à la signature de la convention collective :

- maintenance / clouterie/redresse et coupe;
- expédition/réception / galvanisation / patentage;
- matrice / inspection / tréfilage;
- décapage/ recuit.

De plus, l'Employeur ne pourra refuser **a** un membre du syndicat un représentant syndical disponible de son choix, s'il y a absence du délégué de son service.

6.02 a) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms de tous les dirigeants du Syndicat, des membres de tous les comités reconnus et de leurs substituts, des délégués d'atelier, des délégués en chef, dans les cinq (5) jours suivant leur élection ou leur nomination en indiquant, dans le cas des délégués d'atelier le service et l'équipe de chacun. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître un dirigeant du Syndicat membre d'un comité, un délégué d'atelier ou un délégué en chef dont la nomination ne lui a pas été communiquée selon les dispositions de cet alinéa.

b) Au début de chaque année de calendrier' le Syndicat enverra à l'Employeur une liste mise à jour des dirigeants syndicaux mentionnés ci-dessus. Cette liste devra être remise à jour lors de la nomination d'un nouveau dirigeant.

c) Au début de chaque année de calendrier' l'Employeur remet au Syndicat une liste comportant les noms du directeur de l'exploitation, des chefs de service-usine, des coordonnateurs généraux, des coordonnateurs. Cette liste devra être remise à jour lors de la nomination d'un nouveau dirigeant.

6.03 a) Le Syndicat a le droit de déléguer un maximum de trois (3) représentants autorisés en plus du délégué visé et d'un représentant du syndicat international, s'il le désire, lors des réunions avec l'Employeur à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs.

b) Les réunions prévues dans cet article se tiendront entre 7 h et 15 h. Les comités de griefs, de santé-sécurité, d'É.C.S., de régime de retraite et de

formation pourront se rencontrer trente (30) minutes au préalable pour discuter du but de la rencontre.

- c) L'Employeur paiera les délégués d'atelier, les délégués en chef, les membres des comités : de griefs, de santé-sécurité, d'É.C.S., de régime de retraite, de programme d'aide aux employés, de francisation et de formation, à leur taux horaire normal pour les heures consacrées aux réunions prévues dans ce paragraphe.
- d) Le président de la section locale 6818, s'il le désire, participe à toutes les réunions des comités tenues avec l'Employeur en plus des représentants du Syndicat déjà autorisés.

6.04 Il est entendu et convenu que les délégués d'atelier, les délégués en chef, les membres du comité de griefs, les membres du comité É.C.S., les membres du comité de santé sécurité et les membres du comité de formation ne s'absenteront pas sans raison valable de leur travail et qu'ils ne quitteront pas leur travail sans en avoir obtenu au préalable, la permission de leur coordonnateur qui ne pourra la refuser sans raison valable, et qu'ils déclareront le sujet qui sera discuté durant cette absence. Lorsqu'ils retourneront à leur travail, ils devront en aviser leur coordonnateur respectif. Ils ne subiront pas de perte de salaire pour le temps passé à remplir leurs fonctions durant leurs heures normales de travail.

Il est entendu que la fonction des représentants syndicaux durant leurs heures normales de travail doit se limiter à étudier, enquêter, discuter et tenter de régler les différends.

6.05 Lorsqu'un membre du comité de santé-sécurité, du comité É.C.S., du comité de griefs, du comité de formation, un délégué d'atelier ou un délégué en chef reçoit la permission de s'occuper d'une affaire légitime dans un service autre que le sien, il doit auparavant informer le coordonnateur de ce service de l'objet de sa présence.

6.06 a) Un maximum de cinq (5) employés peuvent faire partie du comité de négociation de la section locale 6818 pourvu qu'il n'y en ait pas plus que deux (2) du même service, sauf pour le service de la tréfilerie, trois (3) du même service mais pas plus que deux (2) du même emploi, et pourvu qu'ils soient choisis parmi la main-d'œuvre de l'Employeur faisant partie de l'unité de négociation sauf entente contraire entre les parties. Les employés qui font partie du comité de négociation du Syndicat ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré aux séances de négociation pour le renouvellement de la convention collective, incluant les séances tenues en conciliation jusqu'au règlement final à l'exception de la grève. Cependant les membres du comité de négociation qui participent à des séances de négociation, en dehors de leur horaire de travail, seront rémunérés à leur taux horaire normal.

- b) Dans le cas où un poste deviendrait vacant, tout employé faisant partie du comité de négociation a le droit de postuler ce poste sans que l'alinéa 6.06 a) ne s'applique. Dans un tel cas, l'Employeur n'est pas obligé d'affecter cet employé avant que les négociations ne soient terminées.
- c) Dans le cas d'une mise à pied tout employé faisant partie du comité de négociation a le droit de supplanter sans que l'alinéa 6.06 a) ne s'applique. Dans un tel cas l'Employeur n'est pas obligé d'affecter cet employé avant que les négociations ne soient terminées.
- d) Les membres du comité de négociation ne sont pas assujettis à la clause 15.05 de la convention collective, c'est-à-dire que nonobstant leur ancienneté, ils peuvent choisir d'un commun accord de prendre leurs vacances simultanément pour un maximum de trois (3) semaines consécutives si des séances de négociation se déroulent pendant la période estivale sans que cela n'occasionne le refus d'une vacance d'un autre employé.

6.07 Lorsqu'un représentant syndical autorisé, qui n'est pas un employé de l'Employeur désire parler aux représentants de la section locale dans l'établissement au sujet d'un grief ou d'une autre affaire syndicale officielle, il doit en aviser le service des ressources humaines qui demandera alors aux représentants de la section locale de se rendre au service des ressources humaines où ils pourront conférer en privé dans le bureau du président du syndicat ou dans une salle de conférence. On fixe ces entretiens de façon à ce qu'ils ne nuisent pas inutilement à la production.

ARTICLE 7 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 7.01 Tout grief allégué qui survient au sujet d'une mesure corrective ou disciplinaire ou de l'interprétation, de l'application ou d'une violation de cette convention et d'une loi ou d'une charte en relation avec ce qui précède, sera traité de la façon suivante.
- 7.02 Un employé ou son délégué, ou les deux, ou le délégué en chef ou un membre du comité de griefs, peut, s'il le désire, discuter de tout grief avec son supérieur immédiat ou son coordonnateur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement donnant suite au grief. Le supérieur doit faire connaître sa décision au délégué ou au délégué en chef, ou au membre du comité de griefs selon le cas, et à l'employé visé, dans les cinq (5) jours ouvrables ou dans un délai convenu entre les parties.
- 7.03 Si l'on n'en arrive pas à un règlement selon le paragraphe 7.02 ci-dessus, le grief doit alors, dans les sept (7) jours ouvrables suivants, être exposé par écrit et présenté au directeur des ressources humaines de l'établissement ou à son

représentant.

7.04 Le directeur des ressources humaines doit tenir une réunion avec le comité de griefs du Syndicat qui peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat international, dans les sept (7) jours ouvrables de la présentation du grief.

Le directeur des ressources humaines doit faire connaître sa décision et les raisons qui la motivent, par écrit, au représentant international, au président de la section locale et au président du comité de griefs dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent cette réunion ou dans un délai convenu entre les parties.

7.05 Le Syndicat a le droit de soulever un grief collectif, impliquant deux (2) employés ou plus à la fois, ou un grief général ou un grief impliquant directement le Syndicat à partir de l'étape mentionnée au paragraphe 7.03 ci-dessus.

7.06 Les griefs relatifs aux descriptions ou aux classifications des emplois ou aux deux doivent être formulés par le comité de griefs à l'étape mentionnée au paragraphe 7.03.

7.07 Les délais spécifiés dans cet article et dans l'article traitant de l'arbitrage (Article 8) sont de rigueur et ils ne peuvent être prolongés que par le consentement par écrit des parties. Ils ne comprennent pas les samedis, les dimanches, les jours fériés et les jours chômés non rémunérés décrétés par l'Employeur.

7.08 **A l'exception** du temps requis pour présenter un grief, un employé ne peut laisser son travail ou son poste de travail à cause de quelque grief allégué, mais il doit continuer de travailler jusqu'à ce qu'une décision définitive soit rendue sur son grief, conformément à la procédure de règlement des griefs prévue à cette convention.

ARTICLE 8 ARBITRAGE

8.01 a) Si un grief se rapportant à une mesure corrective ou disciplinaire ou se rapportant à l'interprétation de quelque violation alléguée par rapport à cette convention n'est pas réglé à l'étape mentionnée au paragraphe 7.03, ce grief peut être alors porté à l'arbitrage moyennant un avis écrit au plus tard quarante-cinq (**45**) jours ouvrables de la date de la décision écrite au directeur des ressources humaines.

b) L'avis de l'intention de porter le grief à l'arbitrage doit se faire par écrit et il doit décrire le ou les points en litige et définir de quelle façon le contrat a été violé ou mal interprété en faisant référence au(x) paragraphe(s) visé(s). L'avis doit aussi énoncer le correctif recherché.

8.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis d'arbitrage, les

parties choisiront un des arbitres de la liste suivante, en rotation et dans l'ordre alphabétique:

M^e François Blais
Me Robert Choquette
M^e Jacques Larivière
M^e André Sylvestre
Dupuis, Claude – Rousseau, André (É.C.S.)

S'il n'est pas disponible, l'arbitre désigné perd son tour dans la rotation.

- 8.03 L'arbitre doit entendre la cause et les déclarations des parties et, dans la mesure du possible, rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition.
- 8.04 La décision de l'arbitre sur la question en litige est sans appel et lie les parties. Sa compétence se limite à décider du grief en cause dans le sens des clauses existantes de la convention et, en aucun cas, l'arbitre ne peut ajouter ou rayer quoi que ce soit à cette convention ni la changer ou la modifier en aucune façon.
- 8.05 Chaque partie doit payer ses propres frais et dépenses ainsi que ceux des témoins qu'elle cite. Les honoraires et dépenses de l'arbitre doivent être payés à parts égales par les parties.
- 8.06 La décision d'un arbitre confirmant un grief devient exécutoire après expiration des sept (7) jours ouvrables suivant la réception à l'Employeur de la décision rendue par l'arbitre.
- 8.07 À toute étape de la procédure de règlement des griefs, y compris l'arbitrage, les parties peuvent exiger la présence de ou des employés visés et de tous les témoins qui sont nécessaires. Toutes les dispositions raisonnables sont prises pour permettre aux parties d'accéder à l'usine et de voir sur place les opérations en cause avec les témoins requis.

ARTICLE 9 MEASURES CORRECTIVES ET MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Il est entendu que les mesures correctives et les mesures disciplinaires ne seront pas imposées injustement aux employés. Par mesures correctives, on entend : les avertissements écrits et les suspensions, et par mesures disciplinaires : les rétrogradations et les congédiements.
- 9.02 Les mesures correctives et disciplinaires sont notifiées par écrit dont une (1) copie est transmise au délégué, une (1) copie au président du comité des griefs et une (1) copie à l'employé en cause ou à un membre du comité du Syndicat. Après douze

(12) mois, les mesures correctives et disciplinaires sont retirées du dossier de l'employé pourvu qu'il n'ait pas commis d'autres offenses durant cette période.

- 9.03 Si l'on décide ou convient, à toute étape de la procédure de règlement des griefs, ou si l'arbitre juge qu'un employé s'est vu imposer une sanction injuste ou a été congédié injustement, ou qu'une sanction a été trop sévère, la direction doit le réintégrer dans son emploi sans perte d'ancienneté et elle doit payer à l'employé le montant qu'il aurait gagné s'il avait travaillé, ou le montant de tout autre accommodement en guise de compensation juste et équitable selon l'opinion des parties ou de l'arbitre, si le cas est soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 10 ANCIENNETÉ – POSTES VACANTS – SUPPLANTATIONS – MISE À PIED – RAPPELS

- 10.01 Les parties reconnaissent que la possibilité et la sécurité d'emploi augmentent avec la durée de service. Il est par conséquent convenu que dans les cas de postes vacants, de supplantations, de mises à pied ou de rappels, les employés ayant le plus d'ancienneté ont droit à la préférence, sous réserve des dispositions qui suivent.
- 10.02 En reconnaissance toutefois des responsabilités de la direction envers l'efficacité de l'exploitation de l'établissement, il est entendu que la direction a le droit de ne pas tenir compte de tout employé, s'il est établi qu'il n'a pas l'habileté et les aptitudes physiques pour exécuter le travail que requiert cet emploi.
- 10.03 Les droits d'ancienneté s'acquièrent après une période de six cents (600) heures effectivement travaillées chez l'Employeur à compter de la date du dernier embauchage. Pendant cette période de six cents (600) heures travaillées les employés sont à l'essai et ils jouissent de tous les droits et privilèges existant à l'usine et découlant de cette convention exception faite des dispositions des articles 7, 10 et 14 de cette convention. Les étudiants embauchés pour la période de leurs vacances n'acquièrent aucun droit d'ancienneté.
- 10.04 Par ancienneté, on entend : la durée du service d'un employé auprès de l'Employeur exprimée en années, mois et jours.

10.05 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'un employé s'accumule :

- 1) Pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident hors travail.
- 2) Pendant un congé autorisé par l'Employeur selon les règles établies.

- 3) Pendant une absence pour cause de maladie professionnelle contractée chez l'Employeur ou pour cause d'accident du travail couvert par la CSST lorsque l'employé est au service de l'Employeur. Cependant après quarante-deux (42) mois, même si l'employé continue à accumuler son ancienneté, il cesse d'avoir droit au paiement des jours fériés. Cependant l'Employeur accepte de continuer à payer sa quote-part des primes du régime d'assurance collective prévu à l'article 20 et à l'annexe B de la convention collective en vigueur.
- 4) Pendant une absence pour cause de mise à pied.

10.06

Perte de l'ancienneté

Un employé perd son ancienneté son statut d'employé et son nom est rayé de toute liste d'ancienneté pour l'une des raisons suivantes :

- 1) S'il abandonne volontairement son emploi auprès de l'Employeur.
- 2) S'il est absent à cause d'une mise à pied d'une durée égale au double de l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa mise à pied jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) mois.
- 3) **S'il** est congédié pour un motif juste et valable et qu'il n'est pas réintégré dans son emploi selon les dispositions de cette convention.
- 4) Si, après avoir été mis à pied, il néglige de se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'avis de l'Employeur à cet effet, envoyé par courrier recommandé à sa dernière adresse inscrite aux dossiers de l'Employeur. Une copie de cet avis doit être remise au Syndicat. De plus, tout employé mis à pied doit informer l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse.
- 5) S'il s'absente du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs selon son horaire de travail sans préavis ou sans permission et sans raison valable.
- 6) À l'occasion de sa retraite.
- 7) S'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pendant une période égale au double de l'ancienneté qu'il détenait au moment de sa maladie ou de son accident jusqu'à un maximum de quarante-deux (42) mois.
- 8) Si après avoir été consolidé suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle soixante (60) mois après le début d'un programme de

réadaptation cependant il continue d'accumuler son service crédité jusqu'à un maximum de cent vingt (120) mois tel que prévu au régime de retraite.

10.07 **Listes d'ancienneté**

La liste d'ancienneté est dressée de la façon suivante :

- a) L'Employeur conserve une liste d'ancienneté ou chaque employé est inscrit par ordre d'ancienneté avec son numéro matricule, son nom et la date de son embauchage.
- b) Tous les trois (3) mois, l'Employeur affiche la liste d'ancienneté afin que les employés puissent la vérifier et il en remet quatre (4) copies au secrétaire financier du Syndicat.
- c) Une liste alphabétique portant le numéro d'assurance sociale, la date de naissance, la date d'embauchage, le service, le poste de travail occupé, le taux horaire, l'équipe, l'adresse et le numéro de téléphone sera remise au secrétaire financier et au président du comité de griefs, mise à jour à tous les mois.
- d) L'Employeur remet aussi au secrétaire financier du Syndicat et au président du Syndicat une liste de tous les nouveaux employés embauchés et de tous les employés qui ont quitté ou ont été congédiés pendant le mois.

10.08 **Définition de poste vacant**

Un poste devient vacant à la suite du décès, de la retraite, de l'abandon, du congédiement, de la promotion, de la mutation permanente ou de la rétrogradation de l'employé titulaire de ce poste, ainsi qu'à la suite de la création d'un nouvel emploi ou d'un nouveau poste.

10.09 **Affichage de postes vacants**

Dans le cas où l'Employeur désire combler un poste devenu vacant ou un poste dans un nouvel emploi, les règles suivantes s'appliquent :

- a) Le poste est affiché pendant sept (7) jours calendrier au tableau d'affichage sous clef, à l'entrée des employés et une copie est remise au président du comité de griefs.
- b) Un employé qui désire poser sa candidature, doit en faire la demande à son coordonnateur à l'aide de formules signées préparées à cet effet dont une copie doit lui être remise. Un employé en absence autorisée peut poser sa candidature via une procuration.

La période pendant laquelle l'employé doit rester en poste est prévue au moratoire sur les prérequis.

- c) Une liste des candidats qui ont **posé** leur candidature est affichée pendant les deux (2) jours qui suivent l'expiration du délai d'affichage d'un poste vacant et une copie est remise au président du comité de griefs.
- d) Dans les cinq (5) jours qui suivent l'expiration de la période d'affichage, l'employeur affichera le nom du candidat choisi qui devient immédiatement le titulaire du poste et un double est remis au président du comité des griefs. Cependant, s'il y a des employés mis à pied ayant plus d'ancienneté, l'employeur offrira alors le poste à ces employés qui pourront poser leur candidature à ce poste. Le candidat choisi devra être transféré dans un délai raisonnable.
- e) L'Employeur peut affecter un employé jusqu'à ce que le poste vacant soit comblé conformément aux règles énumérées ou si le poste est vacant pour une durée de moins d'un (1) mois. L'expérience que cet employé acquiert pendant cette période ne doit pas être prise en considération s'il pose sa candidature à ce poste vacant. Cependant, après une période d'activité d'un (1) mois l'Employeur est tenu d'afficher le poste vacant, sauf dans les cas de nouveaux postes pour fin d'expérimentation où le délai sera alors d'un maximum de trois (3) mois.
- f) L'Employeur peut affecter un employé pour combler un poste laissé temporairement vacant autre que les cas prévus au paragraphe 10.08 de la convention collective. Dans tous les autres cas que ceux prévus au paragraphe 10.08, l'expérience que l'employé acquiert pendant cette période ne doit pas être prise en considération s'il pose sa candidature à ce poste vacant.
 - 1- Pour une période prévue à l'avance pour plus de deux (2) mois, l'Employeur offrira aux employés qui occupent ce poste par ancienneté, le choix de l'équipe pour ce remplacement temporaire.
- g) Advenant qu'il n'y ait pas de candidat qualifié lors de l'affichage, l'Employeur accorde à l'employé le plus ancien sur la liste des candidats, une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables sur le poste visé. Si par la suite l'employé ne progresse pas, il sera retourné à son ancien poste conformément au paragraphe 10.14. L'Employeur doit alors suivre les règles de rappel à l'égard des employés mis à pied et s'il n'y a pas d'employé mis à pied ou de candidat disponible ou qualifié selon le paragraphe 10.02 de cet article pour remplir les fonctions de l'emploi, il peut alors en embaucher. Dans les cas de postes vacants dans des emplois de

métier, l'Employeur peut alors affecter un employé qui a terminé son apprentissage et s'il n'y en a pas de disponible, il peut alors en embaucher.

Advenant qu'il n'y ait pas de candidat qualifié lors de tout affichage, l'Employeur peut combler le poste avec la personne qu'il désigne parmi les employés à statut temporaire (soit les employés permanents qui n'ont aucun lien avec un poste permanent).

- h) Lorsque des emplois seront affichés et qu'un employé postulera plus d'un poste à l'affichage dans une même période, il devra établir les priorités de son choix, premier, deuxième, troisième, etc.
- i) Lors d'un réaménagement de l'horaire de (8) heures 5 jours à l'horaire de (12) heures 7 jours ou vice versa, ou de l'horaire (8) heures 5 jours à l'horaire (12) heures 6 jours ou vice versa, ou de l'horaire de (12) heures 7 jours à l'horaire (12) heures 6 jours ou vice versa les employés occupant un poste à l'intérieur de cet emploi et les employés mis à pied de l'emploi, en nombre égal, auront la priorité selon leur ancienneté et le besoin des postes à combler, si par la suite des postes demeurent vacants ils seront affichés.

Le déplacement d'un employé sera permanent s'il détient déjà un poste permanent dans son emploi ou s'il détient un poste par supplantation dans son emploi; s'il détient un poste par supplantation dans un autre emploi, il demeure temporaire.

S'il doit y avoir une (des) mise(s) à pied de poste lors d'un réaménagement d'horaire sur un poste comportant plus de quatre (4) titulaires, le choix de supplanter sera offert en nombre égal aux employés du poste visé selon leur ancienneté.

- j) Un poste laissé temporairement vacant par un employé déplacé temporairement ne peut être occupé par aucun autre employé, sauf sur avis contraire de l'employeur.
- k) Sur demande, le Syndicat a accès à l'information quant à la liste des déplacements temporaires.

- 10.10 Lorsqu'un employé a terminé son stage à un poste temporaire, il sera réintégré dans son poste antérieur.
- 10.11 Un employé qui a posé sa candidature par suite d'un affichage ne peut pas, par la suite, annuler sa candidature sans le consentement de l'Employeur.
- 10.12 Un employé qui a obtenu, par suite d'un affichage, un poste comportant une période (des périodes) de formation ou d'apprentissage ne peut postuler un autre poste

avant que ne soit terminée sa période (ses périodes) de formation ou d'apprentissage. Les heures qu'a travaillées un employé déplacé temporairement de son emploi pendant qu'il est en période de formation ou d'apprentissage seront comptées comme heures de formation ou d'apprentissage.

De même, un employé qui est sous le coup d'une rétrogradation ne peut postuler un autre poste tant et aussi longtemps qu'il est sous le coup de cette rétrogradation. Cette restriction causée par la rétrogradation ne devra pas excéder six (6) mois.

Tous les nouveaux employés embauchés sur un poste permanent ne pourront postuler pour l'obtention d'un poste à l'affichage avant que se soit écoulée une période d'un (1) an de la date d'embauche.

10.13 Les employés ayant le plus d'ancienneté ont la préférence pour travailler dans l'équipe de leur choix, selon les postes disponibles.

10.14 Si, après avoir été promu, un employé ne remplit pas les conditions de l'emploi, il sera réintégré dans son poste antérieur et l'Employeur devra motiver sa décision au Syndicat. Cependant, ce poste ne sera pas réaffiché; l'Employeur étudiera plutôt l'affichage original.

10.15 **MISES À PIED**

Lors d'une réduction des effectifs ne résultant pas de circonstances indépendantes de la volonté de l'Employeur et nécessitant une mise à pied, la supplantation doit se faire le jour ouvrable suivant l'avis donné par l'Employeur et les règles suivantes s'appliquent :

- a) L'employé dont le poste est aboli ou fermé pour une période indéterminée avise son coordonnateur en indiquant quel employé moins ancien que lui, titulaire ou occupant un poste dans un emploi, il désire supplanter. Une copie sera remise à l'employé visé et au président du comité de griefs.

Pour ce qui est des postes supérieurs à la classe 8, l'employé visé peut supplanter un employé moins ancien sur un poste ou son prérequis (réf. moratoire sur les prérequis), à condition qu'il ait déjà été titulaire de l'emploi visé.

Cependant, l'employé visé peut supplanter un autre employé occupant un poste inférieur à la classe 8 (incluant les chariots élévateurs, classe 9), à condition qu'il détienne une plus grande ancienneté et qu'il possède les aptitudes physiques requises par le poste visé.

Un employé peut supplanter sur un affichage de poste à la condition qu'aucun candidat ne se soit manifesté pour obtenir ce poste lors de l'affichage.

Cependant, si l'employé concerné n'a d'autre choix que la mise à pied, il peut alors supplanter un employé moins ancien, à un taux supérieur, s'il possède l'habileté et les aptitudes physiques requises par le poste visé.

- b) L'employé ainsi supplanté peut, à son tour, supplanter un autre employé moins ancien que lui, et ainsi de suite, selon les modalités établies à l'alinéa a) ci-dessus, jusqu'à ce qu'un employé supplanté ne puisse en supplanter un autre. Il est alors mis à pied après un avis de cinq (5) jours ouvrables. Cet avis est nul et non valable advenant que l'Employeur n'effectue pas la mise à pied dans les cinq (5) jours du présent avis.
- c) Lorsque le poste d'un employé supplanté doit être à nouveau comblé, l'employé ainsi supplanté doit revenir et se positionner par ancienneté à son ancien poste et équipe. Par équipe, on entend équipes de jour soit A, B, E, F, J., équipe de soir soit S, équipes de nuit soit C, D, G, H, N.
- d) Les supplantations résultant d'une abolition définitive de poste sont permanentes, sauf dans les cas antérieurs au 24 octobre 1990.
- e) Une copie d'avis de fermeture de poste pour une période indéterminée ou d'abolition définitive de poste sera transmise au président du comité de griefs et au président du comité É.C.S., en même temps qu'à l'employé visé.

10.16 **Rappel après mise à pied**

- a) Lors du rappel après la mise à pied, les employés mis à pied ayant le plus d'ancienneté seront rappelés les premiers.
- b) Les employés qui ont été mis à pied de leur poste à cause du manque de travail et qui ont accepté de travailler à un autre poste seront réinstallés dans leur poste et équipe antérieurs dans le cas où ce poste devrait être comblé. Re : équipes 10.15 c)
- c) L'Employeur n'embauchera pas d'étudiant tant que tous les employés qualifiés ayant été mis à pied et apparaissant sur la liste d'ancienneté ne seront pas rappelés.

10.17 Dans le cas d'une mise à pied par suite de manque de travail, le président de la section locale 6818 du Syndicat des Métallus, le président du comité de griefs, les dirigeants de cette même section locale 6818, le vice président, le secrétaire archiviste, le secrétaire financier, le trésorier, le président du comité É.C.S., le

président du comité de santé-sécurité et le représentant à la prévention (celui qui possède les heures de libération) seront, selon cet ordre hiérarchique, les derniers à être mis à pied et les premiers à être rappelés à condition qu'ils soient qualifiés pour remplir convenablement un emploi disponible.

- 10.18 Si un employé accepte un poste chez l'Employeur hors de l'unité de négociation, pendant un (1) an il conserve le droit de revenir dans l'unité de négociation, mais le temps qu'il a passé hors de l'unité de négociation ne compte pas dans le calcul de son ancienneté pour les fins de la présente convention. Il doit postuler un poste vacant conformément au paragraphe 10.09 de cet article.

Cependant, les employés qui ont accepté un poste chez l'Employeur hors de l'unité de négociation avant le 31 août 2006 conservent le droit de revenir dans l'unité de négociation jusqu'au 31 août 2007 selon les dispositions du paragraphe précédent.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

- 11.01 Cet article définit les heures de travail et ne doit pas être considéré comme une garantie des heures de travail au cours d'une journée ou d'une semaine ou du nombre de journées de travail au cours d'une semaine.

11.02 Horaire de huit (8) heures

La semaine de travail, selon cet horaire comprend quarante (40) heures et se situe entre 23 h le dimanche et 23 h le dimanche suivant et est répartie en cinq (5) périodes de travail de huit (8) heures chacune, excluant les samedis et les dimanches.

- 11.03 Dans le cas où l'horaire de travail prévu au paragraphe 11.02 est mis en vigueur:

- a) Les heures de travail en continu se situent entre :
- 23 h et 7 h (équipe de nuit)
 - 7 h et 15 h (équipe de jour)
 - 15 h et 23 h (équipe de soirée)

avec une demi-heure payée pour le repas vers le milieu de la période de travail.

Lors de la réduction à une (1) ou a deux (2) équipes par suite d'une mise à pied temporaire, la ou les équipes demeurant en fonction sera(ont) assujettie(s) aux horaires de travail dont il est fait mention a l'alinéa ci-dessus, avec une demi-heure payée pour le repas vers le milieu de la

période de travail et ce, aussi longtemps que durera la mise à pied temporaire.

b) Les heures de travail en discontinu seront les suivantes:

1) Sur les horaires à deux (2) équipes :

- de 7 h à 15 h
- de 15 h à 23 h

avec une demi-heure payée pour le repas vers le milieu de la période de travail.

2) Sur les horaires à une (1) équipe :

- de 7 h à 15 h

avec une demi-heure payée pour le repas vers le milieu de la période de travail.

3) Exceptions :

Conducteur de chariot élévateur pour stockage et préparateur dans la cour (07-01) ■ poste de (9 h 00 à 17 h).

11.04 **Horaire de douze (12) heures : 7 jours**

La semaine de travail comprend en moyenne quarante-deux (42) heures et se situe entre 7 h le dimanche et 7 h le dimanche suivant. (Calendrier en annexe)

11.05 Dans le cas où l'horaire de travail prévu au paragraphe 11.04 est mis en vigueur, les heures de travail seront les suivantes :

a) 7 h à 19 h (équipe de jour) avec deux (2) périodes de repas payées de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 11 h et 13 h, et la seconde entre 16 h et 18 h.

b) 19 h à 7 h (équipe de nuit) avec deux (2) périodes de repas payées de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 23 h et 1 h, et la seconde entre 4 h et 6 h.

11.06 **Horaire de douze (12) heures : 6 jours**

La semaine de travail comprend en moyenne trente-six (36) heures et se situe entre 19 h le dimanche et 19 h le samedi et est répartie en deux (2) périodes de travail de

douze (12) heures chacune pour les équipes de jour, groupe de trois (3) périodes de travail de douze (12) heures chacune pour les équipes de nuit.

- a) 7 h à 19 h (équipe de jour) avec deux (2) périodes de repas payées de (30) minutes, la première devant être prise entre 11 h et 13 h et la seconde entre 16 h et 18 h.
- b) 19 h à 7 h (équipe de nuit) avec deux (2) périodes de repas payées de trente (30) minutes, la première devant être prise entre 23 h et 1 h et la seconde entre 4 h et 6 h.
- c) Les employés affectés en permanence ou transférés temporairement sur cet horaire de trente-six (36) heures sont rémunérés pour trente-huit (38) heures. Ils reçoivent une prime applicable à leurs heures régulières.

Exemple :

taux horaire x 38 =

taux horaire x 36 =

Différence : _____ taux horaire x .0555 x 36 =

- d) Les heures de travail en discontinu seront les suivantes : 7 h à 19 h (équipe de jour) l'équipe de jour devra être comblée avant l'équipe de nuit.
- e) Afin de minimiser, lorsque c'est possible, les équipes de 12 h de nuit, on pourra permettre de fonctionner à deux (2) équipes de 12 h de jour et une équipe de nuit à huit (8) heures sur cinq (5) jours. Il ne peut y avoir plus d'une équipe de nuit à huit (8) heures sur cinq (5) jours versus deux (2) équipes de 12 heures de jour par poste.

- 11.07
 - a) Les employés qui travaillent selon les horaires définis aux paragraphes 11.03 a), sur la première équipe d'un horaire à deux (2) équipes en discontinu (11.03 b), ou 11.05 a) et b), ou 11.06 a) et b), ne doivent pas quitter leur travail à la fin de leur équipe avant que leur remplaçant ou un remplaçant convenable de l'équipe suivante se rapporte au lieu de travail, à moins qu'ils n'obtiennent la permission de leur coordonnateur de quitter le travail. Cette permission sera accordée pour raison valable.
 - b) Le coordonnateur doit aviser l'employé visé dès que le remplaçant l'informe qu'il sera absent ou en retard.

- 11.08 Les employés qui travaillent en continu tel que défini au paragraphe 11.07 a) et ceux qui travaillent sur la deuxième équipe d'un horaire à deux (2) équipes en

discontinu (11.03 b), ne pourront remplacer les employés de l'équipe précédente plus de cinq (5) minutes avant le début de leur équipe.

- 11.09 Les employés autres que ceux qui travaillent en continu pourront cesser de travailler et quitter leur endroit de travail cinq (5) minutes avant la fin de leur période de travail.
- 11.10 Avant de procéder à un changement d'horaire (horaire de travail - 12 heures à horaire de travail - 8 heures et vice versa), les représentants de l'Employeur rencontreront les représentants du Syndicat au moins deux (2) semaines à l'avance afin de les aviser et d'en discuter et du même coup l'Employeur devra afficher une note écrite détaillée de ce changement d'horaire au babillard de l'Employeur à l'entrée des employés.
- 11.11 Il n'y aura **pas** de rotation entre les équipes des différents horaires de travail.
- 11.12 Dans le cas où l'Employeur devrait modifier ces heures de travail (heures de début et de fin d'équipe), il devra y avoir entente mutuelle entre les deux (2) parties.
- 11.13 L'Employeur fournira annuellement à chaque employé un calendrier plastifié des horaires de travail grandeur carte de crédit.

ARTICLE 12 SALAIRES

- 12.01 Les parties s'accordent pour conserver et mettre à jour les classifications et descriptions d'emplois selon l'étude conjointe des salaires. Le manuel d'étude conjointe des salaires (Cooperative Wage Studies) ratifié le 18 février 1970 servant à décrire et à classer les emplois et à administrer les salaires fait partie intégrante de cette convention, voir annexe J.RE : Bible bleue et bible rouge.
- 12.02 L'emploi de chaque employé doit être décrit et classifié, et le taux de salaire de chaque employé est établi conformément aux dispositions de cette convention.
- 12.03 **Taux de salaire normal**
1. Du 1er septembre 2006 au 31 août 2009, le taux horaire normal de la classe 1 est de 23,09 \$ et la différentielle entre les classes est de 0,20 \$. L'échelle des taux horaires normaux figure au paragraphe 12.04.
 2. Le 1er septembre 2009, chaque taux horaire est augmenté de 0,25 \$ l'heure. L'échelle des taux horaires normaux figure au paragraphe 12.04.
 3. **Indemnité de vie chère**

- a) Commencant avec la première année du contrat soit le 1er septembre 2006, une indemnité de vie chère à raison de un cent (0,01 \$) l'heure par chaque 0.3 de point d'augmentation de l'indice des prix à la consommation tel qu'il est publié par Statistique Canada (1971 = 100). Le mois de référence est le mois d'août 2006 (publié en septembre 2006) comparé à l'indice du mois de novembre 2006 (publié en décembre 2006). Le premier ajustement sera effectué sur la paye de la première semaine complète de janvier 2007 et ainsi de suite à tous les trois (3) mois jusqu'à la fin de la présente convention collective, soit le 31 août 2010.
- b) La somme de cette indemnité n'est pas limitée et chaque ajustement sera incorporé à l'échelle des salaires.

12.04

Échelle des taux horaires normaux

CLASSES	Du 2006-09-01 au 2009-08-31	Du 2009-09-01 au 2010-08-31
1	23,09	23,34
2	23,29	23,54
3	23,49	23,74
4	23,69	23,94
5	23,89	24,14
6	24,09	24,34
7	24,29	24,54
8	24,49	24,74
9	24,69	24,94
10	24,89	25,14
11	25,09	25,34
12	25,29	25,54
13	25,49	25,74
14	25,69	25,94
15	25,89	26,14
16	26,09	26,34
17	26,29	26,54
18	26,49	26,74
19	26,69	26,94
20	26,89	27,14
21	27,09	27,34
22	27,29	27,54

23	27,49	27,74
24	27.69	27.94

12.05 À compter de la date prévue au paragraphe 12.03 ci-dessus, le taux de salaire de chaque employé sera ajusté de la façon suivante :

- 1) S'il ne reçoit pas de sursalaire avant la date spécifiée au paragraphe 12.03, son taux est ajusté de manière à ce qu'il soit conforme au taux horaire normal de son emploi tel que le prévoit le paragraphe 12.04 de cette convention.
- 2) S'il reçoit un sursalaire avant la date spécifiée au paragraphe 12.03 son taux est augmenté de la même augmentation que celle de classe 1 tel que prévu au paragraphe 12.04 de cette convention et ce qui suit s'applique :
 - a) Si le nouveau taux qui en résulte est supérieur au taux normal de l'emploi tel qu'il est prévu au paragraphe 12.04, de cette convention, cet excédent devient le nouveau sursalaire (remplaçant l'ancien) de l'employé et il s'applique selon les dispositions de cette convention.
 - b) Si le nouveau taux qui en résulte est égal ou inférieur au taux normal de l'emploi, tel qu'il est prévu au paragraphe 12.04 de cette convention, ce taux est ajusté de manière à être conforme au paragraphe 12.04. L'ancien sursalaire sera alors annulé.

12.06 À compter de la date d'entrée en vigueur de l'échelle des taux horaires normaux, le taux normal de chaque classe constitue le taux normal de tout emploi ainsi classifié et demeure ainsi pendant la durée de cette échelle et s'applique à tout employé selon les dispositions de cette convention.

Tous les nouveaux employés embauchés avant le 1^{er} septembre 2006 reçoivent 80% du salaire de la classe; récupération de 10% par année pour les 2^e et 3^e années de service.

Par la suite, les nouveaux employés embauchés à compter de la signature de la présente convention collective recevront 70% du salaire de la classe; au 2^e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 75%; au 3^e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 80%; au 4^e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 90% et au 5^e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 100% du salaire de leur classe.

Les étudiants embauchés pour la période de leurs vacances reçoivent 65% du salaire horaire régulier de la classe qu'il occupe.

12.07 Aux dates respectives en vigueur, chaque taux horaire normal établi en vertu du paragraphe 12.04 de cette convention est :

- 1) Le taux de salaire normal de toutes les heures payées pour un emploi qui n'est pas rémunéré au rendement;
- 2) Le taux horaire de base établi et le taux minimal garanti de salaire en vertu de tout taux au rendement s'appliquant à l'emploi conformément aux dispositions de cet article.

12.08 À moins d'indication contraire dans cette convention, chaque employé reçoit le taux fixé pour tout emploi relié à la production ou à l'entretien, sauf celui de métier ou d'apprenti, aussi longtemps qu'il doit accomplir ce travail.

12.09 À moins d'indication contraire dans cette convention, chaque employé reçoit le taux fixé pour tout emploi de métier ou d'apprenti aussi longtemps qu'il est affecté à sa classe selon les dispositions de cette convention.

Bien que les emplois de métier soient classifiés selon le manuel d'étude conjointe des salaires, les parties s'entendent pour que la classification attribuée à ces emplois soit supérieure de 2 classes.

Sursalaires

12.10 L'Employeur remet au Syndicat une liste des employés, qui a été approuvée par les deux parties, à qui sera versé un sursalaire. Cette liste donne les renseignements suivants :

- a) Le nom du titulaire à qui le sursalaire doit être payé;
- b) L'appellation d'emploi pour lequel le sursalaire doit être payé;
- c) La classe de cet emploi;
- d) Le taux normal de l'emploi;
- e) Le montant du sursalaire;
- f) La date d'entrée en vigueur de ce sursalaire.

12.11 Tout employé dont le nom figure dans la liste mentionnée au paragraphe 12.10 continue de recevoir ce sursalaire aussi longtemps qu'il est affecté à l'emploi pour

lequel un sursalaire a été fixé, sauf si ce sursalaire est modifié de la façon prévue ci-dessous.

- 12.12 S'il est affecté à un emploi dont le taux est plus élevé que le sien, le sursalaire sera diminué de la hausse du taux normal.
- 12.13 S'il est affecté à un emploi dont le taux normal est inférieur au sien à la suite d'une mise à pied et de l'exercice de ses droits d'ancienneté, le sursalaire de cet employé sera annulé.
- 12.14 Si l'employé dont il est fait mention aux paragraphes 12.12 et 12.13 est réinstallé dans l'emploi pour lequel il recevait un sursalaire, ce sursalaire est rétabli, sauf s'il a été diminué ou éliminé en vertu d'autres dispositions.
- 12.15 Lorsqu'un employé a droit à son taux normal selon les dispositions de cette convention, il reçoit également tout sursalaire auquel il a droit.
- 12.16 Outre les moyens déjà prévus, les augmentations de l'échelon entre les classes servent à diminuer ou à éliminer les sursalaires.
- 12.17 Sauf en ce qui concerne l'application des sursalaires dont il est fait mention dans cet article, les dispositions de déplacement de cette convention s'appliquent.

Déplacement temporaire

- 12.18 Un employé déplacé temporairement (autre que l'employé supplanté à la suite d'une mise à pied) de son emploi normal reçoit le taux normal de l'emploi où il est déplacé, si ce taux n'est pas inférieur à celui de son emploi normal. Si le taux fixé pour l'emploi auquel il est déplacé temporairement est inférieur au taux de son emploi normal, il reçoit le taux de son emploi normal pendant ce déplacement temporaire.

Programme d'apprentissage

- 12.19 Le programme d'apprentissage sera maintenu durant la présente convention collective et ce programme touchera les emplois de métiers suivants : électronicien, électricien (d'installation), électricien (atelier), machiniste A, tuyauteur, soudeur A, mécanicien d'entretien, mécanicien véhicules automoteurs, mécanicien de machines à clous. D'autres emplois de métier peuvent être ajoutés au besoin après entente entre les parties. Le programme d'apprentissage fait partie intégrante de la convention collective et figure à l'annexe D.

Taux de débutant

- 12.20 Les emplois requérant des taux de débutant par suite du manque de formation adéquate normalement acquise par une séquence de promotion dans les emplois

connexes doivent faire l'objet de négociations et doivent être régis par les dispositions de cette convention.

12.21 En ce qui a trait aux périodes de formation respectives de 520 heures effectuées chez l'Employeur dans un emploi connexe n'offrant pas de possibilité de formation par le truchement de promotion, on établit une liste des taux de débutant qui correspondent aux taux de l'échelle des taux horaires normaux pour les classes correspondantes. On les détermine en se basant sur la formation et la durée de formation que requiert l'emploi tel qu'il est défini au facteur 2 de chacun des emplois décrits et classifiés, c'est-à-dire :

- A) Code C de sept à douze mois :
 - 1- Une première période de formation inférieure de deux classes à celle de l'emploi.

- B) Code D de treize à dix-huit mois :
 - 1- Une première période de formation inférieure de quatre classes à celle de l'emploi; et
 - 2- Une seconde période de formation inférieure de deux classes à celle de l'emploi.

- C) Code E et au-dessus : dix-neuf mois et plus :
 - 1- Une première période de formation inférieure de six classes à celle de l'emploi.
 - 2- Une deuxième période de formation inférieure de quatre classes à celle de l'emploi.
 - 3- Une troisième période de formation inférieure de deux classes à celle de l'emploi.
 - 4- Les employés qui n'ont aucune expérience de travail connexe à l'emploi visé doivent effectuer 520 heures de travail additionnelles dans la période de formation à un taux inférieur de deux classes à celui de l'emploi.

12.22 Les périodes de formation, telles qu'elles sont définies au paragraphe 12.21, s'appliquent aux emplois énumérés à l'annexe C de cette convention, sauf s'il en est convenu autrement entre l'Employeur et le Syndicat, comme l'indique l'annexe D. Les périodes de formation s'appliquent uniquement aux emplois dont la classe est

supérieure à 7, sauf dans les cas où les dispositions des paragraphes 12.23 et 12.24 s'appliqueraient.

- 12.23 L'Employeur peut, à sa discrétion, appliquer un taux de débutant à tout débutant de n'importe quel emploi où travaille déjà un employé autre que le débutant, pourvu que le taux de débutant appliqué soit :
- a) Lorsqu'un employé est embauché pour un emploi de débutant, le taux horaire normal est celui de la classe 2.
 - b) Lorsqu'un employé est affecté à un autre emploi dans l'établissement, c'est le moindre des deux taux suivants :
 - 1- le taux horaire normal de l'emploi qu'il occupait avant son affectation;
 - 2- le taux horaire normal de l'emploi qu'il apprend.
- 12.24 Les dispositions visant les débutants énoncées au paragraphe 12.23 s'appliquent dans les cas suivants :
- a) Pendant le délai de formation normal de l'emploi pourvu que ce délai ne dépasse pas 520 heures,
 - b) Pendant les périodes de remplacement à des postes vacants.
 - c) Conformément aux dispositions de cette convention, pour les nominations aux postes vacants.
- 12.25 L'Employeur doit remettre au Syndicat conformément à la formule représentée à l'annexe C, une liste des emplois auxquels on doit appliquer un taux de débutant et que les parties auront accepté. Cette liste peut être allongée ou écourtée d'un commun accord entre les parties. L'échelle des taux de débutant dont il est fait mention au paragraphe 12.21 ne s'applique qu'aux emplois de cette liste.
- 12.26 Le temps de formation effectué à un emploi, qui exige une formation, est cumulatif. Ainsi on ne compte pas les périodes de formation de moins de huit (8) heures, mais elles sont rémunérées au taux horaire normal de l'emploi.
- 12.27 On ne doit pas exiger qu'un employé qui s'est qualifié à un emploi grâce à un programme de formation reprenne son programme de formation.
- 12.28 Le taux de salaire de débutant établi pour chaque classe de période de formation s'applique conformément aux périodes de formation définies au paragraphe 12.21. Toutefois, un employé dont le taux de salaire courant est supérieur au taux minimum de l'emploi de débutant auquel il a accédé conserve son taux courant,

mais ce taux ne peut être supérieur au taux horaire normal de l'emploi qu'il apprend jusqu'à ce que le taux de la classe de période de formation qui s'applique devienne égal ou supérieur à son taux courant.

12.29 Lorsqu'un employé est affecté à un emploi qui comporte un taux de débutant, on doit porter à son crédit dans le programme de formation toutes les heures pendant lesquelles il a travaillé antérieurement à cet emploi ou dans le cas d'un emploi groupé, à un emploi de ce groupe. Le calcul des heures sera effectué à partir des plus récents registres de l'Employeur.

Prime de rendement

12.30 S'il advient que l'Employeur désire instituer des primes de rendement, il devra tenir compte des points suivants :

- a) Les taux horaires normaux des emplois respectifs représentant les taux de base et les taux horaires minimums garantis pour toute prime s'appliquant aux emplois visés.
- b) L'Employeur doit d'abord en discuter avec le Syndicat et lui expliquer le projet d'un système de prime au rendement pour en arriver à un accord sur ce système avant qu'il n'entre en vigueur.

12.31 Toute erreur mathématique ou toute coquille effectuée dans la préparation, la rédaction ou dans la mise en application des descriptions d'emploi, des classifications ou des taux horaires normaux sera corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

12.32 À moins d'indication contraire, il ne saurait y avoir de fondement à l'effet qu'un employé régi par cette convention allègue qu'il existe une injustice dans le taux de salaire.

12.33 **Comité conjoint É.C.S.**

- 1) Le comité conjoint du É.C.S., est composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur, soit trois (3) de chaque partie.
- 2) Les membres de ce comité d'étude conjointe des salaires sont rétribués à leur taux horaire normal, pour les heures consacrées aux réunions avec l'Employeur conformément aux dispositions de la convention collective. Des réunions mensuelles du comité seront tenues lorsque nécessaire.
- 3) L'Employeur convient d'autoriser l'absence de leur travail normal de ces trois (3) employés choisis par le Syndicat pour siéger à son comité d'É.C.S. Les employés ainsi choisis :

- a) accumulent toute ancienneté à laquelle ils auraient normalement droit;
- b) retournent à leur emploi normal lorsque leur travail au sein du comité d'É.C.S. est terminé.

12.34 **Jour de paie**

La paie sera déposée au plus tard le jeudi suivant la semaine de travail selon l'article 110 de cette convention collective et cette période servira aussi au calcul de la paie.

12.35 Conformément aux dispositions à cet effet de la *Loi sur l'équité salariale*, le syndicat déclare avoir choisi l'option d'un programme distinct pour l'unité de négociation qu'il représente.

Les parties déclarent que la présente convention collective constitue l'application du programme d'équité salariale.

ARTICLE 13 HEURES **IF - MES**

13.01 Cet article vise à établir les règles de calcul et de paiement des heures supplémentaires.

13.02 Par salaire normal, on entend : le taux horaire normal de l'emploi tel qu'il est prévu aux paragraphes 12.03 et 12.04, y compris tout sursalaire, s'il y a lieu, mais à l'exception de toute prime. Le taux majoré de moitié et le taux majoré de 100 % représentent respectivement 150 % et 200 % du salaire normal.

13.03 L'Employeur paie à un employé affecté à l'horaire de huit (8) heures le taux majoré de 50 %, soit 150 % du taux normal, pour toutes les heures qu'il effectue au-delà des heures normales de sa journée ou de sa semaine de travail. Cependant toute heure travaillée le dimanche sera payée au taux majoré de 100%, soit 200 % du taux normal.

L'Employeur paie à un employé affecté à l'horaire de douze (12) heures le taux majoré de 50 %, soit 150 % du taux normal pour toutes les heures qu'il effectue en dehors des heures normalement programmées. Cependant toute heure travaillée en plus de douze (12) heures consécutives sera payée au taux majoré de 100 %, soit 200 % du taux normal.

- 13.04
- 1) Un employé qui a effectué des heures supplémentaires et qui s'absente pendant la semaine sans raison valable ne sera payé que pour les heures travaillées en plus de sa semaine normale de travail.
 - 2) Les primes d'heures supplémentaires ne sont payées qu'une seule fois et pour des périodes de quinze (15) minutes ou des multiples de quinze (15) minutes.
 - 3) Aucune prime d'heures supplémentaires n'est payée dans le cas de changement d'équipe à la suite d'arrangements personnels entre employés accomplissant ou pouvant accomplir les mêmes fonctions. Ces changements ne peuvent être effectués qu'à la suite de l'approbation écrite du (des) coordonnateur(s) visé(s) et des employés visés.
 - 4) Aucune prime d'heures Supplémentaires n'est payée pour les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des paragraphes 10.09, 10.15 et 10.17.
 - 5) Un employé qui effectue des heures supplémentaires avant son équipe de travail normale a droit à une demi-heure (30 minutes) payée pour le repas après sa période de travail supplémentaire à condition qu'il effectue au moins trois (3) heures supplémentaires.
 - 6) Lors du changement de l'heure avancée à l'heure normale, le temps travaillé en dehors des heures normales sera payé en temps supplémentaire. L'employé doit cependant demeurer à son poste.
 - 7) Un employé qui effectue deux (2) heures supplémentaires après son équipe de travail normale et qui a droit à une demi-heure payée reçoit 5 \$ pour allocation de repas.
- 13.05
- Chaque semaine, le coordonnateur du service doit compiler une liste des employés et des heures supplémentaires effectuées ou refusées par poste, en remettre un double au délégué du service, au président du Syndicat et afficher copie au tableau d'affichage.
- 13.06
- L'Employeur doit donner un avis de travail Supplémentaire le plus tôt possible. Ce travail supplémentaire est volontaire, mais un employé ne peut cependant le refuser sans raison valable. Les opportunités de remplacement seront réparties équitablement entre les personnes qui exécutent normalement ce travail sur ce poste, incluant les remplaçants temporaires après dix (10) jours ouvrables consécutifs et ce, à chaque déplacement, à l'exclusion des étudiants. Tout cela se fait à partir de la liste de disponibilité.

- a) À chaque semaine, les employés indiquent les journées et les heures pour lesquelles ils sont disponibles pour entrer au travail en temps supplémentaire en inscrivant leur nom à cet effet sur une liste de disponibilité tenue à jour par le coordonnateur au plus tard une (1) heure avant la fin de leur équipe de la semaine précédente.

Après avoir épuisé les noms des employés inscrits sur la liste de disponibilité du service visé qui exécutent normalement le travail sur le poste, l'Employeur devra demander les autres employés inscrits sur la liste de disponibilité qui possèdent l'habileté et les aptitudes physiques requises par le poste. Cette liste devra être disponible en tout temps.

L'alinéa ci-dessus ne donne pas droit à un employé à la répartition dont il est fait mention au premier paragraphe de l'article 13.06.

- b) Chaque semaine, l'employeur remet au président une copie de la liste de disponibilité qui a été affichée.
- c) Dans le cas où un employé a inscrit son nom sur la liste de disponibilité et qu'il cumule trois (3) refus consécutifs (ou impossibilité de rejoindre) de temps supplémentaire sur son poste de travail, l'Employeur n'aura pas l'obligation d'offrir à cet employé des heures de temps Supplémentaire pour une période d'une (1) semaine.
- d) Un employé peut en tout temps annuler sa (ses) disponibilité(s) avant d'être demandé en temps supplémentaire.

13.07 Une prime d'équipe est versée aux employés qui

- 1- travaillent effectivement en continu à 3 équipes, à raison de :

À compter de la date d'acceptation

Équipe de nuit : 0,55 \$
Équipe de soirée : 0,35\$

- 2- travaillent effectivement en discontinu à 2 équipes, à raison de:

À compter de la date d'acceptation

Équipe de 15h00 à 23h00 : 0,35 \$

- 3- travaillent effectivement sur les horaires de douze (12) heures x 7 jours à raison de :

À compter de la date d'acceptation

Équipe de nuit: 0,55 \$
Équipe de dimanche: 1,25 \$

- 4- travaillent effectivement sur les horaires de douze (12) heures x 6 jours à raison de :

À compter de la date d'acceptation

Équipe de nuit : 0,55 \$
Prime du samedi : 1,25 \$
(équipes E, F et H) applicable aux heures régulières
Prime du dimanche : 1,25 \$
(équipe G) applicable aux heures régulières

Indemnité de présence

- 13.08 À moins de circonstances qui empêchent l'Employeur de prévenir à l'avance un employé de ne pas se présenter au travail comme d'habitude, tout employé qui se présente au travail et qui n'est affecté à aucun emploi par l'Employeur, et doit ainsi rentrer chez lui, reçoit l'équivalent d'au moins quatre (4) heures de travail à son taux de salaire normal.

Indemnité de rappel

- 13.09 Un employé qui a déjà quitté les lieux après avoir pointé à la fin de sa journée de travail normale et que l'on rappelle pour un travail urgent est payé à son taux de salaire majoré de 50 % pour toutes les heures travaillées depuis son rappel jusqu'au début de son équipe normale, mais jamais moins que l'équivalent de quatre (4) heures à son taux de salaire normal.

ARTICLE 14 JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS

- 14.01 Par jours fériés payés, on entend les jours suivants :

jour de l'An
lendemain du jour de l'An
Vendredi saint
lundi de Pâques
Saint-Jean-Baptiste
Confédération

fête du Travail
Action de grâces
la veille de Noël
Noël
l'après Noël
la veille du jour de l'An

- 14.02 Un employé reçoit pour chacun des jours mentionnés au paragraphe 14.01 un salaire équivalent à son salaire horaire normal (prime d'équipe incluse) uniquement pour le nombre normal d'heures pendant lesquelles il travaille habituellement selon son horaire de travail normal.
- 14.03 Pour être admissible au paiement des jours mentionnés dans cet article, l'employé doit avoir travaillé selon son horaire de travail normal le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit ce jour férié à moins que son absence ne soit causée par :
- a) une maladie personnelle ou un accident ou les deux qui survient pas plus de trois (3) semaines avant le jour férié.
 - b) une mise à pied par suite du manque de travail qui a commencé pas plus de trois (3) semaines précédant le jour férié.
 - c) une absence autorisée conformément à la convention collective.
 - d) un congé pour fonctions judiciaires.
 - e) un décès dans sa famille immédiate.
 - f) un congé annuel payé.
- 14.04
- a) Les jours fériés qui tombent un samedi sont avancés au vendredi précédent et ceux qui tombent un dimanche sont reportés au lundi suivant.
 - b) Dans le cas des employés affectés à l'horaire de douze (12) heures sept (7) jours, le Vendredi Saint sera observé le Samedi Saint et le Lundi de Pâques sera observé le Dimanche de Pâques.
 - c) Dans le cas des employés affectés à l'horaire douze (12) heures six (6) jours, le Vendredi Saint sera observé le Samedi Saint et le Lundi de Pâques sera observé le jour de la fête.
- 14.05 Un employé tenu de travailler pendant l'un des jours fériés mentionnés dans cet article est payé à son taux de salaire majoré de 100 % en plus de son salaire normal à condition qu'il réponde aux dispositions du paragraphe 14.03.

14.06 Un employé qui accepte de travailler durant un jour férié payé et qui ne se présente pas au travail sans donner de motif satisfaisant à l'Employeur est rémunéré pour le jour férié, s'il y a droit, mais cette absence sera considérée comme non autorisée.

14.07 Si un jour férié payé coïncide avec le congé annuel payé d'un employé, l'Employeur lui paie ce jour férié ainsi que l'indemnité de congé payé.

14.08 **Horaire douze (12) heures**

Le jour férié est constitué de la période de vingt-quatre (24) heures qui va de 7 h le jour de l'observance à 7 h le lendemain du jour de l'observance.

a) **Horaire huit (8) heures**

Le jour férié est constitué de la période de vingt-quatre (24) heures qui va de 23 h la veille de l'observance à 23 h le jour de l'observance.

14.09 L'Employeur affichera soixante (60) jours à l'avance les congés fériés ainsi que les journées chômées non payées, s'il y a lieu.

ARTICLE 15 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

15.01 Chaque employé a droit à un congé annuel payé selon la durée de son service chez l'Employeur.

15.02 L'année de référence pour les congés payés s'établit sur une période de douze (12) mois commençant le 1^{er} mai et se terminant le 30 avril de l'année suivante. Cette période sert au calcul des congés annuels payés. Le cumulatif du salaire brut sera indiqué sur chaque relevé de paye du 1^{er} mai au 30 avril.

15.03 Un employé qui n'a pas travaillé pendant toute la période de référence visée au paragraphe 15.02 à cause d'un accident du travail survenu chez l'Employeur ou à cause d'une maladie ou d'un accident indemnisable ou de l'un et l'autre a droit à une indemnité de congé payé calculée selon le nombre d'heures qu'il a travaillé et selon les sommes qu'il a reçues en indemnité de remplacement de revenu de la CSST et de la compagnie d'assurance, ainsi que les prestations d'assurance-chômage-maladie et les prestations d'assurance parentale. L'employé devra fournir à l'Employeur les pièces justificatives d'assurance-chômage-maladie pour le calcul de sa paye de vacances au plus tard le 15 mai de l'année au cours de laquelle se prennent ces vacances.

a) Toutes les sommes perçues selon l'article 15.03 seront inscrites sur un relevé séparé.

- 15.04 La période de congé annuel s'échelonne de la deuxième semaine de mai au 15 septembre de chaque année.
- 15.05
- a) L'Employeur effectue une période d'arrêt partielle ou totale des activités d'un minimum de deux (2) semaines, soit les deux (2) dernières semaines pleines du mois de juillet, entre le 2^e lundi du mois de juillet et le 2^e lundi du mois d'août, sous réserve de ce qui suit :
 - b) Selon les besoins, au plus tard le quinze (15) mars de chaque année, l'Employeur doit informer le Syndicat, par écrit, des opérations de production en activités durant la période d'arrêt ainsi que des horaires et en même temps, l'Employeur devra afficher les feuilles de disponibilités pendant sept (7) jours pour chaque poste en opération durant la période d'arrêt.
 - c) Les employés intéressés à travailler pendant la période d'arrêt, inscrivent leur nom sur les feuilles de disponibilités. Le choix des employés se fait par ancienneté parmi les titulaires des postes en opération. Ensuite, le choix se fait par ancienneté parmi les employés aptes à effectuer immédiatement le travail ayant inscrit leur nom sur les feuilles de disponibilités. La liste des candidats choisis et des employés assignés doit être affichée au plus tard le 29 mars.
 - d) Les employés non cédulés durant la période d'arrêt doivent prendre le congé annuel auquel ils ont droit durant cette période d'arrêt, sauf pour les services d'entretien, de réception et expédition, dans la cour (réception et expédition) qui sont en activité durant la période d'arrêt.
 - e) Si le nombre d'employés disponibles est insuffisant durant la période d'arrêt, soit les deux (2) dernières semaines pleines du mois de juillet, l'Employeur assigne par ordre inverse d'ancienneté les employés aptes à accomplir immédiatement le travail sur les postes manquants jusqu'à ce qu'il atteigne le nombre d'employés nécessaires pour former au moins une équipe complète pour les services en activités. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas pour les postes où il y a moins de trois (3) équipes occupées par des employés permanents.
 - f) À défaut de respecter les délais prévus à l'article 15.05, l'Employeur ne pourra en aucun cas recourir à la procédure d'assignation prévue au paragraphe e).
 - g) Durant la période d'arrêt des activités, la rémunération des employés sera majorée de 50% après quarante (40) heures.
- 15.06 Les employés qui ont droit à une ou plusieurs semaine(s) excédant la période d'arrêt pourront prendre deux (2) de ces semaines avant ou après la période de

fermeture, sauf entente contraire entre les parties. Ils prendront leur(s) autre(s) semaine(s) excédentaire(s) entre le 15 septembre et le 30 avril, sauf entente contraire entre les parties.

- a) Lorsqu'un employé prendra une ou des semaines de congé annuel entre le 1^{er} novembre et le 28 février, l'Employeur lui paiera un boni de 15% de sa paye brute de congé annuel couvrant cette période.

15.07 Les employés tenus de travailler durant la période d'arrêt des activités pourront prendre un maximum de quatre (4) semaines de leur congé selon les dates prévues au paragraphe 15.04.

15.08 Lorsqu'un employé travaillant à un même emploi qu'un autre choisit de prendre son congé annuel au cours de la même période de temps et que cela pourrait nuire à la continuité de plus d'une (1) équipe en même temps, l'employé plus ancien a alors la préférence.

15.09 Le choix des employés selon les paragraphes 15.06 et 15.07 doit se faire entre le 1^{er} mars et le 15 avril. Les employés ne pourront demander plus de trois (3) semaines de vacances (incluant la période d'arrêt) et ils auront l'opportunité de faire plus d'une demande en établissant leur priorité : 1^{er} choix, 2^e choix, 3^e choix, etc. durant cette période. L'Employeur doit alors afficher le calendrier des congés annuels dans les sept (7) jours qui suivent le 15 avril.

15.10 L'employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de congé doit les prendre à une date qu'il a convenue avec l'Employeur. L'Employeur confirmera sa décision à l'employé visé par écrit dans les sept (7) jours qui suivent la demande de l'employé.

15.11 Un employé absent pour cause de maladie ou d'accident peut prendre sa ou ses semaines de congé qui excèdent la période d'arrêt durant la période dont il est fait mention au paragraphe 15.06 de cette convention.

- a) Un employé absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail peut reporter sa ou ses semaine(s) de congé incluant la période d'arrêt durant la période dont il est fait mention à l'article 15.05.

- b) Un employé absent pour cause de maladie ou d'accident indemnisé par l'assurance collective depuis cinq (5) jours au moment prévu de ses vacances ou durant ses vacances peut reporter sa ou ses semaine(s) de congé annuel prévue(s) durant la période d'arrêt dont il est fait mention à l'article 15.05.

15.12 a) Pour ce qui est des troisième, quatrième et cinquième semaines, les employés pourront prendre une de ces semaines en journées de vacances, à leur choix, une (1) ou deux (2), trois (3), quatre (4) journée(s)

consécutives), après entente entre les parties (quatre (4) journées pour les équipes de 12 heures, cinq (5) journées pour les équipes de 8 heures). Ou selon toute autre entente entre les parties.

- b) Le morcellement prévu au paragraphe précédent ne peut être utilisé pour plus d'une (1) journée si la semaine qui suit ou qui précède ce congé est elle-même attribuée pour des vacances à l'employé concerné.

15.13 Les employés ont droit à un congé annuel payé déterminé de la façon suivante :

- a) moins d'un (1) an de service : un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service sans excéder dix (10) jours et 4 % du salaire gagné;
- b) un an mais moins de 3 ans de service : 2 semaines et 4 % du salaire gagné;
- c) 3 ans mais moins de 8 ans de service : 3 semaines et 6 % du salaire gagné;
- d) 8 ans mais moins de 10 ans de service : 3 semaines et 8 % du salaire gagné;
- e) 10 ans mais moins de 16 ans de service : 4 semaines et 10 % du salaire gagné;
- f) 16 ans mais moins de 28 ans de service : 5 semaines et 12 % du salaire gagné;
- g) 28 ans ou plus de service : 5 semaines et 14 % du salaire gagné.

15.14 Les employés devront toucher l'indemnité totale afférente au congé annuel dont il est fait mention à la clause 15.13 en un seul versement avant le début d'un congé annuel ou au plus tard avant le début de l'arrêt des activités prévues à la clause 15.05. Ou selon toute autre entente avec l'employé.

ARTICLE 16 CONGÉS POUR DÉCÈS

16.01 Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'Employeur accorde un permis d'absence de quatre (4) jours consécutifs incluant et se terminant le lendemain des funérailles ou de la crémation dont un (1) jour ouvrable peut être transféré pour assister à la cérémonie. Si, au cours de ces quatre (4) jours d'absence, se trouvent des jours ouvrables normaux, l'employé reçoit un paiement équivalent à huit (8) heures ou à douze (12) heures de travail à son taux horaire normal (prime non incluse) pour chacun de ces jours ouvrables. Il est aussi entendu que l'employé ne recevra pas de paiement additionnel, s'il est en congé annuel ou s'il s'agit d'un jour férié payé. La famille immédiate comprend la mère, le

père, la belle-mère ou le beau-père (dernier conjoint reconnu), le conjoint (reconnu par la loi), les enfants, le frère, la soeur, le grand-père et la grand-mère de l'employé.

- 16.02 En cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un petit-enfant, ou d'un grand-parent du dernier conjoint de l'employé, celui-ci peut, s'absenter pour une durée de quatre (4) jours consécutifs dont une journée lui sera payée à son taux horaire normal (prime non incluse).

ARTICLE 17 INDEMNITÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES

- 17.01 Lorsqu'un employé est appelé à agir à titre de juré ou à comparaître comme témoin de la Couronne, l'Employeur lui paie, pour chaque jour de service, la différence entre son taux horaire normal (prime d'équipe incluse) pour le nombre d'heures qu'il aurait normalement travaillé avec son équipe normale et l'indemnité qu'il reçoit de la justice. L'employé doit présenter une preuve de ses fonctions judiciaires et de l'indemnité reçue à l'Employeur.

ARTICLE 18 ABSENCE ÉE

- 18.01 a) Un congé non payé d'un (1) jour ou moins sera accordé à un employé après entente verbale avec son coordonnateur.
- b) On accordera à un employé un congé non payé d'une plus longue durée pour des raisons suffisantes à condition que :
- 1) l'employé formule sa demande par écrit;
 - 2) la raison en soit clairement précisée;
 - 3) l'absence de l'employé ne nuise pas à l'exploitation, sauf dans les cas d'urgence où le congé est accordé de toute façon.
- 18.02 a) **Au plus six (6) employés à la fois, y compris les dirigeants syndicaux, le délégué en chef et les agents de formation, mais pas plus que deux (2) du même service, sauf pour le service de la tréfilerie, trois (3) du même service mais pas plus de deux (2) du même emploi, se verront accorder un congé non payé pour assister à des congrès et à des cours syndicaux ou pour s'occuper d'affaires syndicales relatives à la section locale 6818 du Syndicat des Métallos autres que les affaires syndicales régulières relatives à l'administration normale de cette section locale. Le Syndicat doit en faire la demande à l'Employeur au nom des délégués au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance ou tout autre délai que l'Employeur convient d'accepter.**

Le nombre maximum de six (6) employés n'inclut pas les membres du comité de négociation, mais comprend le maximum de deux (2) employés du même service et de trois (3) employés du service de la tréfilerie à la fois sauf entente contraire entre les parties.

- b) L'Employeur accordera jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables, des permis d'absence aux membres du comité de négociation au cours des trente (30) jours ouvrables précédant l'ouverture des négociations selon le paragraphe 25.02.

18.03 L'Employeur accordera à un employé un congé non payé d'au plus trois (3) ans pour travailler à titre officiel pour la section locale ou le syndicat international. L'employé doit demander ce congé par écrit et le Syndicat doit l'approuver.

18.04 **Défaut de retour après une absence autorisée**

Toute absence autorisée pour plus d'une journée se donne par écrit et aucune absence ne doit influencer sur les droits d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est effectivement utilisée pour le motif invoqué et pour lequel elle a été accordée pourvu que l'employé revienne au travail à la fin de son absence.

18.05 L'Employeur accorde un congé non payé, le jeudi de chaque semaine à tout dirigeant de la section locale 6818 du Syndicat des Métallos, à savoir les membres du Syndicat à occuper les fonctions dont il est fait mention au paragraphe 10.17 de l'article 10 et dont l'élection ou la nomination aura été confirmée selon le paragraphe 6.02 de l'article 6 aux conditions suivantes :

- 1- Qu'un (1) seul dirigeant à la fois obtienne ce congé non payé le même jeudi;
- 2- Que le dirigeant visé avertisse son coordonnateur au plus tard le mercredi précédent ce congé non payé (avant la fin de sa période normale du mercredi):
- 3- Que ce congé soit utilisé aux fins pour lesquelles il est accordé, c'est-à-dire rencontrer les membres, les délégués et les autres dirigeants du Syndicat qui travaillent avec les équipes de soirée ou de nuit ou pour accomplir tout travail relatif à leurs fonctions normales de dirigeant de la section locale 6818;
- 4- Que ces rencontres ou travaux soient effectués à l'extérieur des locaux ou de la propriété de l'Employeur.

18.06 Le président du Syndicat est libéré sans perte de salaire régulier et est affecté à l'équipe de jour du lundi au vendredi sans réduction de salaire, au taux de l'emploi qu'il détenait lors de sa nomination avec tous les avantages applicables à la

convention collective; de plus, il devra assumer les libérations nécessaires au rôle de président du comité de griefs.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ ET É

- 19.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'ils désirent tous deux observer des normes de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents du travail conformément aux lois et règlements en vigueur.
- 19.02 L'Employeur fournit l'équipement et les accessoires de protection personnels et obligatoires suivants :
- a) des gants, des masques de soudeur, des lunettes de sécurité, des chapeaux de sécurité et des bottes de sécurité;
 - b) l'Employeur fournit les bottes de sécurité à chaque employé lorsque c'est nécessaire à condition que l'employé rapporte ses bottes hors d'usage.
 - c) L'Employeur accepte de défrayer la différence de 20% non assumée par l'assureur ou le coût total lorsque l'assureur ne défraie pas ce coût dans les cas où l'employé doit se procurer des chaussures spéciales, des orthèses ou des prothèses sur prescription d'un podiatre seulement. Dans les cas où le coût des chaussures excéderait le montant de 100,00 \$ le paiement devra être estimé et approuvé par l'Employeur.
- 19.03 L'Employeur fournit également des imperméables et des bottes de pluie sécuritaires lorsque c'est nécessaire, des vêtements pour les employés qui utilisent régulièrement des acides ou des matières corrosives, c'est-à-dire aux employés affectés aux emplois énumérés à l'annexe K, et selon la même base que celle qui est déjà en vigueur et tout autre vêtement lorsque l'Employeur en exigera le port. Après entente entre les parties, d'autres emplois peuvent être ajoutés ou retranchés de la liste de l'annexe K.
- 19.04 En ce qui a trait aux lunettes de sécurité et aux bottes de sécurité, les employés à l'essai dont il est fait mention au paragraphe 10.03 de l'article 10 de cette convention devront signer une formule autorisant l'Employeur à déduire de leur dernière paye, le montant qu'a payé l'Employeur selon cette convention, s'ils quittent l'Employeur avant d'avoir terminé leur période d'essai.
- 19.05 L'Employeur fournira gratuitement des lunettes de sécurité avec prescription aux employés qui doivent en porter, selon la directive suivante :
- l) L'Employeur paie la première paire de verres, c'est-à-dire le coût de l'examen s'il n'est pas défrayé par la RAMQ ou par un autre organisme

gouvernemental, la monture standard telle qu'approuvée par le comité paritaire de santé-sécurité et l'ordonnance.

- 2) L'Employeur paie le coût de remplacement des verres (lentilles) de sécurité lorsque les verres auront été détériorés par l'usage normal au travail.
- 3) L'employé doit, pour qu'on lui paie ses lunettes ou ses verres de même que l'examen, s'il y a lieu, avoir obtenu au préalable, la permission écrite du directeur des ressources humaines ou de son remplaçant et s'être présenté chez l'un des optométristes désignés.

19.06 Les employés doivent rembourser le coût de l'équipement de sécurité perdu ou endommagé par négligence.

19.07 a) L'Employeur et le Syndicat acceptent de maintenir un comité paritaire de santé-sécurité et d'hygiène.

Les responsabilités du comité consistent à :

- approuver le programme de santé;
- choisir le médecin responsable des services de santé dans l'établissement;
- établir, au sein du programme de prévention, les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité du travail;
- choisir les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement;
- prendre connaissance des autres éléments du programme de prévention et de faire des recommandations à l'Employeur;
- participer à l'identification et à l'évaluation des risques reliés aux postes de travail et au travail exécuté par les travailleurs de même qu'à l'identification des contaminants et des matières dangereuses présents dans les postes de travail aux fins de l'article 52;
- tenir des registres des accidents du travail, des maladies professionnelles et des événements qui auraient pu en causer;
- recevoir copie des avis d'accident et d'enquête sur les événements qui ont causé ou qui auraient été susceptibles de causer un accident

du travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées a l'Employeur et a la Commission;

- recevoir les suggestions et les plaintes des travailleurs, de l'association accréditée et de l'Employeur relatives à la santé et à la sécurité du travail, les prendre en considération, les conserver et y répondre;
- recevoir et étudier les rapports d'inspection effectués dans l'établissement;
- recevoir et étudier les informations statistiques produites par le médecin responsable, le département de santé communautaire et la Commission;
- accomplir toute autre tâche que l'Employeur et les travailleurs ou leur association accréditée lui confient en vertu d'une convention;
- analyser les enquêtes d'accidents.

Chacune des parties désignera un de ses représentants comme coprésident; chacun de ces coprésidents agira à titre de président du comité conjoint selon un principe d'alternance mensuelle.

- b) Pour ce qui est des activités du comité paritaire de santé-sécurité, un minimum d'une réunion et d'une visite mensuelle sont prévues ou plus au besoin.

19.08

Un employé qui croit qu'on lui demande de travailler dans des conditions dangereuses ou insalubres au-delà des risques normaux inhérents à l'emploi visé a le droit de soumettre le cas au comité conjoint de sécurité qui décidera s'il y a lieu de faire enquête.

Le cas échéant, deux (2) membres du comité de sécurité dont un représentant l'Employeur et l'autre le Syndicat, feront enquête et décideront, le plus tôt possible, s'il existe ou non un danger tel que l'a allégué l'employé visé.

S'il y a désaccord, le comité soumettra le cas a un inspecteur de la CSST. La décision de l'inspecteur pourra être révisée à la demande d'une des parties.

Jusqu'à ce que l'enquête soit effectuée et durant cette enquête, l'employé visé sera déplacé aussi longtemps que la situation ne sera pas corrigée ou déclarée hors de danger.

- 19.09 L'Employeur accepte d'établir de façon permanente un programme intensif de santé et de sécurité au travail. L'Employeur accepte d'avertir un employé des dangers inhérents à un emploi avant de l'y affecter.
- 19.10 Le comité sera averti de tous les accidents qui se produiront et un membre représentant chacune des deux parties fera enquête quant à la nature et aux causes de ces accidents.
- 19.11 L'Employeur continuera d'aider un employé blessé à remplir son rapport d'avis d'accident et demande de prestations à la CSST. Un double rempli, mais non signé de cette formule sera remis à l'employé, s'il le désire, pour une période ne dépassant pas vingt-quatre (24) heures. L'Employeur remettra un double signé de cette formule à l'employé.
- 19.12 Un employé blessé dans un accident tombant sous l'application de la CSST est payé au taux normal, pour le temps perdu le jour où il se blesse. Pour les premiers jours d'incapacité suivant le jour de l'accident, l'Employeur consent une avance tel qu'on le stipule dans la Loi.
- L'Employeur fournit le transport aller-retour et paie le temps que les employés passent à des traitements médicaux que nécessite un accident du travail ou une maladie professionnelle au cours de leurs heures normales de travail à condition que l'employé soit au travail.
- 19.13 Les dispositions qui précèdent ne visent pas à faire prendre en charge par l'Employeur les frais de transport et le temps que la CSST défraie.

ARTICLE 20 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

- 20.01 Les parties conviennent de souscrire, pendant la durée de cette convention, au régime d'assurance dont les grandes lignes figurent à l'annexe B.
- De plus, le contrat d'assurance devra être concordant aux accords convenus à la convention collective, ce contrat devra être, à chaque mise à jour, soumis au syndicat pour vérification.
- 20.02 S'il arrivait, pendant la durée de cette convention, que l'on doive changer d'assureur, ce changement exige l'accord des parties au préalable.
- 20.03 L'Employeur accepte de payer quatre-vingt-dix pour-cent (90 %) du coût des primes d'assurance relatives aux prestations mentionnées en annexe B.
- 20.04 Si, pendant la durée de cette convention, les gouvernements fédéral ou provincial ou les deux adoptent un régime d'assurance-santé ou de bien-être ou les deux

auquel les employés de l'Employeur sont obligés de cotiser que ce soit par taxation ou autrement, il est convenu que l'on coordonnera les prestations comprises en annexe de cette convention avec les prestations créées en vertu de ce régime. Si le coût de l'assurance coordonnée est inférieur au coût des primes relatives aux prestations mentionnées en annexe B, les parties conviennent d'amender le régime pour qu'il fournisse des prestations supplémentaires de santé ou de bien-être ou des deux dans la mesure disponible selon l'épargne réalisée grâce à l'adoption du régime coordonné. Si le coût de l'assurance coordonnée est supérieur au coût des primes relatives aux prestations mentionnées en annexe B, les parties conviennent de payer le coût additionnel en se basant sur le même pourcentage que celui qui est fixé au paragraphe 20.03.

ARTICLE 21 TABLEAU D'AFFICHAGE

21.01 L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat des tableaux d'affichage dans l'usine. Seuls les dirigeants du Syndicat peuvent y afficher des avis et des documents qui seront conformes à l'esprit et à l'objectif de cette convention.

ARTICLE 22 EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

22.01 L'Employeur et le Syndicat désirent que chaque employé se familiarise avec les dispositions de cette convention ainsi qu'avec les droits et obligations qui en découlent. C'est pourquoi l'Employeur fera imprimer le texte de la convention collective, format de poche, dans un délai raisonnable, et en donnera copie à chaque employé.

ARTICLE 23 INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT

23.01 Le Syndicat s'engage à ce que, pour la durée de cette convention, ni lui ni aucun de ses dirigeants, agents ou représentants ne causeront, autoriseront ou sanctionneront quelque grève, ralentissement, grève perlée ou arrêt de travail en ce qui a trait à une quelconque exploitation de l'Employeur ou de piquetage sur la propriété de l'Employeur.

23.02 L'Employeur s'engage à ce que, durant cette convention, il ne causera ou ne sanctionnera un lock-out sur sa propriété.

ARTICLE 24 EMPLOYÉS HANDICAPÉS

24.01 Les employés ayant subi un accident du travail ou étant diminués à la suite d'une maladie professionnelle et démontrant des limitations permanentes documentées

par une expertise médicale et un D.A.P. relatif à l'événement seront exemptés des dispositions relatives à l'ancienneté par consentement mutuel entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur s'efforcera de procurer à ses employés handicapés, tout emploi convenable disponible. Cependant, lorsque le poste disponible existe sur plus d'une équipe de travail, l'Employeur donnera d'abord le choix de l'équipe de travail sur cet emploi aux employés les plus anciens occupant ce poste, y compris l'employé handicapé. L'Employé ayant obtenu un poste par affichage à l'intérieur de cet emploi ne pourra être déplacé. Toutefois, pendant que l'employé handicapé est en demande pour l'obtention d'un D.A.P., le paragraphe 24.01 s'appliquera temporairement jusqu'à une décision finale. Si par la suite aucun D.A.P. n'est établi, l'application de 24.01 cesse dans un délai maximum de trois (3) mois. Pendant cette période l'employé devra postuler un poste vacant compatible à ses limitations permanentes. Toutefois, ce délai pourra être prolongé après entente entre les parties.

24.02 Les employés qui font l'objet d'une affectation selon 24.01 et 24.03 ne pourront être supplantés, sauf si le poste occupé par celui-ci est disponible sur une autre équipe de travail et/ou lorsqu'un employé n'aura d'autre alternative que de supplanter un employé handicapé.

L'employé handicapé qui est supplanté peut à son tour supplanter un autre employé moins ancien que lui selon la procédure prévue au paragraphe 10.15, à la condition que le poste qu'il convoite soit compatible à ses restrictions.

Lorsqu'un employé handicapé est mis à pied, il sera par la suite rappelé selon les modalités du paragraphe 10.16 de la convention collective, à la condition que le poste disponible soit compatible avec ses restrictions.

24.03 Les employés handicapés par suite d'une maladie ou d'un accident hors travail, documenté d'une expertise médicale (spécialiste) et confirmé par un médecin-expert choisi par l'Employeur et le Syndicat, seront exemptés des dispositions relatives à l'ancienneté par consentement mutuel de l'Employeur et du Syndicat. L'Employeur s'efforcera de procurer à ses employés handicapés tout emploi convenable disponible. Cependant, lorsque le poste disponible existe sur plus d'une (1) équipe de travail, l'Employeur donnera d'abord le choix de l'équipe de travail sur cet emploi aux employés les plus anciens occupant ce poste, y compris l'employé handicapé.

L'employé concerné défraie les coûts du médecin-expert choisi par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 Cette convention collective entre en vigueur à la date de la signature mentionnée ci-dessous et le demeure jusqu'au 31 août 2010. Par la suite, elle se renouvelle d'office d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis d'amendement à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le jour d'anniversaire de n'importe quelle année après son expiration. S'il arrive que l'une des parties informe l'autre de son désir d'amender cette convention, elle demeurera en vigueur jusqu'à ce que les procédures telles qu'elles sont stipulées dans la Loi aient été épuisées.

**EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR
L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce
_____ ième jour du mois d'octobre 2006**

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 681a
Par :

ANNEXE « A »

N° matricule _____

NOM _____

ADRESSE _____

EMPLOYEUR _____

SERVICE _____

Je demande et accepte par la présente de devenir membre du SYNDICAT DES MÉTALLOS que j'autorise librement à négocier et signer en mon nom avec mon Employeur des conventions collectives concernant les salaires, les heures de travail et toute autre condition d'emploi. J'autorise aussi mon Employeur à déduire de mes payes les contributions du Syndicat telles que fixées dans sa constitution.

TÉMOIN _____

DATE _____

Signature

ANNEXE « B »

RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

a) Assurance-vie :

45 000 \$ / employé; 9 500 \$ / conjoint;

6 500 \$ / enfant; 7 500 \$ / retraité.

b) RADMA – Décès et mutilation par accident :

45 000 \$ /employé

c) Indemnité hebdomadaire : 66 2/3 % du salaire Hebdomadaire normal de l'employé, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines :

1) À compter de la première journée dans le cas d'un accident qui n'est pas survenu au travail ou en cas d'hospitalisation;

2) Si vous subissez une chirurgie en tant que consultant externe à la suite des recommandations d'un médecin, aucun délai d'attente ne sera requis en ce qui à trait aux jours d'invalidité qui surviendront à la suite de la dite chirurgie.

3) À partir de la troisième journée dans le cas de maladie non professionnelle.

4) La Société s'engage à défrayer le coût, sur présentation de pièces justificatives, des rapports médicaux requis par l'assureur,

d) Invalidité de longue durée : en cas d'invalidité à caractère non professionnelle, mille deux cent cinquante dollars (1 250 \$) par mois commençant à la fin de l'indemnité hebdomadaire ou des prestations d'assurance-chômage selon le cas, pendant une durée maximale de dix (10) ans.

Par « invalidité totale », on entend une incapacité complète et ininterrompue, à la suite d'une maladie ou d'une blessure corporelle survenue en dehors de l'exercice de vos fonctions, qui vous empêche d'exercer les tâches de votre propre occupation durant les 24 premiers mois de paiement ou d'exercer quelque activité rétribuée, à la Société ou ailleurs, qui convienne à votre formation ou à votre expérience professionnelle pour le reste des versements mensuels.

Les employés qui n'ont pas atteint 100% du salaire de leur tâche en vertu de la clause 12.06 reçoivent en cas d'invalidité l'indemnité ci-avant prévue au prorata de leur salaire.

e) Frais médicaux: les médicaments prescrits sont remboursables à 100 % (après satisfaction d'une franchise de 1 \$ (un dollar par prescription) sur présentation d'une carte d'identité fournie par l'assureur.)

f) Hospitalisation: une chambre semi-particulière est remboursée à 100 %.

- g) Chiropracteur / Acupuncteur / Ostopathe / Naturopathe / Massothérapeute / Orthothérapeute : trente-cinq dollars (35 \$) par visite avec un maximum de mille dollars (1 000 \$) par personne par année civile et une radiographie à quarante-cinq dollars (45 \$). C'est une co-assurance à 80% - 20%.
- h) Frais dentaires : Aucune franchise, mais les frais maximums sont de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) par personne par année civile. Les frais de base admissibles à 80 % sont remboursés selon le guide des tarifs des actes bucco-dentaires en vigueur dans la province de résidence de l'employé au moment où les soins sont administrés. Effectif, le 1^{er} septembre 1990, services prothétiques; 60 % co-assurance ; 1 000 \$ maximum par personne par année de calendrier, (une nouvelle prothèse à tous les cinq (5) ans) intégré avec les 2 500 \$ maximum par personne par année de calendrier selon le Régime de soins dentaires de base. Le remboursement des dépenses éligibles pour la durée de la convention s'effectuera sur la base de la cédule des frais pour soins dentaires en vigueur dans la province de résidence de l'employé au 1^{er} janvier 2004; le 1^{er} janvier 2008, la cédule applicable sera celle du 1^{er} janvier 2005; à compter du 1^{er} janvier 2009, la cédule applicable sera celle du 1^{er} janvier 2006; à compter du 1^{er} janvier 2010, la cédule applicable sera celle du 1^{er} janvier 2007.
- i) Orthodontiste: Pour les enfants seulement, facteur de remboursement 50 % maximum à vie 2 000 \$.
- j) Verres correcteurs/ lentilles cornéennes : Les coûts incluant l'examen de la vue, jusqu'à un maximum de 400 \$ une (1) fois par deux (2) ans et sujet à un facteur de co-assurance de 80/20, pour l'employé éligible et ses dépendants éligibles.
- k) Une copie certifiée des coûts de l'assurance des employés de l'unité de négociation sera remise une fois par année au Syndicat.

ANNEXE « C »

Liste des emplois qui exigent des périodes de formation

PÉRIODES DE FORMATION – ANALYSES DE CLASSIFICATION

Employeur SIVACO QUÉBEC

Date : _____

Emplois qui exigent des périodes de formation

**Heures et classe
des périodes de
formation**

Code usine	Appellation	Mois Facteur 2	Classe	Nombre de périodes	520 h	520 h	520 h
					1 ^{ère}	2 ^e	3 ^e
					période		
10-06	Fraiseur	7-12	9	1	7	--	--
01-10A	Préposé à l'emballage automatique des clous	7-12	9	1	7	--	--
00-16	Bobineur de fil	7-12	9	1	6	--	--
10-07	Magasinier	7-12	8	1	6	--	--
	Employeur par :						
	Syndicat par :						

ANNEXE « D »

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

- 1 : Selon les besoins, les employés qui possèdent les compétences et l'habileté requises seront admissibles à l'apprentissage spécialisé des divers emplois de métier.
- 2 : Il est convenu d'avoir un/des apprenti(s) pour chacun des métiers lorsqu'il y a plus de trois (3) ouvriers spécialisés qui effectuent le même métier et par la suite, on doit avoir un apprenti par groupe de trois (3) ouvriers spécialisés. Un employé qui n'est pas affecté à un poste de son métier sera considéré apprenti tant qu'il est lié à son contrat d'apprentissage. Selon les besoins, pour un maximum de deux périodes de six semaines par année, l'Employeur pourra affecter temporairement des employés supplémentaires dans un métier sans que cela entraîne l'application de la présente annexe.

L'apprenti doit faire son apprentissage avec l'équipe de jour ou de soirée dans le cas où :

A : Il n'y a pas suffisamment d'équipement.

B : Il y a plus d'un apprenti par métier.

- 3 : Les candidats au programme d'apprentissage doivent poser leur candidature selon la méthode prévue dans la convention collective en vigueur.
- 4 : Les employés doivent, pour être acceptés, posséder soit un DEP, un DEC, un certificat reconnu par le MEQ ou une expérience reconnue par les tests de connaissances et d'exécution de l'Employeur du métier concerné.

En ce qui concerne les candidats au programme d'apprentissage qui possèdent plus que le minimum de scolarité requis ci-dessus ou qui possèdent des années d'expérience sur le métier concerné, on accorde des crédits à raison de :

- a) 1 période pour 1 année de scolarité supplémentaire ou d'expérience sur le métier concerné;
 - b) 3 périodes pour 2 années de scolarité supplémentaires ou d'expérience sur le métier concerné.
- 5 : Avant d'être admis apprentis, les candidats doivent remplir et signer les formules de demande d'adhésion au programme d'apprentissage et de contrat d'apprentissage telles qu'elles apparaissent respectivement aux annexes E et F de cette convention.
 - 6 : L'Employeur remet au Syndicat une liste détaillée des apprentis choisis et signale tout changement subséquent dans leur période de formation.

- 7 : Tous ceux qui entreprennent un programme d'apprentissage doivent signer un contrat d'apprentissage avec l'Employeur. Ce contrat précise la durée de l'apprentissage, le taux de salaire et toute autre condition applicable. Une copie est remise au Syndicat. Un spécimen de contrat figure à l'annexe F de cette convention. De plus, l'Employeur remettra un relevé annuel des heures d'apprentissage à chaque employé en cours de contrat d'apprentissage.
- 8 : Un candidat, qui se qualifie pour un programme d'apprentissage, débute ses périodes de formation de 1040 heures au taux suivant :

Périodes de formation

Apprentissage des emplois de métier							Période de formation				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
							Classes				
Électricien	5	5	5	5	5	6	7	8	10	12	--
Électricien (d'installation)	5	5	5	5	5	6	8	10	--	--	--
Électricien (atelier)	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Machiniste A	5	5	5	5	5	6	8	10	--	--	--
Tuyauteur	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Soudeur A	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Mécanicien d'entretien	5	5	5	5	5	6	7	9	11	--	--
Mécanicien – véhicules automoteurs	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Mécanicien – machine à clous	5	5	5	5	5	7	9	--	--	--	--

- 9 : Les candidats choisis parmi les membres de l'unité de négociation ne baisse pas d'échelon.
- 10 : Les employés admis à un programme d'apprentissage sont, à la fin de leur apprentissage, soumis à un examen selon les dispositions de la clause 5.05 – e) du manuel É.C.S., que les parties ont approuvé le 18 février 1970. De plus, l'Employeur remettra des certificats à ceux qui ont terminé leur apprentissage avec succès.
- 11 : Les changements de taux fixés dans les périodes de 1040 heures sont faits au début de la période de paie la plus proche suivant l'expiration des 1040 heures.
- 12 : Une fois que l'employé aura terminé de façon satisfaisante son apprentissage, l'Employeur devra afficher le poste en question et l'employé devra alors postuler sur le poste visé par l'affichage.
- 13 : Un employé qui est admis à un programme d'apprentissage d'un emploi donné ne peut mettre fin à son apprentissage, sauf si l'Employeur décide d'y mettre fin. Lorsqu'un ou des

services autres que ceux de l'entretien nécessitent des mises à pied et qu'il devient nécessaire à cette occasion de faire des mises à pied dans certains services de l'entretien, il est entendu que les postes d'apprentis seront les premiers touchés. Advenant le rappel de tous les employés touchés par une mise à pied **lors** de cette occasion ou un retour au même niveau d'opération, les apprentis mis à pied de leur métier à ce moment seront rappelés comme apprentis dans leur métier.

- 14 : Dans le cas de conflit entre le programme d'apprentissage et la convention collective en vigueur, cette dernière prévaudra.

ANNEXE « E »
SIVACO QUÉBEC
MARIEVILLE (QUÉBEC)

Demande d'adhésion au programme d'apprentissage

Type emploi _____

Nom _____

N° matricule _____

Adresse _____

N° de téléphone _____

Date de naissance _____

Taille _____

Poids _____

SCOLARITÉ

1- **Primaire** _____

Année réussie _____

2- **Secondaire** _____

Année réussie _____

3- **Technique** _____

Année réussie _____

Spécialisé en _____

4- **Collégial** _____

Année réussie _____

Spécialisé en _____

Expérience chez SIVACO QUÉBEC à cet emploi ou à un autre emploi connexe

Signature _____

Date : _____ Heure : _____

Signature du coordonnateur _____

Date : _____ Heure : _____

ANNEXE « F »
SIVACO QUÉBEC
MARIEVILLE (QUÉBEC)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Ce contrat, fait en trois (3) exemplaires, le ____^e jour de _____ entre SIVACO QUÉBEC, Marieville (Québec) (ci-après appelé « l'Employeur ») et _____ (ci-après appelé « l'Apprenti ») âgé de _____ ans, né le ____^e jour de _____, atteste que les parties conviennent que :

- 1- L'Apprenti travaillera à titre d'Apprenti chez l'Employeur pour apprendre l'emploi de _____ pendant _____ heures de travail commençant le _____
- 2- L'Apprenti se conformera aux dispositions de la convention collective en vigueur de même qu'aux règles et règlements en vigueur.
- 3- L'Employeur prendra tous les moyens adéquats et raisonnables pour donner à l'Apprenti la formation pratique et nécessaire à l'emploi de _____ faisant l'objet des présentes et lorsque l'Apprenti aura terminé le programme d'apprentissage à la satisfaction de l'Employeur, il remettra à l'Apprenti un certificat d'apprentissage à titre de document attestant sa compétence et ses connaissances de l'emploi visé dans ce contrat.
- 4- L'Employeur peut mettre fin à cette entente après avoir donné un avis d'au moins sept (7) jours à l'Apprenti, sous réserve de la procédure de règlement des griefs de la convention collective en vigueur.
- 5- Dans le cas où l'Employeur décide de garder l'Apprenti à son service une fois qu'il a terminé son apprentissage, il est tenu de demeurer au service de l'Employeur à l'emploi visé pendant une période minimale de cinq (5) ans conformément à l'alinéa f) du paragraphe 10.09.
- 6- L'Apprenti est soumis aux dispositions du contrat d'apprentissage qui figure à l'Annexe « D » de la convention collective.

- 7- L'employé devra suivre des cours théoriques pertinents au métier tel qu'exercé dans l'usine, ces cours seront choisis avec l'accord des deux parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont dûment signé ci-après.

Apprenti _____

SIVACO QUÉBEC

Directeur du personnel
c.c. Syndicat

ANNEXE « G »

PÉRIODE DE FORMATION

Apprentissage des emplois de métier							Période de formation				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
							Classes				
Électricien	5	5	5	5	5	6	7	8	10	12	--
Électricien (d'installation)	5	5	5	5	5	6	8	10	--	--	--
Électricien (atelier)	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Machiniste A	5	5	5	5	5	6	8	10	--	--	--
Tuyauteur	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Soudeur A	I 5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Mécanicien d'entretien	5	5	5	5	5	6	7	9	II	--	--
Mécanicien – véhicules automoteurs	5	5	5	5	6	8	--	--	--	--	--
Mécanicien – machine à clous	5	5	5	5	5	7	9	--	--	--	--

ANNEXE « H »

CALENDRIER D'APPRENTISSAGE

Période de formation de 1 040 heures

Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Classe															
20	5	5	5	5	5	6	7	8	10	12	14	16	18	20	
18	5	5	5	5	5	6	7	8	10	12	14	16	18		
17	5	5	5	5	5	6	7	9	11	13	15	17			
16	5	5	5	5	5	6	8	10	12	14	16				
15	5	5	5	5	5	7	9	11	13	15					
14	5	5	5	5	6	8	10	12	14						
13	5	5	5	5	7	9	11	13							
12	5	5	5	6	8	10	12								
11	5	5	5	7	9	11									
	Apprenti			Stagiaire			Compagnon								

ANNEXE « I »

**RESTRICTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
RELATIVE AUX PARAGRAPHES 13.05 ET 13.06
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Interprétation de la restriction (à l'exclusion des étudiants) en ce qui a trait à la répartition du travail supplémentaire.

Il est entendu que cette restriction n'enlève pas le droit aux étudiants qui travaillent chez l'Employeur d'effectuer du travail supplémentaire acquis en vertu des dispositions de la convention collective en vigueur. Cette restriction s'applique seulement à la répartition du travail supplémentaire parmi les employés qui exécutent normalement le travail, c'est-à-dire que l'Employeur offre d'abord le travail aux employés permanents ou aux remplaçants temporaires qui exécutent normalement ce travail et que, par la suite, **s'il** reste encore du travail en supplémentaire disponible, l'Employeur l'offre aux étudiants qui exécutent normalement ce travail avant de l'offrir à d'autres employés qui n'exécutent pas normalement ce travail.

ANNEXE « J »

**MANUEL DE DESCRIPTION ET CLASSIFICATION
DES OCCUPATIONS ET D'ADMINISTRATION DES
SALAIRES DU 18 FÉVRIER 1970**

Le mot « occupation » du manuel (É.C.S.) est remplacé par « emploi » dans les textes de cette convention collective.

ANNEXE « K D »

**EMPLOYÉS QUI BÉNÉFICIENT DE VÊTEMENTS SELON LE PARAGRAPHE 19.03 DE
L'ARTICLE 19 DE CETTE CONVENTION**

- 1- Décapeurs
- 2- Employés préposés à la ligne de galvanisation
- 3- Employés préposés aux essais de l'acide et aux eaux usées
- 4- Employés préposés à la ligne de patentage
- 5- Employés préposés au séchage du sulfate ferreux
- 6- Employés préposés à la galvanisation à froid
- 7- Employés préposés au revêtement et au phosphatage des clous
- 8- Préposé au triage des tournettes
- 9- Conducteur de presse à compression de déchets métalliques
- 10- Régleur de tréfileuses

Le tout sera fourni sur la base 1-5-5

L'EMPLOYEUR ACCEPTE DE FOURNIR DES BOTTES DE SÉCURITÉ D'HIVER, DES COUVRE-CHAUSSURES ET DES HABITS D'AUTO-NEIGE OU DES PARKAS AUX EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX EMPLOIS SUIVANTS :

- 1- Grutier
- 2- Aide-grutier
- 3- Conducteur de fours à recuire
- 4- Préposé au triage des tournettes
- 5- Conducteur de chariot élévateur et préparateur pour stockage dans la cour
- 6- Gareur
- 7- Conducteur de presse à compression de déchets métalliques

L'EMPLOYEUR ACCEPTE DE FOURNIR DES COUVRE-CHAUSSURES D'HIVER AUX EMPLOYÉS AFFECTÉS AUX EMPLOIS SUIVANTS :

- 1- Préposé à la ligne de décapage
- 2- Conducteur de camion et de camionnette
- 3- Conducteur de chariot élévateur (fil machine)

De plus, l'Employeur fournira des couvre-chaussures d'hiver, des habits d'auto-neige et des parkas aux employés lorsqu'ils devront travailler dans des conditions qui le requièrent.

L'Employeur fournira également des salopettes ou chemises et pantalons aux employés de l'entretien. En ce qui a trait aux mécaniciens d'entretien et aux mécaniciens de machines à clous, le tout sera fourni sur la base 1-5-5.

N.B. : L'employé doit remettre ces vêtements et ces couvre-chaussures à l'Employeur lorsqu'il n'est plus affecté à l'un des emplois énumérés ci-dessus.

ANNEXE « L »

**RÉGIME DE RETRAITE
SIVACO**

1. a) L'entente qui porte sur le régime de retraite est décrite dans la brochure traitant du régime de retraite entré en vigueur le 1^{er} mars 1978, tel que subséquemment modifiée. Cette entente comporte une prestation de base de 54 \$ et une prestation de raccordement de 28 \$.
 - b) Cette entente n'est applicable qu'à la catégorie d'employés éligible avant l'expiration de la convention collective précédente, soit avant le 31 août 2006.
 - c) La formule d'indexation des prestations au coût de la vie prévue comme fenêtre dans la convention collective 2002-2006 sera modifiée et, à compter de la signature de la présente convention collective, sera considérée comme une fenêtre se terminant le 31 août 2010. Tout employé éligible qui prend sa retraite pendant la durée de la présente convention collective se verra attribuer cette indexation jusqu'au 31 août 2010 et ces ajustements au coût de la vie prendront fin à cette date, avec la fin de la convention collective.
 - d) Le texte du régime de retraite prévu au présent article doit être en tout point concordant à cette convention collective. Ce texte devra être, à chaque mise à jour, soumis au Syndicat pour vérification.
2. Tous les employés qui ont complété leur période de probation après le 31 août 2006 font partie d'une seule et même catégorie et sont participants au régime suivant, soit un régime à cotisations déterminées établies en fonction des années de service que ceux-ci pourront accumuler; la rente de ce régime est fonction des sommes portées au compte du participant :

Nombre d'années de service	Contribution de l'employeur	Contribution volontaire de l'employé	Contribution additionnelle de l'employeur
0 – 5	2%	---	---
5 – 10	2%	2%	2%
10 – 15	2%	3%	3%
15 et plus	2%	4%	4%

La contribution de l'employeur est faite une fois par mois et la contribution additionnelle de l'employeur lorsque l'employé atteint cinq (5) ans de service n'est faite que si l'employé contribue au pourcentage complet prévu sous la colonne « Contribution volontaire de l'employé ».

3. Tous les employés encore à l'emploi et qui, au 31 août 2006, participent au régime de retraite à prestations déterminées pourront, s'ils ont dix (10) ans ou moins d'années de service, choisir de quitter définitivement ce régime de retraite (paragraphe 1) pour adhérer au régime à cotisation déterminée décrit au paragraphe 2 et, en ce cas, ils recevront une somme de 3 000 \$ par année complète de service au moment de ce transfert. Cette somme pourra leur être versée directement, ou être versée directement dans le régime à cotisation déterminée jusqu'au maximum alors permis par la loi. Si cette somme leur est versée directement, cette somme est sujette aux déductions légales normalement applicables. De plus, leur participation à l'ancien régime sera liquidée et transférée. Tout employé ayant quitté ou quittant le régime ou l'unité de négociation ne peut redevenir bénéficiaire du régime prévu au paragraphe 1, qu'il revienne à nouveau dans l'unité de négociation ou non.

Les employés de dix (10) ans d'années de service et moins pourront exercer cette option pendant un (1) an à compter de la signature de la convention collective. Une fois l'option exercée, l'employé ne peut pas revenir au régime prévu au paragraphe 1. Les indemnités ainsi versées à un employé ne sont pas comptées pour fins de calcul de l'indemnité de vacances ou de toute autre indemnité.

4. Tout employé qui, au moment de la signature de la présente convention collective, a trente (30) ans ou plus d'années de service recevra pour chaque année complète de la convention collective qu'il demeure en service actif, une somme de 5 000 \$ qui pourra être versée dans un REER ou lui être versée directement sujet aux déductions fiscales applicables s'il n'est pas éligible en tout ou en partie à un tel paiement sans impôt dans un REER. Toutefois, cette indemnité cesse dans l'année où cet employé atteint soixante-quatre (64) ans d'âge.

De plus, un employé qui atteint trente (30) ans de service après la signature de cette convention collective recevra pour chaque année additionnelle de service actif qu'il complète la somme de 5 000 \$ versée aux mêmes conditions et ce, pendant la durée de la présente convention collective jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de soixante-quatre (64) ans. L'employé qui atteint soixante-quatre (64) ans n'est pas éligible à la prime pour l'année de service où survient cet anniversaire.

Les indemnités ainsi versées à un employé ne sont pas comptées pour fins de calcul de l'indemnité de vacances ou de toute autre indemnité.

5. Le syndicat et l'employeur aviseront les autorités compétentes et collaboreront aux démarches nécessaires pour rendre les nouvelles dispositions ci-avant mentionnées valides en obtenant les autorisations et en procédant aux amendements nécessaires audit régime de retraite du 1^{er} mars 1978, auquel il est fait référence au paragraphe 1.
6. L'Employeur avisera par écrit le président du Syndicat lorsque des employés demandent de prendre leur retraite.

LETTRE E

DIVERS

1- **PROLONGEMENT DES ÉTABLISSEMENTS**

Advenant un prolongement des établissements appartenant à l'Employeur dans les limites de la ville ou de la paroisse de Marieville, il est entendu que le Syndicat doit représenter les employés travaillant dans ce prolongement et que la convention collective intervenue entre les parties doit s'y appliquer.

2- **MESSAGE**

L'Employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour transmettre tout message urgent aux employés durant les heures de travail.

3- **CANTINE**

Le système de cantine sera modifié tel qu'établi à la lettre d'entente intervenue entre les parties.

4- **TERRAIN DE STATIONNEMENT**

L'Employeur doit mettre à la disposition de ses employés un terrain de stationnement de dimensions suffisantes, convenablement entretenu, protégé de la circulation des véhicules lourds et patrouillé à différents intervalles.

L'Employeur met à la disposition de ses employés l'équipement nécessaire au survoltage de leur véhicule stationné sur le terrain de la société, c'est-à-dire une (1) pile sèche sur chariot et des câbles de survoltage.

Le Syndicat et l'employé dégagent la Société et ses dirigeants de toute responsabilité pouvant découler de l'utilisation de cet équipement.

5- a) **CAISSE D'ÉCONOMIE**

SIVACO QUÉBEC accepte de déduire du salaire hebdomadaire des employés le montant fixé dans l'autorisation signée par l'employé et remise à l'Employeur par la Caisse ou son représentant.

En période normale, l'acheminement se fera par envoi postal au 315, rue MacDonald, C.P. 1021, Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) J3B 6Z9 tandis qu'en période perturbée le représentant local sera autorisé à faire la liaison. De plus,

l'Employeur s'engage à remettre hebdomadairement la somme totale de ces déductions ainsi qu'une liste des cotisations et montants déduits à la Caisse d'Économie Honoré-Mercier.

b) **FONDS DE SOLIDARITÉ**

En plus, l'Employeur s'engage à remettre hebdomadairement la somme totale de ces déductions ainsi qu'une liste des cotisations et montants déduits au FONDS DE SOLIDARITÉ. En période normale, l'acheminement se fera par envoi postal au C.P. 1023, Succursale Desjardins, Montréal (Québec) H5B 1C2 tandis qu'en période perturbée, le représentant local sera autorisé à faire la liaison.

6- **OUTILS D'APPRENTIS**

Les apprentis achètent leurs outils au prix coûtant de l'Employeur et advenant qu'un apprenti quitte son emploi ou change d'emploi chez l'Employeur, celui-ci doit alors lui rembourser ce qu'il a défrayé pour l'achat d'outils et ces outils deviennent alors propriété de l'Employeur.

7- **OUTILS DE MÉTIER**

Les employés de métier doivent posséder tous les outils communs nécessaires à l'exercice de leur métier, par la suite l'Employeur remplacera les outils brisés ou usés à moins que le dommage ne soit dû à la négligence de l'employé.

8- **LOCAL DU SYNDICAT**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local dont les clés sont remises au président du Syndicat. Ce local est doté d'un appareil téléphonique à usage interne et externe. De plus, l'Employeur met à la disposition du représentant à la prévention un ordinateur connecté au réseau interne avec imprimante.

9- **NUMÉRO DE MACHINES**

À titre d'information seulement, dans les cas d'affichage de postes vacants, l'Employeur accepte de préciser le numéro de machine ou d'équipement lorsqu'il y a deux (2) unités ou plus.

10- **PRÉSIDENT DU SYNDICAT**

Le président du Syndicat local est affecté à l'équipe de jour du lundi au vendredi sur une base permanente sans réduction de salaire et sans que cela n'occasionne le déplacement d'un autre employé.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR
L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce
_____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :

ETRE TENT

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Lors d'un changement technologique, l'Employeur avisera le Président du comité É.C.S. un (1) mois à l'avance si possible. Lors d'un tel changement qui aura pour effet l'abolition permanente d'un poste le(s) employé(s) le(s) plus ancien(s) directement affecté(s) sera(ont) muté(s) à ce nouveau poste, s'il(s) le désire(nt). Si un employé muté ne réussit pas dans un délai raisonnable à acquérir l'habileté requise pour exécuter le travail, il pourra alors exercer son ancienneté selon les dispositions prévues au paragraphe 10.15 de la convention collective.

DÉFINITION : Un changement technologique signifie le remplacement d'une installation existante par une nouvelle installation fabriquant les mêmes produits ou des produits semblables.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DUMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce _____ ième jour du mois d'octobre 2006

**SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico**
Par :

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818**
Par :

LETTRE D'ENTENTE

RAPPEL _____ :

- 1- Nonobstant les dispositions des paragraphes 10.15 et 10.16 de la convention collective, l'Employeur peut rappeler un employé en mise à pied directement à un poste temporairement vacant dû à l'absence d'un employé pour maladie, accident, vacances et autres absences prolongées. Lorsque l'employé absent revient au travail, l'employé rappelé peut être mis à pied directement à l'extérieur de l'usine, sauf s'il est qualifié pour exécuter immédiatement un poste occupé par un employé moins ancien.

- 2- Lorsqu'il est nécessaire d'augmenter la production sur une unité de production ou dans un service pour une période d'un (1) mois ou moins, l'Employeur peut rappeler des employés en mise à pied directement aux postes requis. A la fin de la période en question, l'employé ainsi rappelé peut être mis à pied directement à l'extérieur de l'usine, sauf s'il est qualifié pour exécuter immédiatement un poste occupé par un employé moins ancien. L'Employeur ne fera appel à cette procédure que pour un maximum de trois (3) fois par année contractuelle.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce _____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :

LETTRE D'INTENTION EN CE QUI
A RAIT À L'EMBAUHE DES TUDIANS

La période d'embauche s'étendra du 1^{er} mai au 31 août inclusivement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce _____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

À discuter à l'interne au moment propice, c'est-à-dire lors de l'agrandissement des locaux pour les casiers des employés.

Principe de base :

Aux employés qui en font la demande,

L'employé défraie **les** coûts de location et d'entretien.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce _____ ième jour du mois d'octobre 2006

**SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico**
Par :

**SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818**
Par :

MORATOIRE SUR LES PRÉREQUIS

- 1- Jusqu'à l'expiration de la présente convention collective, l'Employeur accepte de suspendre son droit d'exiger des prérequis dans les cas d'affichage de postes vacants prévus au paragraphe 10.09.
- 2- Il est entendu toutefois que la direction a le droit, dans le choix des candidats a un poste vacant, de ne pas tenir compte de tout employé s'il est établi qu'il ne possède pas les aptitudes de base pour apprendre le travail et/ou les aptitudes physiques pour exécuter le travail que requiert cet emploi.
- 3- Un employé qui a obtenu un poste par suite d'un affichage ne peut postuler un autre poste avant que ne soit écoulée une période d'un (1) an de la date où le nom de l'employé a été affiché comme candidat choisi à l'exception d'un poste à l'intérieur d'un même emploi. Cette règle du gel d'un (1) an ne s'applique pas aux emplois figurant à l'annexe « G » de la convention et aux exceptions ci-dessous lorsque l'employé concerné détient le prérequis :

Emplois

Prérequis

Régleur de tréfileuses	Tréfileur
1 ^{er} préposé à la ligne de galvanisation	2 ^e préposé à la ligne de galvanisation
Préposé au patentage	Bobineur
Régleur de machines à clous	Cloutier
Régleur conducteur de machine a souder le treillis	
n° 2	Bobineur ou régleur de treillis
n° 3	Redresseur-coupeur ou régleur de treillis
n° 4	Redresseur-coupeur ou régleur de treillis
n° 5	Régleur de treillis
Conducteur de chaudières	Licence
Conducteur de semi-remorque	Licence
Chef de groupe	Avoir une bonne connaissance de l'ensemble des opérations du service afin d'être en mesure de diriger les employés dans l'exécution de leur travail

Cependant, un employé qui a obtenu un poste par la suite d'un affichage peut postuler sur un autre poste pour un maximum de deux (2) fois par an s'il détient et s'il postule sur un

poste de la classification 8 ou inférieure incluant les **postes** de conducteurs de chariot-
élevateur à classe 9.

LETTRE D'ENTENTE
PROGRAMME DE FORMATION

- 1- Responsabilité de l'Employeur.
- 2- Participation volontaire de l'employé.
- 3- Formation aux métiers : en dehors des heures de travail et au taux de salaire régulier de l'employé (temps simple).
- 4- Formation aux emplois de production et autre formation et information de nature générale : durant l'horaire normal de travail et au taux de salaire régulier de l'employé (temps simple).
- 5- Cours de formation complémentaire aux métiers ou à l'apprentissage aux métiers :
 - a) organisés par l'Employeur :

l'Employeur assume les frais de scolarité, les manuels et les frais de transport selon les directives qu'il émet.
 - b) autorisés par l'Employeur :

l'Employeur rembourse les frais de scolarité sur présentation de l'attestation et des reçus.

Aucun temps ne sera payé ni aucun changement d'horaire de travail sera accordé sauf entente contraire entre les parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce _____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES : 7 JOURS

Tout employé permanent, ou tout ancien employé ayant des droits de rappel au 1^{er} septembre 1988, dont la tâche est mise à l'horaire douze (12) heures, qui est cédulé selon cet horaire et qui effectue du travail selon cet horaire recevra une somme forfaitaire unique de cinq mille dollars (5 000 \$) au cours de la période de paie qui suit immédiatement le début de son travail selon un tel horaire.

Un employé admissible selon le paragraphe a) ci-dessus ne recevra cette somme forfaitaire qu'une seule fois en cours d'emploi.

Un employé qui remplace sur un horaire douze (12) heures ne reçoit pas de somme forfaitaire.

Tout nouvel employé embauché de l'extérieur sur un poste assujéti à l'horaire douze (12) heures ne reçoit pas de somme forfaitaire.

Tout employé en période de formation pour un poste de production et tout employé en programme d'apprentissage pour un poste de métier ne recevront la somme forfaitaire que lorsqu'ils auront complété avec succès les périodes requises et qu'ils seront affectés aux postes concernés. Le paiement de cette somme forfaitaire est sujet aux paragraphes précédents.

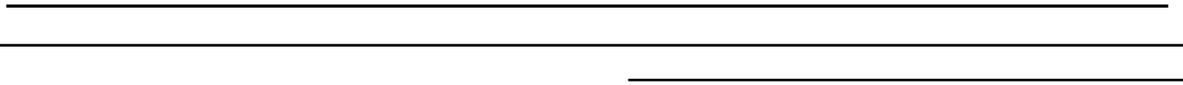
HORAIRE DE DOUZE (12) HEURES : 6 JOURS

Tout employé qui est cédulé selon cet horaire et qui effectue du travail selon cet horaire ne recevra pas de somme forfaitaire de cinq mille dollars (5 000 \$).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce _____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :



LETTRE D'ENTENTE

CANTINE

L'Employeur s'engage à installer, dans les six (6) mois qui suivent la signature de la convention collective, un service de repas-distributrices et à ajouter les distributrices nécessaires au remplacement du chariot-cantine et s'engage également à rénover et rafraîchir la cafétéria.

En retour, le Syndicat consent à ce que ce service de cantine soit donné à concession.

L'Employeur consultera le Syndicat pour déterminer les endroits où seront installées les distributrices et sur l'aménagement physique des lieux requis.

Compte tenu que le comité de loisir de l'usine utilisait les revenus de la cantine pour certaines activités, l'Employeur convient de verser au 1^{er} septembre de chaque année la somme de 100\$/employé au syndicat des Métallos local 6818 pour le comité de loisir des employés syndiqués, étant alors convenu que toute ristourne de la vente de boissons gazeuses ou autre profit appartient à l'Employeur il est convenu que l'employeur est responsable du remboursement des produits périmés et des montants perdus dû aux défauts des distributrices.

En conséquence, l'emploi de préposé à l'entretien ménager # 11-02 (cantinier) sera aboli et l'Employeur créera trois (3) nouveaux postes (*préposé aux eaux usées et aux déchets métalliques*) dans un nouvel emploi par affichage.

Lors de la disparition de l'emploi de cantinier, l'Employeur affichera les trois (3) nouveaux postes du nouvel emploi ci-avant mentionné. Les employés qui occupent actuellement ces fonctions devront supplanter selon les modalités prévues par la convention collective.

Chaque salarié à l'emploi au moment de sa signature recevra une somme de 1 000 \$ sous forme de boni, sujet aux déductions fiscales et légales applicables. Cette indemnité n'est pas comptée pour fins de vacances ou de toute autre indemnité.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR
L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce
_____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DE TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

**ASSIGNATION EN CRÉDIT DE TRAVAIL PROGRESSIF EN MALADIE
OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL**

1. Suite à un accident hors-travail ou une maladie non professionnelle, un employé peut se voir offrir un travail allégé ou un retour progressif et ce, sur un poste vacant, inoccupé ou un poste convenu avec le travailleur, le syndicat et l'employeur. L'objectif étant de permettre à l'employé la récupération la plus rapide possible de son plein salaire, sous réserve du respect de ses limitations temporaires.

2. Il est alors procédé comme suit :
 - a) L'employé qui désire se prévaloir de cette lettre d'entente, se présente au service de santé de Sivaco pour obtenir un formulaire comportant toutes les informations détaillées des tâches du poste et de l'horaire proposé. Le médecin traitant de l'employé autorise ou non l'assignation proposée sur le formulaire ci-haut mentionné;
 - b) Le service de santé de Sivaco autorisera ou non l'employé à accomplir une tâche en totalité ou en partie ;
 - c) Le médecin traitant de l'employé déterminera si le retour au travail doit se faire progressivement, le nombre d'heures par jour et la fréquence hebdomadaire de journées de travail ;
 - d) Le service de santé de Sivaco peut suggérer et le médecin traitant de l'employé décider de l'arrêt de l'assignation en fonction d'une réévaluation médicale.

3. Pour chaque heure travaillée par l'employé, celui-ci reçoit la classe la plus élevée entre celle de son occupation initiale ou du poste qui lui est assigné. Dans l'éventualité où l'employé est assigné pour une semaine incomplète, celui-ci sera compensé par le régime d'assurance-invalidité pour ses heures non travaillées au prorata de l'indemnité prévue pour une absence complète.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR
L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce
_____ ième jour du mois d'octobre 2006

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DE TRÉFILERIES SIVACO 2004
Une compagnie d'Heico
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
LOCAL 6818
Par :

84

}