CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

Entre : **SIVACO QUÉBEC**
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
800, rue Ouellette
Marieville (Québec) J3M 1P5

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

Et : **SYNDICAT DES MÉTALLOS**
SECTION LOCALE 6818
491, Ste-Marie
C.P. 3
Marieville (Québec) J3M 1M4

Ci-après appelé : « Le Syndicat »

2015 – 2020

EXPIRATION LE 6 MAI 2020

01744 (11)

TABLE DES MATIÈRES

		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	7
ARTICLE 9	MESURES CORRECTIVES ET DISCIPLINAIRES	8
ARTICLE 10	ANCIENNETÉ – POSTES VACANTS – SUPPLANTATIONS – MISE À PIED – RAPPELS	8
ARTICLE 11	HEURES DE TRAVAIL	17
ARTICLE 12	SALAIRES	21
ARTICLE 13	HEURES SUPPLÉMENTAIRES – PRIMES	27
ARTICLE 14	JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS	31
ARTICLE 15	CONGÉS ANNUELS PAYÉS	33
ARTICLE 16	CONGÉS POUR DÉCÈS	37
ARTICLE 17	INDEMNITÉ POUR FONCTIONS JUDICIAIRES	38
ARTICLE 18	ABSENCE AUTORISÉE	39
ARTICLE 19	SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	40
ARTICLE 20	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	47
ARTICLE 21	TABLEAU D'AFFICHAGE	48
ARTICLE 22	EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	48
ARTICLE 23	INTERDICTION DE GRÈVE ET DE LOCK-OUT	48
ARTICLE 24	EMPLOYÉS HANDICAPÉS	48
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION	49
ANNEXE « A »		51
ANNEXE « B »	RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	52
ANNEXE « C »	PROGRAMME D'APPRENTISSAGE	54
ANNEXE « D »	DEMANDE D'ADHÉSION AU PROGRAMME D'APPRENTISSAGE	58
ANNEXE « E »	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	60

ANNEXE « F » RESTRICTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RELATIVE AU PARAGRAPHE 13.06 DE LA CONVENTION COLLECTIVE 62
ANNEXE « G » MANUEL DE DESCRIPTION ET CLASSIFICATION DES OCCUPATIONS ET D'ADMINISTRATION DES SALAIRES AU 18 FÉVRIER 1970 63
ANNEXE « H » EMPLOYÉS QUI BÉNÉFICIENT DE VÊTEMENTS SELON LE PARAGRAPHE 19.03 DE L'ARTICLE 19 DE CETTE CONVENTION 64
ANNEXE « I » RÉGIME DE RETRAITE SIVACO 65
LETTRE D'ENTENTE - DIVERS 67
LETTRE D'ENTENTE - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE 70
LETTRE D'ENTENTE - RAPPEL TEMPORAIRE VOLONTAIRE 71
LETTRE D'ENTENTE - L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS 73
LETTRE D'ENTENTE - VÊTEMENTS DE TRAVAIL 74
LES PRÉREQUIS 75
LETTRE D'ENTENTE - PROGRAMME DE FORMATION 77
LETTRE D'ENTENTE - CANTINE 79
LETTRE D'ENTENTE - TRAVAUX LÉGERS ET RETOUR PROGRESSIF EN MALADIE OU ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL 80
LETTRE D'INTENTION SUR LA SYNERGIE DES ENTREPRISES 82
LEXIQUE POUR LES FINS D'INTERPRÉTATION DE LA 83
CONVENTION COLLECTIVE 83
LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX GAREURS 84
LETTRE D'ENTENTE - PRÉCISIONS DE L'ARTICLE 12.09 85
LETTRE D'ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE 86
LETTRE D'ENTENTE - PRÉCISIONS ANNEXE I (TEXTE DU RÉGIME DE RETRAITE SIVACO) 88
LETTRE D'ENTENTE - PRÉCISIONS ANNEXE I ET ARTICLE 13.01 89

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 SYNDICALE

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 à aucun emploi compris dans l'unité de négociation, sauf à des fins de surveillance, d'expérimentation, pour aider les employés à titre technique, dans des cas d'urgence lorsque les employés de l'unité de négociation ne sont pas disponibles.

L'Employeur devra, au moins une (1) semaine avant, aviser par écrit le syndicat avant de faire appel à de la sous-traitance, sauf dans les cas d'urgence lorsque les employés de l'unité de négociation aptes à faire le travail ne sont pas disponibles. De plus, l'utilisation de sous-traitants pour les employés de métier ne devra pas occasionner directement de mise à pied de poste ou de l'usine ou d'empêcher le rappel d'un employé de métier.

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 à la participation ou non-participation aux activités syndicales. Une politique sur le harcèlement et la discrimination a été élaborée par l'Employeur et sa mise à jour se fera une (1) fois l'an en consultation avec le Syndicat quant aux aspects qui peuvent affecter les employés de l'unité.

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 et les chartes en vigueur. L'Employeur a le droit, après

en avoir avisé le Syndicat, d'imposer et de changer de temps à 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 de l'employé impliqué a le droit de donner à celui-ci des directives concernant directement les opérations de production et d'entretien, de même que le coordonnateur du changement de quart ou de service. Coordonnateur a la même signification que contremaître selon le dictionnaire petit Robert. L'employé doit suivre la directive de son supérieur immédiat ou de son remplaçant et lorsqu'il le fait, il ne peut en subir de mesures disciplinaires ou autres pertes. En cas de reproches à l'employé dans l'application de la présente clause, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

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 d'un mois 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. Le programme de formation en santé-sécurité au travail sera mis à jour paritairement au besoin et doit être suivi par tous les nouveaux employés embauchés.

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 paye 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/rebut;
- expédition/réception / galvanisation / patentage;
- matrice / inspection / tréfilage;
- décapage / recuit.

De plus, l'Employeur ne pourra refuser à 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. Le syndicat n'est pas tenu de reconnaître un dirigeant de l'employeur dont la nomination ne lui a pas été communiquée.

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 l5 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 (le président n'est pas comptabilisé dans les maximum par service), 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 sur ce poste. 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 de poste 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. De plus, dans le cas où un membre du comité de négociation ne peut se maintenir à l'emploi suite à une mise à pied de l'usine, il pourra invoquer une ancienneté préférentielle s'il n'est pas déjà visé par la clause 10.17 et, en ce cas, il sera ajouté à la fin de l'ordre hiérarchique de ladite clause aux mêmes conditions.

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 vigueur 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 de façon suffisante pour que l'Employeur puisse y répondre adéquatement et ce grief doit être présenté au directeur des ressources humaines de l'établissement ou à son représentant.

7.04 a) Le directeur des ressources humaines, ou son représentant, doit tenir une réunion avec le comité de griefs du Syndicat une (1) fois par mois, sauf entente entre les parties, le Syndicat pouvant se faire accompagner d'un représentant du Syndicat international lors de telles rencontres.

b) Le directeur des ressources humaines, ou son représentant, 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.

c) À défaut par l'Employeur de tenir une telle rencontre ou de faire connaître sa décision dans le délai prévu, le Syndicat peut procéder à l'étape suivante ou s'entendre par écrit avec l'Employeur pour reporter la rencontre à une date ultérieure.

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 ou un grief de congédiement 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 À 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, d'une loi ou d'une charte en relation avec ce qui précède, 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.

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
M^{e} Robert Choquette
M^{e} Jacques Larivière
M^{e} Diane Fortier
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 MESURES CORRECTIVES ET 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. 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 de même nature 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.

9.04 Dans le cas d'un congédiement, l'employeur doit remettre copie de l'avis de congédiement et les raisons par écrit au syndicat.

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. De plus, l'Employeur doit motiver par écrit les raisons de cette décision sur demande de l'employé.

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. Dans le cas de plus d'une embauche le même jour, à l'avenir, l'ancienneté sera établie par ordre alphabétique du nom de famille.

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, pour un maximum de cinq (5) ans. Après ce délai, l'employé peut décider de conserver la protection de l'assurance collective en payant la prime en entier.

4) Pendant une absence pour cause de mise à pied.

*** 5) Pendant les congés pour obligations familiales ou absences parentales selon les dispositions de la loi en vigueur au moment de la signature de la convention collective.

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 de l'usine 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 de l'usine, il néglige de se présenter au travail dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'expédition de 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 cédulés consécutifs dans 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 à prestation déterminée.

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 en transmet copie au secrétaire financier du Syndicat par courrier électronique en PDF et Excel.

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, du congédiement ou de la démission, à l'obtention d'un poste par affichage, de l'employé titulaire de ce poste ou à la réouverture d'un 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) À titre d'information seulement, l'Employeur précise le numéro de machine ou d'équipement lorsqu'il y a deux (2) unités ou plus, selon la pratique établie.

c) 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 absent peut poser sa candidature via une procuration.

d) 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.

e) 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. Le candidat choisi devra être transféré dans un délai raisonnable.

f) 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 fins d'expérimentation où le délai sera alors d'un maximum de trois (3) mois.

g) 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 d'un (1) mois, l'Employeur offrira aux employés qui occupent ce poste par ancienneté, le choix de l'équipe pour ce remplacement temporaire.

h) Lors de tout affichage, l'Employeur accorde le poste selon ce qui suit :

i) Pour les postes sans pré-requis :

1° Au plus ancien candidat éligible (selon 10.02) ;

2° S'il n'y a pas de candidat éligible, l'employeur peut combler le poste temporairement avec l'employé le plus ancien apte pour ce travail parmi les employés en mise à pied de l'usine.

ii) Pour les postes à pré-requis :

1° Le plus ancien détenant le(s) pré-requis, à défaut :

2° S'il n'y a plus de candidats à cette affichage, l'Employeur peut combler le poste temporairement avec des employés en mise à pied de l'usine qui respectent le pré-requis ou qui ont déjà été titulaires de l'emploi par ancienneté, conformément à 10.16.

iii) Pour les postes de métier :

1° Au plus ancien candidat qualifié et, à défaut de candidat :

2° L'Employeur comble le poste par un employé qui a terminé son apprentissage et qui est toujours sous contrat (Annexe E) dans le métier par ancienneté.

3° S'il n'y a pas de candidat à cet affichage, il peut combler le poste temporairement avec des employés du métier en mise à pied de l'usine selon l'article 10.16 par ancienneté.

iv) Advenant qu'il est impossible de combler un poste selon toutes les étapes précédentes, l'Employeur comble le poste avec un employé à statut temporaire (soit les employés permanents qui n'ont aucun lien avec un poste permanent), par ancienneté sauf pour les postes de métier où seuls les employés de métier peuvent combler un poste de métier.

v) Dans tous les cas qui précèdent, et dans l'ordre établi selon l'affichage, si le poste n'a pu être comblé, l'Employeur peut choisir d'embaucher à l'extérieur.

i) 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.

j) A- Lorsque l'horaire est réaménagé de huit (8) heures à douze (12) heures, sans égard au nombre de jours, les nouveaux postes (et horaires qui y sont reliés) seront offerts dans l'ordre suivant, par ancienneté là où il y a plus d'un employé éligible :

1° à l'ensemble des employés suivants :

- les titulaires de ces postes, qu'ils soient en déplacement temporaire ailleurs ou non; ce groupe ne comprend pas les titulaires antérieurement supplantés à l'un des postes à combler;
- les employés ayant supplanté sur les postes ainsi affectés avant le réaménagement;
- tout employé mis à pied du poste lors du réaménagement antérieur de douze (12) heures à huit (8) heures.

2° s'il demeure des postes vacants, ces postes sont offerts au titulaire antérieurement supplantés provenant du même groupe d'horaire (clause 10.15 c)) que celui qui demeure vacant;

3° s'il y a encore un ou plusieurs postes vacants, il est procédé à l'affichage.

N.B. : le titulaire d'un poste qui a été supplanté revient sur son poste seulement lorsque le poste n'est plus occupé par un employé en supplantation.

B- Lorsque l'horaire est réaménagé de douze (12) heures à huit (8) heures, sans égard au nombre de jours, la même procédure est suivie pour combler les postes de huit (8) heures.

S'il doit y avoir une ou des mises à pied de postes 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.

C- 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.

k) 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. Lors de tout déplacement par l'Employeur, celui-ci devra, au préalable, expliquer les raisons qui motivent le déplacement aux employés touchés.

l) Le Syndicat a accès à l'information quant à la liste des déplacements temporaires. Tout déplacement prévisible d'une semaine ou plus doit être confirmé par un papier de transfert individuel. Tout déplacement qui implique un changement d'équipe pour l'employé concerné doit être confirmé au moins cinq (5) jours de calendrier à l'avance et ne peut prendre effet qu'avec le début de l'horaire auquel il est déplacé, sauf entente avec l'employé concerné.

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 nécessitant une mise à pied de poste, la supplantation doit se faire le jour ouvrable suivant l'avis donné par l'Employeur et les règles suivantes s'appliquent :

a) L'employé supplanté ou dont le poste est aboli ou fermé pour une période indéterminée avise son coordonnateur en indiquant sur quel poste occupé par employé moins ancien que lui, titulaire ou occupant ce 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 sur un poste ou son prérequis (réf. au moratoire sur les prérequis), à condition qu'il ait déjà été titulaire de l'emploi visé.

Les employés qui ont déjà été titulaires de l'emploi d'assistant opérateur sur une ligne de galvanisation peuvent supplanter sur le poste d'opérateur sur la même ligne de production, ceux qui ont déjà été titulaires du poste de tréfileur en continu peuvent supplanter sur un poste de tréfileur en discontinu, de même que ceux qui ont déjà été titulaires du poste de bobineur au patentage peuvent supplanter sur le poste d'opérateur de ligne de patentage. Ces exceptions s'appliquent en autant que ces employés aient terminé toutes les périodes de formation sur le poste en question.

Cependant, l'employé visé peut supplanter sur un poste inférieur à la classe 8 (incluant les chariots élévateurs, classe 9), à condition 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 de l'usine, il peut alors supplanter sur un poste occupé par un employé moins ancien s'il possède l'habileté et les aptitudes physiques requises par le poste visé.

b) Lors d'une mise à pied de l'usine, l'employeur avise par écrit, cinq (5) jours ouvrables au préalable, les employés qui seront touchés. Les mises à pied de l'usine se feront par ordre inverse d'ancienneté en nombre égal ou inférieur des postes fermés ou abolis. Cet avis est nul et non valable advenant que l'Employeur n'effectue pas la mise à pied de l'usine dans les cinq (5) jours du présent avis. S'il n'y a pas de fermeture de poste, ni de déplacement par supplantation dans les emplois de métier, les employés de métier ne peuvent être inclus dans la liste des employés mis à pied de l'usine.

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) Dans les cas des équipes de soir, les règles suivantes s'appliquent :

1) S'il y a un réaménagement d'horaire 12h à 8h, les employés conservent un lien avec leur dernier poste permanent de jour ou de nuit, de même que lors d'un réaménagement des horaires 8h aux horaires 12h, les employés sur l'équipe de soir conservent un lien avec l'équipe qu'ils détenaient lors des derniers 12hrs sur ce poste.

2) Une fois cette procédure terminée, s'il demeure un poste à combler et que des titulaires du poste ne sont pas sur le poste, la même procédure doit être appliquée. S'il y a plus d'un titulaire, ils auront la priorité par ancienneté.

3) Dans le cas où aucun employé n'a un lien avec l'horaire 12 h sur ce poste et seulement dans ce cas, le poste sera affiché conformément à 10.09.

e) Les supplantations résultant d'une abolition définitive de poste sont permanentes et les employés deviennent titulaires de ce poste.

f) 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.

g) Lorsqu'une ligne de supplantation est terminée, les employés de cette ligne doivent être transférés deux (2) semaines après que le dernier employé ait supplanté.

10.16 **Rappel après mise à pied**

a) Lors du rappel après la mise à pied de l'usine, les employés mis à pied de l'usine 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 ayant été mis à pied de l'usine et apparaissant sur la liste d'ancienneté ne seront pas rappelés.

10.17 Dans le cas d'une mise à pied de l'usine ou d'une fermeture complète ou partielle pour une période de plus d'une (1) semaine, les derniers mis à pied de l'usine et les premiers rappelés seront par ordre hiérarchique; le président de la section locale 6818, le président du comité santé/sécurité, le président du comité de grief, le vice-président, le financier et le trésorier en conformité avec ce qui suit: S'il a moins de vingt-cinq (25) employés actifs - le président de la section locale et le président du comité de santé/sécurité. S'il a entre vingt-six (26) et soixante-quinze (75) employés actifs - le président du comité de grief et le vice-président de la section locale s'ajoutent à ceux de vingt-cinq (25) employés actifs et moins. S'il y a plus de soixante-seize (76) employés actifs, s'ajoutent à la liste le financier et le trésorier.

Dans le cas d'une mise à pied de l'usine ou d'une fermeture complète ou partielle d'une (1) semaine ou moins, seuls le président de la section locale et le président du comité de santé/sécurité seront les derniers mis à pied de l'usine et les premiers rappelés selon cet ordre hiérarchique.

10.18 Si un employé accepte un poste chez l'Employeur hors de l'unité de négociation pendant six (6) mois, 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.

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

11.01 Cet article définit les horaires applicables 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 à deux (2) équipes, la ou les équipes demeurant en fonction sera(ont) assujettie(s) aux horaires de travail dont il est fait mention à l'alinéa ci-dessus, avec une demi-heure payée pour le repas vers le milieu de la période de travail.

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) 1 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 dimanche suivant et est répartie en moyenne de trois (3) périodes de travail de douze (12) heures chacune pour les équipes, excluant la période de 19 h le samedi à 19 h le dimanche suivant. (Calendrier en annexe).

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 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 sur les horaires 12h/7j et 12h/6j seront les suivantes : 7 h à 19 h (équipe de jour); les équipes de jour devront être comblées avant les équipes de nuit.

e) Afin de minimiser, lorsque c'est possible, les équipe 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.

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.

Les changements d'équipes se feront toujours au début d'une semaine, sauf sur entente avec le ou les employés concernés.

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.

a) Pour la période d'arrêt prévue a l'article 15 seulement, l'employeur pourra utiliser des horaires de quatre (4) jours consécutifs de 10 h (Jour et/ou soir, l'équipe de jour doit être comblée avant l'équipe de soir) ou de quatre (4) jours consécutifs de 12 h (Jour et/ou nuit l'équipe de jour doit être comblée avant l'équipe de nuit).

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 classifier les emplois et à administrer les salaires fait partie intégrante de cette convention, voir annexe G. 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. Une mise à jour de la description des emplois doit être faite dans un délai de cinq (5) ans, celle-ci toutefois n'ayant pas pour but de réévaluer les points attribués à chaque emploi, sauf si la tâche est substantiellement modifiée.

12.03 **Taux de salaire normal**

*** 1. Les employés sont régis par l'échelle salariale qui apparaît au paragraphe 12.04, à compter de la date de la signature de la présente convention collective.

2. **Indemnité de vie chère**

Les parties ont convenu que la présente disposition est suspendue et n'aura pas d'effet négatif ou positif tant que la présente convention collective est en vigueur et ce, même si elle est reproduite telle que rédigée dans la convention collective antérieure :

a) Commençant avec la première année du contrat soit le 1er septembre 2006, une indemnité de vie chère à raison de un cent (0,0l $) 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 *** a) **Échelle des taux horaires normaux**

CLASSE	mai 2015	mai 2016 1.3 %	mai 2017 1.3 %	mai 2018 1.3 %	mai 2019 1.3 %
1	24,39	24,71	25,03	25,36	25,69
2	24,59	24,91	25,23	25,56	25,89
3	24,79	25,11	25,44	25,77	26,11
4	24,99	25,31	25,64	25,97	26,31
5	25,19	25,52	25,85	26,19	26,53
6	25,39	25,72	26,05	26,39	26,73
7	25,59	25,92	26,26	26,60	26,95
8	25,79	26,13	26,47	26,81	27,16
9	25,99	26,33	26,67	27,02	27,37
10	26,19	26,53	26,87	27,22	27,57
11	26,39	26,73	27,08	27,43	27,79
12	26,59	26,94	27,29	27,64	28,00
13	26,79	27,14	27,49	27,85	28,21
14	26,99	27,34	27,70	28,06	28,42
15	27,19	27,54	27,90	28,26	28,63
16	27,39	27,75	28,11	28,48	28,85
17	27,59	27,95	28,31	28,68	29,05
18	27,79	28,15	28,52	28,89	29,27
19	27,99	28,35	28,72	29,09	29,47
20	28,19	28,56	28,93	29,31	29,69
21	28,39	28,76	29,13	29,51	29,89
22	28,59	28,96	29,34	29,72	30,11
23	28,79	29,16	29,54	29,92	30,31
24	28,99	29,37	29,75	30,14	30,53
25	29,19	29,57	29,95	30,34	30,73

*** b) À la période de paie suivant la date de signature de la convention collective, l'Employeur verse une somme de 1 000 $ aux employés encore à l'emploi parmi ceux qui l'étaient au jour de la ratification par l'assemblée syndicale le 4 février 2015 de la présente convention. Ce paiement n'est pas computé pour les fins de calcul de l'indemnité de vacances ou toute autre indemnité.

*** c) À la période de paie suivant le 1er mai 2015, l'Employeur verse une somme de 1 250 $ aux employés encore à l'emploi parmi ceux qui l'étaient au jour de la ratification de la présente convention et qui ont à cette date trois (3) mois de service. Ce paiement n'est pas computé pour les fins de calcul de l'indemnité de vacances ou toute autre indemnité.

12.05 *** À compter du 8 mai 2016 et pour les années suivantes soit le 7 mai 2017, 6 mai 2018 et 12 mai 2019 le taux de salaire de chaque employé sera ajusté de manière à ce qu'il soit conforme au taux horaire de son emploi, tel qu'établi au paragraphe 12.04 de cette convention, sous réserve de ce qui est établi à la clause 12.06; les employés qui, au moment de la signature, ne sont pas au maximum du taux de leur classe, continuent de progresser selon ce qui est prévu audit article 12.06.

12.06 *** Tous les nouveaux employés, à l'exclusion de ceux du département de la maintenance, recevront, lors de leur embauche, 80% du salaire de la classe telle qu'établie ci-avant ; au 1er anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 85% ; 2e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 90% ; au 3e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 95% et au 4e anniversaire de leur date d'embauche, ce pourcentage est porté à 100% du salaire.
Par disposition transitoire à l'égard de ce qui précède, chaque employé actuel qui n'est pas au niveau maximum en pourcentage est intégré suivant l'échelle prévue à la présente disposition.

De plus, les employés de métiers seront intégrés dès la signature de la convention collective au niveau de 100% de leur classe sans rétroactivité ; à l'avenir, tout employé de métier sera embauché à 100% du taux de sa classe. Les employés de métier qui optent pour des postes de la production seront rémunérés selon leur ancienneté à ces postes.

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

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.

Déplacement temporaire

12.10 Un employé déplacé temporairement, à la demande de l'employeur, 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

12.11 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 C.

Taux de formation

12.12 Les emplois requérant des taux de formation sont inscrits à l'Annexe « C » de cette convention collective.

12.13 En ce qui a trait aux périodes de formation respectives de 520 heures effectuées chez l'Employeur dans un emploi aux opérations, le comité ECS 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.

12.14 Les périodes de formation, telles qu'elles sont définies au paragraphe 12.13, s'appliquent aux emplois énumérés à l'annexe C de cette convention. Les périodes de formation s'appliquent uniquement aux emplois dont la classe est supérieure à 7.

12.15 Lorsqu'un employé qui a complété sa probation (clause 10.03) est en formation à un autre emploi dans l'établissement, le plus élevé des deux (2) taux suivants s'applique :

1- le taux horaire normal de l'emploi qu'il détenait avant son affectation;

2- le taux de formation de l'emploi qu'il apprend.

3- Le taux de formation ne peut être supérieur au taux normal de l'emploi.

12.16 L'Employeur doit remettre au Syndicat conformément à la formule représentée à l'annexe C, une liste mensuelle des employés et des emplois auxquels on doit appliquer un taux de formation. Cette liste peut être allongée ou écourtée d'un commun accord entre les parties. L'échelle des taux de formation dont il est fait mention au paragraphe 12.13 ne s'applique qu'aux emplois de cette liste.

12.17 Le temps de formation effectué à un emploi, qui exige une formation, est cumulatif.

12.18 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.

12.19 Lorsqu'un employé est affecté à un emploi qui comporte un taux de formation, 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

12.20 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.

12.21 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.

12.22 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.

12.23 **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.

12.24 **Jour de paie**

La paie sera déposée au plus tard le jeudi suivant la semaine de travail selon l'article 11 de cette convention collective et cette période servira aussi au calcul de la paie.

12.25 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 SUPPLÉMENTAIRES – PRIMES

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

*** b) L'employé peut choisir d'être rémunéré pour son temps supplémentaire ou de n'être rémunéré que pour son taux horaire régulier, le solde, soit l'excédent, étant versé dans une banque de temps jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par année de calendrier pour l'employé sur l'horaire de huit (8) heures et de quarante-huit (48) heures par année de calendrier pour l'employé sur l'horaire de douze (12) heures. L'employé peut aussi choisir d'accumuler la totalité du temps supplémentaire plutôt que la partie excédentaire. Dans toutes les situations, l'employé doit aviser son supérieur immédiat avant l'exécution du temps supplémentaire concerné. L'employé sur l'horaire de huit (8) heures ne peut accumuler plus de quarante (40) heures de congé dans une même année de calendrier et l'employé sur l'horaire de douze (12) heures ne peut accumuler plus de quarante-huit (48) heures de congé dans une même année de calendrier.

*** c) L'employé peut utiliser sa banque de temps pour prendre des journées complètes de congé en demandant, par écrit, à l'Employeur la permission de ce faire au moins dix (10) jours à l'avance; lorsque l'employé utilise sa banque de temps, il doit l'utiliser pour des journées complètes et en conséquence, pour douze (12) heures s'il est alors sur l'horaire de douze (12) heures ou huit (8) heures s'il est sur l'horaire de huit (8) heures. Si, à la fin, il lui reste un solde journées incomplètes, ce solde lui est payé selon ce qui est prévu au paragraphe e) ci-après.

d) Dans tous les cas, un (1) seul employé à la fois peut s'absenter par service, soit pour la fin de la présente disposition : la galvanisation-1, la galvanisation-2, la redresse et la coupe, l'expédition-réception et cloutage, le décapage, la maintenance, et trois (3) employés à la fois pour le tréfilage. Lorsqu'il s'agit de demandes présentées le même jour, l'ancienneté prévaudra. Dans les autres cas, l'employé qui a fait sa demande en premier sera priorisé. Ces congés ne doivent pas être pris dans la période prévue à la clause 15.06 a).

e) Toutefois, l'employé peut être dispensé du préavis dans des situations d'urgence.

f) Le deuxième jeudi du mois de janvier de chaque année, l'employeur paie à l'employé les heures non utilisées encore dans sa banque de temps au 31 décembre de l'année précédente.

g) Le cumul des heures de la banque apparaîtra sur les talons de paie après modification du système Kronos qui devra se faire d'ici douze (12) mois.

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 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 heure supplémentaire 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. Le syndicat doit être informé par écrit de tout changement de plus de cinq (5) jours.

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 ou après son équipe de travail normale a droit à une demi-heure (30 minutes) payée pour le repas de 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 à chacun des chefs délégués inscrits sur la feuille de la structure du syndicat, 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 sur une liste de disponibilité tenue à jour par le coordonnateur au plus tard le vendredi à 22h 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) Pour les employés affectés à l'horaire huit (8) heures cinq (5) jours, 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.

d) Voir en annexe le calendrier des congés fériés pour la durée de la convention collective.

14.05 Un employé qui accepte 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 journées chômées non payées s'il y a lieu à l'occasion des congés des Fêtes.

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. Ref.: 15.13

15.02 L'année de référence pour les congés payés s'établit sur une période de douze (12) mois commençant le 1er 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 1er 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 et d'assurance parentale 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 du deuxième dimanche de mai au deuxième dimanche de 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 (Semaine pleine = 5 jours et plus) du mois de juillet, entre le 2e lundi du mois de juillet et le 2e lundi du mois d'août (Voir calendrier en annexe), 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, sous chaque poste qui a été désigné comme étant en opération.

i) Le choix des employés se fait par ancienneté parmi les employés occupant ce poste (à l'exception de ceux occupant ce poste en déplacement temporaire et ceux qui y sont en rappel temporaire selon la lettre d'entente) et les titulaires déplacés temporairement de ce poste qui ont inscrit leur nom sur la feuille de disponibilité, selon le positionnement de tous les employés à la date du premier affichage des feuilles de disponibilités;

ii) 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;

iii) Finalement, les postes restants peuvent être offerts aux employés mis à pied de l'usine aptes à faire le travail par ancienneté;

d) La liste des candidats choisis doit être affichée au plus tard le 29 mars;

e) i) Dans le cas où il y aurait plus d'un affichage pour la même année et ce, même après le 15 mars, le choix des employés pour ces nouveaux postes en opération pendant la période d'arrêt sera fait selon le positionnement des employés à la date du premier affichage, et ce, selon la même procédure et aux mêmes conditions;

ii) Lors de tout affichage subséquent, le choix doit se faire sans perturber les choix déjà faits lors d'affichages antérieurs;

iii) La liste des candidats choisis doit être affichée dans les quinze (15) jours qui suivent le début de la période d'affichage des feuilles de disponibilités les concernant.

f) Les employés non cédulés durant la période d'arrêt doivent prendre le congé annuel auquel ils ont droit durant cette période d'arrêt.

g) 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 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.

h) 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 g).

i) Durant la période d'arrêt des activités, la rémunération des employés sera majorée de 50% après quarante (40) heures.

j) Pour les horaires de 12 heures, le dimanche qui précède la période d'arrêt est travaillé pour les employés cédulés, sauf si cet employé est cédulé pendant la première semaine d'arrêt.

Au retour des opérations normales suivant la période d'arrêt, les horaires de 12 heures démarrent le lundi matin, le dimanche qui précède étant réputé chômé.

15.06 a) 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.

b) Lorsqu'un employé prendra une ou des semaines de congé annuel entre le 1er 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 poste qu'un autre choisit de prendre son congé annuel au cours de la même période de temps, l'employeur doit accorder les vacances à un (1) employé minimum sur trois (3) (2/6, 3/9, etc). L'employé plus ancien a alors la préférence s'il respecte la période indiquée à l'article 15.09, sinon le premier à faire sa demande a alors la préférence.

15.09 Le choix des employés selon les paragraphes 15.06 et 15.07 doit se faire entre le 1er 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 : 1er choix, 2e choix, 3e choix, etc. durant cette période. L'Employeur doit alors afficher le calendrier des congés annuels dans les dix (10) 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 dix (10) 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) Les employés pourront prendre une semaine en journées de vacances, à leur choix, une (1) ou deux (2), trois (3), quatre (4) journée(s) consécutive(s), après entente entre les parties (quatre (4) journées pour les équipes de 12 heures et 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.

c) Les semaines de vacances pour le horaires de 12 heures débutent le lundi pour se terminer le dimanche.

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 cédulé 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.

15.15 En absence de réponse après le délai de dix (10) jours prescrits aux articles 15.09 et 15.10, les vacances sont accordées automatiquement.

ARTICLE 16 CONGÉS POUR DÉCÈS

16.01 Dans le cas du décès du conjoint (reconnu par la loi) de l'employé ou de l'un de ses enfants, l'employeur accorde une autorisation d'absence de cinq (5) jours consécutifs, y compris le lendemain des funérailles ou de toute autre cérémonie.

Dans le cas d'un décès dans la famille immédiate d'un employé, l'employeur accorde une autorisation d'absence de quatre (4) jours consécutifs, y compris le lendemain des funérailles ou de toute autre cérémonie.

Cependant, s'il y a crémation, funérailles ou toute autre cérémonie, trois (3) ou quatre (4) jours consécutifs, selon le cas, seront accordés à partir du décès et une autre journée sera accordée lors de la crémation, funérailles ou autre cérémonie. Si au cours de ces jours d'absence se trouvent des jours de travail cédulés, l'employé reçoit un paiement équivalent à huit heures ou à douze (12) heures de travail, à son taux horaire (prime non comprise) pour chacun de ces jours de travail cédulés. 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.

16.02 En cas de décès d'un beau-frère, des petits-enfants, d'une belle-sœur 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 payée à son taux horaire (prime non comprise).

16.03 Aux fins de la présente section, les définitions suivantes s'appliquent :

a) **Conjoint** : Les personnes qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ensemble, de même que les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant, et de même que les personnes de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Le conjoint doit être la personne désignée comme tel par l'employé dans son dossier au moment de la signature de la présente convention collective.

Lorsque l'employé choisit de vivre maritalement avec une autre personne que celle désignée à son dossier et qu'il veut que le changement apparaisse pour les fins de la présente section, il doit en aviser immédiatement l'Employeur et ce changement n'est réputé effectif qu'un (1) an après cet avis, à moins que l'employé ne puisse faire la preuve qu'il a épousé cette nouvelle personne désignée dans cette période ou qu'un enfant est né de leur vie commune, selon le cas.

b) **Famille immédiate** : Les personnes suivantes :

- la mère et le père de l'employé ;
- la mère et le père du conjoint de l'employé ;
- le frère, la sœur, le demi-frère ou la demi-sœur biologique, le grand-père et la grand-mère de l'employé.

c) **Enfant** : L'enfant biologique de l'employé ou du conjoint, de même que l'enfant officiellement adopté par l'employé.

d) **Petit-enfant** : L'enfant biologique ou officiellement adopté de l'enfant tel que défini au paragraphe c).

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 AUTORISÉE

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 une (1) semaine à l'avance et le coordonnateur répondra dans les deux (2) jours travaillés ou selon ce qui peut être convenu entre l'employé et son coordonnateur;

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 25.01.

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 influer 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 a) 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.

b) Lorsque le président du Syndicat choisit de s'absenter à l'extérieur de l'établissement pour toute période du lundi au vendredi, cette absence ne doit pas avoir pour effet d'entraîner pour l'employeur d'autres frais de libérations syndicales en remplacement de ce dernier.

ARTICLE 19 SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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 ou l'employé doit se procurer des chaussures spéciales, des orthèses ou des prothèses sur prescription d'un podiatre seulement. Dans les cas ou 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 H, 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 H.

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 :

1) 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 à l'Employeur et à 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 paritaire 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 a) Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

b) Le travailleur ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le paragraphe qui précède si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

c) Jusqu'à ce qu'une décision exécutoire soit rendue ordonnant au travailleur de reprendre le travail, l'employeur ne peut, sous réserve des paragraphes f) et h) de la clause 19.08, faire exécuter le travail par un autre travailleur ou par une personne qui travaille habituellement hors de l'établissement et le travailleur qui exerce son droit de refus est réputé être au travail lorsqu'il exerce ce droit.

d) Lorsqu'un travailleur refuse d'exécuter un travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat, l'employeur ou un représentant de ce dernier; si aucune de ces personnes n'est présente au lieu de travail, le travailleur doit utiliser les moyens raisonnables pour que l'une d'entre elles soit avisée sans délai.

e) Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, convoque le représentant à la prévention pour procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter. S'il n'y a pas de représentant à la prévention ou s'il n'est pas disponible, le représentant à la prévention est remplacé par un représentant de l'association accréditée dont le travailleur est membre s'il y en a une et s'il est disponible ou, à défaut, par un autre travailleur désigné par celui qui refuse d'exécuter un travail.

f) Si le travailleur persiste dans son refus d'exécuter le travail alors que le supérieur immédiat ou, le cas échéant, l'employeur ou son représentant, et le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé sont d'avis qu'il n'existe pas de danger justifiant ce refus ou que ce refus repose sur des motifs acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré la clause 19.08 c), faire exécuter le travail par un autre travailleur. Ce travailleur peut accepter de le faire après avoir été informé que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

g) Après l'examen de la situation, l'intervention de l'inspecteur peut être requise par:

1° le travailleur qui persiste dans son refus d'exécuter le travail;

2° le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé s'il croit que l'exécution du travail expose le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou a l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger; ou

3° l'employeur ou son représentant s'il croit que l'exécution du travail n'expose pas le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou n'a pas l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger ou que les corrections apportées ont fait disparaître le danger.

h) L'inspecteur détermine dans les plus brefs délais s'il existe ou non un danger justifiant le travailleur à refuser d'exécuter son travail. Il peut ordonner au travailleur de reprendre le travail. Il peut également prescrire des mesures temporaires et exiger que les corrections nécessaires soient apportées dans les délais qu'il détermine. Si, de l'avis de l'inspecteur, le refus de travailler repose sur des motifs qui sont acceptables dans le cas particulier du travailleur mais ne justifient pas un autre travailleur de refuser d'exécuter le travail, l'employeur peut, malgré la clause 19.08 c), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé. La décision de l'inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit. Elle est transmise par courrier recommandé ou certifié au travailleur, au représentant à la prévention ou à la personne qui l'a remplacé et à l'employeur ou à son représentant.

i) La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'une demande de révision et d'une contestation devant la Commission des lésions professionnelles conformément aux articles 191.1 à 193 de la LSST. La décision de l'inspecteur a effet immédiatement, malgré une demande de révision.

j) Une décision finale s'applique tant que les circonstances ne sont pas changées.

k) L'employeur peut exiger que le travailleur qui a exercé son droit de refus demeure disponible sur les lieux de travail et l'affecter temporairement à une autre tâche qu'il est raisonnablement en mesure d'accomplir.

l) Dans le cas où l'exercice du droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux (2) autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail, l'inspecteur doit être présent sur les lieux au plus six (6) heures après que son intervention a été requise. Si l'inspecteur n'est pas présent dans ce délai, l'employeur peut, malgré la clause 19.08 c), faire exécuter le travail par un autre travailleur qui peut accepter de le faire après avoir été informé du fait que le droit de refus a été exercé et des motifs pour lesquels il a été exercé.

m) Lorsque plusieurs travailleurs refusent d'exécuter un travail en raison d'un même danger, leurs cas peuvent être examinés ensemble et faire l'objet d'une décision qui les vise tous.

n) Lorsque l'exercice du droit de refus a pour résultat de priver de travail d'autres travailleurs de l'établissement, ces travailleurs sont réputés être au travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail. L'employeur peut cependant affecter ces travailleurs à une autre tâche qu'ils sont raisonnablement en mesure d'accomplir ou exiger qu'ils demeurent disponibles sur les lieux du travail pendant toute la période ainsi rémunérée.

o) L'employeur doit permettre au représentant à la prévention ou, le cas échéant, à la personne qui l'a remplacé d'exercer les fonctions qui lui sont dévolues par les paragraphes e) et g) de la clause 19.08. Le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé est réputé être au travail lorsqu'il exerce les fonctions qui lui sont ainsi dévolues.

p) L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer un travailleur, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre sanction pour le motif que ce travailleur a exercé le droit visé par la clause 19.08 de cette convention.

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le travailleur ou lui imposer une autre sanction si le droit a été exercé de façon abusive.

q) L'employeur ne peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé, exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou de représailles ou lui imposer toute autre

sanction pour le motif que le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé a exercé une fonction qui lui est dévolue par la loi.

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale portant sur l'exercice par un travailleur de son droit de refus, l'employeur peut congédier, suspendre ou déplacer le représentant à la prévention ou la personne qui l'a remplacé ou lui imposer une autre sanction si la fonction a été exercée de façon abusive.

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.

Un employé victime d'une lésion professionnelle peut requérir l'aide de son représentant ou mandater celui-ci pour donner un avis ou produire une réclamation de 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.

19.14 a) Il n'est pas permis à un employé d'effectuer des heures supplémentaires après sept (7) jours consécutifs de travail. L'employé doit prendre une période de repos de vingt-quatre (24) heures avant de se voir attribuer du travail supplémentaire à nouveau.

b) Ce règlement doit être respecté par mesure de sécurité. D'un côté, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs. D'un autre côté, les travailleurs doivent prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé et leur sécurité ou leur intégrité physique.

c) Le coordonnateur ne doit pas demander d'effectuer les heures supplémentaires après sept (7) jours consécutifs et l'employé ne doit pas accepter d'effectuer des heures supplémentaires qui ferait en sorte qu'il travaillerait plus de sept (7) jours consécutifs en incluant ses jours normalement programmés.

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 dans les six (6) mois suivants pour approbation. De plus, une brochure résumant la couverture sera remise aux employés qui en font la demande.

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 pour-cent (80 %) 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 verrouillés et fermés adéquatement. 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. Copie de tout document affiché sera accessible au directeur des ressources humaines simultanément à l'affichage.

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 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 de son poste ou de l'usine, 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 ce poste 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 compter du 7 mai 2015 et le demeure pour une période de cinq (5) ans, soit jusqu'au 6 mai 2020. 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.

TRAVAIL QC 150715

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE CONVENTION COLLECTIVE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26 ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
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.

L'« invalidité totale » est définie au texte de la police du régime d'assurance collective.

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 de longue durée l'indemnité au prorata de leur salaire.

e) Frais médicaux : tout médicament qui nécessite une prescription et qui n'est pas autrement disponible est remboursé à 80%, moyennant une franchise de 20% par ordonnance, sur présentation d'une carte fournie par l'assureur. Les produits génériques sont priorisés lorsque disponibles. L'employé peut toutefois choisir le médicament d'origine et, en ce cas, il doit assumer la différence de coût. Cette disposition entre en vigueur le 1er juin 2011, la disposition quant aux médicaments et prescriptions de la convention collective antérieure demeurant en vigueur jusqu'à cette date.

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

g) Chiropracteur / Acupunteur / 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 ou les soins sont administrés. Effectif, le 1er septembre 1990, services prosthétiques ; 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 1er janvier 2015. Le 1er janvier 2015, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2012; à compter du 1er janvier 2016, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2013; à compter du 1er janvier 2017, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2014; à compter du 1er janvier 2018, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2015; à compter du 1er janvier 2019, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2016.

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 mensuellement au Syndicat.

l) La couverture dentaire des retraités sera maintenue pour la durée de la présente convention collective.

ANNEXE « C »

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

1 : L'entreprise peut, selon ses besoins, prévoir un ou plusieurs apprentis pour chacun des métiers. Le but de cela est de favoriser la progression à l'interne afin de profiter des connaissances acquises et de prévoir les retraites à venir.

2 : Les employés qui possèdent les compétences et les aptitudes requises pour chacun des métiers seront admissibles à l'apprentissage des différents métiers.

3 : L'affichage sera conformément à l'article 10.09 et les employés intéressés au programme d'apprentissage doivent poser leur candidature selon la méthode prévue à la convention collective.

4 : Les postes d'apprentis seront affichés sur une équipe où est affecté un employé du métier concerné.

5 : Les employés doivent, pour être acceptés, posséder soit un DEP ou un DEC, selon le métier concerné, ou toute autre reconnaissance d'études reconnue par le MEQ que l'Employeur accepte.

6 : Avant d'être admis apprentis, les candidats doivent remplir et signer les formulaires de demande d'adhésion au programme d'apprentissage. De même que le contrat d'apprentissage avec l'employeur en annexe.

7 : L'Employeur remet au syndicat une liste des apprentis choisis et signale tout changement subséquent à leur période de formation.

8 : Un candidat qui se qualifie pour un programme d'apprentissage débute ses périodes de formation de 1040 heures selon le tableau annexé.

9 : Les candidats choisis parmi les membres de l'unité de négociation ne baissent pas d'échelon de taux de salaire conformément à la convention collective. Les changements de taux fixé dans les périodes de 1040 heures seront faits au début de la période de paie suivante.

10 : Les crédits de scolarité et l'expérience acquise sur le métier concerné seront reconnus comme crédits selon ce qui suit : 1 période créditée pour 1 année de scolarité supplémentaire ou d'expérience sur le métier, 3 périodes créditées pour 2 ans de scolarité supplémentaire ou d'expérience sur le métier.

11 : 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.

12 : Un employé qui est admis à un programme d'apprentissage ne peut mettre fin à son apprentissage, sauf si l'employeur décide d'y mettre fin. En cas de mise à pied, il est entendu que les postes d'apprentis seront les premiers touchés.

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

Tableaux des périodes d'apprentissage emploi de métier (1040 heures)

Électricien : 6 périodes

5	8	11	14	16	18

Électroniciens : 7 périodes

5	8	11	14	17	20	23

Machiniste : 6 périodes

5	8	11	14	17	20

Tuyauteur : 6 périodes

5	8	11	14	16	18

Soudeur : 6 périodes

5	8	11	14	16	18

Mécanicien d'entretien : 6 périodes

5	8	11	14	17	19

Mécanicien auto-moteur : 6 périodes

5	8	11	14	16	18

Tableaux périodes de formation emploi de production (520 heures)

05-01 Préposé au traitement thermique, classe 13

7	9	11

01-01 Régleur de machines à clous, classe 12

8	10

03-02 1er préposé à la ligne de galvanisation, classe 12

8	10

06-01 Chef de groupe expédition/réception, classe 12

10

08-05 Conducteur de chaudières, classe 11

5	7	9

00-01 Aléseur-Tréfilerie / Chef de groupe, classe 11

7	9

00-04 Conducteur de four à recuire, classe 12

8	10

00-15 Régleur de tréfileuses, classe 12

8	10

03-01 Préposé à la ligne de patentage, classe 11

7	9

10-04 Matriceur – clouterie, classe 11

7	9

12-01 Inspecteur – vérificateur, classe 11

7	9

00-02 Décapeur, classe 10

8

00-03 Tréfileur en continu, classe 10

8

00-03A Tréfileur en continu (Synchro), classe 10

8

00-13 Préposé à la ligne de décapage, classe 11

9

03-02A 2e préposé à la ligne de galvanisation, classe 10

8

06-02 Conducteur de chariot élévateur et de semi-remorque, classe 10

8

07-01 Conducteur de chariot élévateur et préparateur dans la cour, classe 10

8

00-08 Aléseur tréfileurie, classe 9

5	7

00-09 Tréfileur en discontinu, classe 9

7

00-17 Conducteur de chariot élévateur – décalamineuse, classe 9

7

01-06 Galvanisateur de clous à froid, classe 9

7

01-09 Cloutier (A B C), classe 9

7

02-03 Conducteur de redresseuses et coupeuses (Fil de spécialité), classe 9

7

03-05 Bobineur – ligne de galvanisation 1 et 2, classe 9

7

10-06 Fraiseur, classe 9

7

01-10A Préposé à l'emballage automatique des clous, classe 9

7

00-16 Bobineur de fil et/ou 48 pouces, classe 8

6

10-07 Magasinier, classe 8

6

ANNEXE « D »
SIVACO QUÉBEC
MARIEVILLE (QUÉBEC)

Demande d'adhésion au programme d'apprentissage

Type emploi _____

Nom _____

N° matricule _____

Adresse _____

_____

_____

N° de téléphone _____

SCOLARITÉ

1- **Technique** _____

Année réussie _____

Spécialisé en _____

2- **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 « E »
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 »), 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 disponible pour l'emploi visé pendant une période minimale de cinq (5) ans.

6- L'Apprenti est soumis aux dispositions du contrat d'apprentissage qui figure à l'Annexe « C » 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 « F »

RESTRICTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES RELATIVE AU PARAGRAPHE 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 « G »

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 « H »

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

1- Décapeurs et le préposé au décapage
2- Employés à la ligne de galvanisation
3- Employés aux essais de l'acide et aux eaux usées
4- Employés à la ligne de patentage
5- Employés au séchage du sulfate ferreux
6- Employés à la galvanisation à froid
7- Employés au revêtement et au phosphatage des clous
8- Préposé au triage des tournettes et l'aide multi-service expédition/réception
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 et multi-service expédition et réception
5- Conducteur de chariot élévateur et préparateur pour stockage dans la cour
6- Gareur
7- Conducteur de presse à compression de déchets métalliques
8- Préposés au décapage et employés aux essais de l'acide et aux eaux usées

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 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 « I »

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 1er 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 quant à un régime de retraite à prestation déterminée n'est applicable dans tous ses aspects qu'à la catégorie d'employés dont la dernière date d'embauche est avant le 31e jour d'août 2006 et qui n'ont pas par la suite renoncé à ce régime.

   ***c) 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. Le régime à contribution définie en vigueur est maintenu aux mêmes conditions pour les employés qui en bénéficient actuellement, soit un régime à cotisation déterminée établi en fonction des années de service que les employés peuvent 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. Tout employé qui, au 1er septembre 2010, a trente (30) ans ou plus d'années de service recevra, le 1er septembre subséquent de chaque année, lorsqu'il a été en service actif pour l'année qui précède cette date et qu'il est en service actif à cette date, 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 de référence où cet employé atteint soixante-quatre (64) ans d'âge.

De plus, un employé qui atteint trente (30) ans de service après le 1er septembre 2010 recevra pour chaque année additionnelle de service actif qu'il complète la somme de 5 000 $ versée aux mêmes conditions et à la même échéance 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 computées pour fins de calcul de l'indemnité de vacances ou de toute autre indemnité.

4. 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 1er mars 1978, auquel il est fait référence au paragraphe 1.

5. L'Employeur avisera par écrit le président du Syndicat lorsque des employés demandent de prendre leur retraite.

LETTRE D'ENTENTE

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. De plus, l'employeur doit fournir deux (2) cartes (grandeur carte de crédit) avec les numéros de téléphone, de poste et de cellulaire de tous les coordonnateurs à tous les employés, ces cartes devront être mises à jour à chaque changement.

3- **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 surveillé par caméras électroniquement.

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.

4- 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.

5- 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.

6- 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.

7- 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.

8- 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 LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

Lors d'un changement technologique, l'Employeur avisera le Président du comité É.C.S. un (I) mois à l'avance. 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 LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

RAPPEL TEMPORAIRE VOLONTAIRE

1- **Rappel pour absence**

Nonobstant les dispositions des paragraphes 10.15 et 10.16 de la convention collective, l'Employeur peut rappeler, par ancienneté et ayant les aptitudes et les habiletés requises immédiatement pour occuper le poste un employé en mise à pied de l'usine 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. L'employeur doit respecter l'article 10.09 g-1) avant de faire tout rappel selon cet article, nonobstant le temps de l'absence.

2- Lorsqu'il est nécessaire d'augmenter la production sur une unité de production ou dans un service et ce, afin d'éviter des réaménagements trop fréquents et de courte durée, l'Employeur peut rappeler des employés en mise à pied de l'usine, par ancienneté et ayant les aptitudes et les habiletés requises immédiatement pour occuper le poste, directement aux postes requis pour des horaires de fin de semaine et de congés fériés si nécessaire.

Lors de ces rappels, l'horaire applicable pour les rappeler sera le même que l'horaire en vigueur au poste occupé. Dans tous les cas, la clause 13.03 ne s'applique pas. Cependant, après quarante (40) heures dans une même semaine ou après douze (12) heures de travail consécutif une fin de semaine ou lors d'un congé férié, le taux de salaire pour ceux rappelés sera majoré de 50% (150%).

L'Employeur pourra rappeler des employés en mise à pied selon cette clause pour un maximum de seize (16) semaines par service (selon 6.01) et année contractuelle. Une semaine est comptabilisée dès le rappel d'un employé.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

L'EMBAUCHE DES ÉTUDIANTS

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

Embauche de stagiaire

Les stagiaires sont permis en autant qu'il n'y ait aucune mise à pied de l'usine, sauf dans le cas du département de l'entretien où les stagiaires ne seront pas permis seulement s'il y a une ou des mises à pied dans le département.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

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 LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26 ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LES PRÉREQUIS

1- 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 de métier et aux emplois avec pré-requis ci-dessous lorsque l'employé concerné détient le pré-requis.

Cependant, un employé peut postuler sur un autre poste pour un maximum de deux (2) fois par an s'il détient un poste de la classification 8 ou inférieure incluant les postes de conducteurs de chariot-élévateur à la classe 9.

2- Pour obtenir par affichage ou occuper un des emplois ci-dessous, les employés doivent détenir le pré-requis mentionné.

Emplois	**Prérequis**
Conducteur de chaudières	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 L'employé doit réussir le test d'évaluation technique et de gestion. Le syndicat pourra voir les tests complétés et corrigés.
Conducteur de semi-remorque – gareur	Détenir les permis de conduire nécessaires pour opérer les véhicules utilisés pour l'exécution de leur travail. L'Employeur rembourse la différence de coût pour le maintien du permis d'une classe supérieure lorsque requis pour ce type de véhicule.

3- La présente clause est seulement pour fins de référence lors de supplantation, tel que visée par la clause 10.15a), deuxième paragraphe :

Emplois		**Pré-requis**
Régleur de tréfileuses	→	Tréfileur
1er préposé à la ligne de galvanisation	→	2e préposé à la ligne de galvanisation
Préposé au patentage	→	Bobineur
Régleur de machines à clous	→	Cloutier

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

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.

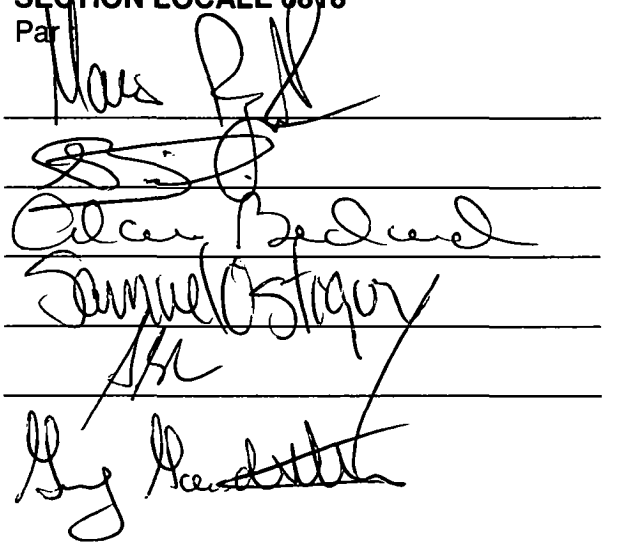
6- Formation secouriste ou autre formation à l'extérieur de l'usine : durant les heures normales de travail de l'employé ; rémunéré à taux simple. En dehors des heures normales de l'employé : au choix de l'employé, en temps supplémentaire ou un congé compensatoire immédiatement avant ou après la formation. De plus, pour les horaires 12 h, 1 jour de formation = 12 h payées.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26 ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :



SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :



LETTRE D'ENTENTE

CANTINE

L'Employeur s'engage à maintenir un service de repas-distributrices et s'engage également à maintenir en bon état et propre la cafétéria.

L'Employeur et le Syndicat s'entendront pour déterminer les endroits où seront installées les distributrices et sur l'aménagement physique des lieux requis, de même que pour le choix du fournisseur et des services en fonction du respect des contrats existants.

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 1er septembre de chaque année la somme de 100 $ par 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 produit périmés et des montants perdus dû aux défectuosités des distributrices.

L'employeur s'engage à maintenir les postes nécessaires au recyclage des déchets métalliques en échange de la cantine, sauf entente entre les parties.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE

TRAVAUX LÉGERS ET RETOUR 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 des ressources humaines 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 LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'INTENTION SUR LA SYNERGIE DES ENTREPRISES

Les représentants du Syndicat 6818 sont disposés à participer à une rencontre avec les directions de Sivaco et d'Infasco ainsi que les représentants du Syndicat 6839 afin de tenter de s'entendre pour une zone de tampon au décapage entre les deux (2) usines et sur toute autre difficulté reliée à la synergie des deux (2) entreprises. Ces discussions devront être faites au cours de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTION PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LEXIQUE POUR LES FINS D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Mise à pied d'usine :	L'employé qui n'occupe pas de poste et qui apparaît sur la liste de rappel;
Mise à pied de poste :	Employé qui est déplacé suite à une réduction d'équipe sur son poste ou à la suite de la fermeture complète de son poste; cependant, un employé qui supplante n'a pas pour effet de produire une mise à pied de poste;
Titulaire :	Un employé qui détient un lien sur un poste permanent;
Employé supplanté :	Celui dont le poste a été choisi lors de l'application, par un autre employé, de la clause 10.15 et qui doit à son tour choisir un poste selon la clause 10.15;
Jour ouvrable :	Signifie tous les jours du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des congés statutaires prévus à la convention collective;
Emploi :	Tel que défini par l'ECS et son évolution;
Poste :	Selon l'affichage.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26 ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX GAREURS

ATTENDU QUE les parties ont constaté que certains gareurs n'avaient pas maintenu sur leur permis de conduire les classifications requises;

IL EST ENTENDU DE CE QUI SUIT :

1. Tous les employés occupant un poste de gareur qui, au moment de la signature de la convention collective, ne détiennent pas la qualification d'un permis de conduire approprié, mais ont antérieurement déjà détenu cette classification, devront se présenter devant les autorités appropriées pour faire remettre en vigueur la classification requise et l'Employeur remboursera les montants que l'employé devra débourser pour obtenir une telle classification

2. Il est entendu que le chef de groupe à l'expédition n'est pas tenu de détenir un tel permis s'il ne l'a pas détenu antérieurement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26 ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

***

PRÉCISIONS DE L'ARTICLE 12.09
LETTRE D'ENTENTE

ATTENDU l'article 12.09 de la convention collective;

ATTENDU l'analyse et le constat de l'évolution des fonctions jusqu'à ce jour;

ATTENDU l'accroissement, depuis plusieurs années, de la complexité des situations multi-métiers.

IL EST ENTENDU DE CE QUI SUIT :

Les parties, malgré l'article 12.09 dont le deuxième paragraphe sera considéré dorénavant inexistant, confirment par la présente que les employés de métiers bien qu'ils soient qualifiés selon le manuel d'étude conjoint des salaires se verront confirmer à la signature de l'entrée en vigueur de la convention 2015, une classification supérieure de 4 classes.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

LETTRE D'ENTENTE MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE 2011-2014 / 2015-2020

ENTRÉE EN VIGUEUR LA CONVENTION COLLECTIVE ET PRÉCISIONS ANNEXE « B » 2011-2014/2015-2020

ENTRE : **SIVACO QUÉBEC, Groupe des Tréfileries Sivaco 2004, Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.,**

(Ci-après « Sivaco »)

ET : **SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6818,**

(Ci-après « le Syndicat »)

ATTENDU QUE les parties ont négocié le renouvellement de leur convention collective de travail avant son expiration;

ATTENDU QUE les parties en sont venues à une entente concernant le renouvellement de leur convention collective de travail;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

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

2. Les parties conviennent que la convention collective, ses annexes et lettres d'entente entrant en vigueur le 7 mai 2015 constituent les modifications apportées à la convention collective actuellement en vigueur et s'appliqueront dès la signature de la présente Lettre d'entente.

3. Quant à l'Annexe « B », paragraphe h) (frais dentaires), la phrase suivante sera ajoutée à la fin dudit paragraphe : « (...) à compter du 1er janvier 2014, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2011. Il est entendu, le cas échéant, que le présent paragraphe aura un effet rétroactif à partir du 1er janvier 2014. »

4. Suite au dépôt de la convention collective 2015-2020, ce même Annexe « B », paragraphe h) (frais dentaires), sera modifié par l'ajout de la phrase suivante : « (...) à compter du 1er janvier 2020, la cédule applicable sera celle du 1er janvier 2017, et ce, jusqu'à l'expiration de la convention collective. »

5. La présente Lettre d'entente sera déposée auprès du ministère du Travail conformément à l'article 72 du *Code du travail* (R.L.R.Q., c. C-27).

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

PRÉCISIONS ANNEXE I
(Texte du Régime de retraite Sivaco)
LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **SIVACO QUÉBEC, Groupe des Tréfileries Sivaco 2004, Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.,**

(Ci-après « Sivaco »)

ET : **SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6818,**

(Ci-après « le Syndicat »)

1. Pour la période de 2015 à 2020, dès sa signature la modification qui suit s'appliquera à nouveau à tous les participants membres de la section locale 6818 du syndicat ainsi qu'à leurs conjoints, et ce, pour la durée de l'entente collective 2015-2020:

« Le paragraphe 8.03 c) est modifié par l'ajout du texte suivant avant le dernier alinéa :

« Malgré ce qui précède, aux fins de l'article 8.03 c), le facteur de rajustement d'intérêt pour les années civiles de 2015 à 2020 inclusivement est calculé de la façon suivante :

vii) lorsque le taux de rendement de la caisse de retraite pour l'année civile est supérieur à 7.5%;

- Le facteur de rajustement d'intérêt est positif et est égal au pourcentage des gains d'intérêt jusqu'à concurrence de 5%,

viii) lorsque le taux de rendement de la caisse de retraite pour l'année civile est inférieur à 7.5%;

- Le facteur de rajustement d'intérêt est négatif et est égal au pourcentage de la perte d'intérêt jusqu'à concurrence de 5%. »

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE LETTRE D'ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ième jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

PRÉCISIONS ANNEXE I ET ARTICLE 13.01

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : **SIVACO QUÉBEC, Groupe des Tréfileries Sivaco 2004, Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.**

(Ci-après « Sivaco »)

ET : **SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 6818,**

(Ci-après « le Syndicat »)

ATTENDU QU'à la lecture et relecture de l'annexe « I », la partie syndicale a vu une source potentielle de conflit d'interprétation et que l'écrit final n'était pas concordant avec les discussions et l'entente finale de la table de négociation;

ATTENDU QUE les parties voulaient et veulent toujours, par l'annexe « I », maintenir les bénéfices de la prime de service actif pour les employés demeurant au travail après trente (30) ans de service, sans que des employés ne soient pénalisés ou avantagés par le changement des textes et de date d'échéance de l'actuelle convention collective par rapport à celle qui précède;

ATTENDU QUE le but recherché par les deux parties est une continuité dans l'application de l'ancienne et la nouvelle convention pour ce qui touche l'application de l'annexe « I » et l'ancienne annexe « L ».

DE MÊME QUE,

ATTENDU QU'à la lecture et relecture de l'article « 13.01 », la partie syndicale a vu une source potentielle de conflit d'interprétation et que l'écrit final n'était pas suffisamment clair relativement à la période à laquelle des congés de la banque de temps peuvent et ne peuvent pas être pris;

ATTENDU QUE le but recherché par les deux parties est une application qui respecte l'entente de la table de négociation et une application de l'article 13 sans conflit.

CONTRAIREMENT À CE QUI EST EXPLICITEMENT ÉCRIT DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2015-2020 À L'ANNEXE « I », IL EST CONVENU DE PRÉCISER LES CLARIFICATIONS SUIVANTES :

1. Tout employé qui, au moment de la signature de la convention collective 2015-2020, avait trente (30) ans ou plus d'années de service recevra pour chaque année complète de la convention collective 2015-2020 (année de référence) 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 de référence où cet employé atteint soixante-quatre (64) ans d'âge.

2. De plus, un employé qui atteint trente (30) ans de service après la signature de cette convention collective (2015-2020) 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.

3. 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. Nul employé éligible ne peut recevoir plus d'une indemnité par année complète de service actif, le tout aux conditions prévues à ladite Annexe « I ». -2-

ET

DANS LE BUT D'APPORTER UNE PRÉCISION À L'ARTICLE 13.01,

1. La période où des congés, en vertu de l'article 13.01, ne peuvent être pris est : les semaines d'arrêt ainsi que les deux semaines précédentes et suivantes de cette période.

2. Il est entendu que ces congés ne sont pas considérés comme vacances et ne sont pas assujettis au 15 %.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CETTE ENTENTE PAR L'ENTREMISE DE LEURS REPRÉSENTANTS DÛMENT AUTORISÉS, À MARIEVILLE, ce 26ème jour du mois de février 2015.

SIVACO QUÉBEC
GROUPE DES TRÉFILERIES SIVACO 2004
Division de Sivaco Wire Group 2004 L.P.
Par :

SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 6818
Par :

USINE 2015

JANVIER 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						F B 3 D
B 4 G D	E A 5 G C	E A 6 G C	F B 7 H D	F B 8 H D	E A 9 H C	E A 10 C
A 11 G C	F B 12 G D	F B 13 G D	E A 14 H C	E A 15 H C	F B 16 H D	F B 17 D
B 18 G D	E A 19 G C	E A 20 G C	F B 21 H D	F B 22 H D	E A 23 H C	E A 24 C
A 25 G C	F B 26 G D	F B 27 G D	E A 28 H C	E A 29 H C	F B 30 H D	F B 31 D

FÉVRIER 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B 1 G D	E A 2 G C	E A 3 G C	F B 4 H D	F B 5 H D	E A 6 H C	E A 7 C
A 8 G C	F B 9 G D	F B 10 G D	E A 11 H C	E A 12 H C	F B 13 H D	F B 14 D
B 15 G D	E A 16 G C	E A 17 G C	F B 18 H D	F B 19 H D	E A 20 H C	E A 21 C
A 22 G C	F B 23 G D	F B 24 G D	E A 25 H C	E A 26 H C	F B 27 H D	F B 28 D

MARS 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B 1 G D	E A 2 G C	E A 3 G C	F B 4 H D	F B 5 H D	E A 6 H C	E A 7 C
A 8 G C	F B 9 G D	F B 10 G D	E A 11 H C	E A 12 H C	F B 13 H D	F B 14 D
B 15 G D	E A 16 G C	E A 17 G C	F B 18 H D	F B 19 H D	E A 20 H C	E A 21 C
A 22 G C	F B 23 G D	F B 24 G D	E A 25 H C	E A 26 H C	F B 27 H D	F B 28 D
B 29 G D	E A 30 G C	E A 31 G C				

AVRIL 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B 1 H D	F B 2 H D	E A 3 H C	E A 4 C
A 5 G C	F B 6 G D	F B 7 G D	E A 8 H C	E A 9 H C	F B 10 H D	F B 11 D
B 12 G D	E A 13 G C	E A 14 G C	F B 15 H D	F B 16 H D	E A 17 H C	E A 18 C
A 19 G C	F B 20 G D	F B 21 G D	E A 22 H C	E A 23 H C	F B 24 H D	F B 25 D
B 26 G D	E A 27 G C	E A 28 G C	F B 29 H D	F B 30 H D		

MAI 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					E A 1 H C	E A 2 C
A 3 G C	F B 4 G D	F B 5 G D	E A 6 H C	E A 7 H C	F B 8 H D	F B 9 D
B 10 G D	E A 11 G C	E A 12 G C	F B 13 H D	F B 14 H D	E A 15 H C	E A 16 C
A 17 G C	F B 18 G D	F B 19 G D	E A 20 H C	E A 21 H C	F B 22 H D	F B 23 D
B G 24 D	E A 25 G C	E A 26 G C	F B 27 H D	F B 28 H D	E A 29 H C	E A 30 C
A G 31 C						

JUIN 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	F B 1 G D	F B 2 G D	E A 3 H C	E A 4 H C	F B 5 H D	F B 6 D
B 7 G D	E A 8 G C	E A 9 G C	F B 10 H D	F B 11 H D	E A 12 H C	E A 13 C
A 14 G C	F B 15 G D	F B 16 G D	E A 17 H C	E A 18 H C	F B 19 H D	F B 20 D
B 21 G D	E A 22 G C	E A 23 G C		F B 25 H D	E A 26 H C	E A 27 C
A 28 G C	F B 29 G D	F B 30 G D				

Congé férié employés
de 8 heures seulement

Congé férié employés
de 12 heures seulement

FERMETURE
ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2015

JUILLET 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			E A 1 H C	E A 2 H C	F B 3 H D	F B 4 D
B 5 G D	E A 6 G C	E A 7 G C	F B 8 H D	F B 9 H D	E A 10 H C	E A 11 C
A 12 G C	F B 13 G D	F B 14 G D	E A 15 H C	E A 16 H C	F B 17 H D	F B 18 D
B 19 G D	E A 20 G C	E A 21 G C	F B 22 H D	F B 23 H D	E A 24 H C	E A 25 C
A 26 G C	F B 27 G D	F B 28 G D	E A 29 H C	E A 30 H C	F B 31 H D	

AOUT 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						F B 1 D
B 2 G D	E A 3 G C	E A 4 G C	F B 5 H D	F B 6 H D	E A 7 H C	E A 8 C
A 9 G C	F B 10 G D	F B 11 G D	E A 12 H C	E A 13 H C	F B 14 H D	F B 15 D
B 16 G D	E A 17 G C	E A 18 G C	F B 19 H D	F B 20 H D	E A 21 H C	E A 22 C
A G 23 C	F B G 24 D	F B 25 G D	E A 26 H C	E A 27 H C	F B 28 H D	F B 29 D
B G 30 D	E A G 31 C					

SEPTEMBRE 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		E A 1 G C	F B 2 H D	F B 3 H D	E A 4 H C	E A 5 C
A 6 G C		F B 8 G D	E A 9 H C	E A 10 H C	F B 11 H D	F B 12 D
B 13 G D	E A 14 G C	E A 15 G C	F B 16 H D	F B 17 H D	E A 18 H C	E A 19 C
A 20 G C	F B 21 G D	F B 22 G D	E A 23 H C	E A 24 H C	F B 25 H D	F B 26 D
B 27 G D	E A 28 G C	E A 29 G C	F B 30 H D			

OCTOBRE 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B 1 H D	E A 2 H C	E A 3 C
A 4 G C	F B 5 G D	F B 6 G D	E A 7 H C	E A 8 H C	F B 9 H D	F B 10 D
B 11 G D		E A 13 G C	F B 14 H D	F B 15 H D	E A 16 H C	E A 17 C
A 18 G C	F B 19 G D	F B 20 G D	E A 21 H C	E A 22 H C	F B 23 H D	F B 24 D
B 25 G D	E A 26 G C	E A 27 G C	F B 28 H D	F B 29 H D	E A 30 H C	E A 31 C

NOVEMBRE 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A 1 G C	F B 2 G D	F B 3 G D	E A 4 H C	E A 5 H C	F B 6 H D	F B 7 D
B 8 G D	E A 9 G C	E A 10 G C	F B 11 H D	F B 12 H D	E A 13 H C	E A 14 C
A 15 G C	F B 16 G D	F B 17 G D	E A 18 H C	E A 19 H C	F B 20 H D	F B 21 D
B 22 G D	E A 23 G C	E A 24 G C	F B 25 H D	F B 26 H D	E A 27 H C	E A 28 C
A 29 G C	F B 30 G D					

DECEMBRE 2015

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		F B 1 G D	E A 2 H C	E A 3 H C	F B 4 H D	F B 5 D
B 6 G D	E A 7 G C	E A 8 G C	F B 9 H D	F B 10 H D	E A 11 H C	E A 12 C
A 13 G C	F B 14 G D	F B 15 G D	E A 16 H C	E A 17 H C	F B 18 H D	F B 19 D
B 20 G D	E A 21 G C	E A 22 G C	F B 23 H D			E A 26 C
A 27 G C	F B 28 G D	F B 29 G D	E A 30 H C			

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés
de 8 heures seulement

Congé férié employés
de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2016

JANVIER 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B **1** H D	F B **2** D
B **3** G D	E A **4** G C	E A **5** G C	F B **6** H D	F B **7** H D	E A **8** H C	E A **9** C
A **10** G C	F B **11** G D	F B **12** G D	E A **13** H C	E A **14** H C	F B **15** H D	F B **16** D
B **17** G D	E A **18** G C	E A **19** G C	F B **20** H D	F B **21** H D	E A **22** H C	E A **23** C
G 24 A C G 31 B D	F B **25** G D	F B **26** G D	E A **27** H C	E A **28** H C	F B **29** H D	F B **30** D

FÉVRIER 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	E A **1** G C	E A **2** G C	F B **3** H D	F B **4** H D	E A **5** H C	E A **6** C
A **7** G C	F B **8** G D	F B **9** G D	E A **10** H C	E A **11** H C	F B **12** H D	F B **13** D
B **14** G D	E A **15** G C	E A **16** G C	F B **17** H D	F B **18** H D	E A **19** H C	E A **20** C
A **21** G C	F B **22** G D	F B **23** G D	E A **24** H C	E A **25** H C	F B **26** H D	F B **27** D
B **28** G D	E A **29** G C					

MARS 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		E A **1** G C	F B **2** H D	F B **3** H D	E A **4** H C	E A **5** C
A **6** G C	F B **7** G D	F B **8** G D	E A **9** H C	E A **10** H C	F B **11** H D	F B **12** D
B **13** G D	E A **14** G C	E A **15** G C	F B **16** H D	F B **17** H D	E A **18** H C	E A **19** C
A **20** G C	F B **21** G D	F B **22** G D	E A **23** H C	E A **24** H C	F B **25** H D	F B **26** D
B **27** G D	E A **28** G C	E A **29** G C	F B **30** H D	F B **31** H D		

AVRIL 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					E A **1** H C	E A **2** C
A **3** G C	F B **4** G D	F B **5** G D	E A **6** H C	E A **7** H C	F B **8** H D	F B **9** D
B **10** G D	E A **11** G C	E A **12** G C	F B **13** H D	F B **14** H D	E A **15** H C	E A **16** C
A **17** G C	F B **18** G D	F B **19** G D	E A **20** H C	E A **21** H C	F B **22** H D	F B **23** D
B **24** G D	E A **25** G C	E A **26** G C	F B **27** H D	F B **28** H D	E A **29** H C	E A **30** C

MAI 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A **1** G C	F B **2** G D	F B **3** G D	E A **4** H C	E A **5** H C	F B **6** H D	F B **7** D
B **8** G D	E A **9** G C	E A **10** G C	F B **11** H D	F B **12** H D	E A **13** H C	E A **14** C
A **15** G C	F B **16** G D	F B **17** G D	E A **18** H C	E A **19** H C	F B **20** H D	F B **21** D
B **22** G D	E A **23** G C	E A **24** G C	F B **25** H D	F B **26** H D	E A **27** H C	E A **28** C
A **29** G C	F B **30** G D	F B **31** G D				

JUIN 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			E A **1** H C	E A **2** H C	F B **3** H D	F B **4** D
B **5** G D	E A **6** G C	E A **7** G C	F B **8** H D	F B **9** H D	E A **10** H C	E A **11** C
A **12** G C	F B **13** G D	F B **14** G D	E A **15** H C	E A **16** H C	F B **17** H D	F B **18** D
B **19** G D	E A **20** G C	E A **21** G C	F B **22** H D	F B **23** H D	E A **24** H C	E A **25** C
A **26** G C	F B **27** G D	F B **28** G D	E A **29** H C	E A **30** H C		

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2016

JUILLET 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B **1** H D	F B **2** D
B **3** G D	E A **4** G C	E A **5** G C	F B **6** H D	F B **7** H D	E A **8** H C	E A **9** C
A **10** G C	F B **11** G D	F B **12** G D	E A **13** H C	E A **14** H C	F B **15** H D	F B **16** D
B **17** G D	E A **18** G C	E A **19** G C	F B **20** H D	F B **21** H D	E A **22** H C	E A **23** C
A G 24 C B G 31 D	F B **25** G D	F B **26** G D	E A **27** H C	E A **28** H C	F B **29** H D	F B **30** D

AOUT 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	E A **1** G C	E A **2** G C	F B **3** H D	F B **4** H D	E A **5** H C	E A **6** C
A **7** G C	F B **8** G D	F B **9** G D	E A **10** H C	E A **11** H C	F B **12** H D	F B **13** D
B **14** G D	E A **15** G C	E A **16** G C	F B **17** H D	F B **18** H D	E A **19** H C	E A **20** C
A **21** G C	F B **22** G D	F B **23** G D	E A **24** H C	E A **25** H C	F B **26** H D	F B **27** D
B **28** G D	E A **29** G C	E A **30** G C	F B **31** H D			

SEPTEMBRE 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B **1** H D	E A **2** H C	E A **3** C
A **4** G C	F B **5** G D	F B **6** G D	E A **7** H C	E A **8** H C	F B **9** H D	F B **10** D
B **11** G D	E A **12** G C	E A **13** G C	F B **14** H D	F B **15** H D	E A **16** H C	E A **17** C
A **18** G C	F B **19** G D	F B **20** G D	E A **21** H C	E A **22** H C	F B **23** H D	F B **24** D
B **25** G D	E A **26** G C	E A **27** G C	F B **28** H D	F B **29** H D	E A **30** H C	

OCTOBRE 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						E A **1** C
A **2** G C	F B **3** G D	F B **4** G D	E A **5** H C	E A **6** H C	F B **7** H D	F B **8** D
B **9** G D	E A **10** G C	E A **11** G C	F B **12** H D	F B **13** H D	E A **14** H C	E A **15** C
A **16** G C	F B **17** G D	F B **18** G D	E A **19** H C	E A **20** H C	F B **21** H D	F B **22** D
B G 23 D	E A G 24 C	E A **25** G C	F B **26** H D	F B **27** H D	E A **28** H C	E A **29** C
A G 30 C	F B G 31 D					

NOVEMBRE 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		F B **1** G D	E A **2** H C	E A **3** H C	F B **4** H D	F B **5** D
B **6** G D	E A **7** G C	E A **8** G C	F B **9** H D	F B **10** H D	E A **11** H C	E A **12** C
A **13** G C	F B **14** G D	F B **15** G D	E A **16** H C	E A **17** H C	F B **18** H D	F B **19** D
B **20** G D	E A **21** G C	E A **22** G C	F B **23** H D	F B **24** H D	E A **25** H C	E A **26** C
A **27** G C	F B **28** G D	F B **29** G D	E A **30** H C			

DECEMBRE 2016

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				E A **1** H C	F B **2** H D	F B **3** D
B **4** G D	E A **5** G C	E A **6** G C	F B **7** H D	F B **8** H D	E A **9** H C	E A **10** C
A **11** G C	F B **12** G D	F B **13** G D	E A **14** H C	E A **15** H C	F B **16** H D	F B **17** D
B **18** G D	E A **19** G C	E A **20** G C	F B **21** H D	F B **22** H D	E A **23** H C	E A **24** C
A **25** G C	F B **26** G D	F B **27** G D	E A **28** H C	E A **29** H C	F B **30** H D	F B **31** D

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2017

JANVIER 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B **1** G D	E A **2** G C	E A **3** G C	F B **4** H D	F B **5** H D	E A **6** H C	E A **7** C
A **8** G C	F B **9** G D	F B **10** G D	E A **11** H C	E A **12** H C	F B **13** H D	F B **14** D
B **15** G D	E A **16** G C	E A **17** G C	F B **18** H D	F B **19** H D	E A **20** H C	E A **21** C
A **22** G C	F B **23** G D	F B **24** G D	E A **25** H C	E A **26** H C	F B **27** H D	F B **28** D
B **29** G D	E A **30** G C	E A **31** G C				

FÉVRIER 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B **1** H D	F B **2** H D	E A **3** H C	E A **4** C
A **5** G C	F B **6** G D	F B **7** G D	E A **8** H C	E A **9** H C	F B **10** H D	F B **11** D
B **12** G D	E A **13** G C	E A **14** G C	F B **15** H D	F B **16** H D	E A **17** H C	E A **18** C
A **19** G C	F B **20** G D	F B **21** G D	E A **22** H C	E A **23** H C	F B **24** H D	F B **25** D
B **26** G D	E A **27** G C	E A **28** G C				

MARS 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B **1** H D	F B **2** H D	E A **3** H C	E A **4** C
A **5** G C	F B **6** G D	F B **7** G D	E A **8** H C	E A **9** H C	F B **10** H D	F B **11** D
B **12** G D	E A **13** G C	E A **14** G C	F B **15** H D	F B **16** H D	E A **17** H C	E A **18** C
A **19** G C	F B **20** G D	F B **21** G D	E A **22** H C	E A **23** H C	F B **24** H D	F B **25** D
B **26** G D	E A **27** G C	E A **28** G C	F B **29** H D	F B **30** H D	E A **31** H C	

AVRIL 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						E A **1** C
A **2** G C	F B **3** G D	F B **4** G D	E A **5** H C	E A **6** H C	F B **7** H D	F B **8** D
B **9** G D	E A **10** G C	E A **11** G C	F B **12** H D	F B **13** H D	E A **14** H C	E A **15** C
A **16** G C	F B **17** G D	F B **18** G D	E A **19** H C	E A **20** H C	F B **21** H D	F B **22** D
B G 23 D	E A **24** G C	E A **25** G C	F B **26** H D	F B **27** H D	E A **28** H C	E A **29** C
A G 30 C						

MAI 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	F B **1** G D	F B **2** G D	E A **3** H C	E A **4** H C	F B **5** H D	F B **6** D
B **7** G D	E A **8** G C	E A **9** G C	F B **10** H D	F B **11** H D	E A **12** H C	E A **13** C
A **14** G C	F B **15** G D	F B **16** G D	E A **17** H C	E A **18** H C	F B **19** H D	F B **20** D
B **21** G D	E A **22** G C	E A **23** G C	F B **24** H D	F B **25** H D	E A **26** H C	E A **27** C
A **28** G C	F B **29** G D	F B **30** G D	E A **31** H C			

JUIN 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				E A **1** H C	F B **2** H D	F B **3** D
B **4** G D	E A **5** G C	E A **6** G C	F B **7** H D	F B **8** H D	E A **9** H C	E A **10** C
A **11** G C	F B **12** G D	F B **13** G D	E A **14** H C	E A **15** H C	F B **16** H D	F B **17** D
B **18** G D	E A **19** G C	E A **20** G C	F B **21** H D	F B **22** H D	E A **23** H C	E A **24** C
A **25** G C	F B **26** G D	F B **27** G D	E A **28** H C	E A **29** H C	F B **30** H D	

[redacted]

Congé férié employés
de 8 heures seulement

Congé férié employés
de 12 heures seulement

FERMETURE
ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2017

JUILLET 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						F B **1** D
B **2** G D	E A **3** G C	E A **4** G C	F B **5** H D	F B **6** H D	E A **7** H C	E A **8** C
A **9** G C	F B **10** G D	F B **11** G D	E A **12** H C	E A **13** H C	F B **14** H D	F B **15** D
B **16** G D	E A **17** G C	E A **18** G C	F B **19** H D	F B **20** H D	E A **21** H C	E A **22** C
A G 23 C	F B G 24 D	F B **25** G D	E A **26** H C	E A **27** H C	F B **28** H D	F B **29** D
B G 30 D	E A G 31 C					

AOUT 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		E A **1** G C	F B **2** H D	F B **3** H D	E A **4** H C	E A **5** C
A **6** G C	F B **7** G D	F B **8** G D	E A **9** H C	E A **10** H C	F B **11** H D	F B **12** D
B **13** G D	E A **14** G C	E A **15** G C	F B **16** H D	F B **17** H D	E A **18** H C	E A **19** C
A **20** G C	F B **21** G D	F B **22** G D	E A **23** H C	E A **24** H C	F B **25** H D	F B **26** D
B **27** G D	E A **28** G C	E A **29** G C	F B **30** H D	F B **31** H D		

SEPTEMBRE 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					E A **1** H C	E A **2** C
A **3** G C	F B **4** G D	F B **5** G D	E A **6** H C	E A **7** H C	F B **8** H D	F B **9** D
B **10** G D	E A **11** G C	E A **12** G C	F B **13** H D	F B **14** H D	E A **15** H C	E A **16** C
A **17** G C	F B **18** G D	F B **19** G D	E A **20** H C	E A **21** H C	F B **22** H D	F B **23** D
B **24** G D	E A **25** G C	E A **26** G C	F B **27** H D	F B **28** H D	E A **29** H C	E A **30** C

OCTOBRE 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A **1** G C	F B **2** G D	F B **3** G D	E A **4** H C	E A **5** H C	F B **6** H D	F B **7** D
B **8** G D	E A **9** G C	E A **10** G C	F B **11** H D	F B **12** H D	E A **13** H C	E A **14** C
A **15** G C	F B **16** G D	F B **17** G D	E A **18** H C	E A **19** H C	F B **20** H D	F B **21** D
B **22** G D	E A **23** G C	E A **24** G C	F B **25** H D	F B **26** H D	E A **27** H C	E A **28** C
A **29** G C	F B **30** G D	F B **31** G D				

NOVEMBRE 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			E A **1** H C	E A **2** H C	F B **3** H D	F B **4** D
B **5** G D	E A **6** G C	E A **7** G C	F B **8** H D	F B **9** H D	E A **10** H C	E A **11** C
A **12** G C	F B **13** G D	F B **14** G D	E A **15** H C	E A **16** H C	F B **17** H D	F B **18** D
B **19** G D	E A **20** G C	E A **21** G C	F B **22** H D	F B **23** H D	E A **24** H C	E A **25** C
A **26** G C	F B **27** G D	F B **28** G D	E A **29** H C	E A **30** H C		

DECEMBRE 2017

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B **1** H D	F B **2** D
B **3** G D	E A **4** G C	E A **5** G C	F B **6** H D	F B **7** H D	E A **8** H C	E A **9** C
A **10** G C	F B **11** G D	F B **12** G D	E A **13** H C	E A **14** H C	F B **15** H D	F B **16** D
B **17** G D	E A **18** G C	E A **19** G C	F B **20** H D	F B **21** H D	E A **22** H C	E A **23** C
A G 24 C	F B **25** G D	F B **26** G D	E A **27** H C	E A **28** H C	F B **29** H D	F B **30** D
B G 31 D						

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2018

JANVIER 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	E A **1** G C	E A **2** G C	F B **3** H D	F B **4** H D	E A **5** H C	E A **6** C
A **7** G C	F B **8** G D	F B **9** G D	E A **10** H C	E A **11** H C	F B **12** H D	F B **13** D
B **14** G D	E A **15** G C	E A **16** G C	F B **17** H D	F B **18** H D	E A **19** H C	E A **20** C
A **21** G C	F B **22** G D	F B **23** G D	E A **24** H C	E A **25** H C	F B **26** H D	F B **27** D
B **28** G D	E A **29** G C	E A **30** G C	F B **31** H D			

FÉVRIER 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B **1** H D	E A **2** H C	E A **3** C
A **4** G C	F B **5** G D	F B **6** G D	E A **7** H C	E A **8** H C	F B **9** H D	F B **10** D
B **11** G D	E A **12** G C	E A **13** G C	F B **14** H D	F B **15** H D	E A **16** H C	E A **17** C
A **18** G C	F B **19** G D	F B **20** G D	E A **21** H C	E A **22** H C	F B **23** H D	F B **24** D
B **25** G D	E A **26** G C	E A **27** G C	F B **28** H D			

MARS 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B **1** H D	E A **2** H C	E A **3** C
A **4** G C	F B **5** G D	F B **6** G D	E A **7** H C	E A **8** H C	F B **9** H D	F B **10** D
B **11** G D	E A **12** G C	E A **13** G C	F B **14** H D	F B **15** H D	E A **16** H C	E A **17** C
A **18** G C	F B **19** G D	F B **20** G D	E A **21** H C	E A **22** H C	F B **23** H D	F B **24** D
B **25** G D	E A **26** G C	E A **27** G C	F B **28** H D	F B **29** H D	E A **30** H C	E A **31** C

AVRIL 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A **1** G C	F B **2** G D	F B **3** G D	E A **4** H C	E A **5** H C	F B **6** H D	F B **7** D
B **8** G D	E A **9** G C	E A **10** G C	F B **11** H D	F B **12** H D	E A **13** H C	E A **14** C
A **15** G C	F B **16** G D	F B **17** G D	E A **18** H C	E A **19** H C	F B **20** H D	F B **21** D
B **22** G D	E A **23** G C	E A **24** G C	F B **25** H D	F B **26** H D	E A **27** H C	E A **28** C
A **29** G C	F B **30** G D					

MAI 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		F B **1** G D	E A **2** H C	E A **3** H C	F B **4** H D	F B **5** D
B **6** G D	E A **7** G C	E A **8** G C	F B **9** H D	F B **10** H D	E A **11** H C	E A **12** C
A **13** G C	F B **14** G D	F B **15** G D	E A **16** H C	E A **17** H C	F B **18** H D	F B **19** D
B **20** G D	E A **21** G C	E A **22** G C	F B **23** H D	F B **24** H D	E A **25** H C	E A **26** C
A **27** G C	F B **28** G D	F B **29** G D	E A **30** H C	E A **31** H C		

JUIN 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B **1** H D	F B **2** D
B **3** G D	E A **4** G C	E A **5** G C	F B **6** H D	F B **7** H D	E A **8** H C	E A **9** C
A **10** G C	F B **11** G D	F B **12** G D	E A **13** H C	E A **14** H C	F B **15** H D	F B **16** D
B **17** G D	E A **18** G C	E A **19** G C	F B **20** H D	F B **21** H D	E A **22** H C	E A **23** C
A **24** G C	F B **25** G D	F B **26** G D	E A **27** H C	E A **28** H C	F B **29** H D	F B **30** D

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2018

JUILLET 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B **1** G D	E A **2** G C	E A **3** G C	F B **4** H D	F B **5** H D	E A **6** H C	E A **7** C
A **8** G C	F B **9** G D	F B **10** G D	E A **11** H C	E A **12** H C	F B **13** H D	F B **14** D
B **15** G D	E A **16** G C	E A **17** G C	F B **18** H D	F B **19** H D	E A **20** H C	E A **21** C
A **22** G C	F B **23** G D	F B **24** G D	E A **25** H C	E A **26** H C	F B **27** H D	F B **28** D
B **29** G D	E A **30** G C	E A **31** G C				

AOUT 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B **1** H D	F B **2** H D	E A **3** H C	E A **4** C
A **5** G C	F B **6** G D	F B **7** G D	E A **8** H C	E A **9** H C	F B **10** H D	F B **11** D
B **12** G D	E A **13** G C	E A **14** G C	F B **15** H D	F B **16** H D	E A **17** H C	E A **18** C
A **19** G C	F B **20** G D	F B **21** G D	E A **22** H C	E A **23** H C	F B **24** H D	F B **25** D
B **26** G D	E A **27** G C	E A **28** G C	F B **29** H D	F B **30** H D	E A **31** H C	

SEPTEMBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						E A **1** C
A **2** G C	F B **3** G D	F B **4** G D	E A **5** H C	E A **6** H C	F B **7** H D	F B **8** D
B **9** G D	E A **10** G C	E A **11** G C	F B **12** H D	F B **13** H D	E A **14** H C	E A **15** C
A **16** G C	F B **17** G D	F B **18** G D	E A **19** H C	E A **20** H C	F B **21** H D	F B **22** D
G 23 B D	E A **24**	E A **25**	F B **26**	F B **27**	E A **28**	E A **29**
G 30 A C	G C	G C	H D	H D	H C	C

OCTOBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	F B **1** G D	F B **2** G D	E A **3** H C	E A **4** H C	F B **5** H D	F B **6** D
B **7** G D	E A **8** G C	E A **9** G C	F B **10** H D	F B **11** H D	E A **12** H C	E A **13** C
A **14** G C	F B **15** G D	F B **16** G D	E A **17** H C	E A **18** H C	F B **19** H D	F B **20** D
B **21** G D	E A **22** G C	E A **23** G C	F B **24** H D	F B **25** H D	E A **26** H C	E A **27** C
A **28** G C	F B **29** G D	F B **30** G D	E A **31** H C			

NOVEMBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				E A **1** H C	F B **2** H D	F B **3** D
B **4** G D	E A **5** G C	E A **6** G C	F B **7** H D	F B **8** H D	E A **9** H C	E A **10** C
A **11** G C	F B **12** G D	F B **13** G D	E A **14** H C	E A **15** H C	F B **16** H D	F B **17** D
B **18** G D	E A **19** G C	E A **20** G C	F B **21** H D	F B **22** H D	E A **23** H C	E A **24** C
A **25** G C	F B **26** G D	F B **27** G D	E A **28** H C	E A **29** H C	F B **30** H D	

DECEMBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						F B **1** D
B **2** G D	E A **3** G C	E A **4** G C	F B **5** H D	F B **6** H D	E A **7** H C	E A **8** C
A **9** G C	F B **10** G D	F B **11** G D	E A **12** H C	E A **13** H C	F B **14** H D	F B **15** D
B **16** G D	E A **17** G C	E A **18** G C	F B **19** H D	F B **20** H D	E A **21** H C	E A **22** C
G 23 A C	F B G 24 D	F B	E A	E A	F B	F B
G 30 B D	E A G 31 C	**25** G D	**26** H C	**27** H C	**28** H D	**29** D

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2018

JANVIER 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B **3** H D	F B **4** H D	E A **5** H C	E A **6** C
A **7** G C	F B **8** G D	F B **9** G D	E A **10** H C	E A **11** H C	F B **12** H D	F B **13** D
B **14** G D	E A **15** G C	E A **16** G C	F B **17** H D	F B **18** H D	E A **19** H C	E A **20** C
A **21** G C	F B **22** G D	F B **23** G D	E A **24** H C	E A **25** H C	F B **26** H D	F B **27** D
B **28** G D	E A **29** G C	E A **30** G C	F B **31** H D			

FÉVRIER 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B **1** H D	E A **2** H C	E A **3** C
A **4** G C	F B **5** G D	F B **6** G D	E A **7** H C	E A **8** H C	F B **9** H D	F B **10** D
B **11** G D	E A **12** G C	E A **13** G C	F B **14** H D	F B **15** H D	E A **16** H C	E A **17** C
A **18** G C	F B **19** G D	F B **20** G D	E A **21** H C	E A **22** H C	F B **23** H D	F B **24** D
B **25** G D	E A **26** G C	E A **27** G C	F B **28** H D			

MARS 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B **1** H D	E A **2** H C	E A **3** C
A **4** G C	F B **5** G D	F B **6** G D	E A **7** H C	E A **8** H C	F B **9** H D	F B **10** D
B **11** G D	E A **12** G C	E A **13** G C	F B **14** H D	F B **15** H D	E A **16** H C	E A **17** C
A **18** G C	F B **19** G D	F B **20** G D	E A **21** H C	E A **22** H C	F B **23** H D	F B **24** D
B **25** G D	E A **26** G C	E A **27** G C	F B **28** H D	F B **29** H D	E A **30** H C	E A **31** C

AVRIL 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A **1** G C	F B **2** G D	F B **3** G D	E A **4** H C	E A **5** H C	F B **6** H D	F B **7** D
B **8** G D	E A **9** G C	E A **10** G C	F B **11** H D	F B **12** H D	E A **13** H C	E A **14** C
A **15** G C	F B **16** G D	F B **17** G D	E A **18** H C	E A **19** H C	F B **20** H D	F B **21** D
B **22** G D	E A **23** G C	E A **24** G C	F B **25** H D	F B **26** H D	E A **27** H C	E A **28** C
A **29** G C	F B **30** G D					

MAI 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		F B **1** G D	E A **2** H C	E A **3** H C	F B **4** H D	F B **5** D
B **6** G D	E A **7** G C	E A **8** G C	F B **9** H D	F B **10** H D	E A **11** H C	E A **12** C
A **13** G C	F B **14** G D	F B **15** G D	E A **16** H C	E A **17** H C	F B **18** H D	F B **19** D
B **20** G D	E A **21** G C	E A **22** G C	F B **23** H D	F B **24** H D	E A **25** H C	E A **26** C
A **27** G C	F B **28** G D	F B **29** G D	E A **30** H C	E A **31** H C		

JUIN 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B **1** H D	F B **2** D
B **3** G D	E A **4** G C	E A **5** G C	F B **6** H D	F B **7** H D	E A **8** H C	E A **9** C
A **10** G C	F B **11** G D	F B **12** G D	E A **13** H C	E A **14** H C	F B **15** H D	F B **16** D
B **17** G D	E A **18** G C	E A **19** G C	F B **20** H D	F B **21** H D	E A **22** H C	E A **23** C
A **24** G C	F B **25** G D	F B **26** G D	E A **27** H C	E A **28** H C	F B **29** H D	F B **30** D

Congé férié employés
de 8 heures seulement

Congé férié employés
de 12 heures seulement

FERMETURE
ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2018

JUILLET 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B **1** G D	E A **2** G C	E A **3** G C	F B **4** H D	F B **5** H D	E A **6** H C	E A **7** C
A **8** G C	F B **9** G D	F B **10** G D	E A **11** H C	E A **12** H C	F B **13** H D	F B **14** D
B **15** G D	E A **16** G C	E A **17** G C	F B **18** H D	F B **19** H D	E A **20** H C	E A **21** C
A **22** G C	F B **23** G D	F B **24** G D	E A **25** H C	E A **26** H C	F B **27** H D	F B **28** D
B **29** G D	E A **30** G C	E A **31** G C				

AOUT 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B **1** H D	F B **2** H D	E A **3** H C	E A **4** C
A **5** G C	F B **6** G D	F B **7** G D	E A **8** H C	E A **9** H C	F B **10** H D	F B **11** D
B **12** G D	E A **13** G C	E A **14** G C	F B **15** H D	F B **16** H D	E A **17** H C	E A **18** C
A **19** G C	F B **20** G D	F B **21** G D	E A **22** H C	E A **23** H C	F B **24** H D	F B **25** D
B **26** G D	E A **27** G C	E A **28** G C	F B **29** H D	F B **30** H D	E A **31** H C	

SEPTEMBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						E A **1** C
A **2** G C	F B **3** G D	F B **4** G D	E A **5** H C	E A **6** H C	F B **7** H D	F B **8** D
B **9** G D	E A **10** G C	E A **11** G C	F B **12** H D	F B **13** H D	E A **14** H C	E A **15** C
A **16** G C	F B **17** G D	F B **18** G D	E A **19** H C	E A **20** H C	F B **21** H D	F B **22** D
B G 23 D	E A **24**	E A **25**	F B **26**	F B **27**	E A **28**	E A **29**
A G 30 C	G C	G C	H D	H D	H C	C

OCTOBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	F B **1** G D	F B **2** G D	E A **3** H C	E A **4** H C	F B **5** H D	F B **6** D
B **7** G D	E A **8** G C	E A **9** G C	F B **10** H D	F B **11** H D	E A **12** H C	E A **13** C
A **14** G C	F B **15** G D	F B **16** G D	E A **17** H C	E A **18** H C	F B **19** H D	F B **20** D
B **21** G D	E A **22** G C	E A **23** G C	F B **24** H D	F B **25** H D	E A **26** H C	E A **27** C
A **28** G C	F B **29** G D	F B **30** G D	E A **31** H C			

NOVEMBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				E A **1** H C	F B **2** H D	F B **3** D
B **4** G D	E A **5** G C	E A **6** G C	F B **7** H D	F B **8** H D	E A **9** H C	E A **10** C
A **11** G C	F B **12** G D	F B **13** G D	E A **14** H C	E A **15** H C	F B **16** H D	F B **17** D
B **18** G D	E A **19** G C	E A **20** G C	F B **21** H D	F B **22** H D	E A **23** H C	E A **24** C
A **25** G C	F B **26** G D	F B **27** G D	E A **28** H C	E A **29** H C	F B **30** H D	

DECEMBRE 2018

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						F B **1** D
B **2** G D	E A **3** G C	E A **4** G C	F B **5** H D	F B **6** H D	E A **7** H C	E A **8** C
A **9** G C	F B **10** G D	F B **11** G D	E A **12** H C	E A **13** H C	F B **14** H D	F B **15** D
B **16** G D	E A **17** G C	E A **18** G C	F B **19** H D	F B **20** H D	E A **21** H C	E A **22** C
A G 23 C	F B G 24 D	F B **25**	E A **26**	E A **27**	F B **28**	F B **29**
B G 30 D	E A G 31 C	G D	H C	H C	H D	D

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2019

JANVIER 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		E A 1 G C	F B 2 H D	F B 3 H D	E A 4 H C	E A 5 C
A 6 G C	F B 7 G D	F B 8 G D	E A 9 H C	E A 10 H C	F B 11 H D	F B 12 D
B 13 G D	E A 14 G C	E A 15 G C	F B 16 H D	F B 17 H D	E A 18 H C	E A 19 C
A 20 G C	F B 21 G D	F B 22 G D	E A 23 H C	E A 24 H C	F B 25 H D	F B 26 D
B 27 G D	E A 28 G C	E A 29 G C	F B 30 H D	F B 31 H D		

FÉVRIER 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					E A 1 H C	E A 2 C
A 3 G C	F B 4 G D	F B 5 G D	E A 6 H C	E A 7 H C	F B 8 H D	F B 9 D
B 10 G D	E A 11 G C	E A 12 G C	F B 13 H D	F B 14 H D	E A 15 H C	E A 16 C
A 17 G C	F B 18 G D	F B 19 G D	E A 20 H C	E A 21 H C	F B 22 H D	F B 23 D
B 24 G D	E A 25 G C	E A 26 G C	F B 27 H D	F B 28 H D		

MARS 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					E A 1 H C	E A 2 C
A 3 G C	F B 4 G D	F B 5 G D	E A 6 H C	E A 7 H C	F B 8 H D	F B 9 D
B 10 G D	E A 11 G C	E A 12 G C	F B 13 H D	F B 14 H D	E A 15 H C	E A 16 C
A 17 G C	F B 18 G D	F B 19 G D	E A 20 H C	E A 21 H C	F B 22 H D	F B 23 D
B G 24 D	E A 25 G C	E A 26 G C	F B 27 H D	F B 28 H D	E A 29 H C	E A 30 C
A G 30 C						

AVRIL 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	F B 1 G D	F B 2 G D	E A 3 H C	E A 4 H C	F B 5 H D	F B 6 D
B 7 G D	E A 8 G C	E A 9 G C	F B 10 H D	F B 11 H D	E A 12 H C	E A 13 C
A 14 G C	F B 15 G D	F B 16 G D	E A 17 H C	E A 18 H C	F B 19 H D	F B 20 D
B 21 G D	E A 22 G C	E A 23 G C	F B 24 H D	F B 25 H D	E A 26 H C	E A 27 C
A 28 G C	F B 29 G D	F B 30 G D				

MAI 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			E A 1 H C	E A 2 H C	F B 3 H D	F B 4 D
B 5 G D	E A 6 G C	E A 7 G C	F B 8 H D	F B 9 H D	E A 10 H C	E A 11 C
A 12 G C	F B 13 G D	F B 14 G D	E A 15 H C	E A 16 H C	F B 17 H D	F B 18 D
B 19 G D	E A 20 G C	E A 21 G C	F B 22 H D	F B 23 H D	E A 24 H C	E A 25 C
A 26 G C	F B 27 G D	F B 28 G D	E A 29 H C	E A 30 H C	F B 31 H D	

JUIN 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						F B 1 D
B 2 G D	E A 3 G C	E A 4 G C	F B 5 H D	F B 6 H D	E A 7 H C	E A 8 C
A 9 G C	F B 10 G D	F B 11 G D	E A 12 H C	E A 13 H C	F B 14 H D	F B 15 D
B 16 G D	E A 17 G C	E A 18 G C	F B 19 H D	F B 20 H D	E A 21 H C	E A 22 C
A G 23 C	F B 24 G D	F B 25 G D	E A 26 H C	E A 27 H C	F B 28 H D	F B 29 D
B G 30 D						

Congé férié employés
de 8 H et 12 H

Congé férié employés
de 8 heures seulement

Congé férié employés
de 12 heures seulement

FERMETURE
ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2019

JUILLET 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	E A 1 G C	E A 2 G C	F B 3 H D	F B 4 H D	E A 5 H C	E A 6 C
A 7 G C	F B 8 G D	F B 9 G D	E A 10 H C	E A 11 H C	F B 12 H D	F B 13 D
B 14 G D	E A 15 G C	E A 16 G C	F B 17 H D	F B 18 H D	E A 19 H C	E A 20 C
A 21 G C	F B 22 G D	F B 23 G D	E A 24 H C	E A 25 H C	F B 26 H D	F B 27 D
B 28 G D	E A 29 G C	E A 30 G C	F B 31 H D			

AOUT 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				F B 1 H D	E A 2 H C	E A 3 C
A 4 G C	F B 5 G D	F B 6 G D	E A 7 H C	E A 8 H C	F B 9 H D	F B 10 D
B 11 G D	E A 12 G C	E A 13 G C	F B 14 H D	F B 15 H D	E A 16 H C	E A 17 C
A 18 G C	F B 19 G D	F B 20 G D	E A 21 H C	E A 22 H C	F B 23 H D	F B 24 D
B 25 G D	E A 26 G C	E A 27 G C	F B 28 H D	F B 29 H D	E A 30 H C	E A 31 C

SEPTEMBRE 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A 1 G C	F B 2 G D	F B 3 G D	E A 4 H C	E A 5 H C	F B 6 H D	F B 7 D
B 8 G D	E A 9 G C	E A 10 G C	F B 11 H D	F B 12 H D	E A 13 H C	E A 14 C
A 15 G C	F B 16 G D	F B 17 G D	E A 18 H C	E A 19 H C	F B 20 H D	F B 21 D
B 22 G D	E A 23 G C	E A 24 G C	F B 25 H D	F B 26 H D	E A 27 H C	E A 28 C
A 29 G C	F B 30 G D					

OCTOBRE 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		F B 1 G D	E A 2 H C	E A 3 H C	F B 4 H D	F B 5 D
B 6 G D	E A 7 G C	E A 8 G C	F B 9 H D	F B 10 H D	E A 11 H C	E A 12 C
A 13 G C	F B 14 G D	F B 15 G D	E A 16 H C	E A 17 H C	F B 18 H D	F B 19 D
B 20 G D	E A 21 G C	E A 22 G C	F B 23 H D	F B 24 H D	E A 25 H C	E A 26 C
A 27 G C	F B 28 G D	F B 29 G D	E A 30 H C	E A 31 H C		

NOVEMBRE 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B 1 H D	F B 2 D
B 3 G D	E A 4 G C	E A 5 G C	F B 6 H D	F B 7 H D	E A 8 H C	E A 9 C
A 10 G C	F B 11 G D	F B 12 G D	E A 13 H C	E A 14 H C	F B 15 H D	F B 16 D
B 17 G D	E A 18 G C	E A 19 G C	F B 20 H D	F B 21 H D	E A 22 H C	E A 23 C
A 24 G C	F B 25 G D	F B 26 G D	E A 27 H C	E A 28 H C	F B 29 H D	F B 30 D

DECEMBRE 2019

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B 1 G D	E A 2 G C	E A 3 G C	F B 4 H D	F B 5 H D	E A 6 H C	E A 7 C
A 8 G C	F B 9 G D	F B 10 G D	E A 11 H C	E A 12 H C	F B 13 H D	F B 14 D
B 15 G D	E A 16 G C	E A 17 G C	F B 18 H D	F B 19 H D	E A 20 H C	E A 21 C
A 22 G C	F B 23 G D	F B 24 G D	E A 25 H C	E A 26 H C	F B 27 H D	F B 28 D
B 29 G D	E A 30 G C	E A 31 G C				

Congé férié employés
de 8 H et 12 H

Congé férié employés
de 8 heures seulement

Congé férié employés
de 12 heures seulement

FERMETURE
ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2020

JANVIER 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					E A 3 H C	E A 4 C
A 5 G C	F B 6 G D	F B 7 G D	E A 8 H C	E A 9 H C	F B 10 H D	F B 11 D
B 12 G D	E A 13 G C	E A 14 G C	F B 15 H D	F B 16 H D	E A 17 H C	E A 18 C
A 19 G C	F B 20 G D	F B 21 G D	E A 22 H C	E A 23 H C	F B 24 H D	F B 25 D
B 26 G D	E A 27 G C	E A 28 G C	F B 29 H D	F B 30 H D	E A 31 H C	

FÉVRIER 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						E A 1 C
A 2 G C	F B 3 G D	F B 4 G D	E A 5 H C	E A 6 H C	F B 7 H D	F B 8 D
B 9 G D	E A 10 G C	E A 11 G C	F B 12 H D	F B 13 H D	E A 14 H C	E A 15 C
A 16 G C	F B 17 G D	F B 18 G D	E A 19 H C	E A 20 H C	F B 21 H D	F B 22 D
B 23 G D	E A 24 G C	E A 25 G C	F B 26 H D	F B 27 H D	E A 28 H C	E A 29 C

MARS 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
A 1 G C	F B 2 G D	F B 3 G D	E A 4 H C	E A 5 H C	F B 6 H D	F B 7 D
B 8 G D	E A 9 G C	E A 10 G C	F B 11 H D	F B 12 H D	E A 13 H C	E A 14 C
A 15 G C	F B 16 G D	F B 17 G D	E A 18 H C	E A 19 H C	F B 20 H D	F B 21 D
B 22 G D	E A 23 G C	E A 24 G C	F B 25 H D	F B 26 H D	E A 27 H C	E A 28 C
A 29 G C	F B 30 G D	F B 31 G D				

AVRIL 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			E A 1 H C	E A 2 H C	F B 3 H D	F B 4 D
B 5 G D	E A 6 G C	E A 7 G C	F B 8 H D	F B 9 H D	E A 10 H C	E A 11 C
A 12 G C	F B 13 G D	F B 14 G D	E A 15 H C	E A 16 H C	F B 17 H D	F B 18 D
B 19 G D	E A 20 G C	E A 21 G C	F B 22 H D	F B 23 H D	E A 24 H C	E A 25 C
A 26 G C	F B 27 G D	F B 28 G D	E A 29 H C	E A 30 H C		

MAI 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
					F B 1 H D	F B 2 D
B 3 G D	E A 4 G C	E A 5 G C	F B 6 H D	F B 7 H D	E A 8 H C	E A 9 C
A 10 G C	F B 11 G D	F B 12 G D	E A 13 H C	E A 14 H C	F B 15 H D	F B 16 D
B 17 G D	E A 18 G C	E A 19 G C	F B 20 H D	F B 21 H D	E A 22 H C	E A 23 C
A G 24 C	F B 25 G D	F B 26 G D	E A 27 H C	E A 28 H C	F B 29 H D	F B 30 D
B G 31 D						

JUIN 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
	E A 1 G C	E A 2 G C	F B 3 H D	F B 4 H D	E A 5 H C	E A 6 C
A 7 G C	F B 8 G D	F B 9 G D	E A 10 H C	E A 11 H C	F B 12 H D	F B 13 D
B 14 G D	E A 15 G C	E A 16 G C	F B 17 H D	F B 18 H D	E A 19 H C	E A 20 C
A 21 G C	F B 22 G D	F B 23 G D		E A 25 H C	F B 26 H D	F B 27 D
B 28 G D	E A 29 G C	E A 30 G C				

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23

USINE 2020

JUILLET 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
			F B 1 H D	F B 2 H D	E A 3 H C	E A 4 C
A 5 G C	F B 6 G D	F B 7 G D	E A 8 H C	E A 9 H C	F B 10 H D	F B 11 D
B 12 G D	E A 13 G C	E A 14 G C	F B 15 H D	F B 16 H D	E A 17 H C	E A 18 C
A 19 G C	F B 20 G D	F B 21 G D	E A 22 H C	E A 23 H C	F B 24 H D	F B 25 D
B 26 G D	E A 27 G C	E A 28 G C	F B 29 H D	F B 30 H D	E A 31 H C	

AOUT 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
						E A 1 C
A 2 G C	F B 3 G D	F B 4 G D	E A 5 H C	E A 6 H C	F B 7 H D	F B 8 D
B 9 G D	E A 10 G C	E A 11 G C	F B 12 H D	F B 13 H D	E A 14 H C	E A 15 C
A 16 G C	F B 17 G D	F B 18 G D	E A 19 H C	E A 20 H C	F B 21 H D	F B 22 D
B G 23 D	E A G 24 C	E A 25 G C	F B 26 H D	F B 27 H D	E A 28 H C	E A 29 C
A G 30 C	F B G 31 D					

SEPTEMBRE 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		F B 1 G D	E A 2 H C	E A 3 H C	F B 4 H D	F B 5 D
B 6 G D	E A 7 G C	E A 8 G C	F B 9 H D	F B 10 H D	E A 11 H C	E A 12 C
A 13 G C	F B 14 G D	F B 15 G D	E A 16 H C	E A 17 H C	F B 18 H D	F B 19 D
B 20 G D	E A 21 G C	E A 22 G C	F B 23 H D	F B 24 H D	E A 25 H C	E A 26 C
A 27 G C	F B 28 G D	F B 29 G D	E A 30 H C			

OCTOBRE 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
				E A 1 H C	F B 2 H D	F B 3 D
B 4 G D	E A 5 G C	E A 6 G C	F B 7 H D	F B 8 H D	E A 9 H C	E A 10 C
A 11 G C	F B 12 G D	F B 13 G D	E A 14 H C	E A 15 H C	F B 16 H D	F B 17 D
B 18 G D	E A 19 G C	E A 20 G C	F B 21 H D	F B 22 H D	E A 23 H C	E A 24 C
A 25 G C	F B 26 G D	F B 27 G D	E A 28 H C	E A 29 H C	F B 30 H D	F B 31 D

NOVEMBRE 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
B 1 G D	E A 2 G C	E A 3 G C	F B 4 H D	F B 5 H D	E A 6 H C	E A 7 C
A 8 G C	F B 9 G D	F B 10 G D	E A 11 H C	E A 12 H C	F B 13 H D	F B 14 D
B 15 G D	E A 16 G C	E A 17 G C	F B 18 H D	F B 19 H D	E A 20 H C	E A 21 C
A 22 G C	F B 23 G D	F B 24 G D	E A 25 H C	E A 26 H C	F B 27 H D	F B 28 D
B 29 G D	E A 30 G C					

DECEMBRE 2020

dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi
		E A 1 G C	F B 2 H D	F B 3 H D	E A 4 H C	E A 5 C
A 6 G C	F B 7 G D	F B 8 G D	E A 9 H C	E A 10 H C	F B 11 H D	F B 12 D
B 13 G D	E A 14 G C	E A 15 G C	F B 16 H D	F B 17 H D	E A 18 H C	E A 19 C
A 20 G C	F B 21 G D	F B 22 G D	E A 23 H C	E A 24 H C	F B 25 H D	F B 26 D
B 27 G D	E A 28 G C	E A 29 G C	F B 30 H D	F B 31 H D		

Congé férié employés de 8 H et 12 H

Congé férié employés de 8 heures seulement

Congé férié employés de 12 heures seulement

FERMETURE ANNUELLE

2015-09-23