



**DÉPÔT**

Dépôt N°: **85 05 270**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé **07024-3**

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>Q 22075-06</b>
<b>Date</b>	Signature <b>85-05-23</b>	Reception <b>85-05-28</b>	<b>Durée</b>
			Du <b>84-08-07</b> Au <b>87-08-07</b>
			<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> <b>36</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL CSN</b> 155 est, boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6	<input type="checkbox"/> Déposant <b>ACIER MUTUAL INC.</b> 6653, boul. Pierre-Bertrand Charlesbourg-ouest, Qc G2K 1M1
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>JOLIN FOURNIER ET ASSOCIES</b> Edifice Iberville Trois 2960, Boul. Laurier, suite 500 Ste-Foy, Qué. G1V 4S1 Att.: Me Pierre Jolin	<input checked="" type="checkbox"/> Région <b>03-03</b> <input type="checkbox"/> Activité <b>6250-08</b> <input type="checkbox"/> Affiliation <b>06 CSN</b>

V/Réf.: 7631-15-A

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11
 Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Q 22075-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Dore</i>	85-05-28

**Pour renseignements**  425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970  255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

**RECHERCHE**

ci-après désignée: "L'Employeur"  
d'autre part

31-11 01 01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL INC. (CSN)

ci-après désigné: "Le Syndicat"

d'une part

et

ACIER MUTUAL INC.

ci-après désignée: "L'Employeur"

d'autre part

85 MAI 28 - 8:30

*8-8*

E.C.G.T.  
C.I.P.T.

PAR MESSAGEUR

ARTICLE 1:        BUT DE LA CONVENTION

- 1.01                La présente convention collective a pour but de maintenir des relations ordonnées entre la compagnie et ses salariés, d'établir des conditions de travail justes et équitables et de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre les parties, pour permettre d'améliorer le service à la clientèle.

ARTICLE 2:        UNITE DE NEGOCIATION

- 2.01                L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur pour ses salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 12 octobre 1984 par le ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec pour tous les salariés de l'établissement de Acier Mutual Inc. situé au 6653, boulevard Pierre Bertrand à Charlesbourg (Québec) G2K 1M1, à l'exception des employés de bureau, des chauffeurs de camion de route et des poseurs d'acier d'armature.
- 2.02                La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis par le certificat d'accréditation.
- 2.03                Sauf en cas d'urgence et dans le cas d'entraînement de personnel, toute personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail accompli par un salarié de l'unité.
- 2.04                Tout travail normalement exécuté par les salariés de l'entreprise ne sera pas donné, en totalité ou en partie, à contrat ou à sous-contrat à un entrepreneur extérieur, ni ne sera fait sur les lieux de travail par un entrepreneur extérieur.
- 2.05                Sauf en cas de force majeure, si l'employeur ouvre une nouvelle usine ou déménage en tout ou en partie dans un endroit situé à l'intérieur des limites du Québec métropolitain, la présente convention demeure en vigueur et s'applique dans les usines anciennes et nouvelles.

2.06 La compagnie convient alors de donner un préavis de trois (3) mois au syndicat et convient de négocier les ajustements nécessaires, s'il en est, trois (3) mois avant l'événement précité.

ARTICLE 3:      DROITS DE GERANCE

3.01 L'employeur a le droit de gérer, diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations et aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 4:      NON DISCRIMINATION

4.01 Il n'y aura aucune discrimination envers les salariés en raison de leur race, nationalité, croyances religieuses, allégeance politique, ou toute activité en dehors du travail, handicap physique.

ARTICLE 5:      REGIME SYNDICAL

5.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du syndicat et le demeurer pour la durée de leur emploi dans l'unité de négociation.

Tous les nouveaux salariés doivent le devenir à compter de leur embauchage et le demeurer pour la durée de leur emploi dans l'unité de négociation.

5.02 L'employeur déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation régulière fixée par le syndicat et ce, dans la manière prévue par ledit syndicat; il en est de même pour toute cotisation spéciale votée par le syndicat.

- 5.03 L'employeur remet à toutes les quatre (4) semaines, au trésorier du syndicat, dans un délai n'excédant pas le quinzième (15e) jour du mois suivant, les sommes ainsi retenues.
- 5.04 En faisant parvenir au syndicat la liste des salariés pour lesquels des déductions ont été faites suivant les articles 5.02 et 5.03, l'employeur fournit également un relevé indiquant les noms, le numéro d'assurance sociale, l'adresse, la date d'embauchage et la classification des nouveaux salariés embauchés au cours du mois.

ARTICLE 6: LES REPRESENTANTS DU SYNDICAT

- 6.01
1. L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'avoir un comité exécutif qui agit comme représentant du syndicat.
  2. Deux (2) fois par mois, le vendredi, une heure avant la fin du quart de jour régulier, l'employeur s'engage à recevoir les délégués du syndicat pour discuter, enquêter ou régler tout problème relatif à l'application de la convention; l'employeur lui fournit les informations ou documents pertinents au sujet du litige. Ces rencontres se font sans perte de salaire.
- 6.02 L'employeur reconnaît les salariés nommés à titre de délégués de département. Pour fins d'application de la convention, les départements sont:
- division structure et entretien mécanique
  - division de l'armature
- Le syndicat remet par écrit à l'employeur le nom des salariés ainsi nommés de même que tout changement dans les dix (10) jours ouvrables de leur nomination.
- 6.03 Avec autorisation de son supérieur immédiat, un délégué de département peut laisser son poste de travail, sans perte de salaire, pour enquêter à l'intérieur sur un sujet rapporté par un des membres qu'il représente. Cette autorisation lui est accordée avec la diligence que requiert la situation, mais en aucun temps dans un délai excédant vingt-quatre (24) heures du moment où telle permission est demandée.

6.04 Libérations syndicales

L'employeur accorde les congés nécessaires sans paie à deux (2) représentants désignés par le syndicat pour un maximum total de vingt (20) jours ouvrables annuellement pour participer à des activités syndicales (congrès, session de formation, etc.).

Le syndicat avise l'employeur du nom de ces représentants dix (10) jours avant leur absence, à moins de cas imprévus.

6.05 Comité syndical de négociation

Le comité de négociation du syndicat, formé de deux (2) salariés, est libéré pour la durée de la préparation ainsi que pour toutes les séances de négociation et ce, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux pour un total de huit (8) jours ouvrables par période de convention, et sans paie pour toute journée additionnelle requise pour lesdites négociations. Le syndicat fera connaître le nom des deux (2) salariés et de leurs substituts dix (10) jours avant le début des négociations.

6.06

L'employeur accorde un congé sans solde à un salarié pour fin de recyclage professionnel et de perfectionnement, et ce sans perte d'ancienneté, à la condition que le cours en question soit relié au travail qu'il effectue.

- a) L'avis est adressé par écrit à l'employeur avec copie au syndicat, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date prévue pour le départ.
- b) La durée du congé n'excède pas douze (12) mois.
- c) L'employeur accorde un congé sans solde à un salarié à la fois pour activités syndicales; la règle du présent article s'applique.
- d) Le salarié doit confirmer par écrit son intention de reprendre le travail à la date prévue pour son retour au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé.

- e) A son retour, le salarié réintègre son poste; si ce dernier n'existe plus, il peut exercer son droit de supplantation.
- 6.07 a) Après avis donné par le syndicat à l'employeur, un représentant extérieur du syndicat peut rencontrer un représentant du syndicat ainsi que tout salarié à l'usine pendant les périodes de repos des salariés et dans la salle de repos.
- b) Le syndicat peut, lors de toute rencontre prévue avec l'employeur pour fins de transaction, négociation ou autres, se faire accompagner par tout représentant extérieur. De la même façon, l'employeur peut s'adjoindre qui il veut.

ARTICLE 7:            PROCEDURE DE GRIEFS

7.01            Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de cette convention est considérée comme grief. Le mode de règlement de grief est le suivant:

a) Première étape

Le salarié concerné, accompagné d'un représentant du syndicat, le syndicat, soumet son grief par écrit à un représentant désigné par l'employeur dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance de l'événement y donnant lieu.

Le supérieur immédiat a dix (10) jours ouvrables pour donner une réponse par écrit au salarié concerné avec copie au syndicat, et peut dans ce délai convoquer l'employé et le représentant syndical pour discuter du grief. Les parties peuvent, si elles le désirent, s'adjoindre des personnes ressources nécessaires.

b) Deuxième étape

Si la réponse donnée par le représentant de l'employeur n'est pas satisfaisante, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage selon les modalités prévues à l'article 8.

7.02 Grief collectif

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre à l'employeur selon l'article 7.01.

ARTICLE 8: ARBITRAGE

- 8.01 La partie qui désire porter un grief à l'arbitrage doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse ou l'expiration du délai de réponse prévu en 7.01, et en avisant l'autre partie par écrit au même moment.
- Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique; ce dernier est nommé par le ministre du Travail.
- 8.02 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.
- 8.03 La sentence arbitrale est finale, elle lie les parties. Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.
- 8.04 L'arbitre désigné ne peut changer, modifier ou ajouter quoique ce soit à la présente convention.
- 8.05 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends.
- 8.06 Lorsque l'avis du grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, la partie soulevant le grief peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant.

S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend est soumis pour décision au même arbitre par simple avis écrit adressé à l'arbitre et dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent.

8.07 Témoignage à l'arbitrage

Le salaire et les frais d'un salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief sont assumés par la partie qui l'assigne.

8.08 Les délais susmentionnés sont de rigueur pour les parties, ils peuvent être extensionnés après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 9: TABLEAU D'AFFICHAGE

9.01 Le syndicat bénéficie de l'exclusivité d'un tableau d'affichage installé dans la salle de repos. Ce tableau est vitré et se ferme sous clé. Toute affiche doit être signée par un représentant autorisé du syndicat.

Ce tableau pourra aussi être utilisé par le représentant de la compagnie sans autorisation afin d'y placer certaines informations pouvant venir d'organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux, et reliées aux relations de travail entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 10: MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise. Dans chaque cas, la preuve incombe à l'employeur.

- 10.02
- a) Toute mesure disciplinaire est imposée par écrit avec les raisons et les faits qui la motivent. Elle est remise au salarié de main à main, sauf si ce dernier est absent, dans lequel cas elle est expédiée par courrier recommandé au salarié avec copie au syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables.
  - b) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'employeur.
  - c) Toute mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois doit être effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.
  - d) Dans le cas de griefs portant sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour réintégrer à son poste le salarié avec pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.

10.03

Qu'il s'agisse de mesures disciplinaires ou de griefs relatifs aux conditions de travail, en tout temps durant la procédure de griefs et d'arbitrage, les parties peuvent s'entendre et conclure un règlement. Cette entente ou ce règlement ont la même force que s'il s'agissait d'une décision d'arbitre.

ARTICLE 11: ANCIENNETE

- 11.01
- L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de l'employeur depuis son embauchage.
- 11.02
- 1. Tout salarié régi par la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après trente (30) jours de travail pour l'employeur. A la fin de cette période de probation, l'ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.
  - 2. Pendant la période de probation, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, sauf qu'il ne peut contester sa mise à pied.

- 11.03 A moins de cas contraire prévu à la convention collective, seuls les salariés couverts par l'unité d'accréditation peuvent cumuler de l'ancienneté.
- 11.04 1. Liste d'ancienneté
- L'employeur remet au syndicat, le 1er mai de chaque année, une liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation en indiquant leur nom, prénom et ancienneté. Cette liste est affichée au tableau d'affichage du syndicat prévu à l'article 7.03.
2. Contestation de la liste d'ancienneté
- Tout salarié peut contester l'exactitude de son ancienneté dans les dix (10) jours de la date d'affichage. Cependant, un salarié dont le nom apparaissant sur une liste d'ancienneté antérieure, ne pourra contester ladite liste d'ancienneté si la date d'embauche indiquée sur cette liste d'ancienneté est identique à celle indiquée sur une liste antérieure. L'employeur acheminera aux salariés qui ne sont pas sur la liste de paie de la semaine en cours, la liste d'ancienneté par poste certifiée et dans ce cas le délai de contestation sera de dix (10) jours de la réception de cette liste.
- 11.05 Perte d'ancienneté
- Un salarié perd ses droits d'ancienneté:
- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
  - b) Lorsqu'il est congédié pour cause;
  - c) Lorsqu'il omet de reprendre le travail dans les cinq (5) jours consécutifs de la réception d'un avis de rappel envoyé par la compagnie par lettre recommandée à sa dernière adresse connue; copie de cet avis doit être remise au syndicat. Il est toutefois convenu que le salarié s'efforcera de retourner au travail le plus promptement possible. Il incombe au salarié de tenir l'employeur et le syndicat au courant en tout temps, de son adresse courante et de son numéro de téléphone;

- d) Après avoir été mis à pied pour manque de travail pour une période de plus de quine (15) mois consécutifs;
- e) A défaut de revenir au travail à la fin de toute absence autorisée sans entente préalable avec l'employeur;
- f) S'il s'absente pendant trois (3) jours ouvrables sans autorisation ou avertissement, à moins qu'il n'ait été dans l'impossibilité de communiquer avec l'employeur. Sur demande, le salarié doit fournir une preuve de cette impossibilité.

11.06 Maintien du droit d'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié ayant des droits continue de s'accumuler pendant tout congé de maladie, accident ou autre congé prévu à la convention collective.

11.07 Un salarié mis à pied continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée prévue à 11.05 d).

11.08 Un salarié inclus dans l'unité de négociation, qui pendant la durée de cette convention accepte d'accomplir une fonction ne relevant pas de l'unité (tel que contremaître) peut dans les quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier suivant le transfert être retourné par la compagnie ou choisir lui-même de retourner à son ancienne occupation pourvu qu'il y ait dans ladite occupation, un titulaire ayant moins d'ancienneté. Sinon, il peut utiliser ses droits prévus à la présente convention.

ARTICLE 12: APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

12.01 L'employeur s'engage à respecter l'ancienneté dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, sous réserve des dispositions de la présente convention.

12.02 Nouveaux postes et postes vacants

- a) Dans le cas où un poste est devenu vacant, l'employeur doit afficher le poste dans les cinq (5) jours ouvrables où celui-ci est devenu vacant;

- b) Dans le cas d'un nouveau poste, comme dans le cas d'un poste vacant, l'affichage est pour une durée de cinq (5) jours ouvrables;
- c) Est considéré comme ayant appliqué sur le poste le salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage;
- d) Dans le cas d'un salarié accidenté, malade, en vacances ou en mise à pied, le syndicat peut signer au nom du salarié sur la feuille d'affichage;
- e) Avant d'octroyer le poste, l'employeur envoie au syndicat la liste des noms des salariés qui ont postulé;
- f) Dans les cinq (5) jours qui suivent la période d'affichage, une période d'entraînement d'au moins vingt (20) jours de travail est accordée au candidat qui a le plus d'ancienneté, ou, s'il s'agit d'un métier exigeant certaines qualifications, au salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux possédant lesdites qualifications. Après cette période, il peut choisir de retourner à son ancien poste ou y être retourné par l'employeur aux mêmes conditions que s'il ne l'avait pas quitté. Si ce retour est exigé par l'employeur, celui-ci en communique la raison motivée et écrite au salarié. Une fois la période d'entraînement complétée, le poste est accordé à ce candidat en autant qu'il puisse remplir les exigences de base de la tâche.

## 12.03

Affectation temporaire

- a) L'employeur peut affecter temporairement à un poste couvert par l'unité de négociation, d'abord le salarié qui détient le moins d'ancienneté parmi ceux qui satisfont aux exigences normales de la fonction, à moins qu'un salarié plus ancien soit volontaire et disponible;
- b) A la suite d'une affectation temporaire, le salarié retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré;
- c) Lors d'une affectation temporaire pour une période excédant une heure de travail, le salarié reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et le taux régulier de salaire de l'affectation;
- d) L'affectation temporaire ne peut dépasser dix (10) jours ouvrables;

- e) Dans le cas où l'affectation doit durer plus de dix (10) jours ouvrables, l'employeur doit afficher le poste avec la mention temporaire ainsi que la durée dudit poste. La rémunération est celle prévue à l'article 9.08 c);
- f) Il ne peut y avoir de poste temporaire que pour les raisons suivantes:
  - remplacement pour vacances
  - remplacement pour maladie ou accident
  - remplacement suite à une libération pour raisons syndicales
  - pendant qu'un poste est affiché comme vacant
  - absence autorisée en vertu de la présente convention
- g) Le poste temporaire prend fin lorsque se terminent les raisons pour lesquelles il a été accordé. Le salarié remplacé reprend son poste, de même que le remplaçant.

## 12.04

Mise à pied

- a) Dans tous les cas de mise à pied, celle-ci se fait suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par le moins ancien;
- b) Ce salarié peut, selon son ancienneté, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche;
- c) L'employeur fera les mises à pied le vendredi. Tout salarié mis à pied recevra un avis au plus tard le jeudi lui indiquant qu'il est mis à pied le lendemain. Dans un tel cas, le salarié ne sera pas tenu de se présenter au travail le vendredi constituant sa dernière journée de travail.

## 12.05

Rappel au travail

- a) Lors d'un rappel après une mise à pied, les salariés mis à pied sont rappelés par ordre de leur ancienneté c'est-à-dire que le dernier mis à pied est le premier rappelé et ainsi de suite, en autant que les salariés soient capables d'accomplir les exigences normales de la tâche;

- b) 1. Le rappel s'effectue par écrit, par courrier recommandé ou par télégramme, à la dernière adresse connue du salarié, avec copie au syndicat;
- 2. S'il y a un appel téléphonique et que le salarié accepte de reprendre le travail, le paragraphe b) 1. ne prévaut plus;
- c) L'avis de rappel porte la date fixée pour le retour au travail, la classification et informe le salarié de la durée de rappel, si telle durée est pour un délai moindre que quinze (15) jours ouvrables;
- d) Le salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables de la date de la réception de l'avis de rappel pour se présenter au travail;
- e) Lors de son rappel, tout salarié étant en maladie ou accident peut refuser de reprendre le travail, sans perte d'ancienneté. Dans ces cas l'employeur peut exiger un certificat médical.

ARTICLE 13:      FETES CHOMEES ET PAYEES

13.01

- a) Les fêtes suivantes sont chômées et payées:
  - le Vendredi Saint
  - la Saint-Jean-Baptiste
  - la Confédération
  - la Fête du Travail
  - le jour de l'Action de Grâces
  - le 24 décembre
  - le 25 décembre
  - le 26 décembre
  - le 31 décembre
  - le 1er janvier
  - le 2 janvier
- b) Si par proclamation des autorités fédérales ou provinciales, une des fêtes ci-haut mentionnées est reportée à un autre jour, les dispositions de cet article s'appliquent alors au jour indiqué dans la proclamation.

Lorsque l'une ou l'autre des fêtes ci-haut mentionnées tombe un samedi ou un dimanche, elle est célébrée le lundi suivant.

Si le lundi est chômé et payé, la fête est reportée au mardi suivant. Si le mardi est aussi chômé et payé, la fête est reportée au mercredi suivant.

- 13.02 Pour être éligible au salaire de la fête, le salarié doit avoir acquis ses droits d'ancienneté et doit travailler la journée complète ouvrable précédant le jour d'observance de la fête ou le jour ouvrable suivant, sauf dans les cas suivants:
- a) Absence autorisée;
  - b) Qu'il n'ait pas été absent à cause de maladie ou blessures non couvertes par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail pour une période excédant six (6) semaines avant la fête.
- 13.03 Nonobstant les stipulations ci-dessus, un salarié requis de travailler pendant un congé statutaire, reçoit en plus de sa paie de congé statutaire son taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour le temps travaillé.
- 13.04 Si le congé survient durant la période de vacances cédulée d'un salarié, celui-ci a en compensation de son congé statutaire, une journée supplémentaire chômée et payée immédiatement à la suite de ses vacances.

ARTICLE 14:      VACANCES

- 14.01
1. Les vacances annuelles se prennent pendant la période prévue pour les vacances dans l'industrie de la construction.
  2. Ceux qui ont plus que deux (2) semaines de vacances appliquent selon leur ancienneté sur la cédule de vacances affichée par l'employeur.
  3. Pour la nécessité des opérations pendant la période des vacances de l'industrie de la construction, l'employeur demandera aux salariés intéressés à travailler et il choisit selon l'ancienneté à l'intérieur des personnes ayant dénoncé leur intérêt.

Si aucun salarié ne fait part de son intérêt de travailler à l'employeur, celui-ci indique avant le premier avril de chaque année, les salariés qui seront requis de prendre leurs vacances à une autre période que celle prévue pour les vacances de l'industrie de la construction.

Si l'employeur doit indiquer les salariés qui doivent demeurer au travail, leur nombre ne devra pas excéder deux (2), il ne devra y avoir aucun salarié mis à pied disponible et en mesure d'effectuer ce travail, et l'ordre inverse d'ancienneté devra prévaloir.

14.02 Les salariés ont droit à des périodes de vacances sur la base suivante:

<u>Durée de service au 30 avril de l'année en cours</u>	<u>Indemnité</u>	<u>Période de vacances</u>
0 à 1 an	4%	1 jour par mois de service (maximum 10)
1 an à 5 ans	6%	2 semaines
5 ans à 15 ans	7%	2 semaines
15 ans à 25 ans	8%	3 semaines
25 ans et plus	10%	4 semaines

14.03 Pour les fins de calcul de la rémunération des vacances, le pourcentage accordé est basé sur la computation des gains bruts gagnés au cours de l'année de référence qui est du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

14.04 La paie de vacances est remise au salarié vingt-quatre (24) heures avant son départ pour les vacances.

14.05 La paie de vacances sera remise au salarié séparément de sa paie régulière.

14.06 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié visé a droit à son indemnité de vacances telle qu'établie au présent article.

- 14.07 Dans le cas de décès d'un salarié, l'employeur verse l'équivalent de la paie de vacances qui est acquise au moment de son décès. Tel versement est effectué à ses héritiers légaux et/ou ayants droit.
- 14.08 Dans le cas d'une mise à pied sans retour prévu au travail, l'employeur verse au salarié son indemnité de vacances.
- 14.09 Dans les autres cas de maladie ou accident, le salarié peut reporter son temps de vacances accumulé avant son départ au retour de son congé, mais ne peut accumuler son temps de vacances si son congé est pour plus d'un (1) an.
- 14.10 L'employeur garantit le paiement des vacances par une lettre d'une institution bancaire à cet effet.

ARTICLE 15:      SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

- 15.01
1. La semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demi (42½) répartie du lundi au vendredi inclusivement comme suit:  
  
7 h 30 à 12 h 00  
  
12 h 30 à 16 h 30
  2. Le quart du soir débutera à 16 h 30 pour se terminer à 1 h 30 incluant une période de trente (30) minutes de repas. Toute modification à cet horaire devra se faire après entente entre les parties.
  3. S'il y avait besoin d'une équipe de nuit, celle-ci débutera le travail à 11 h 00 pour se terminer à 7 h 30 avec une période de trente (30) minutes pour le repas. Toute modification à cette cédule devra se faire après entente entre les parties.
- 15.02 L'employeur doit établir ses équipes de travail selon les droits des salariés. Cependant, l'employeur aura droit d'exiger qu'il y ait toujours un nombre suffisant de salariés spécialisés sur chacune des équipes de travail en tenant compte cependant de l'ancienneté de chacun des salariés spécialisés.

15.03

Période de repos

Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour sur chaque équipe. Ces périodes de repos sont prises à une heures déterminée par entente mutuelle.

Tout salarié accomplissant plus d'une heure et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) mais moins de trois (3) heures de travail supplémentaire à la fin de son horaire régulier est autorisé, sans perte de salaire, à prendre une période de quinze (15) minutes.

Heures de repas

Tout salarié bénéficie d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non payée pour le repas entre 12 h 00 et 12 h 30. Tout salarié travaillant sur le quart de soir bénéficie d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non payée pour le repas entre 8 h 30 et 9 h 00. Tout salarié travaillant sur le quart de nuit bénéficie d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) non payée pour le repas entre 2 h 30 et 3 h 00.

ARTICLE 16:TEMPS SUPPLEMENTAIRE

16.01

Les salariés désireux d'effectuer du temps supplémentaire, font placer leur nom sur une liste à cet effet, et le temps supplémentaire est offert par ordre d'ancienneté aux salariés ayant ainsi indiqué leur choix. Un salarié peut de la même façon faire retirer son nom de ladite liste.

Advenant qu'aucun salarié n'est disponible pour exécuter de travail supplémentaire, l'employeur procédera par ordre inverse d'ancienneté et les salariés sont alors tenus d'effectuer ledit temps supplémentaire. Un salarié tenu d'effectuer du travail supplémentaire ne sera pas tenu d'en refaire tant et aussi longtemps où tous les salariés de la même classification, par ordre inverse d'ancienneté, n'auront pas été tenus d'en faire.

- 16.02 Tout salarié qui exécute un travail en plus ou en dehors des heures régulières de la journée régulière de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pourcent (50%) pour les quatre premières heures et demi ( $4\frac{1}{2}$ ) et au taux effectif majoré de cent pourcent (100%) pour toutes les autres heures.
- 16.03 Le salarié à qui il est demandé de faire plus de deux (2) heures de temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin des heures régulières de travail de la première (1ère) demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de travail; sinon l'employeur lui verse la somme de 7,00\$ pour son souper.
- 16.04 Tout salarié effectuant du travail le samedi et le dimanche est rémunéré de la façon suivante:
- a) Entre 16 h 30 et 12 h 00 (midi): taux effectif majoré de cinquante pourcent (50%);
  - b) Pour tout travail effectué après 12 h 00 (midi): taux effectif majoré de cent pourcent (100%);
  - c) Pour tout travail effectué le dimanche: taux effectif majoré de cent pourcent (100%).
- 16.05 Tout salarié qui est rappelé au travail alors qu'il a déjà complété son équipe normale et quitté les lieux du travail, reçoit l'équivalent de son taux horaire de trois (3) heures de travail pour tout travail effectué en dehors de son équipe régulière y incluant le samedi, au taux applicable.

ARTICLE 17:      SECURITE, HYGIENE, SANTE

- 17.01 L'employeur et les salariés doivent prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être sur les lieux de travail. A cette fin, l'employeur et les salariés doivent s'assurer du plein respect de toutes lois ou règlements qui touchent la sécurité, la santé et l'intégrité physique des personnes oeuvrant sur les lieux du travail.

17.02

Le comité conjoint de sécurité

1. Le syndicat nomme parmi ses membres deux (2) représentants à la prévention. Ces représentants à la prévention sont également les deux (2) membres du comité de santé et de sécurité, constitué de deux (2) représentants des salariés et de deux (2) représentants de l'employeur.
2. Le comité de santé et de sécurité se réunit sur demande par l'une ou l'autre des parties, et la fréquence jugée appropriée. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, si elles ont lieu pendant les heures normales de travail, les représentants ne subissent aucune perte de salaire auquel ils ont droit en vertu de la convention collective.
3. Le comité conjoint de sécurité opère selon les règlements édictés par le ministère du Travail, et tout amendement qui pourrait être apporté pendant la durée de la présente convention.
4. Si le comité de santé et de sécurité le juge nécessaire, l'employeur informe par écrit le syndicat et les salariés concernés des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les premiers soins nécessaires en cas d'intoxication ou de blessures.
5. L'employeur informe par écrit le comité conjoint de sécurité des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelle machinerie, à l'introduction de nouveau procédé de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres, et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des salariés.
6. Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doit s'effectuer en présence du représentant à la prévention. L'employeur lui remet une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'ils lui sont fournis.

7. L'employeur ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice normal de ses fonctions comme représentant du comité de santé et de sécurité.

De plus, l'employeur s'engage à remettre au comité de santé et de sécurité, toutes les statistiques déclarées à la CSST et toute autre statistique d'accidents et de maladie du travail, tous les rapports d'étude, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des salariés que l'employeur effectue, fait effectuer ou qui lui sont transmis.

17.03

#### Droit de refus

1. Tout salarié 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 ou sa sécurité ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, sauf si les conditions d'exécution de son travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.
2. Dans le cas d'un tel refus de travail, le salarié doit aviser aussitôt son supérieur immédiat.
3. L'employeur trouve une solution temporaire ou permanente pouvant permettre au salarié de reprendre le travail dans les conditions plus sécuritaires.
4. S'il y a mésentente, une partie ou l'autre peut faire appel à un inspecteur de la Commission.
5. Il est entendu que l'employeur peut cependant l'affecter à une tâche en autant qu'il puisse en remplir les exigences de base. Si cela est impossible, l'employeur doit donner un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant de procéder à la mise à pied, selon la convention collective.

17.04

Sécurité d'emploi et de revenu en cas d'accident ou de maladie du travail -----

1. L'employeur s'engage à rédiger au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant l'accident et la maladie du travail, la déclaration à la CSST et en remet une copie au salarié concerné et au syndicat.
2. Un salarié victime d'un accident de travail est compensé pour les heures régulières perdues le jour de l'accident.
3. Considérant les délais à la CSST pour payer des prestations à un salarié, l'employeur s'engage à remettre dès le début des avances sur une base de quatre-vingt-dix pourcent (90%) du salaire net, avec un maximum de quatre (4) semaines, en autant que le cas ne soit pas contesté par l'employeur. Cette période peut être extensionnée avec entente entre les parties.
4. Si, selon les recommandations du médecin-examineur, une incapacité partielle permanente nécessite le déplacement d'un salarié, ce dernier exerce son droit de supplantation en conformité avec les mécanismes prévus à l'article 12.04.

17.05

Premiers soins et examen médical

1. Tout salarié subissant une blessure mineure doit se présenter à un endroit désigné par l'employeur afin d'y recevoir les premiers soins. L'employeur prend les dispositions nécessaires pour assurer en tout temps durant les heures de travail et à ses frais, le transport du lieu de travail à l'hôpital ou à une clinique médicale des salariés victimes d'accident de travail.
2. Tout examen médical exigé par l'employeur en regard d'une maladie ou d'un accident du travail s'effectue chez un médecin de la Clinique Industrielle du Centre Médical Berger, sans perte de salaire, tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'employeur.

17.06 Travaux seul

L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul ou isolé dans un endroit s'il y a risque pour sa santé et sa sécurité, sauf si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

17.07 L'employeur fournit gratuitement à tous les salariés les équipements de sécurité nécessaires à l'exécution de son travail. Ces équipements sont remplacés lorsque la sécurité ou la santé du salarié l'exige. Les équipements remplacés sont remis à l'employeur. Cependant, si ces équipements sont perdus ou détériorés par le salarié à l'extérieur des heures de travail, le salarié les remplacera à ses frais.

Le salarié doit porter en tout temps lorsqu'il est à son travail, les équipements de sécurité nécessaires pour prévenir les accidents pouvant résulter de la nature du travail qu'il exécute.

ARTICLE 18: REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

18.01 Le régime d'assurance-groupe actuellement en vigueur le demeurera pendant la durée de la présente convention.

1. Assurances-vie et double indemnité en cas de mort accidentelle de 10 000,00\$
2. Assurance-vie (personnes à charge):  
conjoint: 2 000,00\$  
enfants: 1 000,00\$
3. Indemnité hebdomadaire: 1.8.26 (semaine)
4. Indemnité à long terme: non couvert
5. Assurance hospitalisation: chambre semi-privée
6. Assurance-maladie: prestations allouées: quatre-vingt-dix pourcent (90%) des frais remboursables excédant la franchise de vingt-cinq dollars (25,00\$) par année de calendrier.

- 18.02 Le choix de l'assureur est laissé à la discrétion de la compagnie.
- 18.03 La compagnie paie en entier (100%) le coût du régime d'assurance-groupe, pour la durée de la convention collective de travail.
- 18.04 L'employeur s'engage à payer la prime mensuelle totale de l'assurance pour le salarié qui est dans l'incapacité de travailler à cause de maladie ou accident pour une période n'excédant pas six (6) mois consécutifs.
- 18.05 La participation au régime d'assurance est obligatoire pour chaque salarié ayant acquis des droits d'ancienneté dans l'unité de négociation et l'administration cléricale est absorbée par la compagnie.
- 18.06 Tout salarié a droit à une compensation équivalant à son salaire journalier la première (1ère) journée en cas d'accident et la huitième (8ième) journée en cas de maladie pour une durée de vingt-six (26) semaines.

ARTICLE 19: TAUX DE SALAIRE

- 19.01 Chaque salarié doit être payé le taux de salaire prévu à l'annexe "A" pour son occupation.
- 19.02 Tout travailleur sur une équipe autre que l'équipe régulière de jour reçoit en plus de son salaire régulier une prime de 0,35¢ l'heure. Cette prime d'équipe est incluse au taux de salaire pour le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.
- 19.03 Tout chef d'équipe reçoit en plus de son taux horaire 0,50¢. Le chef d'équipe est un salarié qui distribue du travail tout en travaillant.

ARTICLE 20: ENGAGEMENT DES ETUDIANTS

- 20.01 Dans le cas où aucun nom n'apparaît sur la liste de rappel, la compagnie a le droit d'engager des étudiants durant les périodes de vacances.

Toutefois, ces nouveaux salariés sont régis par la convention collective au même titre que les salariés n'ayant pas acquis de droits d'ancienneté.

Le taux de salaire pour cette catégorie de salariés apparaît à l'annexe "A" de la présente.

ARTICLE 21:      CHEQUES DE PAIE

21.01            Les salaires sont payés par chèque le jeudi de chaque semaine. Lorsqu'un congé survient le jour régulier de la paie, le jour de paie sera alors le mercredi précédant le congé bancaire.

Les salariés sur l'équipe de nuit seront payés le mercredi soir.

Une erreur sur la paie d'un salarié pour un montant de quinze dollars (15,00\$) ou plus sera corrigée et payée par chèque le lendemain de la paie.

ARTICLE 22:      CONGES SOCIAUX

22.01            Congé de décès

- a) Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à quatre (4) jours ouvrables de congés payés à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant.
- b) Tout salarié a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion du décès de son père ou de sa mère.
- c) Tout salarié a droit à deux (2) jours de congés payés à l'occasion du décès d'un frère ou d'une soeur.
- d) Tout salarié a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur.

22.02            Le salarié doit soumettre une preuve satisfaisante de décès à la compagnie.

- 22.03 Si un plus grand laps de temps est requis pour toute raison se rapportant à la mortalité, une permission sans solde peut être accordée.
- 22.04 Congé de naissance  
Le salarié a droit de s'absenter un (1) jour pendant la période de séjour de sa conjointe à l'hôpital ainsi qu'un (1) jour à l'occasion de l'adoption d'un enfant.
- 22.05 Congé civil  
Tout salarié sommé d'agir comme juré dans une cause peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, après avoir avisé son supérieur immédiat. La paie de juré versée au salarié est remboursable à l'employeur jusqu'à concurrence du montant versé à cette fin par ce dernier.
- 22.06 Lorsque durant ses heures normales de travail, un salarié est appelé à agir comme juré, la période d'absence est considérée comme temps travaillé.
- 22.07 Lorsqu'un salarié est requis par la compagnie à comparaître devant un tribunal à titre de salarié de la compagnie ou dans une cause impliquant la compagnie, la période d'absence est considérée comme temps travaillé et rémunérée au taux approprié.

ARTICLE 23: CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE OU ADMINISTRATIF

- 23.01 Définition  
Changement substantiel et majeur apporté aux opérations par l'introduction chez l'employeur de nouvelles machines, d'un changement organisationnel ou administratif qui a pour effet l'abolition d'un (1) ou de plusieurs postes de travail à l'intérieur d'une fonction ou des changements entraînant des modifications substantielles ou majeures aux tâches caractéristiques d'une fonction qui ont comme conséquence l'incapacité d'un (1) ou plusieurs salariés à accomplir leur fonction.

23.02      Préavis au syndicat

Dans tous les cas d'un changement, susceptible d'entraîner une mise à pied, l'employeur s'engage à aviser le syndicat dans un délai d'au moins trente (30) jours de la date à laquelle il entend faire le changement.

23.03      Nature de l'avis

Cet avis adressé au syndicat indique ce qui suit:

- a) La nature du changement;
- b) La date à laquelle l'employeur propose d'effectuer le changement;
- c) Le nombre approximatif de postes et les fonctions susceptibles d'être touchées par le changement;
- d) Toute autre information pertinente.

23.04      Comité de reclassement

Dans les dix (10) jours suivant le préavis prévu à la clause 23.02 ci-haut, les parties s'entendent pour former un comité de reclassement composé d'un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat qui a comme mandat de proposer des solutions aux éléments suivants:

- a) La possibilité de recyclage en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- b) Assistance dans le choix de nouvelles fonctions (orientation et conseils);
- c) Suggestion d'autres mesures en vue de permettre à certains salariés susceptibles d'être mis à pied d'occuper un autre poste chez l'employeur;
- d) Toute autre solution jugée valable par les deux (2) parties.

23.05 Indemnité de fin d'emploi

1. Si un (1) ou des salariés ayant plus d'un (1) an de travail est mis à pied de façon permanente par suite directe d'un changement en vertu du présent article, ce ou ces salariés bénéficie(nt) d'une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire entre la première et la deuxième année d'ancienneté plus une (1) semaine par année d'ancienneté additionnelle jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines, à moins que l'employeur ne puisse lui offrir un poste.
2. Le salarié qui refuse un poste ou qui refuse de se recycler, est considéré comme ayant remis sa démission et ne peut bénéficier de cette indemnité.

23.06 Modalités de paiement

1. L'indemnité est payable par des allocations hebdomadaires et consécutives correspondant chacune à une (1) semaine de salaire et pour le nombre de semaines d'indemnité accordées.
2. Lesdites allocations cessent dès que le nombre de semaines d'indemnité prévues est écoulé.

23.07 Mise à pied

Les mises à pied sont effectuées selon les modalités prévues à la clause générale de mise à pied.

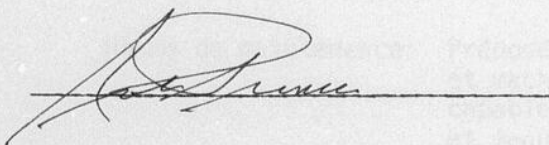
ARTICLE 24: DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective de travail est en vigueur à compter du 7 août 1984 et le demeure jusqu'au 7 août 1987.

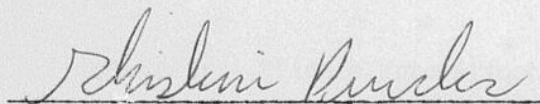
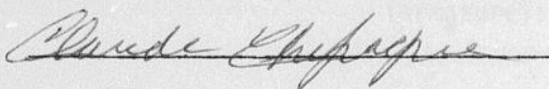
A son échéance, elle demeure une convention intérimaire jusqu'à son renouvellement.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE CE 23 ième jour de MAI 1985.

POUR L'EMPLOYEUR:  
ACIER MUTUAL INC.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "A. P.", is written over a horizontal line.

POUR LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL INC. (CSN):

A handwritten signature in dark ink, "Christian Bouchard", is written over a horizontal line.A handwritten signature in dark ink, "Claude Giguère", is written over a horizontal line.

## A N N E X E " A "

### CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES

#### Classifications:

- 1.- Opérateur de pantographe: Ouvrier spécialisé capable d'opérer le pantographe selon les instructions et spécifications du fabricant.
- 2.- Soudeur: Ouvrier spécialisé possédant les diplômes et cartes de compétence en soudure au gaz et arc métallique.
- 3.- Homme de maintenance: Préposé à l'entretien des ponts roulants et machines de production. Doit être capable de lire et interpréter les plans et manuels d'entretien fournis par les fabricants. Il opère la grue mobile.
- 4.- Mécanicien - Diesel, Classe A: Ouvrier spécialisé ayant les diplômes ou cartes de compétence justifiant cette classification.
- 5.- Mécanicien - Diesel, Classe C: Ouvrier spécialisé ayant les diplômes ou cartes de compétence justifiant cette classification.
- 6.- Opérateur - Plieuse automatique  
(armature): Ouvrier formé en usine pour effectuer ce travail.
- 7.- Opérateur - Plieuse ordinaire  
(armature): Ouvrier formé en usine pour effectuer ce travail.
- 8.- Opérateur - Coupeuse portative: Ouvrier formé en usine pour effectuer ce travail.
- 9.- Opérateur - Scie Kasto: Ouvrier formé en usine pour effectuer ce travail.

- 10.- Opérateur - Grue Mobile: Personne autorisée par l'employeur à opérer la grue mobile.
- 11.- Opérateur - Chargeur sur roues: Personne autorisée par l'employeur à utiliser le chargeur sur roues.
- 12.- Aiguilleur - "Shunter": Le salarié doit détenir un permis de conduire Classe 21 de la Province de Québec. Il est requis d'aider au chargement des camions.
- 13.- Manoeuvre: Salarié appelé à exécuter tout autre travail non listé ci-haut.
- 14.- Etudiants
- 15.- Salarié sans ancienneté  
(en période de probation: 75% du taux de la classification.
- 16.- Salarié avec ancienneté  
(après période de probation et  
moins de 12 mois) : 92% du taux de la classification.

TAUX DE SALAIRES

A N N E X E "A"

NO.	CLASSIFICATION	TAUX ACTUEL	RETROACTIF du 01-10-84 A SIGNATURE	A LA SIGNATURE red.    augm.    total hres			01-10-85	01-05-86	01-10-86	01-05-87
1	Opérateur pantographe	9,70	0,50	,34	,30	10,84	11,14	11,34	11,64	11,84
2	Soudeur	-	0,50	-	,30	10,00	10,30	10,50	10,80	11,00
3	Homme de maintenance	9,40	0,50	,33	,30	10,53	10,83	11,03	11,33	11,53
4	Mécanicien - Diesel, Classe A	13,00	0,50	,46	,30	14,26	14,56	14,76	15,06	15,26
5	Mécanicien - Diesel, Classe C	8,70	0,50	,30	,30	9,80	10,10	10,30	10,60	10,80
6	Opérateur - Plieuse automatique (armature)	9,15	0,50	,32	,30	10,27	10,57	10,77	11,07	11,27
7	Opérateur - Plieuse ordinaire (armature)	8,80	0,50	,31	,30	9,91	10,21	10,41	10,71	10,91
8	Opérateur - Coupeuse portative	8,70	0,50	,30	,30	9,80	10,10	10,30	10,60	10,80
9	Opérateur - Scie Kasto	8,70	0,50	,30	,30	9,80	10,10	10,30	10,60	10,80
10	Opérateur - Grue mobile	9,40	0,50	,33	,30	10,53	10,83	11,03	11,33	11,53
11	Opérateur - Chargeur sur roues	8,70	0,50	,30	,30	9,80	10,10	10,30	10,60	10,80

TAUX DE SALAIRES (suite)

A N N E X E "A" (suite)

NO.	CLASSIFICATION	TAUX ACTUEL	RETROACTIF du 01-10-84 A SIGNATURE	A LA SIGNATURE			01-10-85	01-05-86	01-10-86	01-05-87
				red.	augm.	total				
12	Aiguilleur - "Shunter"	8,70	0,50	,30	,30	9,80	10,10	10,30	10,60	10,80
13	Manoeuvre	8,70	0,50	,30	,30	9,80	10,10	10,30	10,60	10,80
14	Etudiants	5,50	-	-	-	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50
15	Salarié sans ancienneté (en période de probation)	75% du taux de la classe								
16	Salarié avec ancienneté (après période de probation et moins de 12 mois)	92% du taux de la classe								

15 - 16 : ne s'applique pas aux classes 1 @ 5 inclusivement & 14.

ENTENTE

ENTRE:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL (CSN)

et

ACIER MUTUAL INC.

---

Nonobstant les échelles de salaire prévues à la présente convention, monsieur Jean-Guy Leclerc, opérateur de plieuse automatique, aura pendant toute la durée de la convention, 0,05¢ l'heure de plus que ce qui est prévu à la convention collective.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL  
(CSN)

---

ACIER MUTUAL INC.

QUEBEC, LE 23 mai 1985.

ENTENTE

ENTRE :

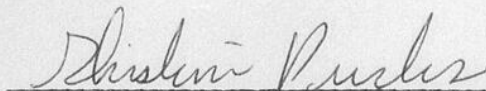
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL (CSN)

et

ACIER MUTUAL INC.

---

Les parties conviennent qu'en raison de la modification de l'année de référence à l'article 14.03 de la présente convention, l'année de référence pour la période se terminant le 30 avril 1985 est réputée avoir débuté le 1er juillet 1984.



SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL  
(CSN)

  
ACIER MUTUAL INC.

QUEBEC, LE 23 mai 1985.

E N T E N T E

ENTRE:

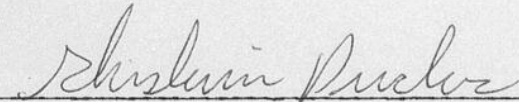
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL (CSN)

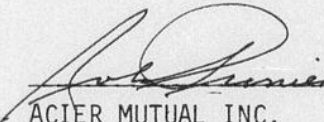
et

ACIER MUTUAL INC.

---

A l'exception des salaires dont la rétroactivité est fixée au 1er octobre 1984, toutes les autres dispositions de la présente convention entreront en vigueur en date de sa signature.

  
\_\_\_\_\_  
SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'ACIER MUTUAL  
(CSN)

  
\_\_\_\_\_  
ACIER MUTUAL INC.

QUEBEC, LE 23 mai 1985.