



2^e dépôt

DÉPÔT

8267-7

Dépôt N°: **8602154**

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

08267-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-3439-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
				85-04-30	88-04-30	20	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Gardes de Sécurité Q.I.T. Fer et Titane - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc 1625 Route Marie-Victorin Tracy, Qué J3R 1M6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Q.I.T. Fer et Titane Inc Att.: M. Réjean Rousseau Boite Postale 560 Sorel, Qué J3P 5P6	Région <u>06-07</u> Activité <u>8649 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Prenez note qu'une convention collective se terminant le: 88-04-30 a déjà été déposée au Ministère sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>66</i>	86-03

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 373-45

BUREAU DU COMMERCE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

86 FEB 17 15 26

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

QIT-FER ET TITANE INC.
1625, route Marie-Victorin
Tracy, Qc
J3R 5P6

L'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT DES GARDES DE SECURITE
QIT-FER ET TITANE INC. (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Qc
J3R 3R9

LE SYNDICAT

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Juridiction	1
2	Coopération	3
3	Ancienneté	5
4	Absences autorisées	9
5	Conditions de travail	12
6	Représentation	16
7	Méthode de règlement des griefs	17
8	Arbitrage	18
9	Assurance collective	19
10	Congés payés et vacances annuelles	20
11	Remboursement des frais	27
12	Régime de retraite	28
13	Santé et sécurité	35
14	Durée de la convention collective	37

<u>ANNEXE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
A	Autorisation de déductions sur le salaire pour cotisation syndicale	38
B	Horaire de travail	39
C	Echelle des salaires normalisés	40
D	Attestation de rencontre	41
E	Formule de grief	42
F	Boni de vie chère (B.V.C.).	43

LETTRES D'ENTENTE

Avances - indemnités de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail	45
Salariés à temps partiel	46
Horaire - 12 heures	48
Uniformes	51
Adjoint - prévention des incendies	52
Horaire spécial	53
Horaire de travail - garde de sécurité sur la patrouille	54
Contribution - formation syndicale	56
Nouvelle loge d'entrée	57

ARTICLE 1 - JURIDICTIONReconnaissance

1.01
16/09/83 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 25 avril 1983 en faveur du Syndicat pour la négociation des salaires, la classification des occupations, les heures de travail, l'ancienneté, la méthode de règlement de griefs et autres conditions de travail établies dans la présente convention.

1.02
29/09/83 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:

- a) de gérer l'usine et de diriger les salariés, y compris le droit d'embaucher;
- b) de promouvoir ou de muter tout salarié, de suspendre ou de congédier pour une cause juste et suffisante, de relever les salariés de leur fonction par suite d'un manque de travail ou pour tout autre motif légitime, sous réserve des dispositions de l'article 3 (ancienneté) et de l'article 7 (méthode de règlement des griefs).

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.

1.03
29/09/83 L'Employeur a le droit d'édicter et de modifier de temps à autre des règles et règlements devant être observés par les salariés, les règles et règlements ne devant pas contredire les dispositions de cette convention.

1.04
07/09/83 Les dispositions de cette convention sont interprétées dans leur ensemble. La nullité de l'une des clauses n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui, dès lors, est considérée comme non existante.

1.05
17/10/83

Sous-traitance

C'est l'intention de l'Employeur de donner du travail régulier à ses salariés dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. A cette fin, l'Employeur utilise ses propres salariés, incluant ceux qui sont mis à pied, pour le travail régulier de garde de sécurité qui s'accomplit dans l'usine, incluant l'aciérie, aussi longtemps que ceux-ci continuent à fournir les services pour lesquels ils ont été embauchés. Rien dans cette clause ne peut être interprété comme limitant ou restreignant le droit de l'Employeur de donner des contrats de sous-traitance pourvu que les salariés sur la liste active de paie ne soient pas rétrogradés ou mis à pied comme résultat d'un tel acte.

1.06
29/09/83

Dans cette convention, on entend par "jours ouvrables", les jours autres que les samedis et les dimanches ainsi que les congés payés selon la convention collective.

1.07
17/10/83

a) tout rapport disciplinaire ou avis de mesure disciplinaire est fait par écrit au salarié et une copie est transmise au Syndicat;

17/10/83

b) une mesure disciplinaire ne peut être imposée que dans les huit (8) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci. Si la mesure disciplinaire n'est pas remise dans les limites prévues ci-haut, elle est considérée annulée;

17/10/83

c) seuls les rapports disciplinaires ou les avis de mesures disciplinaires par écrit peuvent être inscrits au dossier du salarié;

25/10/83

d) un rapport disciplinaire ou une mesure disciplinaire datant de plus de quinze (15) mois ne peut être invoqué contre le salarié et est rayé de son dossier si, durant ladite période de quinze (15) mois, aucune autre mesure disciplinaire n'a été inscrite à son dossier. Néanmoins, la pratique passée concernant l'annulation des points de démérite au dossier du salarié demeure inchangée.

ARTICLE 2 - COOPERATION

- 2.01
16/09/83 Durant la présente convention, l'Employeur s'engage à ne causer, ni endosser de lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas causer, ni endosser de ralentissement, grève, ni aucune interruption ou interférence dans le travail ou dans les opérations de l'Employeur.
- 2.02
07/09/83 L'Employeur s'engage à respecter l'autorisation écrite donnée par un salarié, membre du Syndicat, de retenir hebdomadairement le montant spécifié comme cotisation à prélever sur son salaire au bénéfice de ce dernier (la formule d'autorisation "Annexe A" de la convention devant être utilisée). Le montant de la cotisation mensuelle est celui certifié par le président du Syndicat comme conforme à la constitution du Syndicat.
- 2.03
07/09/83 Chaque mois, l'Employeur remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent le prélèvement sur le salaire du salarié, le montant des contributions qu'elle a l'autorisation de percevoir. En même temps, l'Employeur fournit au Syndicat une liste de tous les salariés sur le salaire desquels tels prélèvements ont été faits. Tout changement dans le montant des cotisations syndicales mensuelles, tel que certifié par le Syndicat, est transmis à l'Employeur quinze (15) jours avant le premier jour du mois où telle déduction devient en force.
- 2.04
07/09/83 Toute réglementation générale concernant les devoirs des agents de sécurité est affichée sur un tableau à l'intérieur du poste de garde et signée par le surveillant de la sûreté ou toute personne autorisée.
- 2.05
16/09/83 Les avis du Syndicat signés par la personne mandatée sont affichés sur le tableau installé à cet effet au poste de garde de la barrière principale, aux conditions suivantes:

- 1) les avis remis au surveillant de la protection de l'usine pour approbation;
- 2) le tableau demeure la propriété de l'Employeur;
- 3) le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de la personne mandatée à cet effet.

2.06
16/09/83

Comme condition d'emploi, tout salarié doit, lors de son embauchage, autoriser l'Employeur, par écrit, à déduire sur son salaire, à partir de sa première semaine de travail, un montant égal à la cotisation au bénéfice du Syndicat en signant la formule de l'annexe "A".

2.07
29/09/83

Comme condition d'emploi, tous les salariés qui sont membres ou qui deviendront plus tard membres du Syndicat devront maintenir leur affiliation pour la durée de cette convention, à moins d'être refusés ou expulsés par le Syndicat; dans ce cas, ils pourront conserver leur emploi mais devront payer, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.

ARTICLE 3 - ANCIENNETEDéfinition - Ancienneté

3.01 Le terme ancienneté utilisé dans cette convention
16/09/83 signifie la date de la première journée de travail de la période d'essai d'un salarié ou la première journée travaillée dans les douze (12) mois qui précèdent la fin de la période d'essai.

Définition - Salarié à l'essai

3.02 La période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours
17/10/83 travaillés au cours d'une période de cent vingt (120) jours ouvrables consécutifs. Durant cette période, un salarié est considéré à l'essai, n'a aucune ancienneté et n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective. L'ancienneté est acquise après cette période. L'Employeur se réserve le droit de renvoyer en tout temps un salarié au cours de sa période d'essai.

Perte de l'ancienneté

- 3.03 L'ancienneté se perd par des actes tels que:
- 07/09/83 a) la remise de la démission écrite au Service des relations du travail;
 - 07/09/83 b) un congédiement pour cause juste et suffisante, sujet à la méthode de règlements des griefs;
 - 29/09/83 c) lorsqu'un salarié mis à pied n'a pas regagné son travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par l'Employeur d'une lettre recommandée de rappel au travail;
 - 07/09/83 d) le prolongement non autorisé d'une absence autorisée;
 - 29/09/83 e) une mise à pied excédant l'ancienneté d'usine d'un salarié au moment de sa mise à pied, jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois;
 - 07/09/83 f) la retraite du salarié;

- 17/10/83 g) une absence du travail sans permission pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs à moins de cas de force majeure et du fait qu'un employé démontre à la Compagnie l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de se présenter au travail.

Accumulation de l'ancienneté

3.04 L'ancienneté est maintenue et s'accumule dans les cas suivants:

- a) de mise à pied ne dépassant pas les périodes de temps prévues à la clause 3.04 e);
- b) de permission d'absence pour maladie, accident, activités syndicales ou autres absences permises et autorisées par écrit par l'Employeur;
- c) de service dans les forces armées actives du Canada dans les cas d'une guerre déclarée par ou contre le Canada.

Liste d'ancienneté

3.05 L'Employeur fournit au Syndicat, avant la signature de la
07/09/83 convention et, par la suite, une (1) fois l'an, une liste indiquant l'ancienneté et l'adresse de tous les salariés.

Procédure de mise à pied

- 3.06 a) les salariés ayant le moins d'ancienneté sont
07/09/83 d'abord mis à pied;
- 17/10/83 b) un salarié est avisé par écrit de sa mise à pied par son surveillant ou un représentant du Service des relations du travail. A l'exception des cas résultant de circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur, lors d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le ou les salariés concernés est (sont) avisé (s) deux (2) jours ouvrables précédant la mise à pied; cet avis ne s'applique pas aux employés qui travaillent à temps partiel ou sur une base temporaire;

- 07/09/83 c) un avis est envoyé au Syndicat dans les sept (7) jours suivants la mise à pied.

Procédure de rappel

- 3.07
07/09/83 a) quand il devient nécessaire de rappeler un ou plusieurs salariés après une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté est d'abord rappelé et ainsi de suite;
- 29/09/83 b) sous réserve de la clause 3.03 e), un salarié peut refuser un rappel au travail sans perdre son ancienneté si l'Employeur l'avise par écrit que la durée du travail, selon son opinion et son jugement, sera moins longue que soixante (60) jours de calendrier. Cette opinion et ce jugement de l'Employeur ne sont pas sujets à la procédure de grief. Sans égard à l'ancienneté, un tel salarié mis à pied ne peut déplacer un salarié présentement au travail;
- 29/09/83 c) un salarié en mise à pied qui a refusé un rappel selon 3.07 b) n'est pas rappelé de nouveau, à moins qu'il n'avise l'Employeur par écrit de son désir de retourner à son emploi;
- 07/09/83 d) les salariés doivent aviser le Service des relations du travail par écrit de leur adresse et de leur numéro de téléphone ainsi que de tout changement de ceux-ci.

Poste vacant

- 3.08
29/09/83 Lorsqu'une occupation devient vacante et est comblée pour une période de plus de trente (30) jours, incluant les remplacements de maladie à l'exception des vacances annuelles, l'occupation vacante est alors affichée pendant une période de sept (7) jours à la loge d'entrée. Une copie de l'avis est en même temps transmise au Syndicat. Cet avis indique les caractéristiques de l'occupation et les qualifications requises. La Compagnie affiche le ou les noms des employés nommés dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage et un avis est envoyé au Syndicat à cet effet.

Pour les fins de nomination à un poste vacant, dans les cas de promotions ou transferts à un taux plus élevé, le salarié le plus ancien est d'abord considéré à condition qu'il ait l'habileté et les qualités requises pour accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation. Le travail sur un horaire de jour est considéré comme une promotion. Les rétrogradations s'effectuent dans l'ordre inverse sans affichage.

3.09 Lorsqu'un employé est nommé à une occupation exclue de
25/10/83 l'unité de négociation, son ancienneté est maintenue et
 continue de s'accumuler. Si cette nomination excède
 trente-six (36) mois cumulatifs, l'employé cesse
 d'accumuler l'ancienneté à la fin de cette période, mais
 conserve l'ancienneté déjà accumulée. Un employé ainsi
 nommé peut exercer son ancienneté en tout temps.
 Cependant, l'employé nommé à une occupation exclue de
 l'unité de négociation pour une période temporaire pour
 fin de remplacement de vacances ou de maladie, son
 ancienneté continue de s'accumuler et il retourne dans
 l'unité de négociation sans perte d'ancienneté lorsque
 le remplacement est terminé.

ARTICLE 4 - ABSENCES AUTORISEESAbsences pour deuil

4.01
07/09/83 A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, des enfants, des frères ou des soeurs d'un salarié, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximum de trois (3) jours, (conjoint, cinq (5) jours, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ces jours d'absence s'il devait travailler ces jours-là.

A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru d'un salarié, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter un (1) jour normal de travail dans la période comprise entre le décès et les obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ce jour d'absence s'il devait travailler ce jour-là.

Jury

4.02
07/09/83 Un salarié qui s'absente pour siéger comme juré ou témoin convoqué par la Cour reçoit la différence entre le taux horaire normalisé de son occupation régulière pour les heures qu'il aurait dû travailler et le montant payable par le ministère public. Le salarié doit soumettre une preuve par écrit à l'appui de ses absences.

Naissance

4.03
07/09/83 Un salarié peut s'absenter le jour de la naissance de son enfant et être rétribué à son taux horaire normalisé pour les heures qu'il aurait normalement dû travailler ce jour d'absence.

4.04
07/09/83 Les trois (3) paragraphes mentionnés ci-dessus s'appliquent à condition que l'employé:

- a) ne reçoive pas déjà de paie pour du temps non travaillé à cause de vacances annuelles, congé payé lorsque non programmé pour travailler, indemnité hebdomadaire du régime d'assurance collective, blessure compensée par la CSST;

b) ne soit pas en mise à pied;

c) ne soit pas en permission d'absence.

4.05
17/10/83

L'Employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande par écrit un permis d'absence sans paie pour raisons personnelles conformément aux conditions suivantes:

a) aucun salarié n'acceptera un autre emploi pendant une absence autorisée sans l'autorisation spécifique et écrite de l'Employeur;

17/10/83

b) le salarié qui respecte les conditions de cet article accumulera son ancienneté en accord avec les conditions de cette convention pendant la durée de telle absence autorisée.

4.06

Activités syndicales

03/11/83

Pour activités syndicales et sur réception de la demande appropriée, l'Employeur accorde un permis d'absence sans paie aux membres du Syndicat:

a) pour un (1) jour ou moins, le salarié doit donner au moins vingt-quatre (24) heures d'avis à son surveillant et le permis d'absence est accordé à la condition qu'il y ait un garde de sécurité en disponibilité pouvant effectuer le remplacement;

b) pour une période ne dépassant pas quinze (15) jours, à condition qu'une demande écrite au Service des relations du travail au moins (5) jours ouvrables avant le début de l'absence;

c) pour une période ne dépassant pas un (1) an, à condition qu'une demande écrite du Syndicat parvienne au Service des relations du travail au moins vingt-deux (22) jours ouvrables avant le début de l'absence;

d) un (1) seul membre à la fois peut s'absenter pour activités syndicales;

e) le membre en question accumule son ancienneté pendant la durée de son absence permise, en accord avec les conditions de la convention;

f) aucun membre ne peut accepter ou rechercher un autre emploi pendant une absence avec permission sans l'autorisation écrite de l'Employeur, à moins qu'il ne s'agisse d'un emploi relatif aux affaires du Syndicat ou à moins qu'il ne soit mis à pied.

ARTICLE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL5.01 Général

- 07/09/83 a) les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimum, ni du nombre d'heures maximum que l'Employeur peut requérir;
- 17/10/83 b) le travail supplémentaire est considéré comme volontaire, sauf dans les cas d'urgence tels que des circonstances imprévisibles et incontrôlables et dans le cas d'un salarié de quart qui n'est pas remplacé au changement de quart. Advenant qu'aucun employé n'accepte d'accomplir du travail en temps supplémentaire, l'employé avec le moins d'ancienneté est alors tenu d'effectuer le travail requis;
- 07/09/83 c) une journée est constituée de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début du jour de travail régulièrement programmé de chaque employé;
- 07/09/83 d) la semaine de paie commence à 00h01 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant;
- 07/09/83 e) le taux simple est le taux normal prévu dans la clause des salaires mais excluant toute prime. Le taux et demi est une fois et demie le taux simple. Le taux double est deux (2) fois le taux simple;
- 17/10/83 f) Rappel au travail

Si un salarié est rappelé au travail par l'Employeur après avoir poinçonné sa carte pour sortir; il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures à taux simple, si sa paie pour le travail exécuté est inférieure à ce minimum, excepté lorsque tel travail forme une période continue avec ses heures de travail régulières auquel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum. La Compagnie fournit le transport audit employé, si requis;

17/10/83 g) Repas pour heures supplémentaires

Un salarié requis pour travailler des heures supplémentaires pendant les heures normales de repas, ou partie d'heure (minimum quinze (15) minutes), c'est à dire:

de 07h30 à 08h30

de 12h00 à 13h00

de 18h00 à 19h00

de 01h30 à 02h30

reçoit un montant de quatre (4,00 \$) ajouté à son prochain chèque de paie régulier.

17/10/83 h) Paie

1.- La paie hebdomadaire est faite par chèque et est distribuée par le surveillant. Les mentions suivantes sont inscrites sur le talon qui est remis au salarié:

16/09/83

- a) nom et prénom du salarié
- b) date et période de paie
- c) nombre d'heures régulières et supplémentaires
- d) déductions faites
- e) primes de quart et de dimanche
- f) montant net payé
- g) montants cumulatifs

16/09/83

2. Si un salarié est d'avis que son chèque de paie comporte une erreur, il doit en informer son surveillant qui obtient que les corrections soient portées sur le prochain chèque de paie du salarié ou fournit à ce dernier les explications nécessaires. Dans le cas où l'erreur est de quatre (4) heures de salaire ou plus, le salarié, à sa demande, obtient remboursement dans un délai d'un (1) jour ouvrable.

16/09/83

3. Les heures de travail accomplies en vertu des horaires réguliers de travail sont rémunérées au taux de temps simple.

5.02 Heures supplémentaires - employés de jour

- 03/11/83 a) les heures travaillées en-dehors des heures normalement programmées au cours d'une semaine sont payées taux et demi;
- 17/10/83 b) les heures supplémentaires accomplies au-delà de douze (12) heures consécutives sont payées à taux double;
- 17/10/83 c) les heures supplémentaires de travail accomplies lors d'une journée de repos d'un salarié sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.
- 17/10/83 d) lorsqu'un salarié est requis de travailler des heures supplémentaires après la fin de ses heures régulières, l'Employeur lui fournit le transport de l'usine à sa demeure, si requis.

5.03 Employés de jour

- 17/10/83 a) la semaine régulière de travail pour les salariés de jour est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, huit (8) heures par jour, d'après les horaires établis de temps à autre par l'Employeur, entre 07h00 et 19h00, et entre 07h00 et 21h00 pour la première journée de la paie. Les parties peuvent, par entente, modifier cet horaire de travail;
- 29/09/83 b) la période du dîner n'est pas sur le temps de l'Employeur.

5.04 Employés de quart

- 17/10/83 La semaine régulière de travail pour les salariés de quart est une moyenne de quarante (40) heures, huit (8) heures par jour ou douze (12) heures par jour, d'après les horaires établis à l'annexe "B".

5.05 Primes d'équipe et de dimanche

17/10/83 1) Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de 30 cents l'heure pour l'équipe de 16h00 à 24h00 et de 45 cents l'heure pour l'équipe de 00h00 à 08h00.

17/10/83 2) Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de quatre dollars cinquante (4,50 \$) l'heure pour les heures travaillées le dimanche.

5.06 Salaires

17/10/83 Les taux de salaires sont ceux prévus à l'annexe "C".

5.07 Paie de présentation

16/09/83 Si un salarié se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, l'Employeur n'a pas de travail à lui offrir et que ce salarié n'en a pas été averti avant la fin de sa dernière période de travail régulier, il lui est accordé quatre (4) heures de salaire à taux simple pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que l'Employeur pourrait lui offrir et pour lequel il possède les qualifications requises.

5.08 L'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera
16/09/83 d'unité de négociation est maintenue pour l'obtention des bénéfices existant dans la convention qui le régit.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION

6.01 L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du
07/09/83 Syndicat des Gardes de Sécurité (CSN) le Président du
Syndicat ou son délégué. Le Président peut, en toute
occasion, être accompagné d'un représentant de
l'extérieur.

6.02 Le Président ou son délégué peut laisser son travail dans
07/09/83 les cas de plaintes ou de griefs, après avoir consulté
son surveillant immédiat et ne quittera pas son travail
avant d'avoir été remplacé. Il est entendu que le
Président du Syndicat ne sera pas privé de son salaire
régulier pendant le temps ainsi consacré aux cas de
plaintes ou de griefs avec l'Employeur pendant ses
heures régulières de travail sur la propriété de
l'Employeur.

6.03 Le Syndicat doit fournir par écrit à l'Employeur les
07/09/83 noms des personnes autorisées à s'acquitter des
fonctions de Président et de délégué.

ARTICLE 7 - METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à
07/09/83 l'application de la présente convention est considérée
 comme un grief et réglée selon la méthode suivante:

a) Première étape:

Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le surveillant et l'employé pour dissiper tout malentendu, l'employé et son surveillant doivent se rencontrer de façon à ne pas ménager les efforts mutuels pour tenter de régler la plainte de l'employé. Une telle rencontre doit avoir lieu au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance de la plainte et l'employé, s'il le désire, peut être accompagné de son représentant. La décision du surveillant doit être rendue dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre. Si l'employé estime que sa plainte n'est pas réglée à sa satisfaction, il peut présenter un grief par écrit à la deuxième étape.

b) Deuxième étape:

L'employé ou son représentant soumet le grief par écrit au Service des relations du travail selon la formule (Annexe "E") après que l'employé ait obtenu une copie de la formule (Annexe "D") dûment signée par son surveillant dans les sept (7) jours ouvrables après la décision du surveillant. Une rencontre a lieu dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief par le Service des relations du travail et une décision écrite est soumise dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette rencontre. Les représentants syndicaux à la rencontre sont: le président, l'employé au besoin, ainsi que le représentant extérieur si le Syndicat le désire. Le grief est présenté en deux (2) copies à cette étape et chaque partie en garde une (1).

07/09/83

c) Le Syndicat peut formuler un grief d'ordre général, sous réserve des dispositions de la Convention, commençant à la deuxième étape. Le Syndicat accepte de ne pas utiliser un grief d'ordre général comme moyen de contourner la méthode de règlement de grief ci-dessus.

ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01
07/09/83

- a) Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à un arbitre dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la décision de l'employeur à la deuxième étape.

L'avis écrit d'une partie informant l'autre que le grief est soumis à l'arbitrage doit indiquer le nom et l'adresse de l'arbitre désiré.

La partie recevante doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception, répondre par écrit à cet avis en indiquant son accord avec l'arbitre désiré ou en suggérer un autre.

- b) Si dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste par courrier recommandé de la réponse de la partie qui a reçu l'avis, on ne peut parvenir à une entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de nommer un arbitre.
- c) L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après la séance.
- d) La décision de l'arbitre constitue la sentence et, dans tous les cas, la sentence lie les parties. En aucune circonstance un arbitre n'a la pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de cette convention.
- e) L'arbitre a juridiction dans les cas d'un congédiement ou d'une suspension s'il le déclare injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.
- f) Chaque partie doit assumer ses propres frais et dépenses; les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux parties.

ARTICLE 9 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 9.01 A compter du 1er février 1984, le Syndicat assume toute
17/10/83 la responsabilité pour l'administration du régime
d'assurance-collective.
- 9.02 L'Employeur doit remettre mensuellement au Syndicat
quatorze (14) cents l'heure (quinze (15) cents l'heure à
compter de la deuxième année de la convention) pour
chaque heure travaillée par les employés.
- 9.03 L'Employeur déduit de la paie des employés leurs
07/09/83 contributions au régime d'assurance-collective.
L'Employeur remet ces contributions au Syndicat en même
temps que la remise prévue à la clause 9.02. L'employé
doit soumettre une autorisation écrite à l'Employeur
pour effectuer telles déductions de sa paie.
- 9.04 Il est entendu que tous les employés peuvent participer
07/09/83 au régime d'assurance-collective, qu'ils soient membres
du Syndicat ou non.

ARTICLE 10 - CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLESCONGES PAYES

10.01 Les jours suivants sont des congés payés:

a) Salariés de jour:

JOUR DE L'AN

1 janvier 1986 (mercredi)

1 janvier 1987 (jeudi)

1 janvier 1988 (vendredi)

2 janvier 1986 (jeudi)

2 janvier 1987 (vendredi)

31 décembre 1987 (jeudi)

PREMIER VENDREDI DE FEVRIER

7 février 1986

6 février 1987

5 février 1988

VENDREDI SAINT

28 mars 1986

17 avril 1987

1 avril 1988

FETE DU 1 MAI

2 mai 1986 (vendredi)

1 mai 1987 (vendredi)

ST-JEAN BAPTISTE

23 juin 1986 (lundi)

24 juin 1987 (mercredi)

CONFEDERATION

30 juin 1986 (lundi)

3 juillet 1987 (vendredi)

PREMIER LUNDI D'AOUT

4 août 1986
3 août 1987

FETE DU TRAVAIL

1 septembre 1986 (lundi)
7 septembre 1987 (lundi)

ACTION DE GRACES

13 octobre 1986 (lundi)
12 octobre 1987 (lundi)

NOEL

25 décembre 1985, 1986, 1987
26 décembre 1985 (jeudi)

26 décembre 1986 (vendredi)
24 décembre 1987 (jeudi)

b) Pour les salariés de quart, les jours suivants sont considérés comme des congés payés:

JOUR DE L'AN

1 janvier 1986, 1987, 1988

2 janvier 1986, 1987, 1988

PREMIER VENDREDI DE FEVRIER

1986
1987
1988

VENDREDI SAINT

28 mars 1986
17 avril 1987
1 avril 1988

PREMIER MAI 1986, 1987

ST-JEAN BAPTISTE

24 juin 1986, 1987

CONFEDERATION

1 juillet 1986, 1987

PREMIER LUNDI D'AOUT 1986, 1987

FETE DU TRAVAIL

1er lundi de septembre 1986, 1987

ACTION DE GRACES

2e lundi d'octobre 1986, 1987

NOEL

24 décembre 1985, 1986, 1987

25 décembre 1985, 1986, 1987

10.02
07/09/83

- a) les employés qui, suivant leur horaire de travail régulier, ne travaillent pas durant les congés payés reçoivent huit (8) heures à leur taux régulier, le tout sujet aux dispositions de 10.03 et 10.04 ci-après;
- b) les employés qui, suivant leur horaire de travail régulier, ne devaient pas travailler pendant ces congés payés et qui sont requis de travailler sont payés taux et demi pour les heures travaillées pendant ces congés payés en plus des huit (8) heures à leur taux régulier tel que défini au sous-paragraphe a) ci-dessus;

- c) les employés de quart qui, suivant leur horaire de travail régulier, travaillent durant ces congés payés sont payés taux et demi pour les heures travaillées, en surplus des huit (8) heures à taux simple spécifiées au paragraphe a) ci-haut.
- 10.03 Sujet à 10.04, un employé n'a pas droit d'être ainsi payé:
- 07/09/83 a) s'il ne travaille pas un jour de congé payé bien que désigné ou requis de le faire;
- 29/09/83 b) s'il est absent sans permission et sans raison valable durant son jour de travail normal précédant ou suivant immédiatement le congé payé;
- 07/09/83 c) s'il est en mise à pied.
- 10.04 a) tout employé qui est absent à raison de maladie ou d'accident pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé est alors payé pour ce congé payé. La preuve d'absence résultant de maladie ou d'accident incombe à l'employé. La période d'absence résultant d'une même maladie ou d'un même accident durant laquelle un employé peut recevoir paiement des congés payés est limitée à treize (13) semaines;
- 16/09/83 b) l'employé absent pour activités syndicales est payé pour les congés payés tombant durant cette période d'absence pourvu que celle-ci ne dépasse pas deux (2) semaines consécutives;
- 17/09/83 c) l'employé absent pour raisons personnelles, conformément à 4.05, est payé pour les congés payés tombant durant cette période d'absence pourvu que celle-ci ne dépasse pas sept (7) jours consécutifs de calendrier.
- 10.05 Les jours de congés payés sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit.
- 07/09/83

VACANCES ANNUELLES

10.06 L'année de référence pour fins de vacances annuelles
29/09/83 débute le 1er mai pour se terminer le 30 avril de
l'année suivante.

- a) l'employé qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins une (1) année de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de deux (2) semaines ainsi qu'à quatre (4) pourcent (4%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- b) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins quatre (4) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de trois (3) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire deux (2) périodes complètes d'équipe plus un (1) jour) et six pourcent (6%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- c) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril a accumulé au moins dix (10) années de service continu (neuf (9) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention) a droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre (4) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trois (3) périodes complètes d'équipe) et huit pourcent (8%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- d) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril a accumulé au moins vingt (20) années de service continu (dix-neuf (19) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention) a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trois (3) périodes complètes d'équipe et cinq (5) jours (total 25 jours) et dix pourcent (10%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;

e) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril a accumulé au moins trente (30) années de service continu (vingt-huit (28) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention) a droit à des vacances annuelles d'une durée de six (6) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trente jours) et douze pourcent (12%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;

10.07
17/10/83

Service continu

Incluera, pour fins de calcul des vacances seulement, le total des jours travaillés, plus les jours de maladie, les périodes de congé, les grèves légales, les absences autorisées et les absences pour accident de travail.

10.08
25/10/83

Les employés feront leur choix chaque année, avant le 1er mai des dates de leurs vacances annuelles, avec priorité de choix aux employés les plus anciens; les employés ne doivent pas choisir plus de deux (2) semaines ou deux (2) périodes de quart, suivant le cas, pour le premier choix. L'allocation des vacances annuelles sera conditionnée à la nécessité d'avoir des employés qualifiés disponibles comme remplaçants. De plus, un employé refusant de donner son choix ou prenant plus de quatre (4) jours, perd son tour au profit d'employés moins anciens que lui jusqu'à ce qu'il se décide.

10.09

Advenant la terminaison d'emploi pour quelque raison que ce soit, incluant la mise à pied, un employé recevra la paie de vacances à laquelle il a droit et qu'il n'a pas reçue en ce qui regarde la période de temps antérieure au 1er mai plus 4%, 6%, 8%, 10% et 12% selon le cas, du total de ses gains à partir du 1er mai précédent.

10.10

La paie de vacances sera donnée avant le départ de l'employé pour ses vacances. A compter du 15 mai, un employé peut obtenir son chèque de paie de vacances. Un employé ayant changé son choix de vacances après le 1er mai doit avertir son contremaître d'aviser le bureau de la paie de ce changement pour que son chèque de vacances soit prêt.

10.11 Un employé qui atteint quatre (4), dix (10), vingt (20) ou trente (30) années de service continu (quatre (4), neuf (9), dix-neuf (19) ou vingt-huit (28) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention) avant le 1er juillet de chaque année a droit à des vacances annuelles conformément aux dispositions de la présente clause, comme s'il avait atteint quatre (4), dix (10), vingt (20) ou trente (30) années de service continu (quatre (4), neuf (9), dix-neuf (19) ou vingt-huit (28) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention) années de service continu au 30 avril de cette année de référence.

10.12 Boni-vacances

- i) un boni de soixante-dix (70,00\$) dollars (soixante-quinze (75,00\$) dollars à compter de la deuxième année de la convention, quatre-vingt (80,00\$) dollars à compter de la troisième année de la convention) est payé pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit selon 10.06.
- ii) un employé qui prend une retraite normale ou d'invalidité à partir du 1er mai a droit au boni-vacances comme s'il avait travaillé jusqu'au 30 avril suivant.

ARTICLE 11 - REMBOURSEMENT DES FRAIS

11.01
07/09/83

A condition que la dépense ait été autorisée par le surveillant du salarié et que la pièce justificative soit produite, l'Employeur rembourse aux employés tout déboursé effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail.

11.01.1 - Frais de déplacement

11.01.1.1 - Pour les employés ayant effectué leur trajet domicile-travail, la note mensuelle est portée à crédit de 15,00\$ pour chaque mois de travail effectif. Cette somme est versée par chèque mensuel le premier jour de chaque mois à la date de versement de la note mensuelle. Cette somme est destinée à couvrir les dépenses de transport effectuées par les employés pour se rendre au travail.

11.01.1.2 - Pour les employés ayant effectué leur trajet domicile-travail, la note mensuelle est portée à crédit de 15,00\$ pour chaque mois de travail effectif. Cette somme est versée par chèque mensuel le premier jour de chaque mois à la date de versement de la note mensuelle.

11.01.1.3 - Pour les employés ayant effectué leur trajet domicile-travail, la note mensuelle est portée à crédit de 15,00\$ pour chaque mois de travail effectif. Cette somme est versée par chèque mensuel le premier jour de chaque mois à la date de versement de la note mensuelle.

La note mensuelle des dépenses de transport est versée par chèque mensuel le premier jour de chaque mois à la date de versement de la note mensuelle. Cette somme est destinée à couvrir les dépenses de transport effectuées par les employés pour se rendre au travail.

11.01.2 - Frais de repas

11.01.2.1 - Pour les employés ayant effectué leur trajet domicile-travail, la note mensuelle est portée à crédit de 15,00\$ pour chaque mois de travail effectif. Cette somme est versée par chèque mensuel le premier jour de chaque mois à la date de versement de la note mensuelle.

ARTICLE 12 - REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE

A compter du 18 novembre 1983 les employés assujettis à la présente convention participent au régime supplémentaire de retraite des employés rémunérés à l'heure et cessent le 17 novembre 1983 sa participation au régime des employés cadres.

1. Retraite normale

A. 1) Tout employé peut prendre sa retraite le 1er jour du mois suivant son 65e anniversaire et, s'il a dix (10) années ou plus de service crédité, il recevra une rente mensuelle de quatorze dollars (14,00\$) pour chaque année de service crédité jusqu'à un maximum de trente-six (36) années; cette rente sera payable au retraité sa vie durant avec la garantie que s'il décède avant d'avoir reçu soixante (60) versements mensuels de rente, des versements subséquents à son décès seront payés à son bénéficiaire jusqu'à ce qu'au total soixante (60) versements aient été remis.

A. 2) Pour les employés prenant leur retraite normale à compter du 30 avril 1986, la rente mensuelle est portée à quinze dollars (15,00\$) pour chaque année de service crédité jusqu'à un maximum de trente-sept (37) années.

A. 3) Pour les employés prenant leur retraite normale à compter du 30 avril 1987, la rente mensuelle est portée à seize dollars (16,00\$) pour chaque année de service créditée jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années.

La rente mensuelle des retraités ayant pris leur retraite pendant la durée de la présente convention sera ajustée pour tenir compte de la rente mensuelle payable selon les paragraphes 1.A. 2) et A. 3) pour chaque année de service crédité lors du départ de la retraite.

B. Rentes optionnelles

Un employé admissible à une rente en vertu des paragraphes 1.A.1), A.2), 2 et 4 du présent article pourra choisir de recevoir sa rente mensuelle sous une des formes suivantes:

OPTION 1

-Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant.

OPTION 2

-Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant et, si son conjoint lui survit, la moitié de cette rente mensuelle sera versée audit conjoint pour la vie durant de ce dernier.

-Le montant de la rente payable en vertu de l'option 1 et 2 sera l'équivalent actuariel de la rente payable en vertu des paragraphes 1.A), 2 et 4 du présent article.

Pour les fins de la présente, pour tout employé admissible à une rente, il sera pris pour acquis que cet employé aura choisi une rente viagère avec garantie de soixante (60) versements, à moins qu'il ait spécifié par écrit à la Compagnie soit le choix d'une autre option, soit son refus d'une telle option.

Dans le cas de décès d'un employé âgé de 55 ans ou plus pour lequel une option de rente serait applicable, il sera pris pour acquis, pour fins de calcul de la prestation de décès, que cet employé était à la retraite le jour précédent son décès.

De plus, un délai de deux (2) mois sera accordé au conjoint survivant pour renoncer par écrit à l'option de rente avec garantie de soixante (60) versements au profit de l'option 2.

C. Ajustement pour le fonds de retraite individuel

Un employé admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 verra sa rente mensuelle, telle que déterminée d'après le chapitre 3 du texte du Régime de retraite, être réduite du montant de rente mensuelle qui est l'équivalent actuariel de la somme globale de son fonds de retraite individuel.

L'employé admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 peut choisir de recevoir ce fonds sous forme de rente mensuelle payable d'après l'une des options ci-dessous:

OPTION "A": une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant.

OPTION "B": une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant et, lors de son décès, versement à son bénéficiaire désigné d'une somme globale égale à l'excédent, s'il en est, du montant total de son fonds de retraite individuel lors de sa mise à la retraite moins le total des rentes qui lui ont été versées en vertu de cette option.

OPTION "C": une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant avec la garantie que, s'il décède avant d'avoir reçu soixante (60) versements mensuels de rente, des versements subséquents à son décès seront payés à son bénéficiaire désigné jusqu'à ce qu'au total soixante (60) versements aient été remis.

Le montant de la rente mensuelle de l'option "A", "B", et "C" est l'équivalent actuariel du fonds de retraite individuel.

D. Service crédité

On entend par "service crédité" d'un employé la période d'emploi au service de la Compagnie calculé depuis la date la plus récente ci-dessous:

- i) la date du premier engagement de l'employé, ou
- ii) la date de réengagement de l'employé après son dernier bris de service, d'après la méthode suivante:
 - i) une année complète pour tout année civile pendant laquelle un employé a été au travail pour dix (10) mois ou plus et
 - ii) un dixième d'année pour chaque mois pendant lequel un employé a été au travail, jusqu'à concurrence de dix dixièmes pour une année civile.

Aucun crédit n'est fait pour toute année civile pendant laquelle un employé n'a pas travaillé au moins un mois complet.

Le service crédité est interrompu par une démission, renvoi ou perte d'ancienneté.

Le service crédité n'est pas interrompu par:

- a) le service dans les forces armées;
- b) la fin d'emploi d'un employé qui devient l'employé d'une filiale de la Compagnie en dedans de trois (3) mois;
- c) la mise à la retraite en vertu d'une invalidité totale permanente pour un retraité qui est réengagé par la Compagnie dans les trente (30) jours suivant sa guérison.

2. Retraite anticipée

A) Sans réduction actuarielle

a) Admissibilité

i) Tout employé ayant 62 ans d'âge et 10 années de service crédité peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle.

ii) Tout employé ayant 60 ans d'âge et 30 années de service crédité (59 ans et 31 ans de service crédité à compter du 30 avril 1986; 58 ans d'âge et 32 ans de service crédité à compter du 30 avril 1987) peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle.

b) Supplément

Tout employé ayant pris sa retraite avant son 65e anniversaire, pendant qu'il était admissible à une retraite anticipée sans réduction actuarielle, recevra un supplément temporaire mensuel de 13,00\$ pour chaque année de service crédité.

A compter du 30 avril 1986, le montant du supplément est ajusté à 14,00 \$ pour chaque année de service crédité, pour les employés prenant leur retraite dans les mêmes conditions.

A compter du 30 avril 1987, le montant du supplément est ajusté à 15,00 \$ pour chaque année de service crédité, pour les employés prenant leur retraite dans les mêmes conditions.

Les employés ayant pris une retraite anticipée sans réduction pendant la durée de la présente convention collective, ont droit aux ajustements du supplément tel que spécifié ci-dessus.

Le supplément est payable à compter de la date de retraite de l'employé et cesse d'être payable à son décès ou à son 65e anniversaire de naissance.

B) Avec réduction actuarielle

Un employé peut décider de prendre sa retraite s'il a 55 ans d'âge et 10 ans ou plus de service crédité. Il pourra alors choisir de recevoir soit:

- a) une rente commençant le premier jour du mois suivant son 65e anniversaire ou
- b) une rente réduite de 6% pour chaque année séparant la date de paiement de sa rente de la date de son 62e anniversaire.

3. Retraite pour cause d'invalidité totale permanente

Tout employé mis à la retraite pour cause d'invalidité totale permanente (tel que défini dans le texte complet du régime), s'il a dix (10) années ou plus de service crédité recevra, après une période de six (6) mois d'invalidité, une rente mensuelle égale à celle qu'il aurait reçue s'il avait continué à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans avec un maximum total de trente-six (36) années (trente-sept (37) années à compter du 30 avril 1986 et trente-huit (38) années à compter du 30 avril 1987).

S'il survient un grief entre la Compagnie et tout employé quant à savoir si cet employé est ou continue d'être frappé d'invalidité pour l'application de l'alinéa no. 3 du présent contrat, ce grief est résolu comme suit: l'employé est soumis à un examen par un médecin désigné par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question.

Les honoraires et les dépenses de ce troisième médecin sont divisés également entre la Compagnie et le Syndicat.

4. Acquisition

Tout employé dont l'emploi se termine avant son 55e anniversaire et qui a complété une période ininterrompue de dix (10) années de service en date de cette fin d'emploi, recevra une rente différée commençant le premier du mois suivant son 65e anniversaire ou, calculée actuariellement si la date de paiement débute avant le 65e anniversaire de l'employé.

5. Financement

La Compagnie établira une caisse de retraite avec fiduciaire de son choix. La Compagnie doit faire les contributions calculées par un actuaire et qui ne doivent pas être moindres que les contributions requises par la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec.

6. Administration

La Compagnie est entièrement responsable du fonctionnement et de l'administration du régime.

7. Procédure d'appel

S'il survient un grief entre la Compagnie et tout employé au sujet des droits de ce dernier à une rente, et que le montant de cette rente ne peut être déterminé par la Compagnie et le Syndicat, ce grief est référé à un arbitre choisi par la Compagnie et le Syndicat.

L'arbitre n'a d'autorité que pour décider des questions relatives aux clauses applicables du présent contrat de rente et n'a pas l'autorité d'altérer, d'ajouter ou de soustraire aux dispositions de ce contrat. La décision de cet arbitre sur toute question de ce genre lie la Compagnie, le Syndicat et l'employé.

ARTICLE 13 - SANTE ET SECURITE

13.01 L'Employeur prend les moyens raisonnables pour assurer la
26/10/83 santé et la sécurité des salariés sur les lieux du
travail.

13.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer pour
26/10/83 prévenir des accidents, pour assurer les conditions
d'hygiène et pour protéger la santé des salariés.

13.03 Régime complémentaire à la Loi des accidents du travail
du Québec

A compter du 1er janvier 1978, un régime complémentaire
à la Loi des accidents du travail est mis en vigueur,
comme suit:

a) Admissibilité:

Un employé est admissible à ce régime à compter du
premier jour de l'acquisition de son ancienneté.

b) Délai de carence:

Les prestations d'invalidité débutent après six (6) mois
d'invalidité totale permanente.

c) Invalidité totale permanente:

Par "invalidité totale permanente" on entend une
incapacité causée par un accident ou une maladie
industrielle subi lors de l'accomplissement d'un travail
pour la Compagnie et qui empêche l'employé d'exercer
tout travail rémunérateur et qui, de l'avis d'un médecin
désigné par la Compagnie sera permanente et continue
pour le reste de la vie de l'employé.

d) Prestations d'invalidité:

Les prestations d'invalidité sont égales à la différence entre la somme des paiements reçus par l'employé en vertu de la Loi des accidents du travail, du régime des rentes du Québec ou du Canada, du régime de retraite de QIT-Fer et Titane Inc. ainsi que de toute autre indemnisation en vertu d'une loi sociale ou d'un régime collectif et 85% des gains hebdomadaires nets de l'employé.

e) Gains hebdomadaires nets:

Par "gains hebdomadaires nets", on entend le taux de salaire horaire normalisé de l'employé à la date du début de l'invalidité, multiplié par quarante (40) heures (ou autre s'il y a lieu), après déduction des impôts fédéral et provincial selon des exemptions connues lors du début de l'invalidité.

f) Durée des prestations:

Les prestations cessent lorsque survient le premier des événements suivants:

- i) à la date du décès;
- ii) lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;
- iii) lorsque l'employé cesse d'être invalide sur une base totale et permanente.

Procédure d'appel:

S'il survient un grief entre la Compagnie et un employé quant à savoir si cet employé est ou continue d'être frappé d'invalidité, ce grief est résolu comme suit: l'employé est soumis à un examen par un médecin désigné par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question. Les honoraires et les dépenses de ce troisième médecin sont divisés également entre la Compagnie et le Syndicat.

ARTICLE 14 - DUREE DE LA CONVENTION

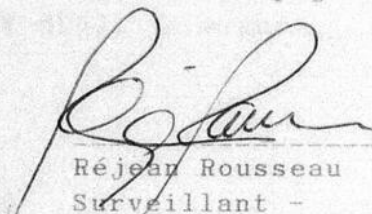
14.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 30 avril 1985 et le demeure jusqu'au 30 avril 1988.

L'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit l'autre partie de son intention de terminer, modifier ou amender cette convention au moins soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance régulière de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties en présence, par l'entremise de leurs représentants autorisés et de leurs agents négociateurs certifiés, ont apposé leur signature au bas de la présente en ce 12^e jour de ~~juin~~ 1986.

Pour la Compagnie

Pour le Syndicat

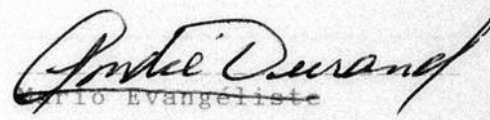


Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du travail




Marcel Langevin
Président

Jacques Péloquin
Directeur -
Relations du travail



André Durand
Conseiller technique
ANDRÉ DURAND
TRESORIER



Richard LeBlanc JEAN ROBILARD
Directeur - SURVEILLANT
Personnel & affaires publiques SERVICE PROTECTION

ANNEXE "A"

Je, soussigné, autorise mon Employeur, par les présentes, à déduire de mon salaire ma cotisation syndicale pour la remettre au Syndicat des Gardes de Sécurité de QIT-Fer et Titane Inc., le tout sujet aux changements dans le montant de la cotisation qui pourraient être décidés en conformité avec la constitution du Syndicat et ce, pour la durée de la convention collective de travail.

La présente autorisation est révocable de ma part entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date d'expiration de ladite convention.

EN FOI DE QUOI, je signe _____

TEMOIN: _____

EMPLOYEUR: _____

DIVISION: _____

NO. DU REGISTRE: _____

39

"ANNEXE B"

HORAIRE DES EQUIPES EN ROTATION

D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B
E	E	E	E	E			E	E	E	E	E			E	E	E	E	E			E	E	E	E	E		
A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	E	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A
C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C

ANNEXE "C"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

	Taux de salaire à compter du <u>30 avril 1985</u>	Taux de salaire à compter du <u>30 avril 1986</u>	Taux de salaire à compter du <u>30 avril 1987</u>
<u>Serrurier:</u>			
3 ans et plus	13,71\$	13,96\$	14,26\$
1 an à 2 ans	13,57\$	13,82\$	14,12\$
0 an à 1 an	13,43\$	13,68\$	13,98\$
<u>Gardes de sécurité:</u>			
3 ans et plus	13,29\$	13,54\$	13,84\$
2 ans à 3 ans	12,79\$	13,04\$	13,34\$
1 an à 2 ans	12,29\$	12,54\$	12,84\$
6 mois à 12 mois	12,04\$	12,29\$	12,59\$
0 mois à 6 mois (salariés à l'essai)	11,79\$	12,04\$	12,34\$

07/09/83

ANNEXE "D"

ATTESTATION DE RENCONTRE

Il y a eu rencontre entre

No. de
poinçon _____

et le surveillant soussigné le

_____ date

_____ heure

brève description de la plainte

_____ DISCIPLINE

_____ AUTRE

Surveillant: _____

Date: _____

07/09/83

ANNEXE "E"

SYNDICAT DES GARDES DE SECURITE DE QIT-FER ET TITANE (CSN)

Formule de grief

Deuxième étape:

No.: _____

Employé: _____

Description du grief: _____

Clause de la convention en cause: _____

Reçu de grief - date: _____

Signature de l'employé: _____ No.: _____

Représentant syndical: _____

Représentant patronal: _____

ANNEXE "F"BONI DE VIE CHERE (B.V.C.)

- A.- Pour les fins de cette convention:
- 1) a) "L'indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) signifie l'indice des prix à la consommation pour le Canada, Indice global (1971=100) ci-après appelé "I.P.C.", publié par Statistique Canada.
 - b) "L'indice des Prix à la Consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de juin 1983.
 - 2) Les jours d'ajustement, s'il y a lieu sont le 1er mai, 1er août, 1er novembre 1985, 1986, 1987, le 1er février 1986, 1987 et 1988. La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.
 - 3) On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe le jour d'ajustement applicable.
 - 4) Le B.V.C. est calculé de la façon indiquée ci-dessous et est payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.
- B.- A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égale à 1 cent l'heure pour chaque augmentation de l'I.P.C. d'une tranche complète de .30 est payé pour toutes les heures travaillées jusqu'à la date d'ajustement suivante. De ce montant est déduit le montant des ajustements précédents.
- C.- Le B.V.C. est un surcroît et ne fait pas partie du taux horaire d'un salarié. Le B.V.C. n'est payable que pour les heures effectivement travaillées et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

- D.- Pour la deuxième année de la convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés. Ce montant intégré est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- E.- Pour la troisième année de la convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés. Ce montant intégré est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- F.- La dernière journée de la convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires normalisés. Ce montant intégré est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- G.- Dans le cas où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à A.-2), tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivant la publication officielle de l'Indice.
- H.- Aucun ajustement, rétroactif ou autre, n'est appliqué, par suite d'une révision qui pourrait plus tard être faite à tout I.P.C. publié par Statistique Canada.
- I.- Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971=100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront tenter de modifier les présentes clauses ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- J.- Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. est réduit ou éliminé, selon le cas.

25/10/83

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: avances - indemnité de la Commission de la Santé
et de la Sécurité du travail du Québec

Monsieur,

L'Employeur avance un montant approximatif de l'indemnité versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec à un salarié accidenté, lorsque l'Employeur ne conteste pas devant la C.S.S.T. le cas du salarié en cause. Dans ce cas, le salarié remet à l'Employeur les chèques qu'il a reçus de la C.S.S.T.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd

cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: salariés à temps partiel

Monsieur,

Voici les conditions de travail relatives à un employé à temps partiel:

03/11/83 Définition

Un salarié à temps partiel se définit comme étant un employé travaillant en tant que remplaçant d'employé régulier absent ou travaillant sur un horaire irrégulier ou intermittent.

10/11/83 Ancienneté

Période d'essai: un salarié à temps partiel est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé quatre-vingt-dix (90) jours au cours de deux cent quarante (240) jours consécutifs. Durant cette période, aucune ancienneté n'est accumulée et le salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective. L'Employeur se réserve le droit de renvoyer en tout temps un salarié au cours de sa période d'essai.

Un salarié à temps partiel qui a terminé sa période d'essai, accumule de l'ancienneté pour chaque jour travaillé et les dispositions de la convention collective s'appliquent.

03/11/83 Salaires

Un salarié à temps partiel est payé l'équivalent du taux horaire de la classification prévue à la convention collective selon l'ancienneté accumulée conformément au paragraphe "Ancienneté" de la présente.

03/11/83 Temps supplémentaire

Les heures supplémentaires travaillées en surplus de huit (8) heures pour un employé de jour ou en surplus de douze (12) heures pour un employé de quart, sont payées à taux et demi. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu d'offrir du travail en temps supplémentaire.

3/11/83 Congés payés

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés payés sous forme de pourcentage, cinq pourcent (5%) lui est versé sur chaque paie au prorata des heures travaillées

03/11/83 Vacances

Un salarié à temps partiel a droit à un jour de vacances pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année de référence.

17/10/83 Offre de travail

Le salarié à temps partiel ayant complété la période d'essai et ayant le plus d'ancienneté est d'abord appelé lorsqu'il y a du travail à offrir.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd

cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIP-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire - 12 heures

Monsieur,

1.0 Cette entente accompagne l'horaire à l'annexe "B" et s'applique aux employés qui y sont assignés. Elle doit être interprétée dans son ensemble et n'a pas pour but de soustraire, ni d'ajouter aux droits des parties. Son but est d'adapter les clauses de la convention collective à l'horaire ci-annexé.

2.0 Les dispositions de cette entente ont préséance sur toute clause de la convention collective, à moins qu'elle ne soit silencieuse.

3.0 Le terme "employé (s)" utilisé aux présentes se réfère à et inclut les employés travaillant douze (12) heures par journée.

Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures en moyenne sur un cycle de quatre (4) semaines et suit l'horaire ci-annexé.

Les heures de travail sont les suivantes:

07h00 à 19h00
19h00 à 07h00

4.0 La semaine de paie commence à 07h00 le dimanche et se termine à 06h59 le dimanche suivant.

5.0 La Compagnie ne peut substituer cet horaire par un autre horaire pour couvrir une période semblable (sept (7) jours, quatre équipes), sauf par entente mutuelle ou si exigé par la Loi.

- 6.0 L'abandon de cet horaire n'occasionne aucun paiement d'heures supplémentaires pour les heures travaillées.
- 7.0 Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.
- 8.0 Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées taux et demi pour les premières quatre (4) heures et taux double pour les autres.
- 9.0 Deux (2) périodes de repas sont allouées aux employés assignés à l'équipe de 07h00 à 19h00. Une (1) période de repas est allouée aux employés assignés à l'équipe de 19h00 à 09h00.
- 10.0 L'employé qui n'est pas relevé par son remplaçant de l'équipe suivante doit rester au travail pour au moins quatre (4) heures.
- 11.0 Tout changement d'une lettre de quart à une autre est compensé à taux et demi pour huit (8) heures seulement. Les quatre (4) heures suivantes sont payées au taux simple.
- 12.0 Les congés payés correspondent aux dates indiquées à la clause 10.01 b) de la convention collective de travail.
- 13.0 a) au 1er mai de chaque année, l'employé qui a été assigné à l'horaire de 12 heures pour au moins neuf (9) mois dans les douze (12) mois précédents peut ajouter une semaine de congé à ses vacances.
- b) la décision de prendre cette autre semaine de congé doit être prise en même temps que le choix des vacances annuelles.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd

cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: uniformes

Monsieur,

L'Employeur fournit les vêtements suivants au garde de sécurité, une fois qu'il a complété sa période d'essai:

une (1) casquette;
une (1) tunique;
deux (2) pantalons d'hiver;
deux (2) pantalons d'été;
trois (3) cravates (avec attache sécuritaire);
trois (3) chemises (manches longues);
trois (3) chemises (manches courtes);
un (1) manteau de pluie;
un (1) manteau d'hiver;
une (1) paire de gants noirs;
une (1) paire de souliers;

Le garde de sécurité est responsable de l'entretien de ses vêtements. Le remplacement des vêtements se fait au besoin et est déterminé par l'Employeur.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: adjoint - prévention des incendies

Monsieur,

Advenant le cas où QIT-Fer et Titane Inc. décide de
combler l'occupation d'adjoint à la prévention des incendies, cette
occupation sera accordée à un membre de l'unité d'accréditation.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire spécial

Monsieur,

Toutes les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées à taux simple, et cet horaire est considéré comme une promotion pour les salariés de quart:

LUNDI	11h00 à 13h00 15h00 à 18h00	total de 5 heures
MARDI	11h00 à 13h00 15h00 à 18h00	total de 5 heures
MERCREDI	07h00 à 12h15 13h15 à 18h00	total de 10 heures
JEUDI	07h00 à 13h00 15h00 à 18h00	total de 9 heures
VENDREDI	11h00 à 13h00 14h00 à 23h00	total de 11 heures
		----- total de 40 heures

Cet horaire peut être modifié par entente mutuelle.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire de travail - garde de sécurité
sur la patrouille

Monsieur,

- 1.0 Les parties conviennent que le garde de sécurité sur la patrouille est assigné à l'horaire suivant:

vendredi au mardi 18h00 à 02h00
ou bien
vendredi au mardi 23h00 à 07h00
- 2.0 Les heures travaillées sur cet horaire sont payées à taux simple.
- 3.0 Lorsque l'occupation de garde de sécurité sur la patrouille est vacante, elle est d'abord offerte aux employés qui possèdent le plus d'ancienneté comme garde de sécurité et advenant qu'aucun employé n'accepte, l'employé possédant le moins d'ancienneté est alors assigné.
- 4.0 Un employé qui a été assigné quatre (4) mois sur cette occupation peut demander d'être assigné à un autre horaire selon son ancienneté.
- 5.0 Les jours de congés fériés sont normalement chômés, mais peuvent être travaillés à la demande du surveillant.
- 6.0 Les primes d'équipe et de dimanche s'appliquent à cet horaire de travail.
- 7.0 Cette entente peut être annulée par l'une ou l'autre des parties suite à un avis d'une semaine au représentant des relations du travail de QIT-Fer et Titane Inc. ou au représentant du syndicat.

8.0 Cet horaire peut être modifié de temps à autre par entente mutuelle entre l'employé et le surveillant.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: contribution - formation syndicale

Monsieur,

A compter de la date de signature de la convention collective, la Compagnie accepte d'accorder une contribution annuelle de 250,00\$ par année pour fins d'éducation syndicale; ce montant est renouvelable pour chaque année de la convention collective en vigueur.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd

cc: M. Evangéliste

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: nouvelle loge d'entrée

Monsieur,

Par la présente, nous vous confirmons que suite au renouvellement de la convention collective des gardes de sécurité, les gardes de sécurité embauchés temporairement dû à l'ouverture d'une loge d'entrée additionnelle pour la construction de l'aciérie, font partie de l'unité d'accréditation des gardes de sécurité.

Veillez agréer, Monsieur Langevin, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd

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

08267-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-09
Date	Signature 84-12-14	Reception 85-02-15	Durée	Du 85-05-01	Au 88-04-30	Nombre de salariées régis par la convention collective 12

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Gardes de Sécurité Q.I.T. Fer et Titane - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att.: M. Réjean Rousseau 1625 Route Marie-Victorin Tracy, Qué J3R 1M6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-07</u> Activité <u>8649 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>C.C.</i>	85-03-21

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 673-4357

003 (113)

RECHERCHE

incluant ceux qui sont mis à pied, pour le travail régulier de garde de sécurité qui s'accomplit dans l'usine, incluant l'aciérie, aussi longtemps que ceux-ci continuent à fournir les services pour lesquels ils ont été embauchés. Rien dans cette clause ne peut être interprété comme limitant ou restreignant le droit de l'Employeur de donner des contrats de sous-traitance pourvu que les salariés sur la liste active de paie ne soient pas rétrogradés ou mis à pied comme résultat d'un tel acte.

ENTENTE INTERVENUE

" 85 "
entre



QIT-FER ET TITANE INC., corporation constituée,
représentée par Réjean Rousseau, dûment autorisé,
ainsi qu'il le déclare.

LE SYNDICAT DES GARDES DE SECURITE DE QIT-FER ET
TITANE (CSN), constitué, représenté par Marcel Langevin,
dûment autorisé, ainsi qu'il le déclare.

ATTENDU que les parties ont conclu une convention collective le 22
novembre 1983 expirant le 30 avril 1985;

ATTENDU que les parties désirent renouveler cette convention collective à
compter du 1er mai 1985;

ATTENDU que les membres du syndicat ont approuvé les conditions de ce
renouvellement en assemblée générale le 10 décembre 1984;

POURQUOI les parties conviennent que:

1.- La convention collective signée le 22 novembre 1983 se renouvellera
le 1er mai 1985 avec les changements qui suivent:

Clause 1.05 - sous-traitance

C'est l'intention de l'Employeur de donner du travail régulier à
ses salariés dans la mesure où il est raisonnablement possible de
le faire. A cette fin, l'Employeur utilise ses propres salariés,
incluant ceux qui sont mis à pied, pour le travail régulier de
garde de sécurité qui s'accomplit dans l'usine, incluant l'acierie,
aussi longtemps que ceux-ci continuent à fournir les services pour
lesquels ils ont été embauchés. Rien dans cette clause ne peut
être interprété comme limitant ou restreignant le droit de
l'Employeur de donner des contrats de sous-traitance pourvu que les
salariés sur la liste active de paie ne soient pas rétrogradés ou
mis à pied comme résultat d'un tel acte.

Clause 3.08 - poste vacant

Lorsqu'une occupation devient vacante et est comblée pour une période de plus de trente (30) jours, incluant le remplacement de maladie à l'exception des vacances annuelles, l'occupation vacante est alors affichée pendant une période de sept (7) jours à la loge d'entrée. Une copie de l'avis est en même temps transmise au syndicat. Cet avis indique les caractéristiques de l'occupation et les qualifications requises. La compagnie affiche le ou les noms des employés nommés dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage et un avis est envoyé au syndicat à cet effet.

Pour les fins de nomination à un poste vacant, dans les cas de promotions ou de transferts à un taux plus élevé, le salarié le plus ancien est d'abord considéré à condition qu'il ait l'habileté et les qualifications requises pour accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation. Le travail sur un horaire de jour est considéré comme une promotion. Les rétrogradations s'effectuent dans l'ordre inverse sans affichage.

009 ✓ Matières à incidence monétaire

Les articles, clauses, annexes et lettres d'ententes seront sujets à être réajustés afin d'accorder l'équivalent de ce qui sera négocié avec le Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN). La phraséologie actuelle devrait être essentiellement la même que les clauses actuelles, à l'exception du bénéfice qui changerait s'il y a lieu.

Annexe "C"

L'échelle de salaire normalisée doit se conformer avec celle de la convention collective des employés rémunérés à l'heure de QIT-Fer et Titane Inc. Le serrurier est payé classification 9 et les gardes de sécurité sont payés classification 6 à compter de la première année de la convention collective pour les salariés possédant trois (3) ans et plus d'ancienneté; ceci compte tenu des tâches à accomplir normalement par un garde de sécurité à la loge d'entrée et à la patrouille.

Clause 14.0 - durée de la convention collective

La durée de la convention collective est du 1er mai 1985 au 30 avril 1988.

2.- Les changements prévus au paragraphe 1 ci-dessus seront inscrits dans la convention collective entre les parties et celle-ci sera déposée selon l'article 72 du code du travail.

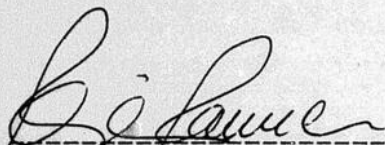
3.- La rétroactivité des clauses monétaires sera rétroactive à la même date que celle pouvant être négociée entre QIT-Fer et Titane Inc. et le Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN).

4.- QIT-Fer et Titane Inc. et le Syndicat des gardes de sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN) reconnaissent que la présente entente doit être considérée comme étant une convention collective et en est une et elle sera déposée selon l'article 72 du code du travail avec tous les effets juridiques qui en découlent, incluant l'interdiction de grève ou de lock-out.

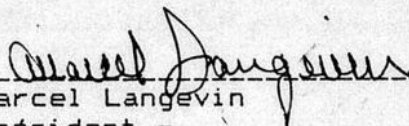
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Sorel,
ce 14 décembre 1984.

Pour la compagnie

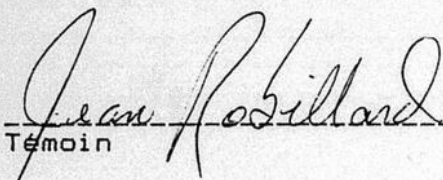
Pour le syndicat



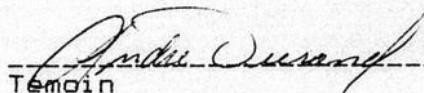
Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail



Marcel Langevin
Président -
Syndicat des Gardes de Sécurité de QIT-
Fer et Titane (CSN)



Témoin



Témoin

RR/abd

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

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-3439-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
83-11-22		83-12-01		83-11-18	85-04-30	10	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Gardes de sécurité Q.I.T. Fer et Titane (CSN) 900 rue de L'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc. 1625 Route Marie-Victorin Tracy, Québec J3R 1M6

Unité de négociation

J3R 5P6

Tous les gardes de sécurité, l'adjoint à la sûreté - serrurerie et l'adjoint à la prévention des incendies, à l'exception de ceux exclus par la loi.

L'EMPLOYEUR

Région	06-07	Activité	8649(10)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Q.I.T. - Fer et Titane Inc.
Att: Réjean Rousseau
Boite Postale 560
Sorel, Québec
J3P 5P6

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	84-01-10

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

RECHERCHE

'83 DEC -1 13 30

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	DESCRIPTION	PAGE
	<u>CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL</u>	
	Jurisdiction	
ENTRE	QIT-FER ET TITANE INC. 1625, route Marie-Victorin Tracy, QC J3R 5P6	
	Anciennetés	
	L'EMPLOYEUR	
	Conditions de travail	
ET	LE SYNDICAT DES GARDES DE SECURITE QIT-FER ET TITANE INC. (CSN) 900, rue de l'Eglise Tracy, QC J3R 3R9	
	Arbitrage	
	LE SYNDICAT	
	Assurance collective	
	Congés payés et vacances annuelles	
	Remboursement des frais	
	Régime de retraite	
	Santé et sécurité	
	Durée de la convention collective	

DESCRIPTION

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DESCRIPTION</u>	<u>PAGE</u>
1	Juridiction	1
2	Coopération	3
3	Ancienneté	5
4	Absences autorisées	8
5	Conditions de travail	11
6	Représentation	15
7	Méthode de règlement des griefs	16
8	Arbitrage	17
9	Assurance collective	18
10	Congés payés et vacances annuelles	19
11	Remboursement des frais	25
12	Régime de retraite	26
13	Santé et sécurité	32
14	Durée de la convention collective	34

ANNEXE

DESCRIPTION

PAGE

A	Autorisation de déductions sur le salaire pour cotisation syndicale	35
B	Horaires de travail	36
C	Echelle des salaires normalisés	37
D	Attestation de rencontre	38
E	Formule de grief	39
F	Boni de vie chère (B.V.C.)	40

LETTRES D'ENTENTE

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.

L'Employeur a le droit d'édicter et de modifier de temps à autre des règles et règlements devant être observés par les salariés. Les règles et règlements ne devant pas contredire les dispositions de la présente convention.

Les dispositions de cette convention sont interprétées dans leur ensemble. La nullité de l'une des clauses n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui est alors considérée comme non existante.

Sous-traitance

C'est l'interdiction de l'Employeur de donner du travail régulier à ses salariés sans la permission de son représentant syndical de la partie A. Cette loi, l'Employeur utilise ses propres salariés, faisant ceux qui sont mis à pied, pour le travail régulier de garde de sécurité qui s'exécute dans l'usine. Aussi, certains des lieux de travail à fournir les services pour lesquels ils ont été embauchés. Bien que cette clause ne peut être interprétée comme limitant ou restreignant le droit de l'Employeur de donner des contrats de sous-traitance pourvu que les salariés sur la liste active de paie ne soient pas rétrogradés ou mis à pied comme résultat d'un tel acte.

Reconnaissance

1.01
16/09/83

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 25 avril 1983 en faveur du Syndicat pour la négociation des salaires, la classification des occupations, les heures de travail, l'ancienneté, la méthode de règlement de griefs et autres conditions de travail établies dans la présente convention.

1.02

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:

29/09/83

- a) de gérer l'usine et de diriger les salariés, y compris le droit d'embaucher;
- b) de promouvoir ou de muter tout salarié, de suspendre ou de congédier pour une cause juste et suffisante, de relever les salariés de leur fonction par suite d'un manque de travail ou pour tout autre motif légitime, sous réserve des dispositions de l'article 3 (ancienneté) et de l'article 7 (méthode de règlement des griefs).

Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur doit se conformer aux dispositions de la convention.

1.03
29/09/83

L'Employeur a le droit d'édicter et de modifier de temps à autre des règles et règlements devant être observés par les salariés, les règles et règlements ne devant pas contredire les dispositions de cette convention.

1.04
07/09/83

Les dispositions de cette convention sont interprétées dans leur ensemble. La nullité de l'une des clauses n'entraîne pas la nullité de la convention mais seulement de ladite clause qui, dès lors, est considérée comme non existante.

1.05
17/10/83

Sous-traitance

C'est l'intention de l'Employeur de donner du travail régulier à ses salariés dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. A cette fin, l'Employeur utilise ses propres salariés, incluant ceux qui sont mis à pied, pour le travail régulier de garde de sécurité qui s'accomplit dans l'usine, aussi longtemps que ceux-ci continuent à fournir les services pour lesquels ils ont été embauchés. Rien dans cette clause ne peut être interprété comme limitant ou restreignant le droit de l'Employeur de donner des contrats de sous-traitance pourvu que les salariés sur la liste active de paie ne soient pas rétrogradés ou mis à pied comme résultat d'un tel acte.

1.06
29/09/83

Dans cette convention, on entend par "jours ouvrables", les jours autres que les samedis et les dimanches ainsi que les congés payés selon la convention collective.

1.07
17/10/83

a) tout rapport disciplinaire ou avis de mesure disciplinaire est fait par écrit au salarié et une copie est transmise au Syndicat;

17/10/83

b) une mesure disciplinaire ne peut être imposée que dans les huit (8) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci. Si la mesure disciplinaire n'est pas remise dans les limites prévues ci-haut, elle est considérée annulée;

17/10/83

c) seuls les rapports disciplinaires ou les avis de mesures disciplinaires par écrit peuvent être inscrits au dossier du salarié;

25/10/83

d) un rapport disciplinaire ou une mesure disciplinaire datant de plus de quinze (15) mois ne peut être invoqué contre le salarié et est rayé de son dossier si, durant ladite période de quinze (15) mois, aucune autre mesure disciplinaire n'a été inscrite à son dossier. Néanmoins, la pratique passée concernant l'annulation des points de démerite au dossier du salarié demeure inchangée.

1.08
29/09/83

Toute réglementation générale concernant les devoirs des agents de sécurité est affichée sur un tableau à l'intérieur du poste de garde et signée par le surveillant de la sûreté et toute autre autorité.

1.09
16/09/83

Les avis du Syndicat signés par la personne mandatée sont affichés sur le tableau installé à cet effet au poste de garde de la barrière principale, aux conditions suivantes:

1) les avis sont remis au surveillant de la protection de l'usine pour approbation.

2) le tableau conserve la propriété de l'employeur.

3) le Syndicat avise l'employeur, par écrit, du nom de la personne mandatée à cet effet.

2.09
16/09/83

Comme condition d'emploi, tout salarié doit, lors de son embauchage, aviser l'employeur, par écrit, à défaut sur son salaire à partir de sa première semaine de travail, un montant égal à la cotisation au bénéfice du Syndicat en signant la formule de l'annexe "B".

ARTICLE 2 - COOPERATION

- 2.01
16/09/83
- Durant la présente convention, l'Employeur s'engage à ne causer, ni endosser de lock-out et le Syndicat s'engage à ne pas causer, ni endosser de ralentissement, grève, ni aucune interruption ou interférence dans le travail ou dans les opérations de l'Employeur.
- 2.02
07/09/83
- L'Employeur s'engage à respecter l'autorisation écrite donnée par un salarié, membre du Syndicat, de retenir hebdomadairement le montant spécifié comme cotisation à prélever sur son salaire au bénéfice de ce dernier (la formule d'autorisation "Annexe A" de la convention devant être utilisée). Le montant de la cotisation mensuelle est celui certifié par le président du Syndicat comme conforme à la constitution du Syndicat.
- 2.03
07/09/83
- Chaque mois, L'Employeur remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent le prélèvement sur le salaire du salarié, le montant des contributions qu'elle a l'autorisation de percevoir. En même temps, l'Employeur fournit au Syndicat une liste de tous les salariés sur le salaire desquels tels prélèvements ont été faits. Tout changement dans le montant des cotisations syndicales mensuelles, tel que certifié par le Syndicat, est transmis à l'Employeur quinze (15) jours avant le premier jour du mois où telle déduction devient en force.
- 2.04
07/09/83
- Toute réglementation générale concernant les devoirs des agents de sécurité est affichée sur un tableau à l'intérieur du poste de garde et signée par le surveillant de la sûreté ou toute personne autorisée.
- 2.05
16/09/83
- Les avis du Syndicat signés par la personne mandatée sont affichés sur le tableau installé à cet effet au poste de garde de la barrière principale, aux conditions suivantes:
- 1) les avis sont remis au surveillant de la protection de l'usine pour approbation;
 - 2) le tableau demeure la propriété de l'Employeur;
 - 3) le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de la personne mandatée à cet effet.
- 2.06
16/09/83
- Comme condition d'emploi, tout salarié doit, lors de son embauchage, autoriser l'Employeur, par écrit, à déduire sur son salaire, à partir de sa première semaine de travail, un montant égal à la cotisation au bénéfice du Syndicat en signant la formule de l'annexe "A".

2.07
29/09/83

Comme condition d'emploi, tous les employés qui sont membres ou qui deviendront plus tard membres du Syndicat devront maintenir leur affiliation pour la durée de cette convention, à moins d'être refusés ou expulsés par le Syndicat; dans ce cas, ils pourront conserver leur emploi mais devront payer, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.

Définition - Salarié à l'essai

07
17/10/83

La période d'essai est de quatre (4) semaines consécutives travaillées au cours d'une période de deux (2) mois consécutifs. Durant cette période, le salarié est considéré à l'essai. N'a aucun statut et n'est pas jeté aux dispositions de la convention collective. L'essai est acquis après cette période. L'employeur réserve le droit de renvoyer en tout temps au cours de sa période d'essai.

Perde de l'ancienneté

01

L'ancienneté se perd par des actes tels que:

18/09/83

a) la remise de la démission écrite au Service des relations du travail;

22/09/83

b) un congélement pour cause justifiée et suffisante, sujet à la méthode de règlement des griefs;

24/09/83

c) lorsqu'un salarié mis à pied n'a pas repris son travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant le jour de la mise à sa dernière adresse connue par l'Employeur, à une lettre recommandée de rappel au travail;

07/09/83

d) le prolongement non autorisé d'une absence autorisée;

29/09/83

e) une mise à pied de plus de sept (7) jours consécutifs au moment de la mise à pied, suivie à l'expiration de trente (30) jours;

37/09/83

f) la retraite de l'employé;

Définition - Ancienneté

3.01
16/09/83 Le terme ancienneté utilisé dans cette convention signifie la date de la première journée de travail de la période d'essai d'un salarié ou la première journée travaillée dans les douze (12) mois qui précèdent la fin de la période d'essai.

Définition - Salarié à l'essai

3.02
17/10/83 La période d'essai est de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés au cours d'une période de cent vingt (120) jours ouvrables consécutifs. Durant cette période, un salarié est considéré à l'essai, n'a aucune ancienneté et n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective. L'ancienneté est acquise après cette période. L'Employeur se réserve le droit de renvoyer en tout temps un salarié au cours de sa période d'essai.

Perte de l'ancienneté

3.03 L'ancienneté se perd par des actes tels que:

- 07/09/83 a) la remise de la démission écrite au Service des relations du travail;
- 07/09/83 b) un congédiement pour cause juste et suffisante, sujet à la méthode de règlement des griefs;
- 29/09/83 c) lorsqu'un salarié mis à pied n'a pas regagné son travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par l'Employeur d'une lettre recommandée de rappel au travail;
- 07/09/83 d) le prolongement non autorisé d'une absence autorisée;
- 29/09/83 e) une mise à pied excédant l'ancienneté d'usine d'un salarié au moment de sa mise à pied, jusqu'à concurrence de trente-six (36) mois;
- 07/09/83 f) la retraite du salarié;

- 17/10/83 g) une absence du travail sans permission pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs à moins de cas de force majeure et du fait qu'un employé démontre à la Compagnie l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de se présenter au travail.

Accumulation de l'ancienneté

3.04 L'ancienneté est maintenue et s'accumule dans les cas suivants:
07/09/83

- a) de mise à pied ne dépassant pas les périodes de temps prévues à la clause 3.04 e);
- b) de permission d'absence pour maladie, accident, activités syndicales ou autres absences permises et autorisées par écrit par l'Employeur;
- c) de service dans les forces armées actives du Canada dans les cas d'une guerre déclarée par ou contre le Canada.

Liste d'ancienneté

3.05 L'Employeur fournit au Syndicat, avant la signature de la convention et, par la suite, une (1) fois l'an, une liste indiquant l'ancienneté et l'adresse de tous les salariés.
07/09/83

Procédure de mise à pied

- 3.06 a) les salariés ayant le moins d'ancienneté sont d'abord mis à pied;
07/09/83
- 17/10/83 b) un salarié est avisé par écrit de sa mise à pied par son surveillant ou un représentant du Service des relations du travail. A l'exception des cas résultant de circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur, lors d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le ou les salariés concernés est (sont) avisé (s) deux (2) jours ouvrables précédant la mise à pied; cet avis ne s'applique pas aux employés qui travaillent à temps partiel ou sur une base temporaire;
- 07/09/83 c) un avis est envoyé au Syndicat dans les sept (7) jours suivants la mise à pied.

Procédure de rappel

- 3.07
07/09/83 a) quand il devient nécessaire de rappeler un ou plusieurs salariés après une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté est d'abord rappelé et ainsi de suite;
- 29/09/83 b) sous réserve de la clause 3.03 e), un salarié peut refuser un rappel au travail sans perdre son ancienneté si l'Employeur l'avise par écrit que la durée du travail, selon son opinion et son jugement, sera moins longue que soixante (60) jours de calendrier. Cette opinion et ce jugement de l'Employeur ne sont pas sujets à la procédure de grief. Sans égard à l'ancienneté, un tel salarié mis à pied ne peut déplacer un salarié présentement au travail;
- 29/09/83 c) un salarié en mise à pied qui a refusé un rappel selon 3.07 b) n'est pas rappelé de nouveau, à moins qu'il n'avise l'Employeur par écrit de son désir de retourner à son emploi;
- 07/09/83 d) les salariés doivent aviser le Service des relations du travail par écrit de leur adresse et de leur numéro de téléphone ainsi que de tout changement de ceux-ci.

Poste vacant

- 3.08
29/09/83 Lorsqu'une occupation devient vacante et est comblée pour une période de plus de trente (30) jours, incluant les remplacements de maladie à l'exception des vacances annuelles, dans les cas de promotions ou transferts à un taux plus élevé, le salarié le plus ancien est d'abord considéré à condition qu'il ait l'habileté et les qualités requises pour accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation. Le travail sur un horaire de jour est considéré comme une promotion. Les rétrogradations s'effectuent dans l'ordre inverse.
- 3.09
25/10/83 Lorsqu'un employé est nommé à une occupation exclue de l'unité de négociation, son ancienneté est maintenue et continue de s'accumuler. Si cette nomination excède trente-six (36) mois cumulatifs, l'employé cesse d'accumuler l'ancienneté à la fin de cette période, mais conserve l'ancienneté déjà accumulée. Un employé ainsi nommé peut exercer son ancienneté en tout temps. Cependant, l'employé nommé à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période temporaire pour fin de remplacement de vacances ou de maladie, son ancienneté continue de s'accumuler et il retourne dans l'unité de négociation sans perte d'ancienneté lorsque le remplacement est terminé.

ARTICLE 4 - ABSENCES AUTORISEES

Absences pour deuil

4.01
07/09/83

A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, des enfants, des frères ou des soeurs d'un salarié, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximum de trois (3) jours, (conjoint, cinq (5) jours, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ces jours d'absence s'il devait travailler ces jours-là.

A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une brue d'un salarié, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter un (1) jour normal de travail dans la période comprise entre le décès et les obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ce jour d'absence s'il devait travailler ce jour-là.

4.02
07/09/83

Jury

Un salarié qui s'absente pour siéger comme juré ou témoin convoqué par la Cour reçoit la différence entre le taux horaire normalisé de son occupation régulière pour les heures qu'il aurait dû travailler et le montant payable par le ministère public. Le salarié doit soumettre une preuve par écrit à l'appui de ses absences.

4.03
07/09/83

Naissance

Un salarié peut s'absenter le jour de la naissance de son enfant et être rétribué à son taux horaire normalisé pour les heures qu'il aurait normalement dû travailler ce jour d'absence.

4.04
07/09/83

Les trois (3) paragraphes mentionnés ci-dessus s'appliquent à condition que l'employé:

- a) ne reçoive pas déjà de paie pour du temps non travaillé à cause de vacances annuelles, congé payé lorsque non programmé pour travailler, indemnité hebdomadaire du régime d'assurance collective, blessure compensée par la CSST;

- b) ne soit pas en mise à pied;
- c) ne soit pas en permission d'absence.

4.05
17/10/83

L'Employeur peut accorder à un salarié qui en fait la demande par écrit un permis d'absence sans paie pour raisons personnelles conformément aux conditions suivantes:

- a) aucun salarié n'acceptera un autre emploi pendant une absence autorisée sans l'autorisation spécifique et écrite de l'Employeur;
- b) le salarié qui respecte les conditions de cet article accumulera son ancienneté en accord avec les conditions de cette convention pendant la durée de telle absence autorisée.

4.06

Activités syndicales

03/11/83

Pour activités syndicales et sur réception de la demande appropriée, l'Employeur accorde un permis d'absence sans paie aux membres du Syndicat:

- a) pour un (1) jour ou moins, le salarié doit donner au moins vingt-quatre (24) heures d'avis à son surveillant et le permis d'absence est accordé à la condition qu'il y ait un garde de sécurité en disponibilité pouvant effectuer le remplacement;
- b) pour une période ne dépassant pas quinze (15) jours, à condition qu'une demande écrite parvienne au Service des relations du travail au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début de l'absence;
- c) pour une période ne dépassant pas un (1) an, à condition qu'une demande écrite du Syndicat parvienne au Service des relations du travail au moins vingt-deux (22) jours ouvrables avant le début de l'absence;
- d) un (1) seul membre à la fois peut s'absenter pour activités syndicales;
- e) le membre en question accumule son ancienneté pendant la durée de son absence permise, en accord avec les conditions de la convention;

ANNEXE 1 - CONDITIONS DE TRAVAIL

f) aucun membre ne peut accepter ou rechercher un autre emploi pendant une absence avec permission sans l'autorisation écrite de l'Employeur, à moins qu'il ne s'agisse d'un emploi relatif aux affaires du Syndicat ou à moins qu'il ne soit mis à pied.

Le travail supplémentaire est considéré comme volontaire dans les cas d'urgence, tels que des circonstances imprévisibles et incontrôlables et dans le cas d'un remplacement de membre qui n'est pas remplacé au changement de poste. Également, aucun employé n'accepte d'effectuer du travail en temps supplémentaire, l'employé avec un tel accord d'autorisation est alors tenu d'effectuer le travail.

Le travail est constitué de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début du jour de travail habituel à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

Le travail est effectué en deux (2) équipes à l'exception de ce qui est stipulé.

ARTICLE 5 - CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01

Général

- 07/09/83 a) les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimum, ni du nombre d'heures maximum que l'Employeur peut requérir;
- 17/10/83 b) le travail supplémentaire est considéré comme volontaire, sauf dans les cas d'urgence tels que des circonstances imprévisibles et incontrôlables et dans le cas d'un salarier de quart qui n'est pas remplacé au changement de quart. Advenant qu'aucun employé n'accepte d'accomplir du travail en temps supplémentaire, l'employé avec le moins d'ancienneté est alors tenu d'effectuer le travail requis;
- 07/09/83 c) une journée est constituée de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début du jour de travail régulièrement programmé de chaque employé;
- 07/09/83 d) la semaine de paie commence à 00h01 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant;
- 07/09/83 e) le taux simple est le taux normal prévu dans la clause des salaires mais excluant toute prime. Le taux et demi est une fois et demie le taux simple. Le taux double est deux fois le taux simple;
- 17/10/83 f) Rappel au travail
- Si un salarié est rappelé au travail par l'Employeur après avoir poinçonné sa carte pour sortir; il lui sera payé un minimum de quatre (4) heures à taux simple, si sa paie pour le travail exécuté est inférieure à ce minimum, excepté lorsque tel travail forme une période continue avec ses heures de travail régulières auquel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum. La Compagnie fournit le transport audit employé, si requis;
- 17/10/83 g) Repas pour heures supplémentaires

Un salarié requis pour travailler des heures supplémentaires pendant les heures normales de repas, ou partie d'heure (minimum quinze (15) minutes), c'est à dire:

de 07h30 à 08h30
de 12h00 à 13h00
de 18h00 à 19h00
de 01h30 à 02h30

reçoit un montant de quatre dollars (4,00\$) ajouté à son prochain chèque de paie régulier.

h) Paie

1. La paie hebdomadaire est faite par chèque et est distribuée par le surveillant. Les mentions suivantes sont inscrites sur le talon qui est remis au salarié:

16/09/83

- a. nom et prénom du salarié
- b. date et période de paie
- c. nombre d'heures régulières et supplémentaires
- d. déductions faites
- e. primes de quart et de dimanche
- f. montant net payé
- g. montants cumulatifs

16/09/83

2. Si un salarié est d'avis que son chèque de paie comporte une erreur, il doit en informer son surveillant qui obtient que les corrections soient portées sur le prochain chèque de paie du salarié ou fournit à ce dernier les explications nécessaires. Dans le cas où l'erreur est de quatre (4) heures de salaire ou plus, le salarié, à sa demande, obtient remboursement dans un délai d'un (1) jour ouvrable.

16/09/83

3. Les heures de travail accomplies en vertu des horaires réguliers de travail sont rémunérées au taux de temps simple.

5.02

Heures supplémentaires - employés de jour

03/11/83

a) Les heures travaillées en-dehors des heures normalement programmées au cours d'une semaine sont payées à taux et demi;

17/10/83

b) les heures supplémentaires accomplies au-delà de douze (12) heures consécutives sont payées à taux double;

17/10/83

c) les heures supplémentaires de travail accomplies lors d'une journée de repos d'un salarié sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

17/10/83

d) lorsqu'un salarié est requis de travailler des heures supplémentaires après la fin de ses heures régulières, l'Employeur lui fournit le transport de l'usine à sa demeure, si requis.

5.03 Employés de jour

- 17/10/83 a) la semaine régulière de travail pour les salariés de jour est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, huit (8) heures par jour, d'après les horaires établis de temps à autre par l'Employeur, entre 07h00 et 19h00, et entre 07h00 et 21h00 pour la première journée de la paie. Les parties peuvent, par entente, modifier cet horaire de travail.
- 29/09/83 b) la période du dîner n'est pas sur le temps de l'Employeur.

5.04 Employés de quart

- 17/10/83 (La semaine régulière de travail pour les salariés de quart est une moyenne de quarante (40) heures, huit (8) heures par jour ou douze (12) heures par jour, d'après les horaires établis à l'annexe "B".

5.05 Primes d'équipe et de dimanche

- 17/10/83 1) Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de 25 cents l'heure pour l'équipe de 16h00 à 24h00 et de 35 cents l'heure pour l'équipe de 00h00 à 08h00 (30 cents et 45 cents respectivement à compter de la deuxième année).
- 17/10/83 2) Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de quatre dollars (4,00\$) l'heure (quatre dollars cinquante (4,50\$) à compter de la deuxième année de la convention) pour les heures travaillées le dimanche.

5.06 Salaires

- 17/10/83 Les taux de salaires sont ceux prévus à l'annexe "C".

5.07
16/09/83

Paie de présentation

Si un salarié se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, l'Employeur n'a pas de travail à lui offrir et que ce salarié n'en a pas été averti avant la fin de sa dernière période de travail régulier, il lui est accordé trois (3) heures de salaire à taux simple pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que l'Employeur pourrait lui offrir et pour lequel il possède les qualifications requises.

5.08
16/09/83

L'ancienneté d'un salarié qui a changé et/ou changera d'unité de négociation est maintenue pour l'obtention des bénéfices existant dans la convention qui le régit.

ARTICLE 6 - REPRESENTATION

- 6.01
07/09/83 L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat des Gardes de Sécurité (CSN) le Président du Syndicat ou son délégué. Le Président peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant de l'extérieur.
- 6.02
07/09/83 Le Président ou son délégué peut laisser son travail dans les cas de plaintes ou de griefs, après avoir consulté son surveillant immédiat et ne quittera pas son travail avant d'avoir été remplacé. Il est entendu que le Président du Syndicat ne sera pas privé de son salaire régulier pendant le temps ainsi consacré aux cas de plaintes ou de griefs avec l'Employeur pendant ses heures régulières de travail sur la propriété de l'Employeur.
- 6.03
07/09/83 Le Syndicat doit fournir par écrit à l'Employeur les noms des personnes autorisées à s'acquitter des fonctions de Président et de délégué.

ARTICLE 7 - METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01
07/09/83

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention est considérée comme un grief et réglée selon la méthode suivante:

a) Première étape:

Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le surveillant et l'employé pour dissiper tout malentendu, l'employé et son surveillant doivent se rencontrer de façon à ne pas ménager les efforts mutuels pour tenter de régler la plainte de l'employé. Une telle rencontre doit avoir lieu au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance de la plainte et l'employé, s'il le désire, peut être accompagné de son représentant. La décision du surveillant doit être rendue dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre. Si l'employé estime que sa plainte n'est pas réglée à sa satisfaction, il peut présenter un grief par écrit à la deuxième étape.

b) Deuxième étape:

L'employé ou son représentant soumet le grief par écrit au Service des relations du travail selon la formule (Annexe "E") après que l'employé ait obtenu une copie de la formule (Annexe "D") dûment signée par son surveillant dans les sept (7) jours ouvrables après la décision du surveillant. Une rencontre a lieu dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief par le Service des relations du travail et une décision écrite est soumise dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette rencontre. Les représentants syndicaux à la rencontre sont: le président, l'employé au besoin, ainsi que le représentant extérieur si le Syndicat le désire. Le grief est présenté en deux (2) copies à cette étape et chaque partie en garde une (1).

07/09/83

c) Le Syndicat peut formuler un grief d'ordre général, sous réserve des dispositions de la Convention, commençant à la deuxième étape. Le Syndicat accepte de ne pas utiliser un grief d'ordre général comme moyen de contourner la méthode de règlement de grief ci-dessus.

8.01
07/09/83

a) Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il peut être soumis par l'une ou l'autre des parties à un arbitre dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables suivant la décision de l'Employeur à la deuxième étape.

L'avis écrit d'une partie informant l'autre que le grief est soumis à l'arbitrage doit indiquer le nom et l'adresse de l'arbitre désiré.

La partie recevante doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception, répondre par écrit à cet avis en indiquant son accord avec l'arbitre désiré ou en suggérer un autre.

b) Si dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste par courrier recommandé de la réponse de la partie qui a reçu l'avis, on ne peut parvenir à une entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec de nommer un arbitre.

c) L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après la séance.

d) La décision de l'arbitre constitue la sentence et, dans tous les cas, la sentence lie les parties. En aucune circonstance un arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender les dispositions de cette convention.

e) L'arbitre a juridiction dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension s'il le déclare injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.

f) Chaque partie doit assumer ses propres frais et dépenses; les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux parties.

- 9.01
17/10/83 A compter du 1er février 1984, le Syndicat assume toute la responsabilité pour l'administration du régime d'assurance-collective.
- 9.02 L'Employeur doit remettre mensuellement au Syndicat douze (12) cents l'heure pour chaque heure travaillée par les employés.
- 9.03
07/09/83 L'Employeur déduit de la paie des employés leurs contributions au régime d'assurance-collective. L'Employeur remet ces contributions au Syndicat en même temps que la remise prévue à la clause 9.02. L'employé doit soumettre une autorisation écrite à l'Employeur pour effectuer telles déductions de sa paie.
- 9.04
07/09/83 Il est entendu que tous les employés peuvent participer au régime d'assurance-collective, qu'ils soient membres du Syndicat ou non.

ARTICLE 10 - CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLESCONGES PAYES

10.01 Les jours suivants sont des congés payés :

a) Salariés de jour :

JOUR DE L'AN

30 décembre 1983 (vendredi)
31 décembre 1984 (lundi)

2 janvier 1984 (lundi)
1 janvier 1985 (mardi)

PREMIER VENDREDI DE FEVRIER

3 février 1984
1 février 1985

VENDREDI SAINT

20 avril 1984
5 avril 1985

PREMIER MAI 1983-1984

ST-JEAN BAPTISTE

24 juin 1983-1984

CONFERERATION

1 juillet 1983
2 juillet 1984 (lundi)

PREMIER LUNDI D'AOUT

1 août 1983
6 août 1984

1er JUILLET 1983-1984

FETE DU TRAVAIL AOUT 1983-1984

5 septembre 1983
3 septembre 1984

ACTION DE GRACES

10 octobre 1983
8 octobre 1984

NOEL

23 décembre 1983 (vendredi)
24 décembre 1984 (lundi)

26 décembre 1983 (lundi)
25 décembre 1984 (mardi)

b) Pour les salariés de quart, les jours suivants sont considérés comme des congés payés:

JOUR DE L'AN

1 janvier 1984
1 janvier 1985
2 janvier 1984-1985

PREMIER VENDREDI DE FEVRIER

1984-1985

VENDREDI SAINT

20 avril 1984
5 avril 1985

PREMIER MAI 1983-1984

24 JUIN 1983-1984

1er JUILLET 1983-1984

PREMIER LUNDI D'AOUT 1983-1984

FETE DU TRAVAIL

5 septembre 1983

3 septembre 1984

ACTION DE GRACES

10 octobre 1983

8 octobre 1984

NOEL

24 décembre 1983-1984

25 décembre 1983-1984

10.02
07/09/83

- a) les employés qui, suivant leur horaire de travail régulier, ne travaillent pas durant les congés payés reçoivent huit (8) heures à leur taux régulier, le tout sujet aux dispositions de 10.03 et 10.04 ci-après;
- b) les employés qui, suivant leur horaire de travail régulier, ne devaient pas travailler pendant ces congés payés et qui sont requis de travailler sont payés taux et demi pour les heures travaillées pendant ces congés payés en plus des huit (8) heures à leur taux régulier tel que défini au sous-paragraphe a) ci-dessus;
- c) les employés de quart qui, suivant leur horaire de travail régulier, travaillent durant ces congés payés sont payés taux et demi pour les heures travaillées, en surplus des huit (8) heures à taux simple spécifiées au paragraphe a) ci-haut.

10.03

Sujet à 10.04, un employé n'a pas droit d'être ainsi payé:

07/09/83

- a) s'il ne travaille pas un jour de congé payé bien que désigné ou requis de le faire;

29/09/83

- b) s'il est absent sans permission et sans raison valable durant son jour de travail normal précédant ou suivant immédiatement le congé payé;

- 07/09/83 c) s'il est en mise à pied.
- 10.04
16/09/83 a) tout employé qui est absent à raison de maladie ou d'accident pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé est alors payé pour ce congé payé. La preuve d'absence résultant de maladie ou d'accident incombe à l'employé. La période d'absence résultant d'une même maladie ou d'un même accident durant laquelle un employé peut recevoir paiement des congés payés est limitée à treize (13) semaines;
- 16/09/83 b) l'employé absent pour activités syndicales est payé pour les congés payés tombant durant cette période d'absence pourvu que celle-ci ne dépasse pas deux (2) semaines consécutives;
- 17/10/83 c) l'employé absent pour raisons personnelles, conformément à 4.05, est payé pour les congés payés tombant durant cette période d'absence pourvu que celle-ci ne dépasse pas sept (7) jours consécutifs de calendrier.
- 10.05
07/09/83 Les jours de congés payés sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit.

VACANCES ANNUELLES

10.06
29/09/83

L'année de référence pour fins de vacances annuelles débute le 1er mai pour se terminer le 30 avril de l'année suivante.

- a) l'employé qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins une (1) année de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de deux (2) semaines ainsi qu'à quatre (4) pourcent (4%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- b) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins quatre (4) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de trois (3) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire deux (2) périodes complètes d'équipe plus un (1) jour et six pourcent (6%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- c) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins dix (10) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre (4) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trois (3) périodes complètes d'équipe) et huit pourcent (8%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- d) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé vingt (20) années de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trois (3) périodes d'équipe et cinq (5) jours (total 25 jours) et dix pourcent (10%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril;
- e) l'employé de jour qui, à compter du 30 avril a accumulé trente (30) années de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de six (6) semaines (pour les employés d'équipe en rotation ceci veut dire trente (30) jours) et douze pourcent (12%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

10.07
17/10/83

Service continu

Incluera, pour fins de calcul des vacances seulement, le total des jours travaillés, plus les jours de maladie, les périodes de congé, les grèves légales, les absences autorisées et les absences pour accident de travail.

10.08
25/10/83

Les employés feront leur choix chaque année, avant le 1er mai des dates de leurs vacances annuelles, avec priorité de choix aux employés les plus anciens; les employés ne doivent pas choisir plus de deux (2) semaines ou deux (2) périodes de quart, suivant le cas, pour le premier choix. L'allocation des vacances annuelles sera conditionnée à la nécessité d'avoir des employés qualifiés disponibles comme remplaçants. De plus, un employé refusant de donner son choix ou prenant plus de quatre (4) jours, perd son tour au profit d'employés moins anciens que lui jusqu'à ce qu'il se décide.

10.09

Advenant la terminaison d'emploi pour quelque raison que ce soit, incluant la mise à pied, un employé recevra la paie de vacances à laquelle il a droit et qu'il n'a pas reçue en ce qui regarde la période de temps antérieure au 1er mai plus 4%, 6%, 8%, 10% et 12% selon le cas, du total de ses gains à partir du 1er mai précédent.

10.10

La paie de vacances sera donnée avant le départ de l'employé pour ses vacances. À compter du 15 mai, un employé peut obtenir son chèque de paie de vacances. Un employé ayant changé son choix de vacances après le 1er mai doit avertir son contremaître d'aviser le bureau de la paie de ce changement pour que son chèque de vacances soit prêt.

10.11

Un employé qui atteint quatre (4), (dix (10), vingt (20) ou trente (30) années de service continu avant le 1er juillet de chaque année a droit à des vacances annuelles conformément aux dispositions de la présente clause, comme s'il avait atteint quatre (4), dix (10), vingt (20) ou trente (30) années de service continu au 30 avril de cette année de référence.

10.12

Boni-vacances

i) un boni de soixante-dix (70) dollars à compter du 30 avril 1984 est payé pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit selon 10.06.

ii) un employé qui prend une retraite normale ou d'invalidité à partir du 1er mai a droit au boni-vacances comme s'il avait travaillé jusqu'au 30 avril suivant.

ARTICLE 11 - REMBOURSEMENT DES FRAIS

11.01
07/09/83

A condition que la dépense ait été autorisée par le surveillant du salarié et que la pièce justificative soit produite, l'Employeur rembourse aux salariés tout déboursé effectué dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de son travail.

ARTICLE 12 - REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE

A compter du 18 novembre 1983 les employés assujettis à la présente convention participent au régime supplémentaire de retraite des employés rémunérés à l'heure et cessent le 17 novembre 1983 sa participation au régime des employés cadres.

1. Retraite normale

A. 1) Tout employé peut prendre sa retraite le 1er jour du mois suivant son 65ième anniversaire et, s'il a dix (10) années ou plus de service crédité, il recevra une rente mensuelle de douze dollars (12,00\$) pour chaque année de service crédité jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) années; cette rente sera payable au retraité sa vie durant avec la garantie que s'il décède avant d'avoir reçu soixante (60) versements mensuels de rente, des versements subséquents à son décès seront payés à son bénéficiaire jusqu'à ce qu'au total soixante (60) versements aient été remis.

A. 2) Pour les employés prenant leur retraite normale à compter du 30 avril 1983, la rente mensuelle est portée à treize dollars (13,00\$) pour chaque année de service crédité jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) années.

A compter du 30 avril 1983, la rente mensuelle des retraités ayant pris leur retraite entre le 30 avril 1982 et le 29 avril 1983, sera ajustée au niveau de treize dollars (13,00\$) pour chaque année de service crédité lors du départ pour la retraite.

B. Rentes optionnelles

Un employé admissible à une rente en vertu des paragraphes 1.A.1), A.2), 2 et 4 du présent article pourra choisir de recevoir sa rente mensuelle sous une des formes suivantes:

OPTION 1

-Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant et, si son conjoint lui survit, la moitié de cette rente mensuelle sera versée audit conjoint pour la vie durant de ce dernier.

-Le montant de la rente payable en vertu de l'option 1 et 2 sera l'équivalent actuariel de la rente payable en vertu des paragraphes 1.A), 2 et 4 du présent article.

Pour les fins du présent, pour tout employé admissible à une rente en vertu des paragraphes 1 et 2, il sera pris pour acquis que cet employé aura choisi l'option 2, à moins qu'il ait spécifié par écrit à la Compagnie soit le choix d'une autre option, soit son refus à une telle option.

Dans le cas de décès d'un employé âgé de 55 ans ou plus pour lequel une option de rente serait applicable, il sera pris pour acquis, pour fins de calcul de la prestation de décès, que cet employé était à la retraite le jour précédent son décès.

C. Ajustement pour le fonds de retraite individuel

Un employé admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 verra sa rente mensuelle, telle que déterminée d'après le chapitre 3 du texte du Régime de retraite, être réduite du montant de rente mensuelle qui est l'équivalent actuariel de la somme globale de son fonds de retraite individuel.

L'employé admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 peut choisir de recevoir ce fonds sous forme de rente mensuelle payable d'après l'une des options ci-dessous:

OPTION "A": une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant.

OPTION "B": une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant et, lors de son décès, versement à son bénéficiaire désigné d'une somme globale égale à l'excédent, s'il en est, du montant total de son fonds de retraite individuel lors de sa mise à la retraite moins le total des rentes qui lui ont été versées en vertu de cette option.

OPTION "C": une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant avec la garantie que, s'il décède avant d'avoir reçu soixante (60) versements mensuels de rente, des versements subséquents à son décès seront payés à son bénéficiaire désigné jusqu'à ce qu'au total soixante (60) versements aient été remis.

Le montant de la rente mensuelle de l'option "A", "B" et "C" est l'équivalent actuariel du fonds de retraite individuel.

D. Service crédité

On entend par "service crédité" d'un employé la période d'emploi au service de la Compagnie calculé depuis la date la plus récente ci-dessous:

- i) la date du premier engagement de l'employé, ou
- ii) la date de réengagement de l'employé après son dernier bris de service, d'après la méthode suivante:
 - i) une année complète pour toute année civile pendant laquelle un employé a été au travail pour dix (10) mois ou plus et
 - ii) un dixième d'année pour chaque mois pendant lequel un employé a été au travail, jusqu'à concurrence de dix dixièmes pour une année civile.

Aucun crédit n'est fait pour toute année civile pendant laquelle un employé n'a pas travaillé au moins un mois complet.

Le service crédité est interrompu par une démission, renvoi ou perte d'ancienneté.

Le service crédité n'est pas interrompu par:

- a) le service dans les forces armées;
- b) la fin d'emploi d'un employé qui devient l'employé d'une filiale de la Compagnie en dedans de trois (3) mois;
- c) la mise à la retraite en vertu d'une invalidité totale permanente pour un retraité qui est réengagé par la Compagnie dans les trente (30) jours suivant sa guérison.

2. Retraite anticipée

A) Sans réduction actuarielle

a) Admissibilité

- i) A compter du 30 avril 1982, tout employé ayant 62 ans d'âge et 10 années de service crédité peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle.

ii) A compter du 30 avril 1983, tout employé ayant 60 ans d'âge et 30 années de service crédité peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle.

b) Supplément

Tout employé ayant pris sa retraite avant son 65ième anniversaire, pendant qu'il était admissible à une retraite anticipée sans réduction actuarielle, recevra un supplément temporaire mensuel de 10,00 \$ pour chaque année de service crédité.

A compter du 30 avril 1983, le montant du supplément est ajusté à 11,00 \$ pour chaque année de service crédité, pour les employés prenant leur retraite dans les mêmes conditions.

A compter du 30 avril 1984, le montant du supplément est ajusté à 12,00 \$ pour chaque année de service crédité, pour les employés prenant leur retraite dans les mêmes conditions.

Les employés ayant pris une retraite anticipée sans réduction pendant la durée de la présente convention collective, ont droit aux ajustements du supplément tel que spécifié ci-dessus.

Le supplément est payable à compter de la date de retraite de l'employé et cesse d'être payable à son décès ou à son 65ième anniversaire de naissance.

B) Avec réduction actuarielle

Un employé peut décider de prendre sa retraite s'il a 55 ans d'âge et 10 ans ou plus de service crédité. Il pourra alors choisir de recevoir soit:

- a) une rente commençant le premier jour du mois suivant son 65ième anniversaire ou
- b) une rente réduite de 6% pour chaque année séparant la date de paiement de sa rente de la date de son 62ième anniversaire.

3. Retraite pour cause d'invalidité totale permanente

Tout employé mis à la retraite pour cause d'invalidité totale permanente (tel que défini dans le texte complet du régime), s'il a dix (10) années ou plus de service crédité recevra, après une période de six (6) mois d'invalidité, un rente mensuelle égale à celle qu'il aurait reçue s'il avait continué à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans avec un maximum total de trente-cinq (35) années.

S'il survient un grief entre la Compagnie et tout employé quant à savoir si cet employé est ou continue d'être frappé d'invalidité pour l'application de l'alinéa no. 3 du présent contrat, ce grief est résolu comme suit: l'employé est soumis à un examen par un médecin désigné par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question.

Les honoraires et les dépenses de ce troisième médecin sont divisés également entre la Compagnie et le Syndicat.

4. Acquisition

Tout employé dont l'emploi se termine avant son 55ième anniversaire et qui a complété une période ininterrompue de dix (10) années de service en date de cette fin d'emploi, recevra une rente différée commençant le premier du mois suivant son 65ième anniversaire ou, calculée actuariellement si la date de paiement débute avant le 65ième anniversaire de l'employé.

5. Financement

La Compagnie établira une caisse de retraite avec fiduciaire de son choix. La Compagnie doit faire les contributions calculées par un actuaire et qui ne doivent pas être moindres que les contributions requises par la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec.

6. Administration

La Compagnie est entièrement responsable du fonctionnement et de l'administration du régime.

7. Procédure d'appel

S'il survient un grief entre la Compagnie et tout employé au sujet des droits de ce dernier à une rente, et que le montant de cette rente ne peut être déterminé par la Compagnie et le Syndicat, ce grief est référé à un arbitre choisi par la Compagnie et le Syndicat.

L'arbitre n'a d'autorité que pour décider des questions relatives aux clauses applicables du présent contrat de rente et n'a pas l'autorité d'altérer, d'ajouter ou de soustraire aux dispositions de ce contrat. La décision de cet arbitre sur toute question de ce genre lie la Compagnie, le Syndicat et l'employé.

À compter du 1er janvier 1978, un régime complémentaire à la loi des accidents du travail est mis en vigueur, comme suit :

1) Admissibilité.

Un employé est admissible à ce régime à compter du premier jour de l'acquisition de son ancienneté.

2) Délai de carence

Les prestations d'invalidité sont versées après un délai de carence d'invalidité totale permanente.

3) Délai de carence

Par conséquent, les prestations d'invalidité sont versées après un délai de carence d'invalidité totale permanente.

4) Prestations d'invalidité

Les prestations d'invalidité sont versées après un délai de carence d'invalidité totale permanente.

13.01 L'Employeur prend les moyens raisonnables pour assurer la
26/10/83 santé et la sécurité des salariés sur les lieux du travail. 02

13.02 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer pour
26/10/83 prévenir des accidents, pour assurer les conditions d'hygiène
et pour protéger la santé des salariés. d

13.03 Régime complémentaire à la Loi des accidents du travail du Québec

A compter du 1er janvier 1978, un régime complémentaire à la Loi des accidents du travail est mis en vigueur, comme suit:

a) Admissibilité:

Un employé est admissible à ce régime à compter du premier jour de l'acquisition de son ancienneté.

b) Délai de carence:

Les prestations d'invalidité débutent après six (6) mois d'invalidité totale permanente.

c) Invalidité totale permanente:

Par "invalidité totale permanente" on entend une incapacité causée par un accident ou une maladie industrielle subi lors de l'accomplissement d'un travail pour la Compagnie et qui empêche l'employé d'exercer tout travail rémunérateur et qui, de l'avis d'un médecin désigné par la Compagnie sera permanente et continue pour le reste de la vie de l'employé.

d) Prestations d'invalidité:

Les prestations d'invalidité sont égales à la différence entre la somme des paiements reçus par l'employé en vertu de la Loi des accidents du travail, du régime des rentes du Québec ou du Canada, du régime de retraite de QIT-Fer et Titane Inc. ainsi que de toute autre indemnisation en vertu d'une loi sociale ou d'un régime collectif et 85% des gains hebdomadaires nets de l'employé.

e) Gains hebdomadaires nets:

Par "gains hebdomadaires nets", on entend le taux de salaire horaire normalisé de l'employé à la date du début de l'invalidité, multiplié par quarante (40) heures (ou autre s'il y a lieu), après déduction des impôts fédéral et provincial selon des exemptions connues lors du début de l'invalidité.

f) Durée des prestations:

Les prestations cessent lorsque survient le premier des événements suivants:

- i) à la date du décès;
- ii) lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;
- iii) lorsque l'employé cesse d'être invalide sur une base totale et permanente.

g) Procédure d'appel:

S'il survient un grief entre la Compagnie et un employé quant à savoir si cet employé est ou continue d'être frappé d'invalidité, ce grief est résolu comme suit: l'employé est soumis à un examen par un médecin désigné par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question. Les honoraires et les dépenses de ce troisième médecin sont divisés également entre la Compagnie et le Syndicat.

Richard Leblanc
 Directeur
 Personnel et Administration

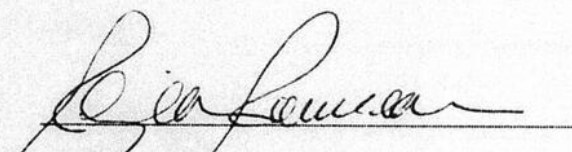
14.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 18 novembre 1983 et le demeure jusqu'au 30 avril 1985.

L'une ou l'autre des parties peut aviser par écrit l'autre partie de son intention de terminer, modifier ou amender cette convention au moins soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance régulière de la convention.

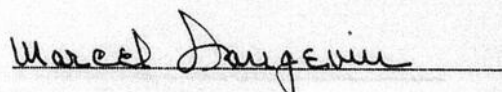
EN FOI DE QUOI, les parties en présence, par l'entremise de leurs représentants autorisés et de leurs agents négociateurs certifiés, ont apposé leur signature au bas de la présente en ce 22e jour de novembre 1983.

Pour la Compagnie

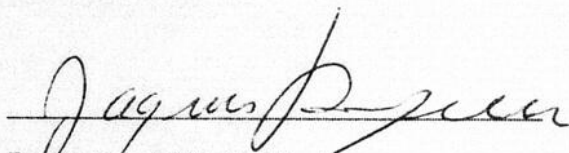
Pour le Syndicat



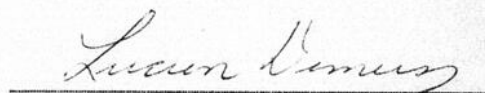
Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du travail



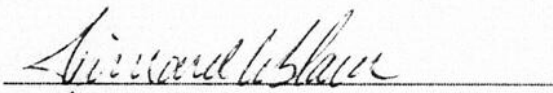
Marcel Langevin
Président



Jacques Péloquin
Directeur -
Relations du travail



Lucien Demers
Conseiller technique



Richard Leblanc
Directeur -
Personnel et affaires publiques

ANNEXE "A"

Je, soussigné, autorise mon Employeur, par les présentes, à déduire de mon salaire ma cotisation syndicale pour la remettre au Syndicat des Gardes de Sécurité de QIT-Fer et Titane Inc., le tout sujet aux changements dans le montant de la cotisation qui pourraient être décidés en conformité avec la constitution du Syndicat et ce, pour la durée de la convention collective de travail.

La présente autorisation est révoquée de ma part entre le quatre-vingt-dixième (90 ième) et le soixante (60 ième) jour précédant la date d'expiration de ladite convention.

EN FOI DE QUOI, je signe _____

TEMOIN: _____

EMPLOYEUR: _____

DIVISION: _____

NO. DU REGISTRE: _____

ANNEXE "B"

HORAIRE DE TRAVAIL

	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	T	S	
7-19	B	C	C	B	B	C	C	C	D	D	C	C	D	D	D	A	A	D	D	A	A	A	B	B	A	A	E	F	
19-7	D	A	A	D	D	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	C	C	B	B	C	C	C	D	D	C	C	D	D	
	A/C	B/D	B/D	A/C	A/C	B/D	B/D	B/D	A/C	A/C	B/D	B/D	A/C	A/C	A/C	B/D	B/D	A/C	A/C	B/D	B/D	B/D	A/C	A/C	B/D	B/D	A	A	C
					R								R							R								i	

Relève : 15 - 23

ANNEXE "C"ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

	<u>Taux de salaire à compter du 21 novembre 1983</u>	<u>Taux de salaire à compter du 30 avril 1984</u>
<u>Serrurier:</u>		
3 ans et plus	11,96\$	12,36\$
1 an à 2 ans	11,82\$	12,22\$
0 an à 1 an	11,68\$	11,92\$
 <u>Gardes de sécurité:</u>		
3 ans et plus	11,54\$	11,94\$
2 ans à 3 ans	11,04\$	11,44\$
1 an à 2 ans	10,54\$	10,94\$
6 mois à 12 mois	10,29\$	10,69\$
0 mois à 6 mois (salariés à l'essai)	10,04\$	10,44\$

07/09/83

38

ANNEXE "D"

ATTESTATION DE RENCONTRE

Il y a eu rencontre entre
M. _____

No de
poinçon _____

et le surveillant soussigné le

date _____ heure _____

brève description de la
plainte de la convention en cause

Représentant
syndical _____

DISCIPLINE _____

AUTRE _____

Surveillant: _____

Date: _____

ANNEXE "E"
ANNEXE "E"

SYNDICAT DES GARDES DE SECURITE DE QIT-FER ET TITANE (CSN)

Formule de grief

Pour les fins de cette convention:

Deuxième étape:

No.: _____
Employé: _____

Description du grief: _____

Clause de la convention en cause: _____ Reçu de grief -
date: _____

Signature de l'employé: _____ No.: _____

Représentant
syndical: _____

Représentant patronal: _____

BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C.)

A.-

Pour les fins de cette convention:

1) a) "L'indice des Prix à la Consommation" (I.P.C.) signifie l'indice des prix à la consommation pour le Canada, Indice global (1971=100) ci-après appelé "I.P.C.", publié par Statistique Canada.

b) "L'indice des prix à la consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de juin 1983.

2) Les jours d'ajustement, s'il y a lieu sont le 21^{er} novembre 1983, le 1^{er} février, le 1^{er} mai, le 1^{er} août et le 1^{er} novembre 1984, le 1^{er} février 1985. La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.

3) On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe le jour d'ajustement applicable.

4) Le B.V.C. est calculé de la façon indiquée ci-dessous et est payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.

B.-

A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égale à 1 cent l'heure pour chaque augmentation de l'I.P.C. d'une tranche complète de .30 est payé pour toutes les heures travaillées jusqu'à la date d'ajustement suivante. De ce montant est déduit le montant des ajustements précédents.

C.-

Le B.V.C. est un surcroît et ne fait pas partie du taux horaire d'un salarié. Le B.V.C. n'est payable que pour les heures effectivement travaillées et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

A compter du 21 novembre 1983, un montant forfaitaire de 23 cents l'heure est ajouté au boni de vie chère alors payable.

- D.- À compter du 30 avril 1984, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés. Ce montant intégré est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- E.- La dernière journée de la convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires normalisés. Ce montant intégré est considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- F.- Dans le cas où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à A.-2), tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivant la publication officielle de l'Indice.
- G.- Aucun ajustement, rétroactif ou autre, n'est appliqué, par suite d'une révision qui pourrait plus tard être faite à tout I.P.C. publié par Statistique Canada.
- H.- Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971=100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront tenter de modifier les présentes clauses ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.
- I.- Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. est réduit ou éliminé, selon le cas.

25/10/83

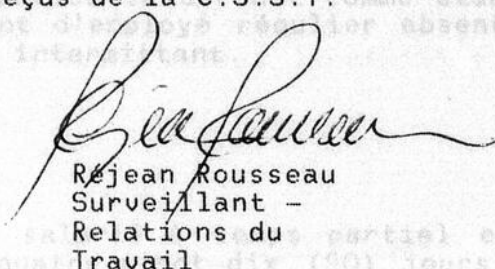
Le Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: avances - indemnité de la Commission de la Santé
et de la Sécurité du travail du Québec

Monsieur,

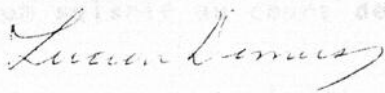
L'Employeur avance un montant approximatif de l'indemnité
versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du
Québec à un salarié accidenté, lorsque l'Employeur ne conteste pas devant
la C.S.S.T. le cas du salarié en cause. Dans ce cas, le salarié remet à
l'Employeur les chèques qu'il a reçus de la C.S.S.T. comme étant un employeur



Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd

cc: L. Demers



03/11/83

Un salarié à temps partiel qui a terminé sa période d'essai,
accumule de l'ancienneté pour chaque jour travaillé et les dispositions
de la convention collective s'appliquent.

Temps supplémentaire

Le Syndicat des Gardes de Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN) 900, rue de l'Eglise Tracy, QC J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: salariés à temps partiel

Monsieur,

Vacances

Voici les conditions de travail relatives à un employé à temps partiel:

03/11/83 Définition

Temps de travail

Un salarié à temps partiel se définit comme étant un employé travaillant en tant que remplaçant d'employé régulier absent ou travaillant sur un horaire irrégulier ou intermittent.

10/11/83 Ancienneté

Période d'essai: un salarié à temps partiel est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait travaillé quatre-vingt-dix (90) jours au cours de deux cent quarante (240) jours consécutifs. Durant cette période, aucune ancienneté n'est accumulée et le salarié n'est pas assujéti aux dispositions de la convention collective. L'Employeur se réserve le droit de renvoyer en tout temps un salarié au cours de sa période d'essai.

Un salarié à temps partiel qui a terminé sa période d'essai, accumule de l'ancienneté pour chaque jour travaillé et les dispositions de la convention collective s'appliquent.

03/11/83 Salaires

Un salarié à temps partiel est payé l'équivalent du taux horaire de la classification prévue à la convention collective selon l'ancienneté accumulée conformément au paragraphe "Ancienneté" de la présente.

03/11/83 Temps supplémentaire

Les heures supplémentaires travaillées en surplus de huit (8) heures pour un employé de jour ou en surplus de douze (12) heures pour un employé de quart, sont payées à taux et demi. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu d'offrir du travail en temps supplémentaire.

03/11/83 Congés payés

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés payés sous forme de pourcentage, cinq pourcent (5%) lui est versé sur chaque paie au prorata des heures travaillées.

03/11/83 Vacances

Un salarié à temps partiel a droit à un jour de vacances pour chaque mois de service continu jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année de référence.

17/10/83 Offre de travail

Le salarié à temps partiel ayant complété la période d'essai et ayant le plus d'ancienneté est d'abord appelé lorsqu'il y a du travail à offrir.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: L. Demers

B 45

L'abandon de cet horaire n'occasionne aucun paiement d'heures supplémentaires pour les heures travaillées.

Le Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire - 12 heures

Monsieur,

1.0 Cette entente accompagne l'horaire à l'annexe "B" et s'applique aux employés qui y sont assignés. Elle doit être interprétée dans son ensemble et n'a pas pour but de soustraire, ni d'ajouter aux droits des parties. Son but est d'adapter les clauses de la convention collective à l'horaire ci-annexé.

2.0 Les dispositions de cette entente ont préséance sur toute clause de la convention collective, à moins qu'elle ne soit silencieuse.

3.0 Le terme "employé(s)" utilisé aux présentes se réfère à et inclut les employés travaillant douze (12) heures par journée.

Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures en moyenne sur un cycle de quatre (4) semaines et suit l'horaire ci-annexé.

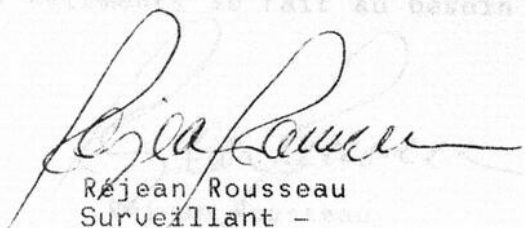
Les heures de travail sont les suivantes:

07h00 à 19h00
19h00 à 07h00

4.0 La semaine de paie commence à 07h00 le dimanche et se termine à 06h59 le dimanche suivant.

5.0 La Compagnie ne peut substituer cet horaire par un autre horaire pour couvrir une période semblable (sept (7) jours, quatre équipes), sauf par entente mutuelle ou si exigé par la Loi.

- 6.0 L'abandon de cet horaire n'occasionne aucun paiement d'heures supplémentaires pour les heures travaillées.
- 7.0 Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.
- 8.0 Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées taux et demi pour les premières quatre (4) heures et taux double pour les autres.
- 9.0 Deux (2) périodes de repas sont allouées aux employés assignés à l'équipe de 07h00 à 19h00. Une (1) période de repas est allouée aux employés assignés à l'équipe de 19h00 à 07h00.
- 10.0 L'employé qui n'est pas relevé par son remplaçant de l'équipe suivante doit rester au travail pour au moins quatre (4) heures.
- 11.0 Tout changement d'une lettre de quart à une autre est compensé à taux et demi pour huit (8) heures seulement. Les quatre (4) heures suivantes sont payées au taux simple.
- 12.0 Les congés payés correspondent aux dates indiquées à la clause 10.01 b) de la convention collective de travail.
- 13.0
 - a) au 1er mai de chaque année, l'employé qui a été assigné à l'horaire de 12 heures pour au moins neuf (9) mois dans les douze (12) mois précédents peut ajouter une semaine de congé à ses vacances.
 - b) la décision de prendre cette autre semaine de congé doit être prise en même temps que le choix des vacances annuelles.


 Réjean Rousseau
 Surveillant -
 Relations du
 Travail

RR/abd

cc: L. Demers



Le Syndicat des Gardes de Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

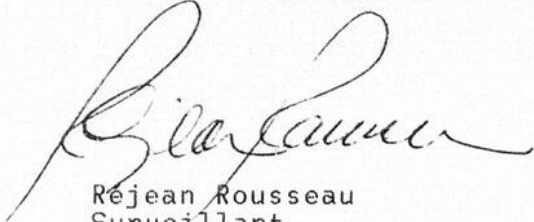
Objet: uniformes

Monsieur,

L'Employeur fournit les vêtements suivants au garde de sécurité, une fois qu'il a complété sa période d'essai:

- une (1) casquette;
- une (1) tunique;
- deux (2) pantalons d'hiver;
- deux (2) pantalons d'été;
- trois (3) cravattes (avec attache sécuritaire);
- trois (3) chemises (manches longues);
- trois (3) chemises (manches courtes);
- un (1) manteau de pluie;
- un (1) manteau d'hiver;
- une (1) paire de gants noirs;
- une (1) paire de souliers;

Le garde de sécurité est responsable de l'entretien de ses vêtements. Le remplacement des vêtements se fait au besoin et est déterminé par l'Employeur.



Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: L. Demers



28

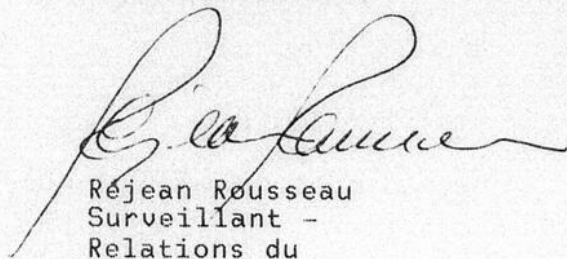
Le Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: adjoint - prévention des incendies

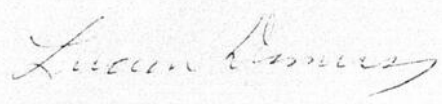
Monsieur,

Advenant le cas où QIT-Fer et Titane Inc. décide de combler
l'occupation d'adjoint à la prévention des incendies, cette occupation
sera accordée à un membre de l'unité d'accréditation.



Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: L. Demers





Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire - 12 heures

Monsieur,

- 1.0 Cette entente accompagne l'horaire à l'annexe "B" et s'applique aux employés qui y sont assignés. Elle doit être interprétée dans son ensemble et n'a pas pour but de soustraire, ni d'ajouter aux droits des parties. Son but est d'adapter les clauses de la convention collective à l'horaire ci-annexé.
- 2.0 Les dispositions de cette entente ont préséance sur toute clause de la convention collective, à moins qu'elle ne soit silencieuse.
- 3.0 Le terme "employé (s)" utilisé aux présentes se réfère à et inclut les employés travaillant douze (12) heures par journée.

Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures en moyenne sur un cycle de quatre (4) semaines et suit l'horaire ci-annexé.

Les heures de travail sont les suivantes:

07h00 à 19h00
19h00 à 07h00

- 4.0 La semaine de paie commence à 07h00 le dimanche et se termine à 06h59 le dimanche suivant.

QIT-Fer et Titane Inc.

Boîte postale 560
Sorel, Québec, Canada J3P 5P6
Tél. (514) 742-6671
Télex: 05-267557 Câble "BECIRON"

86 JUL - 7 13 53

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL

- 5.0 La Compagnie ne peut substituer cet horaire par un autre horaire pour couvrir une période semblable (sept (7) jours, quatre équipes), sauf par entente mutuelle ou si exigé par la Loi.
- 6.0 L'abandon de cet horaire n'occasionne aucun paiement d'heures supplémentaires pour les heures travaillées.
- 7.0 Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.
- 8.0 Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées taux et demi pour les premières quatre (4) heures et taux double pour les autres.
- 9.0 Deux (2) périodes de repas sont allouées aux employés assignés à l'équipe de 07h00 à 19h00. Une (1) période de repas est allouée aux employés assignés à l'équipe de 19h00 à 07h00.
- 10.0 L'employé qui n'est pas relevé par son remplaçant de l'équipe suivante doit rester au travail pour au moins quatre (4) heures.
- 11.0 Tout changement d'une lettre de quart à une autre est compensé à taux et demi pour huit (8) heures seulement. Les quatre (4) heures suivantes sont payées au taux simple.
- 12.0 Les congés payés correspondent aux dates indiquées à la clause 10.01 b) de la convention collective de travail.
- 13.0 a) au 1er mai de chaque année, l'employé qui a été assigné à l'horaire de 12 heures pour au moins neuf (9) mois dans les douze (12) mois précédents peut ajouter une semaine de congé à ses vacances.
- b) la décision de prendre cette autre semaine de congé doit être prise en même temps que le choix des vacances annuelles.

3439-09

QIT 2 ententes

Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire spécial (*)

Monsieur,

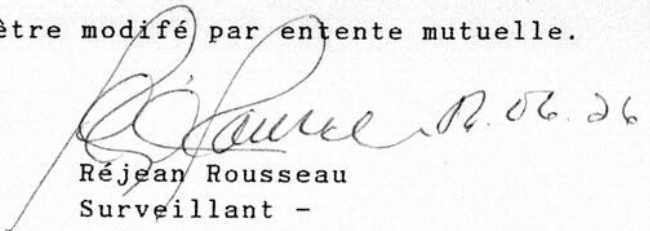
Toutes les heures travaillées en vertu de cet horaire
sont payées à taux simple, et cet horaire est considéré comme une
promotion pour les salariés de quart:

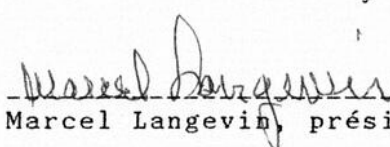
LUNDI	11h00 à 23h00	total de 12 heures
MARDI	11h00 à 13h30 15h00 à 18h00	total de 5 1/2 heures
MERCREDI	11h00 à 13h30 15h00 à 18h00	total de 5 1/2 heures
JEUDI	11h00 à 13h30 15h30 à 18h00	total de 5 heures
VENDREDI	11h00 à 23h00	total de 12 heures
	-----	total de 40 heures

44
JUL - 7 11 53

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

Cet horaire peut être modifié par entente mutuelle.


Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du travail

Confirmé: 
Marcel Langevin, président

RR/abd

cc: M. Evangéliste

QIT-Fer et Titane Inc.

Boîte postale 560
Sorel, Québec, Canada J3P 5P6
Tél. (514) 742-6671
Télex: 05-267557 Câble "BECIRON"



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

82677

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-09		
	Date	Signature	Reception			Durée	Du
	86-06-26	86-07-07					

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Gardes de Sécurité Q.I.T. Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att.: M. Réjean Rousseau Surveillant Rel. du Travail 1625 Rte Marie-Victorin Tracy, Qué J3R 1M6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-07</u> Activité <u>8649 (10)</u> Affiliation <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 Voir au verso pour les codes

Remarques

ENTENTE: Horaire spécial
- Horaire - 12 heures

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-07-30

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

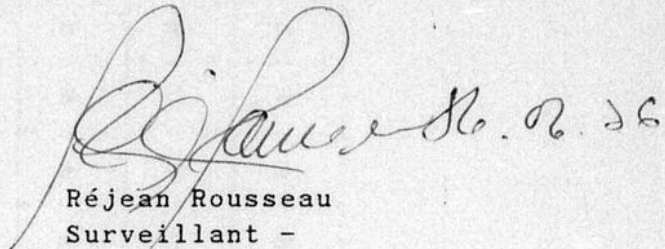
003(113)

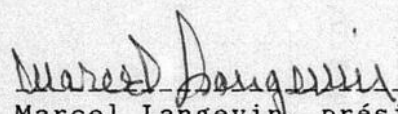
RECHERCHE



14.0

La relève s'effectue le lundi pour les gardes de sécurité sur la patrouille affectés à cet horaire de travail.


Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

Confirmé: -----
Marcel Langevin, président

RR/abd

cc: M. Evangéliste

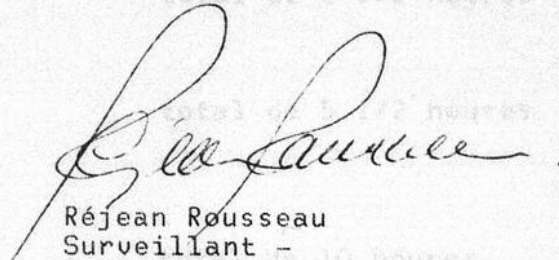
Le Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

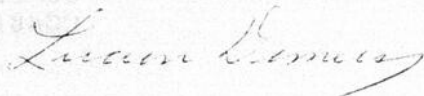
Objet: Monsieur Gustave C. Pothier

Monsieur,

Nous confirmons que le salaire de Monsieur Gustave C. Pothier est ajusté au taux de 12,548\$/heure à compter du 29 août 1983 et sera maintenu jusqu'à ce que le salaire horaire pour l'occupation de garde de sécurité, incluant le boni de vie chère, atteigne ou dépasse celui de Monsieur Gustave C. Pothier.


Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: L. Demers



RR/abd
cc: L. Demers

Ob

Le Syndicat des Gardes de
Sécurité de QIT-Fer et Titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy, QC
J3R 3R9

A l'attention de Monsieur Marcel Langevin, président

Objet: horaire spécial

Monsieur,

Toutes les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées à taux simple, et cet horaire est considéré comme une promotion pour les salariés de quart:

LUNDI	11h00 à 13h00 15h00 à 18h30	total de 5 1/2 heures
MARDI	11h00 à 13h00 15h00 à 18h30	total de 5 1/2 heures
MERCREDI	07h00 à 13h00 14h00 à 18h00	total de 10 heures
JEUDI	07h00 à 13h00 16h00 à 18h00	total de 8 heures
VENDREDI	11h00 à 13h00 14h00 à 23h00	total de 11 heures
		<hr/> total de 40 heures

Cet horaire peut être modifié par entente mutuelle.

Réjean Rousseau
Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du
Travail

RR/abd
cc: L. Demers

L. Demers



DÉPÔT

8267-7

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-09
Date	Signature: 86-10-17	Réception: 86-10-22	Durée: Du [] Au []
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Gardes de Sécurité Q.I.T. Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Q. I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau Relations de travail Boite postale 560 Sorel, QC. J3P 5P6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>06-07</u> Activité: <u>9649 (10)</u> Affiliation: <u>1</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en par conséquent retourne

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarque: Voir au verso pour les codes

Remarques

- **Erreur: Remplacer la page 43 de la convention collective.**
- **Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 1625 Route Marie-Victorin, Tracy, QC.**

Pour le commissaire général du travail

Signature: **Pierrette David/dg**

Date: **86-11-03**

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 -- 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

Surveillant -
Relations du travail

Confirmé: *M. Langevin*
M. Langevin, président

RR/abd
cc: M. Evangéliste
M. Langevin
J. Péloquin

QIT-Fer et Titane Inc.

Boite postale 560
Sorel, Québec, Canada J3P 5P6
Tél. (514) 742-6671
Télex: 05-267557 Câble "BECIRON"



Tracy, ce 19 septembre 1986

Ministère du Travail et
de la Main-d'Oeuvre
255 est, bd Crémazie
Montréal, QC
J2N 1L8

86 SEP 24 10 43

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

A l'attention du Commissaire général du travail

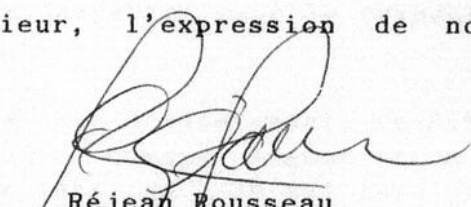
Objet: convention collective intervenue
entre Le Syndicat des Gardes de
Sécurité de Fer et Titane (CSN) et
QIT-Fer et Titane Inc. et déposée
le 26 juin 1986

Monsieur,

Suite à une erreur de transcription, veuillez prendre note
que la page 43 ci-jointe remplace la page 43 de la convention
collective déposée le 26 juin dernier, le tout initialisé par les
parties et confirmé par la présente.

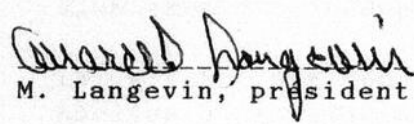
Auriez-vous l'obligeance d'accuser réception desdits
documents et de nous transmettre copie du certificat de dépôt.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments
les meilleurs.



Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du travail

Confirmé:



M. Langevin, président

RR/abd

cc: M. Evangéliste
M. Langevin
J. Péloquin

86 OCT 22 14 49

BUREAU DU COMMISSAIRE
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL

QIT-Fer et Titane Inc.

Boîte postale 560
Sorel, Québec, Canada J3P 5P6
Tél. (514) 742-6671
Télex: 05-267557 Câble "BECIRON"

ANNEXE "F"

86 OCT 22 14 49

BONI DE VIE CHERE (B.V.C.)

86 OCT 24 11 49
COMMISSION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

A.-

Pour les fins de cette convention:

1) a) "L'indice des Prix à la Consommation (I.P.C.) signifie l'indice des prix à la consommation pour le Canada, Indice global (1971=100) ci-après appelé "I.P.C.", publié par Statistique Canada.

b) "L'indice des Prix à la Consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de décembre 1984. *MA*

2) Les jours d'ajustement, s'il y a lieu sont le 1er mai, 1er août, 1er novembre 1985, 1986, 1987, le 1er février 1986, 1987 et 1988. La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.

3) On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe le jour d'ajustement applicable.

4) Le B.V.C. est calculé de la façon indiquée ci-dessous et est payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.

B.-

A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égale à 1 cent l'heure pour chaque augmentation de l'I.P.C. d'une tranche complète de .30 est payé pour toutes les heures travaillées jusqu'à la date d'ajustement suivante. De ce montant est déduit le montant des ajustements précédents.

C.-

Le B.V.C. est un surcroît et ne fait pas partie du taux horaire d'un salarié. Le B.V.C. n'est payable que pour les heures effectivement travaillées et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

[Signature] 16.10.17.
[Signature] Marcel Auger
86-10-17