

NOM

No. 07248-8

2950  
C.A.E. 2950 NO.CONV. 72488  
AFFIL. 6 NB.EMPL. 175  
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 5018 62  
PERS.VIS. 4 NO.ACC. M03439005

**DÉPÔT** 72488

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>
		<b>M-3439-05</b>
<b>Date</b>	Signature: 83-09-20    Réception: 83-12-20	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>
	Durée: Du _____ Au _____	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane (CSN)</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Dépositaire <input checked="" type="checkbox"/> <b>Q.I.T. - Fer et Titane Inc</b> Case postale 560 Sorel, QC. J3P 5P6

Unité de négociation

- Entente: Activités entre Noël et le Jour de l'An.

<b>Région</b>	06-07	<b>Activité</b>	2910 (5)	<b>Affiliation</b>	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

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							
<p><u>Déposant:</u>            Clarkson, Tétrault Avocats            Att: Me Jules O. Duchesneau            630 boul. Dorchester Ouest            Montréal, QC.            H3B 1V7</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 70%;">Signature</td> <td style="width: 30%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David/dg</td> <td style="text-align: center;">84-01-31</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David/dg	84-01-31
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Pierrette David/dg	84-01-31						

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

RECHERCHE

'83 DEC 21 13 20

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

'83 DEC 20 13 23

E N T R E

QIT-FER ET TITANE INC.  
1625, route Marie-Victorin  
Tracy (Québec)

LA COMPAGNIE

E T

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU  
FER ET DU TITANE (CSN) COMMIS ET TECHNICIENS)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy (Québec)

LE SYNDICAT

ATTENDU que QIT et le Syndicat désirent mettre un terme à leur différend relatif aux modalités de la suspension des activités des salariés (commis & techniciens) entre Noël et le Jour de l'An;

ATTENDU que lorsque QIT décide de suspendre la plus grande partie de ces activités entre Noël et le Jour de l'An et que des jours ouvrables sont ainsi perdus;

ATTENDU que QIT et le Syndicat désirent éviter des mises-à-pied à l'occasion d'une telle suspension et les conséquences qui découlent de telles mises-à-pied;

POURQUOI QIT et le Syndicat ont convenu que:

1. Lorsqu'il y a une suspension des activités des salariés (commis & techniciens) entre Noël et le Jour de l'An, les salariés non requis de travailler auront le choix de prendre des journées de vacances accumulées ou anticipées ou des journées d'absence sans solde pour les jours ouvrables non travaillés qui se situent entre Noël et le Jour de l'An;

2. Les congés prévus entre Noël et le Jour de l'An dans la convention collective sont payés aux salariés (commis & techniciens) nonobstant une suspension de leurs activités entre Noël et le Jour de l'An;
3. Les salariés (commis & techniciens) ne perdront aucune ancienneté pour les jours ouvrables non travaillés qui se situent entre Noël et le Jour de l'An;
4. Un salarié (commis & technicien) requis de travailler entre Noël et le Jour de l'An ne peut être déplacé par un salarié (commis & technicien) comblant une autre occupation et qui n'est pas requis de travailler. Cependant, dans une même occupation, les employés requis de travailler seront choisis en vertu de leur ancienneté;
5. La présente entente ne doit pas être interprétée comme étant une renonciation de la part de QIT de pouvoir réduire ses effectifs et d'effectuer des mises-à-pied pour d'autres raisons que la suspension des activités des salariés (commis & techniciens) entre Noël et le Jour de l'An.

LE SYNDICAT DES OUVRIERS  
DU FER ET DU TITANE (CSN)

QIT-FER ET TITANE INC.

Par:

*Gilles Samoueux*  
*Rogers*

Par:

*Gilles Samoueux*  
83.09.20.

Tracy, ce 20 e jour de septembre 1983.

COPIE CONFORME  
TRUE COPY

CLARKSON, TÉTRAULT

P.P. ....  
*[Signature]*

**DÉPÔT**

72488

Dépôt N°: 2 1 1 1

Je 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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-3439-05</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>82-09-23</b>	Reception: <b>82-10-14</b>
	<b>Durée</b>	Du: _____ Au: _____
		<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

<b>Association</b>  <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane (CSN)</b> <b>900 rue de l'Eglise</b> <b>Tracy, Qué.</b> <b>J3R 3R9</b>	<b>Employeur</b>  <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Q.I.T. - Fer et Titane Inc</b> <b>Case postale 560</b> <b>Sorel, Qué.</b> <b>J3P 5P6</b>
--	---

**Unité de négociation**

- Entente déposée sous forme de correspondance et signée par les deux parties.  
 - Entente: Absence de travail pour cause de maladie ou grossesse.

<b>Région</b>	<b>06-07</b>	<b>Activité</b>	<b>2910 (5)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>1</b>
---------------	--------------	-----------------	-----------------	--------------------	----------

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**

**Déposant:**  
**Fédération des Syndicat des Mines de la Métallurgie et des Produits Chimiques Inc (CSN)**  
**Att: M. Lucien Demers**  
**900 de l'Eglise**  
**Tracy, Qué. J3R 3R9**

<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
<i>Perrette David</i>	<b>82-11-16</b>

**Pour renseignements**

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

3439-05-

'82 OCT 14 11 27

E N T E N T E

INTERVENUE ENTRE

QIT - FER ET TITANE INC.

ET

SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (C.S.N.)

Le 23 septembre 1982

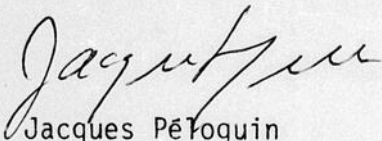
Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Monsieur,

Lorsqu'un employé s'absente de son travail pour cause de maladie ou de grossesse, à son retour il retourne à l'occupation qu'il détenait avant son absence, à moins de déplacements non-reliés à son absence ou suite à l'imposition de restrictions physiques.

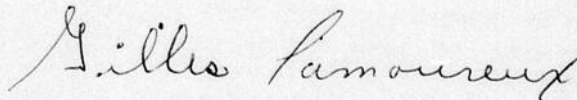
De plus, les employés promus ou rétrogradés suite à cette occupation vacante, retournent à l'occupation qu'ils détenaient antérieurement à moins de déplacements non reliés au remplacement de maladie.



Jacques Péroquin  
Directeur des RELations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux



cc: M. Lucien Demers

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DEPÔT

Dépôt N°:

07248-8  
8 2 0 7 1 1 0

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 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-3439-05
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-06-09	82-06-18		82-04-30	85-04-29	175	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des ouvriers du fer et Titane (CSN)</b> 900 rue de l'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Q.I.T. Fer et Titane Inc.</b> Att: Jacques Peloquin Case Postale 560 Sorel, Québec J3P 5P6

Unité de négociation

Tous les employés de bureau, comprenant les dessinateurs, estimateurs, photographes, dispatchers, employés de laboratoire, infirmières et commis, acheteurs et insurance clerks excluant le gérant général, le gérant du personnel, sa secrétaire, le personnel superviseur, supervisor, employees training, les ingénieurs surintendants, assistant-surintendant, contremaître chefs de département, le paie-maître, et sa secrétaire privée, les policiers, les membres exécutifs

Région	06-07	Activité	2910(5)	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

de la Cie, le supervisory accountant, store supervisors, chief draftman, department of Industrial Engineering Expéditor.  
 Ref: Exclue de l'unité le poste d'adjoint de recherche n'est pas couvert par l'accréditation.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	82-07-14

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



QIT-FER ET TITANE INC.

une Corporation organisée selon les lois du  
Québec, et ayant un bureau dans la  
Ville de Tracy, Comté de Richelieu, Québec,  
ci-après appelée la Compagnie,

et

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (C.S.N.)  
corps politique incorporé selon la Loi des  
Syndicats Professionnels, ayant un bureau dans la  
Ville de Tracy, Comté de Richelieu, Québec,  
ci-après appelé le Syndicat.

ARTICLE I  
JURIDICTION

- 1.01 Cette convention se rapporte à tous les employés de la Compagnie décrits au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail du Québec le 28 juin 1960, et amendé le 28 juin 1972.
- 1.02 Aucun employé ne sera exclu de l'unité de négociation uniquement par un changement de titre ou de liste de paie ou de méthode de paie.
- 1.03 A défaut d'entente, suite à une rencontre avec le Syndicat, pour déterminer si une nouvelle occupation fait partie ou non de l'unité de négociation, le Syndicat peut formuler un grief commençant à la deuxième étape et si le grief ne se règle pas, il est référé au Commissaire du travail.
- 1.04 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés pour la négociation des salaires, la classification des occupations, les heures de travail, l'ancienneté, la méthode de règlement des griefs et autres conditions de travail établies dans la présente convention.
- 1.05 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit:
- a) de gérer l'usine et de diriger les employés, y compris le droit d'embaucher;
  - b) de classier toute nouvelle occupation et d'ajuster le taux de toute occupation existante pendant la durée de cette convention, sous réserve des dispositions du Manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.);

- 1.05 c) de promouvoir ou de muter tout employé, de suspendre ou de congédier pour une cause juste et suffisante, de relever les employés de leur fonction par suite d'un manque de travail ou pour tout autre motif légitime, sous réserve des dispositions de l'Article III (Ancienneté) et de l'Article VII (Méthode de règlement des griefs).

Dans l'exercice de ses droit, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la convention.

- 1.06 Contrat à forfait

C'est l'intention de la Compagnie de donner du travail régulier à ses employés dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. A cette fin, la Compagnie utilisera ses propres employés incluant ceux qui sont mis à pied pour le travail régulier de bureau (travail clérical et technique) pourvu que la Compagnie ait les outils et l'équipement nécessaires et que ces employés soient qualifiés pour accomplir le travail d'une façon efficace, économique et dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet. Rien dans cette clause ne pourra être interprété comme limitant ou modifiant la pratique passée de la Compagnie de donner des contrats à forfait, pourvu que les employés, sur la liste active de paie ne soient pas rétrogradés ou mis à pied comme résultat de tel acte.

- 1.07 Les parties conviennent qu'il existe une similitude dans le travail et le matériel de bureau utilisé par les employés de l'unité de négociation et ceux qui en sont exclus. Le travail incident aux fonctions des cadres ou relatif au travail normalement effectué par eux, continuera d'être exercé par les cadres. Cependant, les employés exclus n'effectueront pas du travail normalement accompli par les employés de l'unité de négociation sauf dans les cas de formation d'employés, de vérification, d'expérimentation ou de cas d'urgence.

- 1.08
- a) Tout rapport disciplinaire ou avis de mesure disciplinaire est fait par écrit à l'employé et une copie est transmise au Syndicat.
  - 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.
  - c) Seuls les rapports disciplinaires ou les avis de mesures disciplinaires par écrit peuvent être inscrits au dossier de l'employé.
  - d) Un rapport disciplinaire ou une mesure disciplinaire datant de plus de quinze (15) mois ne peut être invoqué contre l'employé et sera 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 de l'employé demeure inchangée.
  - e) Avant de remettre un rapport disciplinaire ou un avis de mesure disciplinaire à un employé n'ayant aucune mesure disciplinaire de même nature active à son dossier, le chef de service rencontre l'employé en présence du délégué.

Il est entendu que ce paragraphe ne s'applique pas nécessairement pour des infractions majeures.

- 1.09 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun employé, en conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne.

ARTICLE 11

1.10 Un employé régi par la convention collective n'est pas tenu de parler une langue autre que le français avec les autres employés. De plus, la Compagnie s'engage à respecter les lois et leurs règlements touchant l'usage du français au travail.

1.11 Les annexes et les ententes déposées au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre font partie intégrante de la convention collective.

ARTICLE II  
SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Le Syndicat s'engage à ne pas causer ni endosser de grève et la Compagnie s'engage à ne pas causer ni endosser de lockout pour la durée de la présente convention.
- 2.02 Les avis du Syndicat signés par les personnes mandatées sont affichés par la Compagnie sur les tableaux installés à cet effet à l'édifice de l'Administration, Service des recherches et à la loge d'entrée, aux conditions suivantes:
1. Les avis doivent être approuvés au préalable par la Compagnie. Cette approbation ne doit pas être refusée sans raison valable.
  2. Ils sont laissés à la loge d'entrée pour affichage.
  3. Les tableaux demeurent la propriété de la Compagnie.
  4. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des personnes mandatées à cet effet.
- 2.03 Tout employé aura le droit de demander et d'autoriser la Compagnie en signant la formule d'autorisation, annexe A, à déduire de son salaire, pour la durée légale de cette convention, sa cotisation de membre du Syndicat et de la remettre au Syndicat, tant que ladite autorisation sera en vigueur.
- 2.04 Comme condition d'emploi, tout employé doit, lors de son embauchage, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de son salaire, à partir de sa première semaine complète de travail, un montant égal à la cotisation syndicale en signant la formule, annexe "C".

2.05 Lorsqu'un employé est assigné autrement que d'une façon temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociation, la Compagnie cessera de faire toute déduction mentionnée à 2.03 et 2.04.

2.06 Comme condition d'emploi, tous les employés qui sont ou qui deviendront plus tard membres du Syndicat devront maintenir leur affiliation 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.

2.07 Chaque mois, la Compagnie remet au Syndicat, dans les quinze (15) jours qui suivent le prélèvement sur le salaire de l'employé, le montant des cotisations qu'elle est autorisée à percevoir.

En même temps, la Compagnie fournit au Syndicat une liste de tous les employés sur le salaire desquels ces prélèvements ont été effectués. Tout changement dans le montant des cotisations syndicales hebdomadaires tel que certifié par le Syndicat, doit être communiqué à la Compagnie quinze (15) jours avant le premier jour de la semaine de paie où le changement est mis en vigueur. Advenant le cas où la formule de base de la cotisation syndicale soit modifiée, la Compagnie se réserve le droit de prolonger le délai de mise en vigueur.

2.08 Le jour de l'embauchage d'un nouvel employé, la Compagnie lui indique le nom du délégué syndical et l'informe qu'il peut le rencontrer s'il le désire.

## ARTICLE III

### ANCIENNETE

#### 3.01 Définitions

Dans la présente convention, sauf stipulation contraire, on entend par:

- a) Ancienneté d'usine: la date de la première journée de travail de la période d'essai d'un employé ou la première journée travaillée dans les douze (12) mois qui précèdent la fin de la période d'essai.
- b) Ancienneté de département: durée du service accumulé dans l'accomplissement d'une ou plusieurs occupations au sein d'un même département.  
Note: Aucune ancienneté de département ne s'accumule si la nomination a eu lieu sans affichage, sauf en cas de rétrogradation.
- c) Mise à pied: période pendant laquelle un employé n'est plus sur la liste active de paie à cause d'une réduction des effectifs mais pendant laquelle il conserve ses droits de rappel.
- d) Période d'essai: quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs au travail. Un employé est considéré à l'essai et n'a aucune ancienneté durant cette période. L'ancienneté est acquise après cette période.  
La Compagnie se réserve le droit de renvoyer un employé au cours de sa période d'essai.

Le 23 mars 1982

- 3.01 e) Départements: les départements suivants sont reconnus:
- i) Production et Laboratoire de contrôle
  - ii) Approvisionnement et transports
  - iii) Ingénierie
  - iv) Finances - Gestion de l'information
  - v) Service de santé-Entretien-Formation-Prévention des accidents
  - vi) Recherches
  - vii) Développement
- f) Mutation: déplacement d'un employé d'un département à un autre.
- g) Promotion: désigne les changements suivants:
- 1) Sans changement d'occupation, être affecté au travail de jour au lieu d'un horaire autre que celui de jour.
  - 2) Déplacement d'un employé d'une occupation qu'il remplit à une occupation à salaire plus élevé ou égal dans le même département, et dans ce dernier cas, l'employé promu ne peut retourner à son occupation antérieure, sauf si déplacé par la Compagnie.
- h) Rétrogradation: désigne les changements suivants:
- 1) Sans changement d'occupation, être affecté à un horaire autre que celui de jour au lieu de l'horaire de jour.
  - 2) Déplacement d'un employé de son occupation à une occupation à salaire plus bas, dans son département.
- NOTE: Les employés à l'essai et ceux assignés, pour une durée n'excédant pas 60 jours par projet, à un horaire autre que celui de jour sont exclus des dispositions de 3.01 g) et h).
- i) Jours ouvrables: jours autres que les samedis et les dimanches ainsi que les congés payés selon la convention collective.

3.02 Dispositions d'ordre général

a) Toute ancienneté se perd par des actes tels que:

1. La remise au Service des relations du travail de sa démission par écrit.
2. Congédiement pour cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions de la méthode de règlement de griefs.
3. Mise à la retraite normale, anticipée ou d'invalidité
4. Lorsqu'un employé en mise à pied n'a pas regagné son travail dans les deux (2) semaines de calendrier suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par la Compagnie d'une lettre recommandée de rappel au travail.
5. Le prolongement non autorisé d'une absence autorisée.
6. Une mise à pied excédant l'ancienneté d'usine d'un employé au moment de sa mise à pied, jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) mois.

b) L'ancienneté d'usine est maintenue dans les cas suivants:

1. Mise à pied n'excédant pas les limites fixées à 3.02 a) 6.
2. Absence pour cause de maladie ou d'accident.
3. Absences autorisées pour activités syndicales ou autres absences autorisées par la Compagnie.
4. Service dans les forces armées actives du Canada en cas de guerre déclarée par le Canada ou contre lui.

- 3.02
- c) L'ancienneté de département est maintenue et s'accumule dans les limites fixées à 3.02 b) 2, 3 et 4 à moins que l'employé en question ne soit mis à pied.
  - d) En cas de cessation complète des opérations, aucune ancienneté de département ne s'accumule même pour ceux qui continuent à travailler
  - e) La Compagnie fournit au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté et l'adresse de tous les employés. Cette liste est produite deux (2) fois par année.
  - f) La Compagnie fournit au Syndicat, chaque semaine deux (2) listes des employés embauchés, réembauchés, mutés, promus rétrogradés, mis à pied ou congédiés pendant la semaine précédente.

3.03 Procédure de rétrogradation et de mise à pied

- a) Les rétrogradations s'effectuent sur la base de l'ancienneté de département à la condition que l'employé déplacé puisse remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.
- b) Lorsqu'un employé de l'occupation la moins rémunérée d'un département est déplacé par une rétrogradation ou réduction des effectifs, il déplace d'abord sur l'occupation la plus élevée, à l'aide de son ancienneté d'usine un employé d'un autre département recevant un salaire égal ou inférieur au sien sur une des occupations suivantes, à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation:
  - Aide commis, Réception
  - Commis (Recherches)
  - Opérateur de la machine de photostat et bleu
  - Messager
  - Commis départemental, Contrôle de la production.

- 3.03
- c) Les employés rétrogradés ne peuvent déplacer un autre employé sur une occupation de classification supérieure.
  - d) Un employé peut déplacer la dactylo ayant le moins d'ancienneté d'usine pourvu qu'il puisse remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.
  - e) Toute réduction de personnel à partir de ce point correspond alors à une mise à pied et est régie par l'ancienneté d'usine.
  - f) Un employé sujet à une rétrogradation et qui refuse de travailler à une autre occupation est mis à pied mais ne perd pas pour cela son ancienneté d'usine, sauf en ce qui concerne les restrictions prévues à 3.02 a). Tel employé ne peut, par la suite, déplacer un employé au travail possédant moins d'ancienneté que lui.
  - g) Un employé 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 la Compagnie, lors d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le ou les employés concernés est (sont) avisé(s) deux (2) jours ouvrables précédant la mise à pied.

3.04 Procédure de rappel

- a) Quand il devient nécessaire de rappeler un ou plusieurs employés dans un département après une mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans ce département est d'abord rappelé, à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation disponible.

- 3.04 b) Les employés ayant droit au rappel sont avisés par la Compagnie par lettre recommandée à leur dernière adresse connue. Une copie de cette lettre est envoyée au Syndicat. Si un employé ne se présente pas au travail dans les limites fixées à 3.02 a) 4., son ancienneté est révoquée à moins qu'il ne donne une raison satisfaisante pour son abstention de se présenter au travail dans les limites fixées. La Compagnie avise le Syndicat de la raison donnée par l'employé pour son défaut de retour au travail.
- c) Sous réserve des dispositions énoncées à 3.02 a) 6, un employé peut refuser un rappel au travail sans perdre aucune ancienneté;
1. Si l'employé refuse une occupation différente de celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.
  2. Si l'occupation est la même que celle que l'employé occupait lors de sa mise à pied et que la Compagnie l'avise 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 la Compagnie ne sont pas sujets à la méthode de règlement des griefs.
  3. Un employé que la Compagnie a rappelé au travail une première fois dans les conditions énoncées au paragraphe 1 ou 2 ci-dessus, ne sera pas rappelé de nouveau, à moins qu'il n'avise la Compagnie par écrit de son intention de reprendre son emploi. La Compagnie devra alors rappeler l'employé conformément à 3.04 b) lorsqu'une vacance se produit.

3.04 4. Un employé mis à pied qui a refusé un rappel au travail pour les raisons exposées au paragraphe 1 ou 2 ci-dessus ne peut, par la suite, déplacer un employé au travail possédant moins d'ancienneté que lui.

d) Les employés, incluant les employés en mise à pied, doivent aviser le Service des relations du travail sur une formule appropriée disponible à la loge d'entrée ou au Service des relations du travail de leur adresse et de leur numéro de téléphone, ainsi que de tout changement de ceux-ci. Une copie de formule dûment signée par l'employé est transmise au Syndicat.

### 3.05 Affichage des occupations vacantes

a) Lorsque la vacance sur une occupation comblée doit durer plus de quinze (15) jours, la seizième (16<sup>e</sup>) journée, un avis doit être affiché pendant sept (7) jours dans le département impliqué et sur un tableau central. La présente clause ne s'applique pas dans les cas de remplacements pour fin de vacances sauf pour les occupations d'analyste de routine au laboratoire de contrôle et technicien de routine au département du développement.

Une copie de l'avis est en même temps transmise au Syndicat ainsi qu'au vice-président représentant les employés de bureau. L'avis indique les caractéristiques de l'occupation et les qualifications requises. Pendant cette période de sept (7) jours, la Compagnie peut temporairement combler l'occupation.

b) Durant cette période d'affichage, les employés intéressés à cette occupation doivent poser leur candidature, par écrit, à la loge d'entrée ou au Service des relations du travail. Cet employé peut biffer son nom à la loge d'entrée ou au Service des relations du travail; dans ce cas, il doit initialement le retrait de sa candidature en présence du gardien de sécurité ou d'un représentant du Service des relations du travail qui appose ses initiales. Un employé absent de son travail pour

3.05

- b) une durée excédant la période d'affichage, peut, avant son départ, poser sa candidature sur une formule appropriée, dont il garde copie, disponible au Service des relations du travail ou à la loge d'entrée, à une occupation qui pourrait devenir vacante durant son absence. Dans le cas d'affichage d'une occupation nouvelle, un employé absent de son travail a droit à une période de quarante-huit (48) heures après son retour au travail pour poser sa candidature.
- c) La Compagnie affiche le(s) nom(s) 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 et au vice-président représentant les employés de bureau. S'il devient nécessaire de prolonger ce délai, la Compagnie avise le Syndicat. Lorsque la Compagnie décide de ne plus combler une occupation vacante, un avis à cet effet est affiché. L'employé nommé sur une occupation vacante comblée temporairement et qui continue de l'être, est payé au taux de sa nouvelle occupation à la date de sa nomination.

Suite à une nomination, le même affichage ne peut être utilisé pour une nomination subséquente. Dans le cas où le nombre d'occupations vacantes devient supérieur au nombre indiqué sur l'avis de position, la Compagnie convient d'afficher à nouveau pour le nombre additionnel d'occupations requises.

- d) Lorsqu'un employé pose sa candidature pour une occupation et y est nommé, il n'a aucun droit de refuser cette nomination. Cette condition est incorporée dans l'avis d'ouverture d'occupation.

3.06 Promotion

- a) La Compagnie accorde les promotions parmi les employés ayant posé leur candidature lors de l'affichage d'une occupation vacante, suivant l'ancienneté de département à condition que l'employé dont l'ancienneté de département est supérieure, puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

Le 15 avril 1982

3.06 b) Lorsqu'un employé est nommé à une occupation exclue de l'unité de négociation, il continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois à partir de la date de sa nomination à son ancienneté déjà acquise dans l'unité de négociation. Après quoi il cesse d'accumuler son ancienneté mais conserve l'ancienneté déjà accumulée.

c) Lorsqu'un employé, à la requête de la Compagnie, est déplacé temporairement de son travail régulier à une occupation à salaire plus élevé pendant plus de deux (2) heures, cet employé reçoit alors le taux minimum de l'occupation sur laquelle il est déplacé, de l'heure effective du changement jusqu'à son retour à son occupation régulière. Son nouveau taux doit être au moins un (1) coefficient hiérarchique plus élevé que son taux régulier. L'employé ainsi déplacé n'accumule d'ancienneté que dans son département régulier.

d) Lorsqu'un employé est muté à une occupation comprise dans l'unité des employés rémunérés à l'heure, il maintient son ancienneté d'usine pour fins des bénéfices rattachés à l'ancienneté.

### 3.07 Mutation

a) Lors d'un affichage d'occupation, un employé peut poser sa candidature pour une mutation à une occupation à salaire plus élevé ou égal mais il ne peut être considéré qu'en vertu de l'ancienneté de département qu'il détient dans cet autre département. S'il n'en détient aucune, seule son ancienneté d'usine et ses qualifications sont alors considérées.

- 3.07
- b) Dans un cas de mutation, l'employé doit toujours pouvoir accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation vacante.
  - c) Si un employé est muté à une occupation à salaire plus élevé ou égal et que, par la suite, il perd cette occupation pour toute autre raison qu'à sa demande personnelle, ledit employé peut retourner à l'occupation qu'il occupait avant sa mutation, si la durée de sa mutation n'excède pas un (1) an. Si l'employé exerce ce droit, toute son ancienneté de département est alors reportée à son ancien département.
  - d) Si le déplacement temporaire d'un employé est exigé par la Compagnie pour la conduite efficace des opérations, l'ancienneté de département de cet employé s'accumule dans son département antérieur et sans diminution de salaire. Ces déplacements temporaires ne doivent jamais dépasser trente (30) jours, excepté par entente mutuelle.
  - e) La Compagnie a le droit de placer ou déplacer des employés en vue de leur donner de la formation ou pour les préparer à des postes administratifs ou de surveillance. Dans ce cas, les employés ne subiront aucune réduction de salaire.
  - f) Les employés dactylos (classe deux (2)) accumulent de l'ancienneté d'usine seulement.
- 3.08 Le terme "étudiant" (e) (s) désigne toute personne qui, étant admise à une école, collège ou université, travaille au service de la Compagnie pendant ses vacances et n'accumule aucune ancienneté.

ARTICLE IV  
ABSENCES AUTORISEES

4.01 Les demandes d'absence pour raisons personnelles se font par écrit et reçoivent un accueil favorable à condition que la raison en soit satisfaisante, et ne sont pas refusées arbitrairement. La permission d'absence n'est pas refusée dans les cas de mariage de l'employé ou dans des situations d'urgence.

4.02 Absence et paie pour deuil

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 employé, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximum de trois (3) jours (conjoint, (5) cinq 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, beaux-frères et belles-soeurs, d'un gendre et d'une bru d'un employé, 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.

Les deux paragraphes mentionnés ci-dessus s'appliquent à condition que l'employé:

- 4.02 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 C.S.S.T.;
- b) ne soit pas en mise à pied;
- c) ne soit pas en permission d'absence d'après 4.01 ou 4.03.

4.03 Autorisation d'absence pour activités syndicales

Sur réception de la demande appropriée, la Compagnie accorde aux employés membres du Syndicat une autorisation d'absence sans paie pour activités syndicales.

- a) pour un (1) jour ou moins à condition qu'un membre de l'exécutif du Syndicat donne au surveillant au moins vingt-quatre (24) heures d'avis;
- b) pour deux (2) à dix (10) jours ouvrables à condition qu'une demande écrite du Syndicat parvienne au Service des relations du travail dans une limite de temps de deux (2) 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) i) le Syndicat peut désigner jusqu'à (3) employés pour siéger au Comité d'étude conjointe des salaires (C.W.S.); ces employés reçoivent leur taux normal de paie pour le temps consacré aux réunions avec la Compagnie ou aux enquêtes, et durant lequel ils auraient dû normalement travailler, et peuvent siéger pour les occupations des employés de

- 4.03 d) i) bureau ainsi que pour celles des employés à l'heure;
- ii) lorsque les membres du Comité (C.W.S.) doivent s'absenter de leur lieu de travail pour enquêter sur une occupation nouvelle ou modifiée selon le Manuel C.W.S., ils avisent au préalable leur contremaître ou leur surveillant et ils avisent aussi le contremaître ou le surveillant du département dans lequel l'enquête a lieu;
- e) le nombre des employés absents pour activités syndicales ne doit jamais excéder trois (3) à la fois ni plus de deux (2) dans un même département. En plus des limitations de la phrase précédente, pas plus du tiers (1/3) des employés d'une occupation donnée ne peut être absent pour activités syndicales;
- f) sur demande écrite du Syndicat parvenue au Service des relations du travail au moins vingt-deux (22) jours ouvrables avant la date d'expiration de l'autorisation d'absence pour activités syndicales, la Compagnie **accorde** une prolongation de l'autorisation d'absence et en avisera le Syndicat par écrit.

4.04 Jury

Un employé qui s'absente pour siéger comme juré ou témoin convoqué par la cour reçoit la différence entre son taux normal de paie pour les heures qu'il aurait dû travailler et le montant payable par le ministère public.

4.05 Naissance

Un employé peut s'absenter le jour de la naissance de son enfant et être rétribué à son taux normal de paie pour ce jour d'absence.

4.06 Aucun employé n'acceptera un autre emploi pendant la durée d'une absence autorisée sans l'autorisation écrite de la Compagnie.

L'employé qui respecte les conditions de cet article accumule de l'ancienneté pendant la durée de son absence autorisée conformément aux dispositions de la présente convention.

4.07 Absence pour maladie

Une absence pour maladie avec paie n'excédant pas un (1) mois (22 jours ouvrables) dans une année civile est accordée par la Compagnie pourvu que l'employé soit absent pour maladie pendant plus de trois (3) jours ouvrables, et que l'invalidité soit certifiée comme telle par le médecin de l'employé et par le médecin de la Compagnie. Les trois (3) premiers jours ouvrables de toute invalidité ne sont pas compensables, à moins que l'employé ait été malade pendant quinze (15) jours ouvrables consécutifs.

4.08 Congé de maternité

a) L'employé enceinte a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

b) Sur remise d'un certificat médical approprié au Service de santé de QIT-Fer et Titane Inc., l'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse. Dans un tel cas, le congé indiqué en a) ci-haut est réputé avoir commencé au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.

Le 28 avril 1982

4.08 c) Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit avoir accompli vingt (20) semaines d'emploi chez QIT-Fer et Titane Inc. dans les douze (12) mois qui précèdent la date du début de congé de maternité.

d) L'employée doit donner par écrit au Service des relations du travail un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité.

Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de la naissance.

e) Le Service des relations du travail doit faire parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité, et l'obligation pour l'employée de donner le préavis au paragraphe f).

f) L'employée doit donner par écrit au Service des relations du travail un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

g) L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

h) L'employeur peut exiger que l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Le 28 avril 1982

ARTICLE V  
CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01 Dispositions d'ordre général

- a) Les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimal ni du nombre d'heures maximal que la compagnie peut requérir;
  
- b) le travail d'heures supplémentaires est considéré comme volontaire, excepté dans les cas d'urgence ou lorsque la relève d'un employé de quart ne peut être assurée;
  
- c) il ne sera pas demandé à un employé d'effectuer des heures supplémentaires dans un autre département que le sien, excepté dans le cas où il n'y aurait pas d'employés disponibles dans ce département;
  
- d) une journée est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début de la période de travail régulièrement programmée de chaque employé;
  
- e) la semaine de paie commence à 0h le dimanche et se termine à 24h le samedi suivant.
  
- f) Période de repos

Tous les employés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes dans l'avant-midi et de dix (10) minutes l'après-midi.

5.01 g) Les horaires réguliers de travail actuellement en vigueur le demeurent à moins d'entente entre les parties.

h) Repas pour heures supplémentaires

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

07h30 à 08h30

12h00 à 13h00

18h00 à 19h00

01h30 à 02h30

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

i) Paie

1. La paie hebdomadaire se fera par chèque et sera distribuée par les surveillants pour les employés de jour et à la loge d'entrée pour les employés de quart. Les mentions suivantes figureront sur le chèque ou sur le talon;

a) nom et prénom de l'employé

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

Note: Si l'employé le désire il obtient de son contremaître le détail des heures payées.

5.01

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

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

j) Rappel au travail: Si un employé est rappelé au travail par la Compagnie après avoir quitté les lieux à la fin de sa journée de travail, il lui sera payé comme minimum quatre (4) heures de salaire à taux simple si sa paie pour le travail exécuté est inférieure à ce minimum, excepté lorsque ledit travail forme une période continue avec ses heures de travail régulier auquel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum. La Compagnie fournit le transport audit employé, si requis.

k) Heures d'attente: Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir et que cet employé 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 la Compagnie pourrait lui offrir et pour lequel il possède les qualifications requises, le tout conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté, Article III.

5.02 Le taux simple est le taux de salaire mensuel (voir Annexe "D" des présentes) divisé par cent cinquante-sept (157) heures, mais excluant toute prime. Le taux et demi est une fois et demie le taux simple et le taux double, deux fois le taux simple.

5.03 Services administratifs

a) D'une manière générale, seront considérés comme appartenant aux Services administratifs, les employés travaillant dans l'édifice de l'Administration et des Recherches, incluant les commis aux finances, les secrétaires et sténo-dactylos travaillant dans l'usine. Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36-1/4), du lundi au vendredi inclusivement, sept et quart (7-1/4) par journée, entre 8h et 18h.

La période de dîner sera d'une (1) heure ou une heure et quart (1-1/4), suivant les horaires et ne sera pas sur le temps de la Compagnie. Quand ces employés sont requis de travailler en temps supplémentaire après la fin de leurs heures régulières, la Compagnie leur fournira le transport des bureaux à leur demeure.

b) Heures supplémentaires (Services administratifs)

i) Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de sept heures et quart (7-1/4) sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

ii) Les heures supplémentaires travaillées lors d'une journée de repos d'un employé sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

iii) Les heures supplémentaires accomplies au-delà de douze (12) heures consécutives sont payées à taux double.

5.04 Services de l'usine

- a) D'une manière générale, sont considérées comme appartenant aux Services de l'usine les employés des Départements de production, laboratoire de contrôle, magasins et Service de santé. Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, huit (8) heures par journée, entre 8h et 18h.

La période de dîner est d'une (1) heure et n'est pas sur le temps de la Compagnie. Quand ces employés sont requis de travailler en temps supplémentaire après la fin de leurs heures régulières, la Compagnie leur fournira le transport de l'usine à leur demeure.

b) Heures supplémentaires (Services de l'usine)

- i) Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de huit (8) heures sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.
- ii) Les heures supplémentaires travaillées lors d'une journée de repos d'un employé sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.
- iii) Les heures supplémentaires accomplies au-delà de douze (12) heures consécutives sont payées à taux double.

5.05 Employés de quart rotatif

Par "employés de quart rotatif" on entend les employés travaillant huit (8) heures par journée sur des opérations continues.

Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et suit l'horaire des équipes (annexe "B").

5.05 Les employés travaillant sur l'équipe de relève sont payés suivant les différentes classifications des occupations qu'ils accomplissent en relève. Les heures de travail sont les suivantes:

0h à 8h  
8h à 16h  
16h à 24h

Pour les opérations continues qui sont maintenues huit (8) ou seize (16) heures par journée, des horaires appropriés sont acceptés mutuellement.

5.06 Les employés des départements "recherches", "développement" et "informatique" peuvent être assignés à des travaux exigeant des horaires de quarante (40) heures par semaine, cinq (5) jours par semaine, une (1), deux (2) ou trois (3) équipes par journée.

5.07 a) Lorsqu'un employé change d'horaire de travail, l'employé est payé à taux et demi pour toutes les heures travaillées à son premier quart du nouvel horaire. Cependant, cette disposition ne s'appliquera pas si l'employé reçoit un avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures.

b) Pour un changement d'horaire de cinq (5) journées de travail ou moins, l'employé est payé à taux et demi pour toutes les heures travaillées à son premier quart, et taux et demi pour le quart de retour.

5.08 Les employés de quart rotatif ont une demi-heure (1/2) pour leur repas durant les heures de travail.

5.09 Lorsqu'il est demandé à un employé de quart rotatif d'effectuer des heures supplémentaires après ses heures régulières de travail, la Compagnie lui fournit le transport de l'usine à sa demeure, si requis.

#### Heures supplémentaires - employés de quart rotatif

- i) Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de huit (8) heures sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.
- ii) Les heures supplémentaires travaillées lors d'une journée de repos d'un employé sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.
- iii) Les heures supplémentaires accomplies au-delà de douze (12) heures consécutives sont payées à taux double.

#### 5.10 Primes d'équipe et de dimanche

1. Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de 25 cents l'heure pour l'équipe de 16h à 24 h et de 35 cents l'heure pour l'équipe de 0h à 8h (30 cents et 45 cents respectivement à compter de la troisième année).
2. Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de trois dollars cinquante (3,50\$) l'heure (quatre dollars (4,00\$) à compter de la deuxième année de la convention et quatre dollars cinquante (4,50\$) à compter de la troisième année de la convention) pour les heures travaillées le dimanche.

Le 2 juin 1982

5.11 Salaires

Les clauses suivantes établissent les dispositions nécessaires pour permettre la mise en marche, par la Compagnie et le Syndicat, de leur convention pour décrire et classifier toutes les occupations accomplies par les employés et pour déterminer les classifications d'occupation repère.

5.12 Description et classification des occupations

- a) Toutes les occupations accomplies par les employés sont classifiées, payées et régies par les dispositions de cette convention. Le Manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description et la classification des occupations cléricales et techniques (ci-après appelé "Le Manuel") est incorporé à cette convention comme Annexe "F" et son contenu s'appliquera comme s'il était récité au long dans les présentes.
- b) Le texte français du Manuel est le texte officiel.

5.13 Echelle des salaires mensuels normalisés

- a) A compter du 30 avril 1982,  
l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 1 450,22\$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 52,75\$.

A compter du 30 avril 1983,  
l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 1 497,32\$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 52,75\$.

A compter du 30 avril 1984,  
l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 1 560,12\$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 52,75\$.

5.13 b) Ces échelles des salaires horaires normalisés demeurent en vigueur pendant la durée de cette convention.

5.14 Changements technologiques

La Compagnie a le droit de faire les changements technologiques qu'elle juge nécessaire aux opérations. Cependant, dans une période de quinze (15) jours avant le début de l'installation de tels changements, la Compagnie expliquera aux représentants du Syndicat les changements prévus.

Quand les changements technologiques se produisent, la Compagnie s'engage à faire tous les efforts possibles pour former et/ou muter un employé déplacé à un travail convenable. Quand les changements technologiques discontinueront une occupation d'un département ou toutes les occupations d'un département, les employés impliqués par ces changements auront préférence sur un nouvel employé ou tout employé actuel dans tout autre département suivant leur ancienneté et à condition qu'ils puissent accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

## ARTICLE VI

### REPRESENTATION

- 6.01 La Compagnie reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un comité exécutif composé de dix (10) membres. Le comité exécutif peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur. Ce même comité exécutif agit au nom des deux unités de négociations (employés rémunérés à l'heure et commis et techniciens.).
- 6.02 Le vice-président représentant les employés de bureau ou son délégué peut s'absenter de son travail à l'intérieur de son propre département après avoir consulté son surveillant immédiat et lui avoir indiqué le grief ou la plainte sur lequel il doit enquêter. S'il doit se rendre dans un autre département que le sien, il doit en plus avertir le surveillant immédiat de cet autre département qu'il doit rencontrer un ou plusieurs employés pour discuter d'un grief, et son enquête terminée, il doit aviser son surveillant de son retour au travail.
- Le vice-président ou son délégué n'est pas privé de son salaire régulier pendant le temps consacré au règlement de griefs avec la Compagnie, pendant ses heures régulières de travail et sur la propriété de la Compagnie.
- 6.03 Le Syndicat transmet à la Compagnie la liste des membres du comité exécutif et des délégués.
- 6.04 La Compagnie reconnaît trois (3) groupes de départements (Administration-Recherches-Usine). Pour chaque groupe de départements, il y a un (1) représentant syndical qui s'acquitte des fonctions énumérées à 6.02; ces représentants syndicaux sont le vice-président et trois (3) délégués. Ils ne sont pas reconnus à moins qu'un avis écrit du Syndicat ne soit reçu par la Compagnie.

6.05 Les membres du comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier pour le temps consacré aux réunions avec la Compagnie s'ils devaient normalement travailler au moment de ces rencontres.

## ARTICLE VII

### METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

a) Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le supérieur immédiat et l'employé pour dissiper tout malentendu, l'employé et son supérieur immédiat doivent se rencontrer de façon à ne pas ménager les efforts mutuels pour tenter de régler la plainte de l'employé. Cependant, il est entendu qu'à cette rencontre l'employé, s'il le désire, est accompagné de son délégué. Une telle rencontre doit avoir lieu au plus tard dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance de la plainte. La décision du supérieur immédiat 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 selon la procédure suivante:

b) Première étape:

L'employé accompagné du représentant syndical soumet le grief par écrit au surveillant immédiat selon la formule (annexe E) après que l'employé ait obtenu une copie de la formule (annexe J) dûment signée par son supérieur immédiat dans les quatre (4) jours ouvrables après la décision du supérieur immédiat. Le surveillant doit rendre sa décision par écrit au représentant syndical dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception du grief. A cette étape, le grief est présenté en quatre (4) copies et le surveillant en garde deux (2) dont une (1) copie est transmise au chef de département. Un employé peut choisir de procéder à la première étape de façon verbale si son grief concerne autre chose qu'une mesure disciplinaire, dans ce cas, le surveillant initiale la formule (annexe J).

7.01

c) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, l'employé ou son représentant, le soumet par écrit au Service des relations du travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant 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, le vice-président et le délégué du département impliqué, l'employé au besoin, ainsi que le représentant extérieur si le Syndicat le désire. Le directeur des relations du travail ou son délégué explique alors les motifs de la décision. Le grief est présenté en deux (2) copies à cette étape et chaque partie en garde une (1).

- d) 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.

7.02

Arbitrage

- 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 la Compagnie 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.

7.02

- 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, soustraire ou 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.

7.03 Tout grief entre la Compagnie et le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou l'administration du Manuel, y compris toute question relative à l'arbitrabilité d'un cas, ou toute violation alléguée du Manuel est résolu en vertu des dispositions du présent article, commençant à 7.01 c).

7.02 La Compagnie doit remettre au Syndicat par (1) cent (1) cent l'heure (10) cents à compter de la quatrième année de la convention et douze (12) cents à compter de la troisième année de la convention pour chaque heure de travail accomplie par les employés.

7.03 La Compagnie déduit de la paie des employés leurs contributions au régime d'assurance collective. La Compagnie rend ces contributions au Syndicat au même temps que la paie prévue à 7.02. L'employé doit remettre à la Compagnie une autorisation écrite par laquelle il reconnaît à celle-ci le droit d'effectuer ces déductions.

7.04 Tous les employés couverts par l'accord de négociation collective participent au régime d'assurance collective sans égard à leur affiliation syndicale.

ARTICLE VIII

ASSURANCE COLLECTIVE

- 8.01 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'administration du régime d'assurance collective.
- 8.02 La Compagnie doit remettre mensuellement au Syndicat neuf (9) cents l'heure (dix (10) cents à compter de la deuxième année de la convention et douze (12) cents à compter de la troisième année de la convention) pour chaque heure de travail accomplie par les employés.
- 8.03 La Compagnie déduit de la paie des employés leurs contributions au régime d'assurance collective. La Compagnie remet ces contributions au Syndicat en même temps que la remise prévue à 8.02. L'employé doit remettre à la Compagnie une autorisation écrite par laquelle il reconnaît à celle-ci le droit d'effectuer ces déductions.
- 8.04 Tous les employés couverts par l'unité de négociation peuvent participer au régime d'assurance collective sans égard à leur affiliation syndicale.

ARTICLE IX

CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLES

9.01 a) Congés payés

Les jours suivants sont des congés payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là, à moins que ce soit pour des raisons d'urgence ou pour les employés d'équipe en rotation:

Employés de jour:

Jour de l'an

31 décembre 1982 (vendredi)  
30 décembre 1983 (vendredi)  
31 décembre 1984 (lundi)

3 janvier 1983 (lundi)  
2 janvier 1984 (lundi)  
1 janvier 1985 (mardi)

1er vendredi de février

4 février 1983  
3 février 1984  
1 février 1985

Vendredi saint

1 avril 1983  
20 avril 1984  
5 avril 1985

1er mai 1982 - 1983 - 1984

St-Jean-Baptiste

24 juin 1982 - 1983 - 1984

Confédération

2 juillet 1982 (vendredi)  
1 juillet 1983 (vendredi)  
2 juillet 1984 (lundi)

1er lundi d'août

2 août 1982  
1 août 1983  
6 août 1984

Fête du travail

6 septembre 1982  
5 septembre 1983  
3 septembre 1984

Action de Grâces

11 octobre 1982  
10 octobre 1983  
8 octobre 1984

NOËL

24 décembre 1982 (vendredi)  
23 décembre 1983 (vendredi)  
24 décembre 1984 (lundi)

27 décembre 1982 (lundi)  
26 décembre 1983 (lundi)  
25 décembre 1984 (mardi)

- 9.01 b) Pour les employés des quarts rotatifs, les jours suivants sont considérés comme des congés payés:

Jour de l'an

1 janvier 1983  
1 janvier 1984  
1 janvier 1985

2 janvier 1983 - 1984 - 1985

1er vendredi de février 1983 - 1984 - 1985

Vendredi Saint

1 avril 1983  
20 avril 1984  
5 avril 1985

1er mai 1982 - 1983 - 1984

24 juin 1982 - 1983 - 1985

1 juillet 1982 - 1983 - 1984

1er lundi d'août 1982 - 1983 - 1984

Fête du travail

6 septembre 1982  
5 septembre 1983  
3 septembre 1984

Noël

24 décembre 1982 - 1983 - 1984  
25 décembre 1982 - 1983 - 1984

Action de Grâces

11 octobre 1982  
10 octobre 1983 -  
8 octobre 1984

- 9.02 Un employé qui est requis de travailler durant un congé payé est payé à taux et demi en plus de sa paie de congé payé.
- 9.03 Sous réserve de 9.04, un employé n'a pas le droit d'être ainsi payé;
- a) s'il ne travaille pas tel congé payé bien que désigné ou requis de le faire;
  - b) s'il est absent sans permission et sans raison valable durant son jour de travail normal précédant ou suivant immédiatement le congé payé;
  - c) s'il est mis à pied.
- 9.04
- a) Tout employé qui est malade ou accidenté pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé sera payé pour ce congé. La preuve de la maladie ou de l'accident incombe à l'employé. La période 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.
  - b) L'employé absent pour activités syndicales conformément à 4.03 est payé pour les congés payés inclus dans sa période d'absence, à condition que celle-ci n'excède pas treize (13) semaines consécutives.
  - c) Un employé absent pour des raisons personnelles conformément à 4.01 est rémunéré pour les congés payés inclus dans sa période d'absence, à condition que celle-ci n'excède pas sept (7) jours consécutifs.

9.05 Les jours de congés payés sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit. La veille de Noël et du jour de l'An, l'équipe de 16h à 24h quittera le travail à 23h et ne travaillera donc qu'une période de sept (7) heures, rémunérée sept (7) heures à taux simple. L'équipe de 0h à 8h entrera à l'usine à 23h la veille de Noël et du jour de l'An et travaillera donc une période de neuf (9) heures à taux simple.

#### Vacances annuelles

#### 9.06 Définitions

- a) L'année à laquelle on se réfère est du 1er mai au 30 avril.
- b) 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 accidents de travail.
- c) L'allocation des vacances annuelles sera sujette aux exigences des opérations et de la nécessité d'avoir des employés qualifiés disponibles comme remplaçants.
- d) L'employé avise la Compagnie de sa préférence pendant le mois d'avril de chaque année. Le choix des dates de vacances annuelles se fait suivant l'ancienneté d'usine. La Compagnie affiche les dates des périodes de vacances approuvées au moins trente (30) jours avant qu'elles ne commencent.

9.06

d) Admissibilité

- i) 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 pour cent (4%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.
- ii) L'employé 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 ainsi qu'à six pour cent (6%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.
- iii) L'employé 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 ainsi qu'à huit pour (8%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.
- iv) L'employé qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins vingt (20) années de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines et dix pour cent (10%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

## d) Admissibilité

v)

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 pour cent (12%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents arrêtés au 30 avril.

f) La paie de vacances est 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 ainsi que le boni.

g) Dans le cas de cessation d'emploi, on paie à l'employé:

1. le montant de sa paie de vacances annuelles, incluant le boni, s'il ne l'a pas déjà reçu;
2. plus sa paie de vacances annuelles accumulée du 1er mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante.

h) Lorsqu'un congé payé ou plus est inclus dans la période de vacances choisie par l'employé de jour, ce dernier peut prendre un ou des jours additionnels de vacances, suivant le nombre de congés payés.

i) 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

9.06

i) 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.

j) Les employés de quart rotatif pourront prendre un nombre de périodes complètes de quart rotatif équivalent aux semaines de vacances auxquelles ils sont admissibles.

k) Boni-vacances

i) Un boni de soixante (60,00\$) dollars (soixante-cinq (65,00\$) dollars à compter de la deuxième année de la convention, soixante-dix (70,00\$) 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 9.06.

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 X

FONDS DE RETRAITE INDIVIDUEL POUR SERVICE PASSE

10.01 Le fonds de retraite individuel pour service antérieur au 1er janvier 1969 est conservé et s'appelle "Fonds de retraite individuel de QIT-Fer et Titane Inc.

10.02 Tout employé réunissant les conditions énumérées ci-dessous a droit au montant stipulé sur la liste "J" ci-jointe, qui fait partie de la présente convention.

Le montant indiqué sur la liste "J" pour chaque employé a été calculé en multipliant une somme de \$165.00 par le nombre d'années complètes de service continu effectuées au service de la Compagnie en date du 31 décembre 1968. Chaque année complète de service continu effectuée au service de la Compagnie est définie comme étant le nombre de jours de travail et d'absences autorisées accumulées mais n'incluant pas les périodes de mise à pied, de grève et les absences autorisées excédant trois mois.

10.03 Date de mise à la retraite

La date de mise à la retraite d'un employé en vertu de ce régime sera la même que celle de sa mise à la retraite en vertu du régime de retraite des employés rémunérés à l'heure et commis et techniciens-Sorel (Annexe "H"), ci-après appelé "Régime de retraite".

10.04 Admissibilité - Retraite normale ou retraite pour cause d'invalidité totale permanente

Tout employé prenant sa retraite (i) à sa date de retraite normale conformément à la clause 2.1 du Régime de retraite, ou (ii) à cause d'une invalidité totale permanente conformément à la clause 2.3 du Régime de retraite, doit faire sa

10.04 demande de fonds de retraite individuel pour le montant indiqué sur la liste "J". Lors de sa retraite, l'employé peut choisir:

- a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel dans les trente (30) jours suivant la mise à la retraite; ou
- b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives. Si le retraité décède avant d'avoir touché le montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné; ou
- c) de recevoir ce fonds sous forme de rente mensuelle payable à vie d'après l'une ou l'autre des options ci-dessous:

Option "A": La rente mensuelle sera payable à l'employé sa vie durant.

Option "B": La rente mensuelle sera payable à l'employé sa vie durant et, lors de son décès, il sera versé à son bénéficiaire désigné une somme globale 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.

- 10.04 c) Option "C": La rente mensuelle sera 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.

Age à la retraite	Option "A" Rente mensuelle à vie	Option "B" Rente mensuelle avec remboursement aux héritiers	Option "C" Rente garantie pour cinq (5) ans
65	1,42\$	1,26\$	1,39\$

Cette rente mensuelle est l'équivalent actuariel pour chaque tranche de 165,00\$ accumulée par un employé pour service antérieur au 1er janvier 1969.

10.05 Admissibilité - Retraite anticipée

Tout employé prenant une retraite anticipée, conformément à la clause 2.2 du Régime de retraite doit faire sa demande de fonds de retraite individuel pour le montant indiqué sur la liste "J", le premier versement étant payable le premier jour du mois suivant le mois de son 65e anniversaire. Lors de sa retraite, l'employé pourra choisir:

- a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel le premier jour du mois suivant le mois de son 65e anniversaire; ou
- b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives commençant le premier jour du mois suivant le mois de son 65e anniversaire. Si le

10.05

retraité décède après avoir atteint l'âge de 65 ans mais avant d'avoir touché le montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné; ou

- c) de recevoir ce fonds sous forme de rente mensuelle à compter du premier jour du mois suivant le mois de son 65e anniversaire, payable à vie d'après l'une ou l'autre des options ci-dessous:

Option "A": la rente mensuelle sera payable à l'employé sa vie durant.

Option "B": la rente mensuelle sera payable à l'employé sa vie durant et, lors de son décès, si celui-ci survient après son 65e anniversaire, une somme globale sera versée à son bénéficiaire désigné, égale à l'excédent, s'il en est, du montant total de son fonds de retraite moins le total des rentes qui lui ont été versées en vertu de cette option.

Le montant de la rente mensuelle de l'option "A" et "B" sera l'équivalent actuariel du fonds de retraite individuel. A la place, l'employé peut choisir de faire débiter ces paiements le premier jour du mois suivant le mois de sa mise à la retraite auquel cas ces paiements seront réduits par calculs actuariels pour refléter ces paiements anticipés, de la façon suivante:

10.05

c) Age à la retraite

Versement pour chaque année  
de service antérieure au 31  
décembre 1968

55	85,04\$
56	90,50\$
57	96,38\$
58	102,70\$
59	109,54\$
60	116,94\$
61	124,96\$
62	133,68\$
63	143,18\$
64	153,58\$
65	165,00\$

(Les montants ci-dessus ne valent que pour les âges exacts;  
les montants pour tous les autres âges doivent être  
calculés à partir de ces chiffres).

Lors de sa retraite, l'employé pourra choisir:

- a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel dans les trente (30) jours suivant sa mise à la retraite; ou
- b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives. Si le retraité décède avant d'avoir touché le montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné; ou

10.05 c) de recevoir ce fonds sous la forme de rente mensuelle payable à vie d'après l'une ou l'autre des options ci-dessous:

Option "A": La rente mensuelle sera payable à l'employé sa vie durant.

Option "B": La rente mensuelle sera payable à l'employé sa vie durant et, lors de son décès, il sera versé à son bénéficiaire désigné 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.

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

10.06 Admissibilité - décès survenant après 65 ans

Si un employé inscrit sur la liste "J" décède le jour de son 65e anniversaire de naissance ou après cette date et avant sa mise à la retraite du service actif de la Compagnie, le montant global du fonds de retraite individuel établi sur la liste "J" sera versé à son bénéficiaire désigné.

## ARTICLE XI

### SANTE ET SECURITE

#### 11.01 Reconnaissance

La compagnie prend les moyens raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés sur les lieux du travail.

#### 11.02 La Compagnie s'engage à respecter les lois et les règlements relatifs à la santé et la sécurité au travail.

#### 11.03 Comité paritaire de santé et de sécurité

- a) La Compagnie et le Syndicat établissent un comité paritaire de santé et de sécurité (comité) comprenant trois (3) représentants choisis par la Compagnie et trois (3) par le Syndicat. Ce même comité agit pour les employés rémunérés à l'heure et les commis et techniciens.
- b) Le Comité se réunit deux (2) fois par mois (ou sur demande d'un membre du comité en cas d'urgence) pour examiner les affaires courantes dans l'établissement reliées à la santé et la sécurité au travail. Le comité tient des procès verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés.
- c) Le comité peut enquêter sur les accidents de travail entraînant des blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- d) Le comité veille à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité.

- 11.03
- e) Le comité participe au choix des équipements et accessoires nécessaires à la protection des employés.
  - f) Le comité fait une tournée d'inspection deux (2) fois par mois accompagné du directeur de la prévention ou son délégué. Le comité soumet ses notes à la Compagnie à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité.
  - g) La Compagnie doit mettre à la disposition du comité la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.
  - h) Les activités du comité se tiennent normalement sur les lieux de travail et au cours des heures régulières de travail, sans perte de traitement pour ses membres.
  - i) Le comité peut requérir les services de conseillers et/ou spécialistes extérieurs en matière de sécurité et santé.

11.04 Formation

- a) Les membres du comité peuvent chacun s'absenter jusqu'à cinq (5) jours par année, sans perte de traitement, pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au travail qui sont reconnus et acceptés par le comité.
- b) La Compagnie s'engage à continuer la formation des employés au travail relativement à la santé et à la sécurité au travail au cours des heures régulières de travail, sans perte de traitement.
- c) Le comité participe au choix et à la préparation des cours sur la formation des employés au travail relativement à la sécurité et à la santé.

11.05 Appareils et équipements

- a) La Compagnie fournit gratuitement les appareils et les équipements protecteurs spéciaux nécessaires à la santé et à la sécurité des employés. Les appareils et équipements protecteurs doivent se conformer aux normes généralement acceptées.
- b) Le comité a à sa disposition des appareils de mesure des bruits, des poussières, des concentrations de gaz, des contraintes thermiques. Ces appareils sont maintenus en bon état.
- c) Les résultats périodiques des détecteurs mentionnés au paragraphe a) ci-dessus sont remis au comité, accompagnés de l'interprétation spécifique de ces résultats par un personnel compétent.

11.06 Danger

La Compagnie doit informer les employés des dangers inhérents à leur travail et de toutes les procédures de prévention des accidents reliées à leur travail et à leur comportement dans l'usine, dans les deux (2) semaines suivant leur embauchage ou leur nomination à une occupation.

11.07 Inspections gouvernementales sur la santé et la sécurité

Le comité peut participer aux inspections effectuées par les représentants autorisés de la C.S.S.T. et prendre connaissance des rapports qu'ils peuvent par la suite soumettre.

11.08 Travail dangereux

- a) Un employé qui, à son travail, constate une situation constituant un risque d'accident ou d'intoxication doit immédiatement suspendre son travail et en informer sans délai son contremaître.
- b) S'il devient impossible au contremaître de ce dernier de corriger la situation, il contacte son supérieur immédiat et un représentant syndical du comité conjoint ou un délégué au travail. Si le représentant syndical et le supérieur immédiat se mettent d'accord pour constater que la poursuite du travail est dangereuse, le travail impliqué demeure interrompu jusqu'à l'intervention du Service de la prévention des accidents et du comité conjoint de sécurité. Durant l'interruption du travail, l'employé est assigné à un autre travail à son taux normal de paie.

- 11.09
- a) Un employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle avec incapacité permanente reconnue par la C.S.S.T., et qui ne peut plus remplir les exigences normales de l'occupation qu'il occupait lors de cet accident ou maladie a le droit de demander de combler une occupation dont il peut remplir les exigences normales, tout en respectant les dispositions de l'Article III, Ancienneté. Il peut cependant, en tout temps, déplacer un employé de niveau 2 ayant moins d'ancienneté d'usine que lui, en autant que son état de santé lui permette d'accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

11.09

- b) Un employé qui exerce un droit en vertu de 11.09 a) et qui travaille à une occupation de taux inférieur à celle qu'il occupait, est payé au taux normal de paie de son occupation précédente (ajusté par les augmentations futures) à moins qu'il ne soit affecté par une rétrogradation et une mise à pied. Cependant un employé affecté par une rétrogradation, peut, selon son ancienneté, être reclassifié à son occupation précédente lors du réaffichage de ladite occupation.
- c) Un employé absent du travail à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle reçoit la différence entre les gains hebdomadaires nets de son occupation régulière pour les heures qu'il aurait normalement dû travailler et toute compensation reçue de la C.S.S.T. pendant les premiers six (6) mois de son absence. La période allant de la 2e à la 6e journée d'absence est payée seulement lorsque l'employé est absent pendant trente (30) jours consécutifs.
- d) Les employés incapables de maintenir les normes d'efficacité ou de sécurité exigées par l'occupation à cause d'infirmité non industrielle, en raison de leur âge ainsi que pour d'autres raisons de même nature, peuvent, à la discrétion de la Compagnie, être placés à une autre occupation pour laquelle ils sont qualifiés, et cela en vertu de leur ancienneté.

11.10

Programme de santé

- a) Au fur et à mesure qu'elles entrent en vigueur, la Compagnie et le Syndicat doivent collaborer à la mise en application des dispositions de la loi et des règlements relatives au programme de santé. Toutefois, jusqu'à ce que les dispositions de la loi et des règlements entrent en vigueur, la Compagnie met à la disposition des employés des services médicaux compatibles avec les objectifs de son programme de santé.

- 11.10
- b) Les résultats complets des tests et des examens médicaux et du laboratoire seront remis par écrit à l'employé (s'il le désire) et une copie de ceux-ci est transmise au médecin de son **choix**, sur autorisation écrite de sa part.
  - c) Tous les examens, sauf les radiographies pulmonaires, exigés par la Compagnie s'effectuent au cours des heures normales de travail et/ou sans perte de traitement de la part des employés.

11.11 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.

11.11 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 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 normal de paie 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

- 11.11 g) 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 divisées également entre la Compagnie et le Syndicat.

La présente convention restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 30 avril 1982. L'un ou l'autre des parties pourra aviser par écrit l'autre partie de son intention de terminer, modifier ou suspendre cette convention au moins soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'échéance régulière de la convention.

LETTRES D'ENTENTE

ARTICLE XII

DUREE DE LA CONVENTION

12.01 La présente convention restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 30 avril 1982.

L'une ou l'autre des parties pourra 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 repré-  
sentants autorisés et de leurs agents négociateurs certifiés, ont apposé  
leur signature au bas de la présente en ce 9ième jour de juin 1982.

*[Faint signatures and titles on the left side of the page, including names like 'D. ...' and '...']*

*[Faint signatures and titles on the right side of the page, including names like 'H. ...', 'J. ...', 'L. ...', and '...']*

LETTRES D'ENTENTE

POUR LA COMPAGNIE

T.F. Bowles  
T.F. Bowles  
Vice-président - Opérations

Richard LeBlanc  
Richard LeBlanc - Directeur  
Services au personnel

Jacques Pélouin  
Jacques Pélouin  
Directeur Relations du travail

Réjean Rousseau  
Réjean Rousseau  
Surveillant Relations du travail

Alfred Roy  
Alfred Roy  
Directeur de l'entretien

Raymond Soucy  
Raymond Soucy - Directeur  
des Services administratifs

Martin H. Thibodeau  
Martin H. Thibodeau  
Vice-président Ressources humaines

POUR LE SYNDICAT

Gilles Lamoureux  
Gilles Lamoureux - Président

Raymond Paul  
Raymond Paul - Secrétaire

Martin Emond  
Martin Emond - Trésorier

Jean-Guy Bisson  
Jean-Guy Bisson  
Vice-président - Entretien

Roger Valois  
Roger Valois  
Vice-président - Fours d'affinage

Georges Bonneville  
Georges Bonneville  
Vice-président - Entreposage & Expédition

Jean-Marc Lambert  
Jean-Marc Lambert  
Vice-président - Enrichissement du minerai

Pierre Gélinas  
Pierre Gélinas  
Vice-président - Traitement des produits

Gaston Goulet  
Gaston Goulet  
Vice-président - Electricité & instrumentation

Gaëtan St-Cyr  
Gaëtan St-Cyr  
Vice-président - Commis et techniciens

Lucien Demers  
Lucien Demers  
Conseiller technique

LETTRES D'ENTENTE

ANNEXE "A"

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS SUR LE SALAIRE POUR  
COTISATION SYNDICALE

"Je, soussigné, autorise mon employeur par les présentes, à déduire de mon salaire ma cotisation syndicale pour la remettre au Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.), le tout sujet aux changements dans le montant des cotisations 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

\_\_\_\_\_

Témoin:

Employeur:

Division:

No du registre:

LETTRES D'ENTENTE

ANNEXE "B"

HORAIRE DES ÉQUIPES EN ROTATION

09

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	0h - 8h
E	E	E	E	E																							Relève
A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	C		C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	A	8h - 16h
C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	16h - 24h

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE CONTRIBUTIONS  
AU SYNDICAT

"Je, soussigné, autorise mon employeur par les présentes à déduire un montant égal à la cotisation syndicale de mon salaire et de le remettre au Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.), le tout sujet aux changements généraux des montants des cotisations tels que déterminés par le Syndicat pour la durée de la convention collective de travail".

En foi de quoi, j'ai signé:

---

Témoin: \_\_\_\_\_

Employeur: \_\_\_\_\_

Division: \_\_\_\_\_

No du registre: \_\_\_\_\_

Le 18 mars 1982

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1982

ECHELON: 52,75\$

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			1 344,72	1 397,47	1 450,22
1			1 397,47	1 450,22	1 502,97
2		1 397,47	1 450,22	1 502,92	1 555,72
3		1 450,22	1 502,92	1 555,72	1 608,47
4		1 502,92	1 555,72	1 608,47	1 661,22
5		1 555,72	1 608,47	1 661,22	1 713,97
6		1 608,47	1 661,22	1 713,97	1 766,72
7		1 661,22	1 713,97	1 766,72	1 819,47
8	1 661,22	1 713,97	1 766,72	1 819,47	1 872,22
9	1 713,97	1 766,72	1 819,47	1 872,22	1 924,97
10	1 766,72	1 819,47	1 872,22	1 924,97	1 977,72
11	1 819,47	1 872,22	1 924,97	1 977,72	2 030,47
12	1 872,22	1 924,97	1 977,72	2 030,47	2 083,22
13	1 924,97	1 977,72	2 030,47	2 083,22	2 135,97
14	1 977,72	2 030,47	2 083,22	2 135,97	2 188,72

LETTRES D'ENTENTE

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1983

ECHELON: 52,75\$

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			1 391,82	1 444,57	1 497,32
1			1 444,57	1 497,32	1 550,07
2		1 444,57	1 497,32	1 550,07	1 602,82
3		1 497,32	1 550,07	1 602,82	1 655,57
4		1 550,07	1 602,82	1 655,57	1 708,32
5		1 602,82	1 655,57	1 708,32	1 761,07
6		1 655,57	1 708,32	1 761,07	1 813,82
7		1 708,32	1 761,07	1 813,82	1 866,57
8	1 708,32	1 761,07	1 813,82	1 866,57	1 919,32
9	1 761,07	1 813,82	1 866,57	1 919,32	1 972,07
10	1 813,82	1 866,57	1 919,32	1 972,07	2 024,82
11	1 866,57	1 919,32	1 972,07	2 024,82	2 077,57
12	1 919,32	1 972,07	2 024,82	2 077,57	2 130,32
13	1 972,07	2 024,82	2 077,57	2 130,32	2 183,07
14	2 024,82	2 077,57	2 130,32	2 183,07	2 235,82

LETTRES D'ENTENTE

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1984

ECHELON: 52,75\$

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			1 454,62	1 507,37	1 560,12
1			1 507,37	1 560,12	1 612,87
2		1 507,37	1 560,12	1 612,87	1 665,62
3		1 560,12	1 612,87	1 665,62	1 718,37
4		1 612,87	1 665,62	1 718,37	1 771,12
5		1 665,62	1 718,37	1 771,12	1 823,87
6		1 718,37	1 771,12	1 823,87	1 876,62
7		1 771,12	1 823,87	1 876,62	1 929,37
8	1 771,12	1 823,87	1 876,62	1 929,37	1 982,12
9	1 823,87	1 876,62	1 929,37	1 982,12	2 034,87
10	1 876,62	1 929,37	1 982,12	2 034,87	2 087,62
11	1 929,37	1 982,12	2 034,87	2 087,62	2 140,37
12	1 982,12	2 034,87	2 087,62	2 140,37	2 193,12
13	2 034,87	2 087,62	2 140,37	2 193,12	2 245,87
14	2 087,62	2 140,37	2 193,12	2 245,87	2 298,62

LETTRES D'ENTENTE

SYNDICAT DES OUVRIERS DU  
FER ET DU TITANE (C.S.N.)

DEUXIEME ETAPE

DOSSIER

NO

ANNEXE "E"

Formulaire de grief

PREMIERE ETAPE

Description du grief: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Clause de la convention collective en cause: \_\_\_\_\_

Signature de l'employé: \_\_\_\_\_

Grief reçu le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_  
date heure

Signature du surveillant: \_\_\_\_\_

Réponse du surveillant: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Accepté \_\_\_\_\_ Rejeté \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_  
date heure

Signature du surveillant: \_\_\_\_\_

Signature du représentant syndical: \_\_\_\_\_

DEUXIEME ETAPE

Signature du représentant syndical: \_\_\_\_\_

Grief reçu le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_  
date heure

Signature du directeur des relations du travail ou son délégué:  
\_\_\_\_\_

Réponse du service des relations du travail (les motifs si rejeté):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Accepté \_\_\_\_\_ Rejeté \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_ à \_\_\_\_\_  
date heure

Signature du directeur des relations du travail ou son délégué:  
\_\_\_\_\_

Signature du représentant syndical: \_\_\_\_\_

LETTRES D'ENTENTE

## ANNEXE "F"

Manuel d'étude conjointe des salaires (C.W.S.) pour la description et la classification des occupations et l'administration des salaires.

## ANNEXE "G"

### Quart de relève (Lettre "E")

- a) Les heures régulières de travail du quart de relève sont telles que montrées par la lettre "E" à l'annexe "B".
- b) A l'occasion d'un affichage, l'employé sur la classe supérieure des occupations relevées du département a le premier choix.
- c) L'employé qui a le plus d'ancienneté de département dans ce département a priorité lors d'un affichage d'occupation dans le cas où deux (2) employés appartiendraient à l'occupation de classification supérieure.
- d) L'ancienneté s'accumule dans le département où l'employé était nommé au moment où il a posé sa candidature à l'occupation de "relève". Si, dans l'avenir, un employé de relève est nommé sur une occupation de relève plus élevée, son ancienneté continue de s'accumuler dans le département qu'il a quitté lorsqu'il a été nommé la première fois sur une occupation de relève. Les employés du quart de relève sont sujets aux promotions et rétrogradations au sein du département d'après leur ancienneté de département.
- e) L'avis d'affichage d'une occupation de relève indique la ou les occupation(s) devant être accomplie(s).
- f) Les employés du quart de relève sont considérés comme des employés de quart, sauf pour les congés payés où ils sont considérés comme employés de jour pour fins de paiement.
- g) Au retour d'une maladie, un employé du quart de relève retourne sur son occupation.

Le 15 mai 1982

ANNEXE "H"

BONI - 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 de base des prix à la consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de décembre 1981.
2. Les jours d'ajustement, s'il y a lieu sont le 1er mai, le 1er août, le 1er novembre 1982, 1983, 1984 et le 1er février 1983, 1984 et 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. égal 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 employé. 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 sera 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 sera 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 horaires normalisés. Ce montant intégré sera 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 appropriée et par la suite.
- J. Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. sera réduit ou éliminé, selon le cas.

## ANNEXE "I"

### REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE

#### Contrat de rente

La Compagnie et le Syndicat agréent que la Compagnie, après avoir obtenu l'approbation de son régime par le Ministre du revenu national et la Régie des rentes du Québec, a mis en vigueur à compter du 1er janvier 1973 un régime de retraite pour les employés de la Compagnie représentés par le Syndicat. Ce régime de retraite doit inclure toute clause requise par la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec

#### 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 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 compter du 30 avril 1982, la date normale de retraite est portée au 1er jour précédant le soixante-onzième (71ième) anniversaire de l'employé.

- 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 de la présente annexe 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 de la présente annexe.

Pour les fins de la présente, 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 précédant 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.

Le 2 juin 1982

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, 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-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 actuinaire 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.

ANNEXE J  
ATTESTATION DE RENCONTRE

Il y a eu rencontre entre M. \_\_\_\_\_

N° matricule \_\_\_\_\_

et le surveillant soussigné le

\_\_\_\_\_

date

\_\_\_\_\_

heure

brève description de la plainte \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Discipline

Autre

SURVEILLANT:

DATE:

CHEF DE DEPARTEMENT:

DATE:

Le 23 avril 1982

LETTRES D'ENTENTE



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Sujet: Avances - indemnité de la Commission de la sécurité  
et de la santé du travail du Québec

Monsieur,

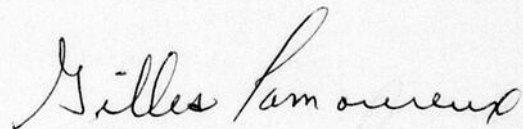
La Compagnie avancera un montant approximatif de l'indemnité versée par la Commission de la sécurité et de la santé du travail du Québec à un employé accidenté, lorsque la Compagnie ne conteste pas devant la C.S.S.T. le cas de l'employé en cause. Dans ce cas, l'employé remet à la Compagnie les chèques qu'il a reçus de la C.S.S.T.

  
Jacques Péroquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 2 juin 1982

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

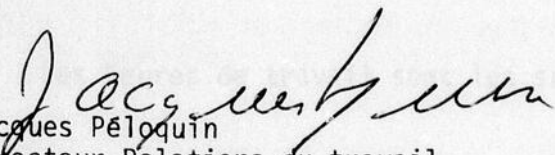


Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Monsieur,

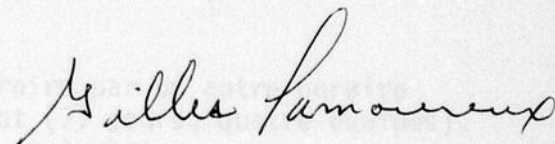
Un jour de suspension d'un employé qui aurait dû être au travail  
lors d'un jour de congé payé compte pour deux (2) jours de sus-  
pension.

  
Jacques Péloquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

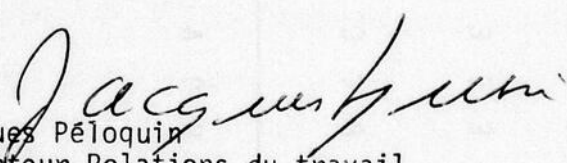






M. Gilles Lamoureux

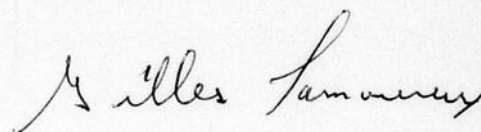
- 8.0 Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées taux et demi pour les premières quatre (4) heures et taux double pour les autres.
- 9.0 Deux (2) périodes de repas sont allouées aux employés à l'équipe de 8h à 20h. Une (1) période de repas est allouée aux employés assignés à l'équipe de 20h à 8h.
- 10.0 Les employés assignés à cet horaire ont droit à des vacances annuelles en accord avec la clause 9.06 de la convention collective, prises en semaines de calendrier.
- 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 9.01 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 une autre semaine doit être prise en même temps que le choix des vacances annuelles.

  
Jacques Pélouquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



QIT-FER ET TITANE INC.

HORAIRE DE TRAVAIL

	D	L	M	N	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
	_____							_____							_____							_____						
8h - 20 h	C	C	B	B	C	C	B	B	B	D	D	B	B	D	D	D	A	A	D	D	A	A	A	C	C	A	A	C
16h - 24 h relève	E	E	E	E	E			E	E	E	E	E			E	E	E	E	E			E	E	E	E	E		
20h - 8h	D	D	A	A	D	D	A	A	A	C	C	A	A	C	C	C	B	B	C	C	B	B	B	D	D	B	B	D
	_____							_____							_____							_____						



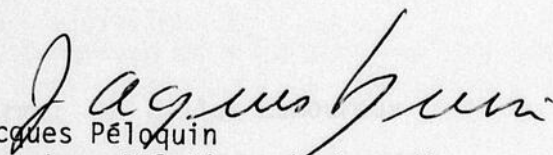
Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Sujet: Manuel "C.W.S."

Monsieur,

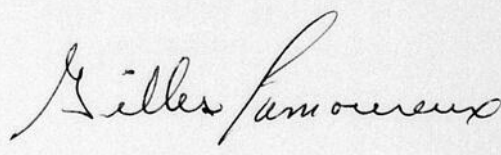
Il est entendu entre les parties qu'à chaque fois que le mot tâche apparaît dans le manuel "C.W.S.", on devrait lire le mot "occupation".

  
Jacques Pélouquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers





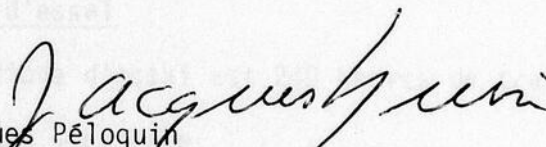
Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Monsieur,

Lors de l'affichage d'une occupation vacante, un employé qui pour une raison valable désire changer d'une lettre de quart à une autre, en fait la demande à son contremaître.

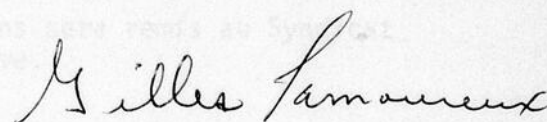
La Compagnie considère la demande et y répond favorablement.

  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 28 avril 1982

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



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Objet: Employés de bureau - temps partiel

Monsieur,

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

#### Définition

Un employé à temps partiel se définit comme étant un employé dont le nombre d'heures travaillées par semaine ne dépassera pas 24 heures.

#### Période d'essai

La période d'essai est 240 heures de travail.

#### Cotisation syndicale

Comme condition de maintien de son emploi, l'employé à temps partiel doit autoriser la Compagnie par écrit à déduire de son salaire un montant équivalent à par jour travaillé. Le total de ces déductions sera remis au Syndicat de la manière prévue à la convention collective.

#### Salaires

L'employé à temps partiel est payé, l'équivalent du taux horaire de la classification dans laquelle il travaille, selon la convention collective.

#### Ancienneté

L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté de la façon suivante: chaque journée travaillée équivaut à un cinquième (1/5) de semaine et les dispositions de la convention collective s'appliquent.

/2

**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 17 mai 1982

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

Monsieur Gilles Lamoureux

Employés de bureau - temps partiel

Congés fériés et payés

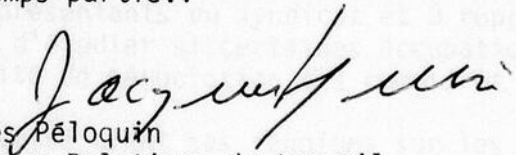
L'employé à temps partiel bénéficie des congés payés sous forme de pourcentage; cinq (5) pourcent lui est versé sur chaque paie au prorata des heures travaillées.

Temps supplémentaire

Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de huit (8) heures pour un(e) employé(e) des services de l'usine, ou en surplus de sept heures et quart (7-1/4) pour un(e) employé(e) des services administratifs, sont payés à taux et demi pour les quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

Un(e) employé(e) à temps partiel qui doit travailler durant un congé payé (9.01 a) est payé à taux et demi pour toutes les heures travaillées.

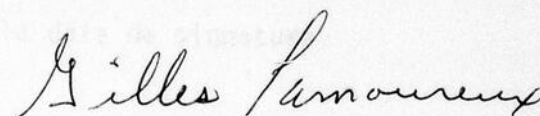
Cette lettre n'a pas pour but d'encourager l'embauchage d'employés(es) à temps partiel.

  
Jacques Péloquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



Le 17 mai 1982



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

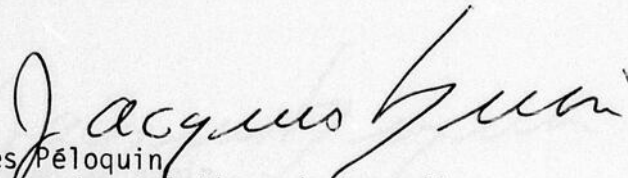
A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Monsieur,

Nous confirmons la mise sur pied d'un comité conjoint comprenant 3 représentants du syndicat et 3 représentants de la compagnie, afin d'étudier si certaines occupations sont incluses ou non dans l'unité de négociation des commis et techniciens.

Le comité tient ses réunions sur les heures de travail après convocation par les deux parties.

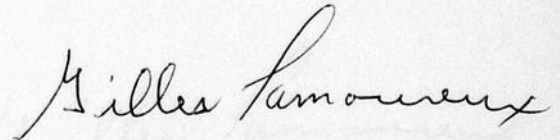
Le mandat du comité se termine 6 mois après la date de signature de la convention collective.

  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 11 mai 1982

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



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

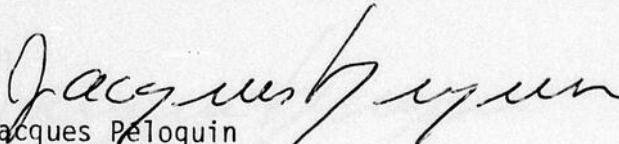
A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Sujet: Rétrogradation répartiteur

Monsieur,

Lors de l'affichage d'une occupation vacante, la Compagnie accorde une rétrogradation à un employé occupant l'occupation de répartiteur depuis un minimum de cinq (5) ans, pourvu qu'il détienne la plus grande ancienneté de département et qu'il puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation. Un employé ainsi nommé ne peut exiger d'être déplacé à sa nouvelle occupation avant qu'un remplaçant qualifié ne soit disponible.

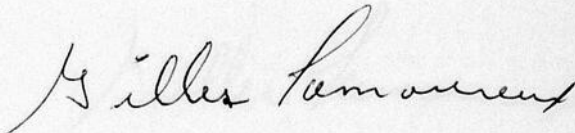
Dans ce cas, nonobstant la lettre d'entente concernant la promotion à l'occupation de répartiteur, le remplaçant devra rencontrer les exigences normales de l'occupation au moment de sa nomination.

  
Jacques Pélouquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 15 mai 1982

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



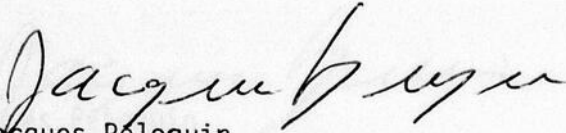
Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Sujet: Laboratoire de contrôle

Monsieur,

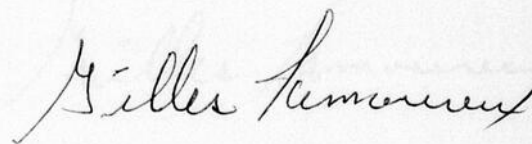
A l'exception des étudiants et des remplaçants de vacances, les analystes de routine du laboratoire de contrôle sont payés au taux de la classe 7 de l'échelle de salaires normalisés. La colonne "préparation" de l'échelle des salaires des commis et techniciens s'applique aux employés embauchés après la signature de la convention collective de travail.

  
Jacques Péloquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 15 mai 1982

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



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

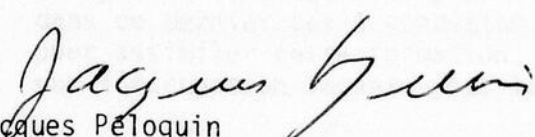
Monsieur,

Attendu entre les parties qu'afin de permettre aux employés déplacés suite à des changements technologiques de recouvrer une occupation à caractère régulier, les parties ont décidé des dispositions suivantes:

"Tous les employés déplacés de leur occupation en vertu de la convention collective et ce, suite à des changements technologiques et qui n'ont pu recouvrer une occupation régulière, auront priorité sur tout autre employé, en autant qu'ils puissent remplir efficacement les exigences normales de l'occupation, suite à un avis d'occupation vacante dans le département concerné par les changements technologiques.

De plus, cette disposition ne vaut que pour les occupations égales ou inférieures dans le département concerné et la préséance tant qu'à la nomination tient compte de l'ancienneté de département parmi les employés déplacés, après quoi, la convention collective tient lieu pour les autres employés en candidature.

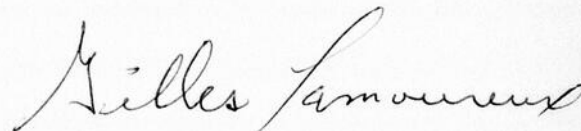
Toutefois, l'employé perd cette préférence après un premier refus à une occupation vacante à caractère régulier."

  
Jacques Péloquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 17 mai 1982

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



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Monsieur,

Le programme de changements technologiques prévu dans la lettre d'entente de la convention collective des employés rémunérés à l'heure s'applique également pour les commis et techniciens, sauf pour les points suivants:

- 1) Les fonds nécessaires pour les besoins d'application de la lettre d'entente sur les changements technologiques proviennent de la caisse prévue dans la lettre d'entente de la convention collective des employés rémunérés à l'heure.
- 2) Le paragraphe "j" doit se lire comme suit:

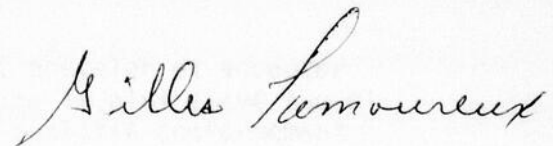
Un employé dont l'occupation est affecté par un changement technologique peut postuler, en vertu de son ancienneté et comme s'il était classifié sur un poste de niveau 2, soit sur un affichage pour une occupation vacante, soit pour fins de formation sur une occupation, dans ce dernier cas à condition d'avoir les qualifications nécessaires pour assimiler cette formation. L'employé ainsi formé doit postuler sur l'occupation vacante pour laquelle il a été formé.

  
Jacques Péroquin  
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



**QIT-Fer et Titane Inc.**

Le 17 mai 1982

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



Le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
TRACY (Québec)  
J3R 3R9

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Programme de changements technologiques

Monsieur,

Les deux parties reconnaissent l'importance d'atténuer dans toute la mesure du possible les répercussions des changements technologiques sur la sécurité d'emploi et le revenu d'un employé ayant de l'ancienneté et pouvant être déplacé de sa tâche par suite de tels changements.

Pour atténuer les effets du déplacement d'un employé en raison de changements technologiques, celui-ci, s'il y est admissible, aura droit à de l'assistance conformément aux dispositions suivantes:

a) Définition

Changement technologique signifie une modification substantielle dans le procédé.

b) Admissibilité

Pour être admissible à l'indemnité de rémunération, un employé doit:

- i) avoir trente-six (36) mois de service continu ou plus, et
- ii) être déplacé en permanence d'une tâche à cause d'un changement technologique ayant entraîné directement ce déplacement, et
- iii) avoir accumulé un (1) an d'ancienneté d'occupation à l'occupation de laquelle il est déplacé.
- iv) demeurer au service de la Compagnie pendant toute la durée de la période d'indemnisation, et
- v) pendant la période d'indemnisation, postuler et accepter l'occupation ayant le taux de salaire le plus élevé auquel il a droit et pour laquelle il est qualifié conformément aux dispositions de la convention collective, et continuer à accepter toute tâche dont le taux de salaire est plus élevé.

/2

c) Indemnité de rémunération

Pendant la période d'indemnisation à laquelle un employé a droit aux termes du paragraphe (d) ci-dessous, un employé admissible recevra pour chaque période de paie, l'indemnité suivante selon l'une ou l'autre des éventualités (i) ou (ii):

- i) L'indemnité de rémunération pour telle période de paie est le différentiel entre le taux de salaire de l'occupation qu'il remplissait avant d'être déplacé, à condition qu'il ait été nommé à telle occupation pour la période spécifiée au paragraphe (b) alinéa (iii) ci-dessus, et le taux de l'occupation qu'il remplit pendant la période de paie jusqu'à un maximum de un (1,00\$) dollar l'heure.
- ii) Une prestation supplémentaire de chômage (PSC) de quarante (40,00\$) dollars par semaine dans le cas d'une mise-à-pied résultant de changement technologique tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus.

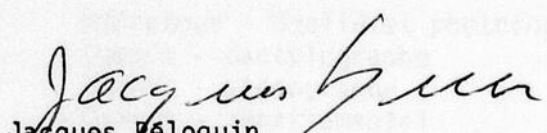
d) Durée

- i) Un employé admissible a droit à une indemnité de rémunération conformément au paragraphe (c) ci-dessus pour la plus élevée de dix (10) périodes de paie minimum ou de trois (3) périodes de paie pour chaque année d'ancienneté à la Compagnie, sans excéder cinquante-deux (52) périodes de paie.
- ii) La période pendant laquelle un employé aura droit de recevoir une indemnité de rémunération commencera au début de la période de paie suivant immédiatement la période de paie au cours de laquelle l'employé est devenu admissible et s'étendra sur chaque période de paie subséquente et consécutive qui suivra, et ce pour le nombre de périodes de paie auquel l'employé a droit, comme il est prévu ci-dessus.
- iii) Toute période de paie complète, pendant laquelle un employé s'absente du travail uniquement pour cause de maladie ou blessure (attestée par un certificat du médecin, lorsque l'exige la Compagnie), et pendant laquelle il n'a droit à aucun paiement de la Compagnie ne sera pas comptée, et la période d'indemnisation se poursuivra pour sa portion restante à partir de la période de paie au cours de laquelle l'employé retourne au travail ou aurait à retourner au travail après telle maladie ou blessure, à condition en outre que tel employé demeure à l'emploi de la Compagnie. La journée de paie à laquelle un employé a droit suite à une absence autorisée ne sera pas considérée comme un paiement de la Compagnie aux fins de ce paragraphe.

Monsieur Gilles Lamoureux

Programme de changements technologiques

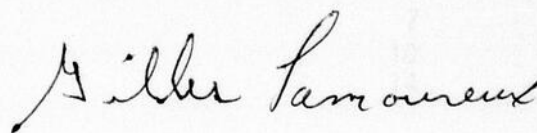
- e) La Compagnie prélèvera les versements d'indemnité dans la caisse des changements technologiques. Elle ne versera aucune indemnité au cours des périodes de paie où elle détermine que les fonds disponibles en caisse sont insuffisants pour payer les indemnités pendant ces périodes de paie. La Compagnie assure un montant maximal de cent mille dollars (100 000 \$) par année de convention collective, à la caisse de changement technologique. La Compagnie est l'administrateur du régime.
- f) Les employés ayant droit aux prestations supplémentaires (PSC) de chômage selon le dit programme doivent remplir les obligations suivantes pour y avoir droit:
- i) faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les PSC deviennent payables.
  - ii) être admissible aux prestations d'assurance-chômage.
- g) La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est informée du programme (PSC) et de tout changement à ce dernier.
- h) Vu la nouveauté de ce programme, tout litige pouvant survenir dans l'application de ce programme à des employés admissibles devra faire l'objet de consultations entre la Compagnie et les représentants du Syndicat, à la demande de l'une ou l'autre partie.
- i) Un employé dont l'occupation est affecté par un changement technologique peut postuler, en vertu de son ancienneté et comme s'il était classifié manoeuvre, soit sur un affichage pour une occupation vacante, soit pour fins de formation sur une occupation, dans ce dernier cas à condition d'avoir les qualifications nécessaires pour assimiler cette formation. L'employé ainsi formé doit postuler sur l'occupation vacante pour laquelle il a été formé.

  
Jacques Pélouquin  
Direction Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers



Le 2 juin 1982

# I N D E X

## C.W.S. - C & T, Sorel

I) <u>Production et Laboratoire de contrôle</u>	<u>Classe</u>
* Analyste de routine	4
Commis départemental (P)	4
Secrétaire	5
* Commis - Production	6
* Analyste	7
* Préposé - traitement des données	8
* Commis sr statistiques - contrôle de la prod.	9
* Vérificateur - analyste	9
* Analyste - matériaux et produits	10
* Répartiteur - expéditeur	10
II) <u>Approvisionnement &amp; transports</u>	<u>Classe</u>
Dactylographe (P)	2
Préposé - console d'ordinateur	3
* Aide-commis à la réception (P)	4
* Commis départemental	4
* Commis à la réception	5
Correspondancier aux transports	5
Secrétaire	6
* Commis - Achats - Magasins - Trafic	8
* Commis spécifications et contrôle de l'inventaire	8
III) <u>Ingénierie</u>	<u>Classe</u>
Opérateur - Ozalid et photocopie (P)	2
Commis - dactylographe	3
Commis - sténographe	3
Commis - départemental	4
Commis - dossier sténographe	5
Commis - Ingénierie	6
Secrétaire	6
Dessinateur débutant	7
Dessinateur d'arrangement	10
Dessinateur projeteur	14

\* 40 heures

I N D E XC.W.S. - C & T, SOREL

IV) <u>Finances - Gestion de l'information</u>	<u>Classe</u>
Opérateur de multilith	2
Opérateur - poinçon	2
Commis - dactylographe	3
Messenger (P)	3
Commis - sténographe	3
Commis départemental	4
Hôtesse - dactylographe	4
Réceptionniste - téléphoniste	4
Commis jr (à la paie)	5
Commis jr - prix de revient	6
Commis - inventaire et codification	6
Commis - codification et contrôle des factures	6
Commis jr - immobilisations	7
Commis - taxes et assurances	7
Commis - immobilisations	8
Commis sr - comptabilité générale	8
Commis sr - prix de revient	8
V) <u>Premiers soins-Entretien-Formation-Prévention des accidents</u>	
Préposé - console d'ordinateur	3
Commis - dactylographe	3
Commis départemental	4
Secrétaire	5
Réceptionniste médicale	5
Secrétaire	6
* Infirmière	8
VI) <u>Recherche</u>	<u>Classe</u>
Commis - sténographe	3
Commis départemental (P)	4
Technicien	7
Analyste de recherche	10
Technicien - Recherche	10

\* 40 heures

/3

## I N D E X

C.W.S. - C & T, SOREL

<u>VII) Développement</u>	<u>Classe</u>
Secrétaire	5
*Technicien de routine	5
Dessinateur débutant	7
Technicien	7
Technicien - développement	10
Dessinateur d'arrangement	10
Dessinateur projeteur	14

\* 40 heures

Cette liste est indicative uniquement et n'a pas pour but d'ajouter ou de limiter aux droits de la présente convention collective.

Le 15 mai 1982