

~~15126-01~~ (15126-01)  
AVAIL

01445-6 01445-6

Dépôt N°: 84 07 125

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 refus

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	Q 22457-04
Date	Signature: 84-06-18	Réception: 84-07-07	Durée: Du 84-09-01 Au 87-08-31
Nombre de salariés régis par la convention collective			30

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Métallurgistes Unis d'Amérique</b> Local 4466 848, Boul. Laure Sept-Iles, Qc G4R 1Y7	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>QIT - Fer et Titane Inc.</b> 951, Boul. de l'Escale, C.P. 160 Hâvre St-Pierre, Qc G0G 1P0 Att: <u>M. Horacio E. Cormier</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 09-03 Activité: 0580-04 Affiliation: FTQ (7)

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

**POUR LES ETABLISSEMENTS DE: Hâvre St-Pierre  
Lac Allard  
et ses localités intermédiaires.**

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Therese Demers* Date: 84-0x7-09

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

RECHERCHE  
EMPLOIES DE BUREAU

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

QIT - FER ET TITANE INC.  
(CI-APRES APPELEE "LA COMPAGNIE")  
PARTIE DE PREMIERE PART

ET

LES METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4466  
(CI-APRES APPELES "LE SYNDICAT")  
PARTIE DE SECONDE PART  
EMPLOYES DE BUREAU

La présente convention collective signée ce        ième jour de  
septembre 1984.

Entre:

QIT - FER ET TITANE INC., une corporation organisée  
selon les lois du Québec, et ayant un bureau dans la  
Municipalité de Havre St-Pierre, Comté de Duplessis,  
Québec  
ci-après appelée "La Compagnie",

d'une part,

et: Les METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE (local 4466), une  
organisation volontaire non-constituée en corporation,  
ci-après appelée "Le Syndicat",

d'autre part.

"Attendu que par un certificat émis par le Ministère du Travail  
et de la Main d'Oeuvre du Québec en date du 23 mars 1973, le  
syndicat est accrédité comme étant l'agent négociateur de tous  
les employés de bureau, salariés au sens du Code du Travail,  
à l'exception des membres de la force protectrice des proprié-  
tés de la Compagnie, du payeur, de la secrétaire et de  
l'adjoint du surveillant des ressources humaines, de la secré-  
taire du directeur de la mine, du coordonnateur de la sécurité,  
des instructeurs au service de la formation, des chefs de la  
planification et des personnes exclues par le Code du Travail".

ETABLISSEMENTS VISES:

QIT - Fer et Titane Inc.  
Havre St-Pierre, Lac Allard, et  
les localités intermédiaires.

La présente convention fait foi que les parties aux présentes  
concluent comme suit:

## ARTICLE I

### BUT ET INTENTION DES PARTIES

- 1.01 Le but général de cette Convention collective de travail est d'énoncer les termes de l'entente des parties aux présentes, concernant les salaires, les heures de travail et les autres conditions de travail spécifiées dans cette Convention.
- 1.02 Parmi les principaux objectifs de la Compagnie se trouvent la continuation du progrès dans l'extraction, la production et l'expédition du minerai d'ilménite au plus bas coût possible et d'obtenir le plus haut niveau de rendement de ses employés par un effort soutenu de façon compatible avec la sécurité et la bonne santé. Le Syndicat reconnaît la responsabilité de la Compagnie dans la réalisation de ces objectifs. La plus entière coopération doit exister entre les directeurs de la Compagnie, les dirigeants du Syndicat et les employés représentés par le Syndicat afin que la Compagnie puisse réaliser ces objectifs.

## ARTICLE II

### PORTEE DE LA CONVENTION

- 2.01 Le terme "employé" utilisé aux présentes signifie tout employé inclus dans la décision du ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, émise le 23 mars 1973.

- 2.02 Sans restreindre la portée de l'accréditation et les droits des parties aux présentes, les employés régis par cette Convention sont ceux dont les tâches apparaissent sur la liste signée par la Compagnie et le Syndicat le 13 mars 1973.

### ARTICLE III

#### RESPONSABILITE DES PARTIES

- 3.01 Durant le terme de la présente Convention, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de "lock-out", et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de ralentissement, grève, ni aucune interruption ou interférence dans le travail.
- 3.02 Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application des termes de cette Convention est considérée comme un grief et tout grief est réglé selon la méthode de règlement des griefs (Article VI).
- 3.03 Le Syndicat a le droit de se servir de panneaux d'affichage spéciaux fournis par la Compagnie pour l'affichage des avis concernant les assemblées et autres activités du Syndicat. Lesdits avis doivent être signés par les personnes mandatées. Le Syndicat avise par écrit la Compagnie du nom des personnes mandatées à cet effet. Ces avis doivent être soumis au Service des ressources humaines pour approbation. Les panneaux d'affichage demeurent la propriété de la Compagnie.

3.04. Il n'y aura aucune distinction, interférence, restriction ou contrainte exercées ou appliquées par les parties à l'égard d'aucun employé à cause de ses activités syndicales ou en raison de sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, ses convictions politiques, son ascendance nationale ou son origine sociale, qui aurait pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession; cependant, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations, et ces questions seront réglées selon les qualifications et l'ancienneté suivant les dispositions applicables de la Convention collective.

#### ARTICLE IV

##### DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit:

- a) de gérer l'usine et de diriger les employés y compris le droit de diriger ses installations et d'en contrôler les opérations, et le droit d'embaucher;
- b) de classifier 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) de promouvoir, d'entraîner, de muter, de donner des tests justes et appropriés et le droit de rétrograder, de suspendre, de discipliner et de congédier, pour des raisons justes et suffisantes, le tout sujet aux dispositions expresses de cette Convention.

ARTICLE V  
RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 5.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les employés et ne traite avec aucun autre pendant la durée de cette Convention ou de tout renouvellement de cette Convention.
- 5.02 La déduction syndicale mensuelle est obtenue par la formule suivante: Salaire mensuel divisé par 81.25 avec un minimum de cinq (5) dollars.
- 5.03 Comme condition d'emploi, tout employé membre du Syndicat ou qui le devient plus tard, doit maintenir son affiliation pour la durée de cette Convention, à moins qu'elle ne soit révoquée par le Syndicat, auquel cas il conserve son emploi mais paie, chaque mois, un montant égal à la déduction syndicale.
- 5.04 Comme condition d'emploi, tout employé qui n'est pas membre du Syndicat doit, lors de son embauchage, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de son salaire un montant égal à la déduction syndicale en signant la formule d'autorisation suivante:  
"Je soussigné autorise et dirige mon employeur, par les présentes, à déduire de mes gains un montant égal à la cotisation syndicale et de le remettre aux Métallurgistes-Unis d'Amérique - Local 4466, le tout sujet aux changements généraux des montants des cotisations tels que déterminés par la Constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique pour la durée de la Convention collective de travail".

5.05 Un employé autorise la Compagnie à déduire de son salaire le droit d'initiation, les contributions mensuelles du Syndicat pour la durée légale de cette Convention, en signant la formule d'autorisation suivante:

"Je soussigné autorise et donne instructions à mon employeur de déduire de mes gains ma contribution syndicale aux Métallurgistes-Unis d'Amérique, Local 4466, telle qu'établie par la Constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique, et ce, pour la durée de la Convention collective entre mon employeur et ledit Syndicat. Cette autorisation peut être révoquée par moi entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant le terme de ladite Convention collective".

5.06 Toutes ces déductions sont retenues une fois par mois et remises au secrétaire-financier du Syndicat International dans les quinze (15) jours suivants. Copie de ce chèque accompagnée d'une liste des employés pour lesquels ces déductions ont été retenues est envoyée au syndicat local.

5.07 Lorsqu'un employé est assigné, autrement que d'une façon temporaire à une position exclue de l'unité de négociation, il continue à payer l'équivalent de sa dernière cotisation syndicale pendant un (1) an; par la suite, la Compagnie cesse de faire toute déduction mentionnée aux clauses 5.03 et 5.06.

5.08 Le Syndicat indemnisera la Compagnie et la garantira et prendra son fait et cause à l'égard de toute réclamation, demande, poursuite ou autres formes de responsabilité pouvant découler du fait que la Compagnie prend ou ne prend pas action pour se conformer aux dispositions de cet article.

## ARTICLE VI

### METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 La Compagnie reconnaît qu'un comité des griefs composé de deux (2) membres (délégués du Syndicat) et les représentants internationaux du Syndicat peuvent transiger toute question relative à l'administration de cette Convention. Cependant, tout grief ne peut être réglé que d'après la méthode et dans les limites prévues ci-après.
- 6.02 Un (1) délégué du Syndicat est reconnu pour la Mine et deux (2) délégués pour le Terminus.
- 6.03 Le Syndicat avise la Compagnie par écrit des noms des délégués et de tout changement de ceux-ci.
- 6.04 Un grief est réglé selon la méthode suivante:

#### A) PREMIERE ETAPE

L'employé, seul ou accompagné d'un délégué de son service, discute de son grief avec son supérieur immédiat. Cette discussion et la réponse verbale du supérieur immédiat constituent la première étape.

Il ne sera tenu compte d'aucun grief dont les faits sont survenus plus de sept (7) jours avant la remise de l'attestation de première étape.

B) DEUXIEME ETAPE

(9) Si le grief n'est pas réglé à la première étape, dans les cinq (5) jours qui suivent, il est soumis par écrit au surintendant ou à son représentant sur la formule annexe "A" par l'employé et un délégué après que l'employé ait obtenu une copie de la formule annexe "D" dûment signée par son supérieur immédiat. Ce dernier remet cette formule à l'employé sur demande, ceci pour permettre à l'employé de soumettre son grief à la deuxième étape. (7)

Le surintendant ou son représentant doit rendre sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception du grief. Le grief est présenté en trois (3) copies à cette étape et le surintendant conserve une (1) copie.

C) TROISIEME ETAPE

Si le grief n'est pas réglé à la deuxième étape, il est soumis par écrit en deux (2) copies par le Syndicat au Service des ressources humaines dans les quatre (4) jours suivant la décision du surintendant. Le représentant du service des Ressources humaines conserve une (1) copie.

Le grief est discuté au cours d'une réunion entre les représentants de la Compagnie et le comité des griefs, et le représentant du Service des ressources humaines doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief à la troisième étape. (3)

Lors de la discussion à la troisième étape d'un grief, suite à une mesure disciplinaire, l'employé ayant soumis le grief, s'il le désire, peut se faire entendre, et est sujet à la clause 6.08, sauf que la compensation ne doit pas dépasser quatre (4) heures; si la mesure disciplinaire a conduit à une suspension ou au congédiement, le Syndicat peut faire entendre jusqu'à deux (2) témoins employés à QIT - Fer et Titane Inc., après en avoir avisé à l'avance le surveillant des Ressources humaines. Si le grief n'est pas réglé définitivement à la troisième étape, il peut alors être soumis par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage privé, dans un délai maximum de trente (30) jours, à partir de la réponse écrite de la Compagnie à la troisième étape, comme prévu à l'article suivant "arbitrage".

- 6.05 Toute entente entre la Compagnie et le comité de griefs est finale et obligatoire pour la Compagnie, le Syndicat et le ou les employés impliqués.
- 6.06 Les limites de temps prévues à cet article excluent les samedis, les dimanches et les congés payés reconnus par la convention.
- 6.07 Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées aux articles VI et VII. Si la Compagnie donne une réponse au Syndicat en dehors des limites de temps prévues, le grief sera considéré réglé d'après la demande du Syndicat. Si le Syndicat présente le grief en dehors des limites de temps prévues, le grief sera considéré abandonné et ne pourra être resoumis. Toutes ces limites de temps peuvent être prolongées par entente écrite mutuelle.

6.08 Tout travail relatif au règlement des griefs se fait en dehors des heures de travail de l'employé qui dépose un grief. Si un membre du comité des griefs doit s'absenter de son travail pour fins de présentation d'un grief, il doit avoir obtenu au préalable la permission de son surveillant, et il ne recevra aucune indemnité pour le temps de cette absence. Le Syndicat reconnaît que les membres du comité de griefs ont des devoirs réguliers à accomplir de par leur emploi, et qu'ils ne perdront que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail pour s'occuper de l'administration du présent article. Ils ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré au règlement des griefs en réunion avec la Compagnie, pendant leurs heures régulières de travail, s'ils avaient dû normalement travailler au moment de ces rencontres.

6.09 Tout grief entre la Compagnie et le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou l'administration du manuel C.W.S. ou violation alléguée de ses termes, est résolu en vertu des dispositions de cet article commençant à la clause 6.04b). Le comité des griefs peut être remplacé à cette étape par deux (2) représentants du Syndicat qui ne subiront aucune perte de salaire pour le temps consacré en rencontre avec la Compagnie au règlement de ces griefs, pendant leurs heures régulières de travail.

6.10 A défaut d'entente entre la Compagnie et le Comité C.W.S. du Syndicat, le grief sera référé aux arbitres dans les dix (10) jours qui suivent la réponse de la Compagnie. Il y aura un (1) arbitre représentant la Compagnie et un (1) arbitre représentant le Syndicat qui doivent se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent. Si la mésentente persiste après l'étape des arbitres, le grief sera traité en la manière prescrite à l'article VII.

## ARTICLE VII

### ARBITRAGE

7.01 a) Tout grief qui a été soumis selon la méthode prévue à l'article VI et qui n'est pas réglé à la troisième étape peut être soumis à l'arbitrage, dans les limites spécifiées, par l'une ou l'autre des parties, par avis écrit à l'autre partie de sa décision de soumettre le cas à un arbitre.

b) Les parties s'entendent afin que les cas d'arbitrage soient portés devant les arbitres suivants:

Me Raymond Leboeuf  
Me Guy Dulude  
M. Gilles Blais, C.A.  
Me Nicolas Cliche

C.W.S. M. Marcel Guilbert  
M. Paul Imbeau

Les arbitres agissent à tour de rôle. Un seul cas leur est soumis à la fois, à moins d'entente contraire. Advenant qu'un arbitre ne puisse ou refuse de siéger pour un cas donné, le cas est alors soumis au prochain arbitre sur la liste. La date de la demande d'arbitrage par l'une ou l'autre des parties détermine l'ordre des arbitres.

7.02 L'arbitre entend la preuve et les représentations des parties et rend sa décision dans les soixante (60) jours ouvrables suivant sa nomination.

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

#### 7.04 SUSPENSION OU CONGEDIEMENTS

S'il est convenu pendant les étapes de la méthode de règlement des griefs ou s'il est décidé par un arbitre qu'un employé a été suspendu ou congédié sans cause suffisante, la Compagnie le réintégrera et lui paiera telle compensation ou appliquera la punition convenue entre les parties ou décidée par l'arbitre.

7.05 Les séances d'arbitrage ont lieu à Havre St-Pierre à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre les parties.

7.06 Chaque partie assume ses propres frais, les honoraires et les dépenses des témoins qu'elle a convoqués. Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par les deux parties.

7.07 a) Les avis de mesures disciplinaires sont faits par écrit et une copie est transmise au Syndicat. 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.

b) Lors d'une suspension ou d'un congédiement, copie de l'avis à l'employé est transmise au Syndicat.

## ARTICLE VIII

### ANCIENNETE

#### 8.01 DEFINITIONS

Dans la présente convention, sauf tel qu'expressément prévu aux présentes, les termes suivants signifient:

- a) ANCIENNETE D'USINE: la date de la première journée au travail de la période d'essai d'un employé.
- b) ANCIENNETE D'OCCUPATION: durée du service accumulé dans l'accomplissement d'une occupation au sein d'une même section. L'ancienneté d'occupation s'accumule aux occupations de classification inférieure de la section. Aucune ancienneté d'occupation ne s'accumule si la nomination est faite sans affichage. *les mes  
d'avancement*
- c) MISE A PIED: période au cours de laquelle un employé n'est plus sur la liste de paie à cause d'une réduction des effectifs mais pendant laquelle il conserve ses droits de rappel.
- d) PERIODE D'ESSAI: soixante-cinq (65) jours travaillés consécutifs commençant la première journée de 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.
- e) SECTIONS: les sections suivantes sont reconnues:
  - i) Magasins
  - ii) Administration
  - iii) Opération et Entretien

- f) MUTATION: déplacement d'un employé d'une section à une autre.
- g) LIGNE DE PROMOTION: ensemble d'occupations reliées entre elles et qui sont superposées.
- h) SEQUENCE DE PROMOTION: ensemble de lignes de promotions d'une section.
- i) PROMOTION:
  - 1. Avancement dans une ligne de promotion.
  - 2. Sans changement d'occupation.
    - a) être appointé au travail de jour au lieu du travail d'équipe.
    - b) être appointé aux installations de Havre St-Pierre au lieu de la mine.

8.02 Les règles concernant l'ancienneté reposent sur l'entente entre les parties à l'effet que les chances d'avancement et la sécurité d'emploi doivent augmenter proportionnellement à la durée du service. Cependant, étant donné la responsabilité qu'à la Compagnie d'opérer avec efficacité, l'habileté à exécuter le travail est considérée tel que prévu à la clause 8.06.

### 8.03 GENERALITES

- a) Toute ancienneté se perd par des actes tels que:
  - 1. La remise au Service du personnel de sa démission par écrit.
  - 2. Congédiement pour cause, sujet à la méthode de règlement de griefs.

3. Mise à la retraite normale, anticipée ou d'invalidité.
4. Participation active ou incitation à une grève interdite par le Code du Travail.
5. Lorsqu'un employé en mise à pied n'a pas regagné son travail dans les cinq (5) jours de calendrier suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par la Compagnie d'une lettre recommandée de rappel au travail.
6. Une mise à pied excédant l'ancienneté d'usine d'un employé au moment de sa mise à pied, jusqu'à un maximum de trente-six (36) mois.
7. Un employé sera sujet à discipline pour les absences sans permission et il perd son ancienneté pour l'une ou l'autre des actions suivantes:
  - i) La prolongation non autorisée d'un permis d'absence, ou
  - ii) être absent sans permission pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs.

Dans l'interprétation des paragraphes i) et ii) ci-dessus, on tiendra compte des cas de force majeure et du fait qu'un employé aura avisé la Compagnie de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de se présenter au travail.

- b) L'ancienneté d'usine n'est pas perdue dans les cas suivants:
  1. Mise à pied n'excédant pas les limites fixées par la clause 8.03a)7.
  2. Maladie ou accident (compensable ou non).
  3. Absences autorisées par la Compagnie.
  4. Service dans les forces armées actives du Canada, en cas de guerre déclarée par ou contre la Canada.

L'ancienneté d'occupation s'accumule dans les cas mentionnés aux paragraphes 8.03 b), 2, 3 et 4, à moins que l'employé en question ne soit mis à pied.

8.04 La Compagnie fournit au Syndicat une fois l'an une liste en date du 31 décembre, indiquant l'ancienneté de tous les employés régis par cette Convention.

8.05 La Compagnie fournit au Syndicat une liste des employés embauchés, rappelés ou mis à pied chaque semaine où il y a eu de tels changements. *NON*

8.06 Dans tous les cas de promotion, mutation, hausse ou baisse des effectifs, mise à pied, réembauchage après une mise à pied, un employé plus ancien aura droit de priorité à condition qu'il possède de façon relativement égale les qualifications, habileté et la capacité physique exigées pour l'occupation.

#### 8.07 METHODE DE MISE A PIED

Sous réserve des dispositions de la clause 8.06, un employé déplacé de son occupation peut à son tour déplacer dans l'ordre suivant:

- A) tout autre employé qui a moins d'ancienneté d'occupation que lui sur toute occupation de classification inférieure de sa section en suivant l'ordre décroissant des classifications; ou si telle occupation n'est pas disponible,
- B) tout autre employé qui a moins d'ancienneté d'usine que lui à toute occupation de classification quatre (4) ou moins en suivant l'ordre décroissant des classifications, ou si telle occupation n'est pas disponible,
- C) alors il est mis à pied.

- D) Un employé est avisé par écrit de sa mise à pied par son surveillant ou un représentant du Service des ressources humaines. 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. Dans un cas de congédiement d'un employé détenant de l'ancienneté, l'employé concerné est avisé par lettre recommandée, avec copie au Syndicat, le tout sous réserve de la méthode de règlement de griefs.

#### 8.08 RAPPEL

- a) Sous réserve des dispositions de la clause 8.06, quand il devient nécessaire de rappeler un employé dans une occupation après une mise à pied, l'employé ayant plus d'ancienneté sur l'occupation vacante est d'abord rappelé.
- b) Les employés ayant droit au rappel sont avisés par la Compagnie par lettre recommandée adressée à leur dernier domicile connu. Si un employé ne se présente pas au travail dans les limites fixées à la clause 8.03 a)§., son ancienneté est révoquée et il sera considéré comme ayant donné sa démission.
- c) Les employés, incluant ceux mis à pied, doivent aviser le Service des ressources humaines par écrit de leur adresse ainsi que de tout changement de celle-ci.

#### 8.09 AFFICHAGE DES OCCUPATIONS VACANTES

- a) Sous réserve des droits de rappel prévus à la clause 8.08 lorsqu'une occupation devient vacante pour une durée de plus de trente (30) jours, un avis est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage.

Une copie de l'avis est en même temps transmise au Syndicat. L'avis indique les caractéristiques de l'occupation et les qualifications requises. Pendant cette période de trente (30) jours, si la Compagnie décide de remplir temporairement l'occupation, le poste est comblé par un employé de l'unité.

- b) Durant cette période d'affichage, les employés intéressés à cette occupation devront poser leur candidature, par écrit, au Service des ressources humaines.
- c) Avant de partir en vacances un employé peut poser sa candidature à une ou plusieurs occupations qui peuvent l'intéresser et qui peuvent devenir vacantes durant son absence. Il sera considéré comme postulant à cette ou ces occupations vacantes si elles sont affichées durant ses vacances et sous réserve des dispositions de la clause 8.06.
- d) Après cette période d'affichage, la Compagnie affiche le(s) nom(s) de l'employé(s) nommé(s). Lorsque la Compagnie décide de ne plus remplir une occupation vacante déjà affichée, un avis à cet effet est affiché.

#### 8.10 NOMINATION AUX OCCUPATIONS VACANTES

Sous réserve des dispositions de la clause 8.06, la Compagnie nomme les employés qui ont posé leur candidature en se basant sur tout test approprié qu'elle peut exiger, dans l'ordre de préséance suivant:

- a) promotion ou mutation à une occupation à salaire plus élevé suivant la plus grande ancienneté d'occupation sur l'occupation vacante;

- b) promotion suivant la plus grande ancienneté d'occupation sur l'une des occupations de classification immédiatement inférieure, en suivant l'ordre décroissant des classifications;
  - c) mutation à une occupation à salaire plus élevé suivant la plus grande ancienneté d'usine.
- 8.11
- a) Un employé nommé hors de l'unité de négociations continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois à partir de sa date de nomination. Après quoi, il perd son ancienneté.
  - b) L'employé nommé hors de l'unité de négociations entre le 1er septembre 1983 et le 31 août 1984, continue d'accumuler de l'ancienneté pendant douze (12) mois à partir de la date de sa nomination hors de l'unité de négociations. Après quoi, son ancienneté est réduite du temps passé hors de l'unité de négociations.
  - c) L'ancienneté des employés nommés hors de l'unité de négociations avant le 1er septembre 1983 est réduite du temps passé hors de l'unité de négociations à partir du 1er septembre 1984.
  - d) La Compagnie a le droit de placer ou de déplacer des employés en vue de leur donner de l'entraînement ou pour les préparer à des postes administratifs ou de surveillance. Dans ces cas, les employés ne subiront aucune diminution de salaire.

- C) Si le déplacement temporaire d'un employé est exigé par la Compagnie, l'ancienneté d'occupation de cet employé s'accumule à son occupation antérieure et sans diminution de salaire.

#### 8.12 EMPLOYES SOUFFRANT D'INCAPACITE

3  
Les employés, à l'exception de ceux indiqués à la clause 13.07, incapables de maintenir les normes d'efficacité ou de sécurité exigées par l'occupation à cause d'infirmité, en raison de leur âge ou pour d'autres raisons, peuvent, à la discrétion de la Compagnie, être placés à une autre occupation pour laquelle ils sont qualifiés et exemptés de l'application des règlements d'ancienneté. Ils pourront seulement déplacer des employés occupant une occupation de classification égale ou inférieure à l'aide de leur ancienneté d'usine. La Compagnie avisera l'employé concerné de l'occupation qu'il est physiquement capable de remplir après un examen médical par un médecin nommé par la Compagnie. La Compagnie avise le Syndicat au moins trois (3) jours à l'avance du déplacement d'un employé en vertu de cette clause.

#### 8.13 ETUDIANTS

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.

## 8.14 MUTATION

- A) Si le déplacement d'un employé est exigé par la Compagnie pour la conduite efficace des opérations, l'employé continue d'accumuler son ancienneté d'occupation sur son occupation antérieure;
- B) si la mutation d'un employé est requise pour cause de santé, l'ancienneté d'occupation de tel employé à son occupation antérieure est maintenue, et son ancienneté d'occupation s'accumule sur l'occupation sur laquelle il est transféré;
- C) lors d'un affichage d'occupation, si un employé pose sa candidature pour une mutation à une occupation de classe égale ou supérieure au sein du même service et est transféré, il conserve mais n'accumule pas d'ancienneté d'occupation sur l'occupation de laquelle il est transféré;
- D) lors d'un affichage d'occupation, si un employé pose sa candidature pour une mutation d'une séquence de promotion à une autre et est transféré, il perd l'ancienneté d'occupation qu'il possédait à toute occupation dans son ancienne séquence de promotion;
- E) sous réserve des dispositions de la clause 8.06, un employé affecté par une mise à pied peut demander par écrit une mutation pour une occupation vacante dans un autre service, mais lors de son assignation à telle occupation son ancienneté est considérée pour fins d'usine seulement et il devra retourner sur son occupation régulière lorsqu'elle redevient disponible. Autrement il perd l'ancienneté d'occupation dans son ancien service et son occupation présente deviendra son occupation régulière.

ARTICLE IX  
CONDITIONS DE TRAVAIL

9.01 GENERALITES

- A) Les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimales ni du nombre d'heures maximales que la Compagnie peut exiger.
- B) Le travail d'heures supplémentaires est considéré comme volontaire excepté dans les cas d'urgence ou pour un employé de quart, qui n'est pas relevé.
- C) La semaine de paie commence à 00h00 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant.
- 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) Le taux simple est le taux de salaire mensuel (voir annexe "D") divisé par cent soixante-deux heures et demie (162 1/2) mais excluant toute prime. Taux et demi est une fois et demie le taux simple, et taux double deux fois le taux simple.
- F) Les heures de travail accomplies en vertu des horaires réguliers de travail sont rémunérées à taux simple.

## 9.02 EMPLOYES NON EN ROTATION

### A) Services administratifs:

D'une manière générale, sont considérés comme appartenant aux Services administratifs, les employés travaillant au Terminus à Havre St-Pierre. Pour ces employés, trente-sept heures et demie (37 1/2) dans une semaine de paie, d'après les horaires établis de temps à autre par la Compagnie, sept heures et demie (7 1/2) par journée, constituent la semaine régulière de travail. La période de dîner est d'une (1) heure, suivant les horaires et est exclue de la période de travail de l'employé.

### B) Services de la mine:

D'une manière générale, sont considérés comme appartenant aux Services de la mine, les employés travaillant au Lac Allard. Pour ces employés, quarante (40) heures dans une semaine de paie, d'après les horaires établis de temps à autre par la Compagnie, huit (8) heures par journée, constituent la semaine régulière de travail. Ces employés ont vingt (20) minutes pour leur repas durant les heures régulières de travail.

## 9.03 EMPLOYES EN ROTATION

A) Ce terme se réfère à et inclut les employés travaillant sur des opérations s'effectuant vingt-quatre (24) heures par journée. Pour ces employés, quarante (40) heures dans une semaine de paie d'après les horaires établis de temps à autre par la Compagnie, huit (8) heures par journée, constituent la semaine régulière de travail.

Ces employés ont vingt (20) minutes pour leur repas durant les heures régulières de travail. (Note: les répartiteurs ne quittent pas leur poste de travail pendant les repas.)

B) Pour ces employés, les heures de travail sont comme suit:

0h à 8h	1 <sup>ère</sup> équipe
8h à 16h	2 <sup>ème</sup> équipe
16h à 24h	3 <sup>ème</sup> équipe

C) La Compagnie peut exiger que les employés assignés à des opérations s'effectuant sept (7) jours par semaine, travaillent une moyenne de quarante-deux (42) heures par période de quatre (4) semaines tel que montré à l'annexe "B" de cette convention. Les heures régulièrement programmées en excès de quarante (40) heures par semaine sont payés à taux et demi.

D) PRIMES D'EQUIPE ET DE DIMANCHE

i) A compter de la date de mise en vigueur de la convention collective, les employés en rotation reçoivent pour leur première équipe (0h à 8h) une prime de quarante-cinq (.45) cents l'heure et pour la troisième équipe (16H à 24H), une prime de trente (.30) cents l'heure.

ii) A compter de la date de mise en vigueur de cette Convention collective, les employés reçoivent une prime de taux et demi pour toutes les heures travaillées le dimanche, autres que les heures de travail payées au taux des heures supplémentaires.

9.04 La Compagnie fournit à la cafétéria un repas complet par période de travail régulière à la Mine à tous les employés qui y travaillent et qui le désirent, selon les conditions suivantes:

- A) La Compagnie paie les deux tiers (2/3) et l'employé un tiers (1/3) des coûts de tels repas;
- B) ce coût représente le coût de la nourriture plus les salaires du personnel de la cuisine, mais n'inclut pas les dépenses générales telles que l'électricité, le chauffage et l'entretien;
- C) le coût des repas pour un employé pour l'année courante est basé sur les coûts de l'année précédente, arrêtés au 31 décembre.

#### 9.05 HEURES SUPPLEMENTAIRES

- A) Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de huit (8) heures sont payées à taux et demi.
- B) Les heures supplémentaires travaillées lors d'une journée de repos d'un employé sont payées à taux et demi lors de la première journée et à taux double lors de la deuxième journée de repos dans une semaine de paie.
- C) Si une journée de repos d'un employé est un dimanche, le taux double est payé pour les heures supplémentaires travaillées le dimanche seulement.

#### 9.06 RAPPEL AU TRAVAIL

Si un employé est rappelé au travail par la Compagnie, en dehors de ses heures régulières 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 tel travail forme une période continue avec ses heures régulières de travail auquel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum.

#### 9.07 CHANGEMENT D'HORAIRE DE TRAVAIL

Un employé changé d'horaire par la Compagnie reçoit un avis préalable de vingt-quatre (24) heures; sinon, il est payé à taux et demi pour toutes les heures travaillées à sa première journée de travail de son nouvel horaire.


9.08 La Compagnie opère les trains transportant les employés de la Mine dans le temps minimal possible considérant les facteurs affectant l'horaire des trains tels que: sécurité, condition de l'équipement et de la voie ferrée, etc. La Compagnie s'efforcera de voir à ce que les trains partent quinze (15) minutes après la fin des équipes et atteignent la Mine quinze (15) minutes avant le début des équipes.

Le départ pour la Mine se fera une (1) heure et vingt-cinq (25) minutes avant le début de chaque équipe de travail et si le voyage vers la Mine accuse du retard, les employés ainsi retardés seront considérés comme étant arrivés à temps au début de leur équipe.

## ARTICLE X

### CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLES

10.01 Les jours suivants sont des congés payés:

- Fête du travail (1er lundi de septembre) 1984, 1985 et 1986.
- L'Action de grâces (2e lundi d'octobre) 1984, 1985 et 1986.
-  Lundi suivant la Toussaint 1984, 1985 et 1986.
- Noël - 25 décembre 1984, 1985 et 1986
- 26 décembre 1984, 1985 et 1986
- Jour de l'An - 1er janvier 1985, 1986 et 1987
- Lundi suivant l'Ascension 1985, 1986 et 1987
- St-Jean-Baptiste - 24 juin 1985, 1986 et 1987
- Fête du Canada -
  
- Fête des Acadiens -

10.02 A) Pour chacun des congés payés, les employés qui ne sont pas programmés pour travailler sont payés soit sept heures et demi (7-1/2) ou huit (8) heures selon les horaires à taux simple excluant les primes de quart et de temps supplémentaire, le tout sujet à 10.03 et 10.04

B) Pour chacun des congés payés, les employés requis de travailler sont payés à taux et demi pour toutes les heures travaillées, plus la paie de congé payé de sept heures et demi (7-1/2) ou huit (8) heures à taux simple.

C) Le travail des jours de congé payé est considéré comme volontaire sauf lorsqu'il s'agit d'employés d'équipe en rotation ou de cas d'urgence, tels que des circonstances imprévisibles et incontrôlables.

10.03 Sous réserve de 10.04, un employé n'a pas droit d'être ainsi payé:

- A) S'il ne travaille pas durant un congé payé bien que désigné ou requis de le faire.
- B) S'il est absent sans permission durant son jour de travail normal précédant ou suivant immédiatement le congé payé.
- C) S'il est mis à pied.

10.04 Tout employé actif au service de la Compagnie a droit à la paie de congé prévue à la clause 10.02 A) et B) excepté dans le cas suivant:

- A) Un employé absent, sans raison satisfaisant la Compagnie la journée de congé ou la journée ouvrable précédant ou suivant immédiatement le congé à moins qu'il ait été mis à pied le jour ouvrable régulier précédant ou suivant le congé.
- B) Tout employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé est alors payé pour ce congé payé. La preuve de la maladie ou de l'accident incombe à l'employé. La période d'absence résultant d'une même maladie ou d'un même accident durant laquelle un employé peut recevoir paiement des congés payés est limitée à 13 semaines.
- C) Les employés mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant le congé ont droit à leur paie de congé tel que mentionné à 10.02 A).

D) L'employé absent pour raisons personnelles et qui a obtenu l'autorisation préalable suivant l'article XII est payé pour les congés payés tombant durant cette période d'absence pourvu que celle-ci ne dépasse pas sept (7) jours consécutifs.

10.05 Les jours de congé payé sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit.

#### 10.06 VACANCES ANNUELLES

Les paragraphes A), B) et C) ci-après sont applicables à compter du 1er janvier 1982.

A) L'employé qui, le 31 décembre, a au moins une (1) année de service continu est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier consécutives et 6.56% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.

B) L'employé qui, le 31 décembre, a au moins trois (3) années de service continu est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier et 8.75% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.

C) L'employé qui, le 31 décembre, a au moins dix (10) années de service continu est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de cinq (5) semaines de calendrier et 10.93% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.

- D) A compter de la troisième année de la Convention Collective, l'employé qui, le 31 décembre, a au moins vingt-cinq (25) années de service continu, est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de six (6) semaines de calendrier et 13.12% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.
- E) Les employés qui sont éligibles à une paie de vacances reçoivent celle-ci quand ils sont mis à pied ou avant de partir en vacances annuelles. Les employés ayant moins d'une (1) année de service continu lors de la fin de leur emploi reçoivent 4.37% de ce qu'ils ont gagné durant leur emploi.
- F) Le service continu, pour fin de calcul des vacances seulement, inclura le total des jours travaillés plus les jours de maladie, les périodes de congé, les grèves légales, les absences autorisées et les absences pour accident de travail.
- G) Tout employé éligible le 31 décembre de chaque année aux périodes et à la paie de vacances prévues au présent article a le droit de les prendre durant toute l'année suivante, sujet aux clause 10.06 H) et I).
- H) En autant qu'il sera possible, la Compagnie accorde les vacances en tenant compte de l'ancienneté et à une date convenant à l'employé, le tout sujet aux exigences des opérations.
- I) Dans le but du choix des périodes de vacances annuelles les employés sont classés par listes et par dates d'embauchage.

HSP - 15 juin 1984

- 10.07 A compter du 1er janvier 1985, un boni de quatre-vingt (80.00\$) dollars est alloué pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé est éligible prise entre le 15 septembre et le 10 mai (28 semaines), à l'exception d'une période de deux (2) semaines durant le temps des Fêtes.
- 10.08 A compter du 1er janvier 1985, un employé qui atteint trois (3), dix (10) ou vingt-cinq (25) années de service continu avant le 1er juillet de chaque année est éligible en accord avec les dispositions de la clause 10.06 b) ou c), comme s'il avait atteint trois (3), dix (10) ou vingt-cinq (25) années de service continu au 31 décembre précédent.

## ARTICLE XI

### SALAIRES

#### 11.01 SALAIRES

- A) 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.
- B) Un employé ne peut alléguer l'existence d'un taux de salaire injuste et aucun grief de la part de l'employé alléguant une injustice dans le taux de salaire ne sera enregistré pendant la durée de cette Convention.
- C) L'occupation de chaque employé est décrite et classifiée et un salaire est attribué à chaque employé en accord avec les dispositions de cette Convention.

#### 11.02 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 "C" et son contenu s'applique comme s'il était récité au long dans les présentes.

- B) Les références aux occupations repères doivent être prises du manuel pour la classification des occupations cléricales et techniques (volume II - "Summary of Classifications and Description and Classification of 560 Benchmark Jobs").

Ces occupations repères sont incorporées dans le manuel cléricale du C.W.S. et s'appliquent comme faisant partie intégrale de cette Convention.

- C) Les occupations classifiées lors de la mise en marche de l'étude conjointe des salaires (C.W.S.) sont incorporées au "Manuel" (Annexe "C") à titre d'occupations repères.

#### ECHELLE DES SALAIRES MENSUELS NORMALISES

- 11.03 Les taux de salaire mensuel mentionnés à la clause 11.07 sont basés sur cent soixante-deux heures et demie (162 1/2) de travail par mois.
- 11.04 Pour les occupations de classification zéro (0) et un (1), la progression du taux de débutant à intermédiaire, puis au taux normalisé se fait par périodes de treize (13) semaines de progrès au travail.
- 11.05 Pour les occupations de classification deux (2) et plus, la progression du taux de débutant à intermédiaire, puis au taux normalisé se fait par périodes de vingt-six (26) semaines de progrès au travail.
- 11.06 Pour une occupation de classe 8 ou plus, une période de formation est ajoutée.

11.07 A) A compter du 1er septembre 1984

l'échelle des salaires mensuels normalisés commence au taux de 1571,625 \$ pour la classe zéro (0) et progresse de classe en classe par échelons égaux de 47,25 \$ établissant l'échelle de salaires mensuels normalisés suivante. Le taux comprend l'intégration du boni vie-chère tel que prévu à l'annexe "G", paragraphe "K" de la convention collective.

Classe	Débutant	Intermédiaire	Normalisé
0		1 524,375	1 571,625
1		1 571,625	1 618,875
2	1 571,625	1 618,875	1 666,125
3	1 618,875	1 666,125	1 713,375
4	1 666,125	1 713,375	1 760,625
5	1 713,375	1 760,625	1 807,875
6	1 760,625	1 807,875	1 855,125
7	1 807,875	1 855,125	1 902,375

B) A compter de la deuxième année de la Convention collective de travail, l'échelle des salaires mensuels normalisés commence au taux de 1 669,125 \$ pour la classe zéro (0) et progresse de classe en classe par échelons de 47,25 \$ établissant l'échelle de salaires mensuels normalisés suivante. Le taux comprend l'intégration du boni vie-chère tel que prévu à l'annexe "G", paragraphe "D" de la Convention collective.

Classe	Débutant	Intermédiaire	Normalisé
0		1 621,875	1 669,125 \$
1		1 669,125	1 716,375
2	1 669,125	1 716,375	1 763,625
3	1 716,375	1 763,625	1 810,875
4	1 763,625	1 810,875	1 858,125
5	1 810,875	1 858,125	1 905,375
6	1 858,125	1 905,375	1 952,625
7	1 905,375	1 952,625	1 999,875

C) A compter de la troisième année de la Convention collective de travail, l'échelle des salaires mensuels normalisés commence au taux de 1 766,75 \$ pour la classe zéro (0) et progresse de classe en classe par échelons égaux de 47,25 \$ établissant l'échelle de salaires mensuels normalisés suivante. Le taux comprend l'intégration du boni vie-chère tel que prévu à l'annexe "G", au paragraphe "E" de la convention collective.

Classe	Débutant	Intermédiaire	Normalisé
0	-	1 719,375	1 766,625
1	-	1 766,625	1 813,875
2	1 766,625	1 813,875	1 861,125
3	1 813,875	1 861,125	1 908,375
4	1 861,125	1 908,375	1 955,625
5	1 908,375	1 955,625	2 002,875
6	1 955,625	2 002,875	2 050,125
7	2 002,875	2 050,125	2 097,375

D) L'échelle des salaires mensuels normalisés demeurera en vigueur pendant la durée de cette convention.

11.08 Lorsqu'un employé, à la requête de la Compagnie, est déplacé temporairement de son travail régulier à une tâche à salaire plus élevé pendant plus d'un (1) jour ouvrable, cet employé reçoit alors le taux minimum de la tâche sur laquelle il est déplacé, de la date effective du changement à la date de son retour à sa tâche régulière. Son nouveau taux doit être au moins un (1) échelon plus élevé que son taux régulier.

#### 11.09 DIFFERENTIELS SPECIAUX

La Compagnie fournit au Syndicat une liste de tous les employés qui doivent recevoir des différentiels spéciaux en vertu des dispositions de cette Convention. Ladite liste contient les renseignements suivants:

- A) Nom du titulaire auquel ce différentiel spécial doit être payé.
- B) Le titre de l'occupation pour laquelle ce différentiel spécial doit être payé.
- C) Classification de cette occupation.
- D) Taux horaire normalisé pour cette occupation.
- E) Montant du différentiel spécial, et
- F) Date à laquelle ce différentiel spécial entre en vigueur.

11.10 Sauf les cas où ce différentiel spécial peut être changé par les moyens ci-après prévus, tout employé apparaissant sur la liste mentionnée à la clause 11.09 continue de recevoir ce différentiel spécial pendant tout le temps que cet employé occupe la tâche pour laquelle le différentiel a été établi.

11.11 Si un employé possédant un différentiel spécial est muté ou assigné à une occupation pour laquelle un salaire normalisé plus élevé est établi, le différentiel spécial est réduit du montant de l'augmentation dans le salaire normalisé.

11.12 Si un employé avec un différentiel spécial est rétrogradé par manque de travail à une occupation ayant un salaire normalisé inférieur, le différentiel spécial est annulé.

11.13 Si tel employé, auquel il est référé aux clauses 11.11 et 11.12 est retourné à l'occupation pour laquelle le différentiel spécial fut établi, le différentiel spécial redeviendra en vigueur sauf s'il a été réduit ou éliminé par d'autres moyens.

- 11.14 Quand un employé a droit, en vertu des termes de la Convention collective à recevoir son taux régulier, il reçoit aussi tout différentiel spécial auquel il a droit.
- 11.15 Toute augmentation dans l'échelon entre les classes d'occupations sert à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux en appliquant la partie de l'augmentation au taux normalisé de l'occupation qui est dûe à l'augmentation dans l'échelon entre les classes pour réduire ou annuler les différentiels spéciaux, lorsqu'il y a une augmentation dans l'échelle des salaires mensuels, les employés ayant un différentiel spécial reçoivent l'augmentation de salaire applicable à la classe zéro (0).

## ARTICLE XII

### ABSENCES AUTORISEES

#### 12.01 GENERALITES

- A) Aucun employé n'acceptera un autre emploi pendant une absence autorisée sans l'autorisation spécifique et écrite de la Compagnie. Si un employé accepte un emploi pendant une absence autorisée, à moins qu'il n'ait été avisé par la Compagnie par écrit qu'il était sujet à une mise à pied, il sera considéré comme ayant donné sa démission à partir du premier jour de son absence autorisée.
- B) L'employé qui respecte les conditions de cet article accumule son ancienneté en accord avec les conditions de cette Convention pendant la durée de telle absence autorisée.

- C) Pour être considéré en absence autorisée, en cas de maladie ou d'accident, un employé doit avertir ou faire avertir son surveillant immédiat, ou le surintendant dans l'heure qui précède le début de la première journée manquée, à moins de présenter une raison acceptable par la Compagnie de n'avoir pu respecter cette condition.

#### 12.02 ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

- A) Pour activités syndicales, la Compagnie accordera aux délégués du Syndicat des autorisations d'absence sans paie n'excédant pas un (1) jour seulement à la fois, la demande étant faite au surveillant au moins vingt-quatre (24) heures d'avance.
- B) En tout temps, le nombre d'employés absents pour activités syndicales, ne devra excéder deux (2) à la fois, ni plus d'un (1) employé de la même section.

#### 12.03 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 maximale de trois (3) jours (conjoint, cinq (5) jours, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ces jours d'absence s'il devait travailler ces jours-là.

A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, 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:

- 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 12.01 et 12.02.

#### 12.04 PATERNITE

Un employé a le droit de s'absenter avec solde le jour de la naissance de son enfant, ou le premier jour de travail suivant.

#### 12.05 PAIE DE JURY

Un employé qui s'absente en devoir de jury reçoit la différence entre son salaire régulier et le montant de la compensation perçu du ministère public, sur présentation d'une preuve par écrit à cet effet.

ARTICLE XIII  
SANTE ET SECURITE

13.01 RECONNAISSANCE

La Compagnie continue de prendre les mesures raisonnables afin d'assurer la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail. La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer dans toutes les questions de sécurité et de santé.

13.02 COMITE CONJOINT DE SANTE ET DE SECURITE

- A) La Compagnie et le Syndicat établissent un comité conjoint de santé et de sécurité (comité) comprenant trois (3) représentants choisis par la Compagnie et trois (3) par le Syndicat. Ce comité est le même que celui prévu à l'article 10.02 a) de la Convention collective des employés rémunérés à l'heure.
- B) Le comité se réunit deux (2) fois par mois, alternativement à la Mine et au Terminus, pour examiner les affaires courantes reliées à la santé et à la sécurité au travail. Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres.
- C) Deux (2) membres du comité font une tournée complète d'inspection deux (2) fois par mois. Ces membres font un rapport écrit de leurs observations au comité.
- D) Le comité participe au choix des équipements et accessoires nécessaires à la protection des employés.
- E) Le comité soumet ses recommandations à la direction. Dans un délai raisonnable, la direction avise le comité des mesures appropriées prises par la Compagnie.

- F) Le comité peut enquêter sur les accidents de travail résultant en : 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.
- G) Les représentants du Syndicat au comité sont payés à leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées ou enquêtes s'ils sont à leur travail régulier. Les membres qui ne sont pas à leur travail régulier lors des assemblées ou des enquêtes sont payés à leur taux régulier pour ce temps.

13.03 A) Un employé qui, à son travail, constate une situation constituant un risque d'accident, autre que ceux normalement rattachés à son travail peut arrêter de travailler après avoir avisé son contremaître de la situation. 1

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 délé-2 gué 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 3 prévention des accidents. Durant l'interruption du travail, l'employé est assigné à un autre travail.

13.04 La Compagnie fournit à ses frais l'équipement de sécurité et de protection tel que: lunettes, vêtements imperméables, bottes de caoutchouc, gants de caoutchouc, casques protecteurs, masques contre la poussière, masques à gaz, vêtements de cuir et gants pour les soudeurs et masques de soudeur lorsque requis pour des opérations spécifiques. La Compagnie verra aussi à ce que

11,38,  
77.62 02  
52.53.49  
69 03

certaines autres vêtements protecteurs tels que gants de travail et chaussures de sécurité soient mis à la disposition de ses employés au prix coûtant. 6'  
7'

- 13.05 A) Lorsqu'un employé complète la formule de réclamation à la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail (RE-1), copie de cette formule est envoyée au Syndicat.
- B) Si la Compagnie conteste une demande d'indemnisation, ou si l'une ou l'autre des parties conteste une décision de la Commission de la Santé et de la Sécurité au Travail, copie de la contestation est transmise à l'autre partie.

13.06 PROGRAMME DE SANTE

La Compagnie continue le programme de santé existant dans son établissement.

- 13.07 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 peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté sur une occupation de sa ligne de promotion dont il peut remplir les exigences normales.
- B) Un employé qui exerce un droit en vertu de 13.07 A) ci-dessus, et qui travaille à une tâche de taux inférieur à celle qu'il occupait, est payé le taux de salaire de la tâche qu'il occupait lors de l'accident ou maladie à moins qu'il ne soit affecté par une rétrogradation ou une mise à pied.

ARTICLE XIV  
REGIME DE RENTES

- 14.01 Les parties ont convenu que le régime de rentes à la retraite des employés rémunérés à l'heure représentés par le local 4466 sera en vigueur pour les employés de bureau. Le coût de ce régime est défrayé entièrement par la Compagnie. (Voir annexe "F")

ARTICLE XV  
REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

- 15.01 La Compagnie mettra à la disposition des employés qui désirent s'assurer un régime d'assurance de sa propre administration incluant:
1. Une police d'assurance-vie collective d'un montant de 20 000.00 \$ pour les employés, incluant une clause de double indemnité en cas de mort accidentelle (incluant au travail). Un employé, s'il le désire, peut, à ses frais, obtenir une protection additionnelle égale au double des montants indiqués ci-haut.
  - 2.a) Des prestations d'hospitalisation applicables à la chambre de façon suivante: la chambre semi-privée payée à 100%, l'excédent à 90% sans limite de jours dans une année de calendrier et sans aucun déductible.

- b) Les autres frais de maladie remboursables sont payés à 90% par la compagnie d'assurance après un déductible de 15,00\$ pour un célibataire et un déductible familial de 30,00 \$ pour un employé marié, avec un maximum de 15,00 \$ par personne. Le montant maximal alloué sous la couverture du plan d'assurance-maladie est de 10 000,00 \$.
- 3.a) Un régime de prestations d'indemnité hebdomadaire intégré au bénéfice d'indemnité pour maladie payé par la Commission d'assurance-chômage (15 semaines). Ces prestations sont payables dès la première journée en cas d'accident ou la huitième journée en cas de maladie jusqu'à ce qu'un employé soit éligible aux prestations de la Commission d'assurance-chômage. Durant la période de quinze (15) semaines pendant laquelle un employé est éligible au bénéfice de l'assurance-chômage, il ne reçoit pas de prestation du régime d'assurance privé, à moins qu'il n'y soit pas éligible.
- b) Les prestations sont payables pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines (incluant la période de quinze (15) semaines de prestations payables par la Commission d'assurance-chômage) pour les employés de moins d'un (1) an de service à la Compagnie.
- c) Pour les employés de plus d'un (1) an de service à la Compagnie, les prestations sont payables pour une durée maximale de trente-neuf (39) semaines (incluant la période de quinze (15) semaines de prestations payables par la Commission d'assurance-chômage).

d) Pour la période précédant et suivant la période d'éligibilité aux prestations de la Commission d'assurance-chômage, les prestations sont de 240,00 \$ pour les employés (270,00 et 300,00 \$ respectivement à compter de la deuxième et de la troisième année).

e) Les employés qui ne sont pas éligibles à des prestations de la Commission d'assurance-chômage durant ladite période de quinze (15) semaines reçoivent des prestations équivalentes aux niveaux indiqués à l'item d) ci-dessus.

Les paragraphes 1, 2a), b) et 3a), b), c), d) et e) ci-dessus sont sujets aux règlements établis par la compagnie d'assurance.

4 Les primes mensuelles payées par les employés sont de trois dollars cinquante (3,50\$).

ARTICLE XVI

DUREE DE LA CONVENTION

16.01 Cette Convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1984 et expiera le 31 août 1987 et se renouvellera automatiquement d'année en année à moins qu'un avis écrit ne soit donné par l'une ou l'autre des parties de son intention de terminer, modifier ou amender cette convention dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la Convention.

En foi de quoi, les parties ont apposé leur signature ce  
18 jour de *juin* 1984.

POUR LA COMPAGNIE

*J.R. Boudreau*  
Jules R. Boudreau  
Agent au Personnel

*H. Cormier*  
Horacio E. Cormier  
Surveillant Ressources  
Humaines

*Serge Vézina*  
Serge Vézina  
Directeur de la Mine

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations  
du travail

*Réjean Rousseau*  
Réjean Rousseau  
Surveillant des Relations  
du travail

*Michel Pichette*  
Michel Pichette  
Surintendant - Exploitation  
minière

POUR LE SYNDICAT

*Luc Noël*  
Luc Noël  
Président

*Gilles Thibeault*  
Gilles Thibeault  
Vice-Président

*Marius Cyr*  
Marius Cyr  
Vice-Président (employés de bureau)

*Denis Richard*  
Denis Richard  
Secrétaire-archiviste

*Vincent Vigneault*  
Vincent Vigneault  
Secrétaire-financier

*Gérald Cormier*  
Gérald Cormier  
Secrétaire-trésorier

*Marius Thériault*  
Marius Thériault  
Président Comité de griefs

*Michel Arsenault*  
Michel Arsenault  
Représentant syndical

## ANNEXES

"A"	Formule de grief
"B"	Horaire des quarts
"C"	Manuel C.W.S.
"D"	Attestation de première étape
"E"	Séquence de promotion
"F"	Régime de rentes supplémentaires
"G"	Boni - Vie chère
"H"	Régime d'assurance invalidité à long terme

NOM DE L'EMPLOYÉ

MATRICULE

SERVICE

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

Réclamation: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SIGNATURE-EMPLOYÉ

SIGNATURE-DÉLÉGUÉ

Surintendant: Reçu du grief Date: \_\_\_\_\_ Heure: \_\_\_\_\_

SIGNATURE SURINTENDANT

SIGNATURE DÉLÉGUÉ

Décision du Surintendant: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ Heure: \_\_\_\_\_

SURINTENDANT

DÉLÉGUÉ

Reçu du grief - date \_\_\_\_\_ Heure: \_\_\_\_\_

Service des Ressources Humaines. \_\_\_\_\_

Délégué \_\_\_\_\_

Décision - Service des Ressources Humaines: \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_ Heure: \_\_\_\_\_

SIGNATURE - RESSOURCES HUMAINES

DÉLÉGUÉ: SIGNATURE

Date de demande d'arbitrage: \_\_\_\_\_

REPRÉSENTANT SYNDICAL

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

REPRÉSENTANT PATRONAL

Deuxième étape [3 cases]

Troisième étape [2 cases]

ANNEXE "B"

HORAIRE DES QUARTS

	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S
12 - 8	C C C C C D D	D D D D D A A	A A A A A B B	B B B B B C C
8 - 4	D D D A A A A	A A A B B B B	B B B C C C C	C C C D D D D
4 - 12	A A B B B B B	B B C C C C C	C C D D D D D	D D A A A A A
CONGE	B B A D D C C	C C B A A D D	D D C B B A A	A A D C C B B

ANNEXE "C"

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

ANNEXE "D"

ATTESTATION DE PREMIERE ÉTAPE  
EMPLOYE DE BUREAU

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

No. de poinçon \_\_\_\_\_ et le soussigné le \_\_\_\_\_  
date

\_\_\_\_\_, concernant le grief suivant: \_\_\_\_\_  
heure

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

Réclamation monétaire

Entente

Discipline

OUI

Ancienneté

NON

Autre

Supérieur immédiat:

Date:

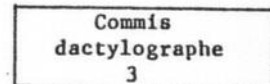
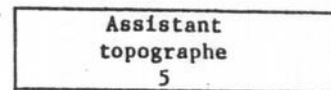
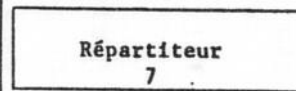
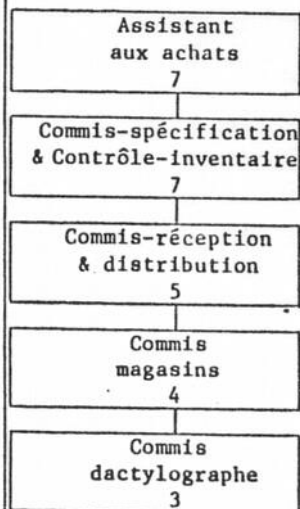
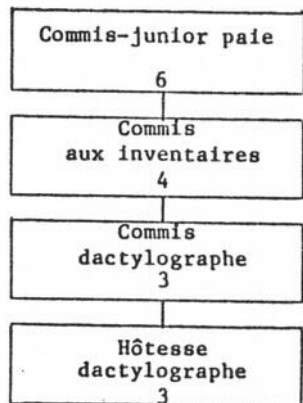
ANNEXE "E"

SEQUENCE DE PROMOTION

ADMINISTRATION

MAGASINS

OPERATION & ENTRETIEN



50

ANNEXE "F"  
REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES  
"CONTRAT DE RENTE"

QIT - Fer et Titane Inc. et les Métallurgistes-Unis d'Amérique, Local 4466 agréent que la Compagnie, après avoir obtenu l'approbation de son régime par le ministre du Revenu national, a mis en vigueur en date du 30 avril 1969 un régime de rentes pour les employés de la Compagnie représenté par le Syndicat tel que suit:

1. MISE A LA RETRAITE NORMALE

Tout employé atteignant 65 ans pourra prendre sa retraite, et s'il a dix (10) années de service à son crédit, devra recevoir une pension mensuelle de 18,00 \$ (19,00 \$ à compter de la deuxième année de la convention collective) pour chaque année de service à son crédit jusqu'à un maximum de 36 années (respectivement 37 et 38 ans à compter de la deuxième et de la troisième année).

Le service crédité à l'employé est défini par la période ou les périodes suivant la date d'embauchage de l'employé, (ou, dans le cas d'interruption de service causé par une démission ou un renvoi ou une perte d'ancienneté, suivant la date de réembauchage), calculé d'après la méthode suivante:

- A) Une année entière pour chaque année civile pendant laquelle un employé a été au travail pour dix (10) mois ou plus.
- B) Un dixième (1/10) d'année pour chaque mois pendant lequel un employé a été au travail, jusqu'à un maximum de dix dixième (10/10) pendant une année civile.

C) Aucun crédit ne sera fait pour toute année civile pendant laquelle un employé n'aura pas été au service de la Compagnie pour au moins un (1) mois.

## 2. MISE A LA RETRAITE ANTICIPEE

Tout employé prenant sa retraite après avoir atteint 55 ans (telle décision étant prise par lui-même ou par la Compagnie) s'il a dix (10) années de service à son crédit recevra une rente quand il atteindra 65 ans comme s'il avait travaillé jusqu'à cet âge, mais réduite dans la proportion du rapport de ses années de service créditées sur le nombre total d'années qu'il aurait eu s'il avait travaillé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Si un employé choisit d'avoir sa pension avant l'âge de 65 ans, cette dernière sera réduite actuarialement à cause de cette date avancée.

## 3. RENTE DIFFEREE

Tout employé dont l'emploi se termine après avoir dix (10) années de service à son crédit devra recevoir une rente commençant entre 55 et 65 ans, calculée de la même façon que dans le cas de mise à la retraite anticipée.

## 4. RETRAITE ANTICIPEE

a) Une retraite anticipée est possible, avec le consentement de la Compagnie, à ou après l'âge de 62 ans, sans réduction actuarielle, pour tout employé avec 10 ans ou plus de service continu.

b) Une retraite anticipée est possible avec le consentement de la Compagnie pour un employé ayant 60 ans d'âge et 30 années de service crédité.

c) Un supplément temporaire mensuel de onze (11,00 \$) pour chaque année de service crédité sera versé à tout employé prenant sa retraite entre le 1er septembre 1984 et le 31 août 1985 avant sa retraite normale, mais après avoir atteint 62 ans et dix (10) années, ou après avoir atteint 60 ans et trente (30) années ou plus de service crédité.

Ce supplément est payable à compter de sa retraite et cesse d'être payable à son décès ou à son 65e anniversaire de naissance.

Le montant du supplément est porté à douze (12,00 \$) dollars pour chaque année de service crédité pour les employés prenant leur retraite après le 31 août 1985 dans les mêmes conditions.

#### 5. INVALIDITE LONG TERME

Tout employé qui reçoit une prestation du régime d'assurance invalidité long terme jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, s'il a dix (10) ans de service continu, est crédité d'autant d'années pour fin de calcul de la rente.

#### 6. RENTES OPTIONNELLES

Un employé admissible à une rente en vertu des paragraphes 1, 2 et 3 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., 2. et 3. de la présente annexe.

#### FINANCEMENT

La Compagnie établira un fonds de fiducie avec curateur de son choix. La Compagnie devra faire les contributions calculées actuariement, qui ne devront pas être moins que les contributions requises par la loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec.

#### 7. ADMINISTRATION

→ La Compagnie sera entièrement responsable pour l'opération et l'administration du régime.

#### 8. PROCEDURE D'APPEL

S'il survenait un grief entre la Compagnie et tout employé au sujet de ses droits à une rente, quand le montant de cette rente ne peut être déterminé par la Compagnie et le Syndicat, telle question sera référée à un arbitre impartial choisi par la Compagnie et le Syndicat.

L'arbitre impartial n'aura d'autorité que pour décider des questions relatives aux clauses applicables de cette Entente mais il n'aura pas l'autorité d'altérer, d'ajouter ou de soustraire les dispositions de cette Entente. La décision de cet arbitre impartial sur toute question de ce genre liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé.

S'il survenait un grief entre la Compagnie et tout employé quant à savoir si tel employé est ou continue d'être frappé d'invalidité pour l'application du paragraphe No. 3 de cette Entente, ce grief devra être résolu tel que suit: l'employé devra être 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, la question devra être référée à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième tranchera la question.

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

#### 9. CLAUSES SUPPLEMENTAIRES

Le régime de rente devra inclure toute clause qui pourrait être requise par la Loi des régimes supplémentaires de rentes du Québec.

#### 10. BUT ET DUREE DE L'ENTENTE

Cette entente devra continuer d'être en force jusqu'à la date d'expiration de la Convention collective et les paiements de rente devront commencer pour les employés mis à la retraite pendant la durée de cette Convention. Cette Entente sera la seule et unique entre parties aux présentes en rapport aux rentes de retraite.

## ANNEXE "G"

### BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C.)

#### A. Pour les fins de cette convention

1. a) "L'indice des Prix à la Consommation" (I.P.C.) signifie l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada, Indice global (1971 = 100) ci-après appelé "I.P.C.", publié par Statistiques Canada.  
  
b) "L'indice de Base des Prix à la Consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois d'avril 1984, publié en mai 1984.
2. Les jours d'ajustement sont le 1er septembre et le 1er décembre (1984, 1985, 1986), le 1er mars et le 1er juin (1985, 1986, 1987). La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période.
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 .3 est payé pour toutes les heures travaillées jusqu'à la date d'ajustement suivante. De plus, le B.V.C. est réduit d'un montant égal à la somme de tous les ajustements précédents, qui ont été intégrés aux salaires horaires normalisés conformément aux dispositions des paragraphes D et E.

- C. Sauf lorsqu'intégré aux salaires conformément aux dispositions des paragraphes D et E, le B.V.C. est un surcroft 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 jusqu'à un maximum de 40 cents l'heure. 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 jusqu'à un maximum de 40 cents l'heure. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- F. Tout montant du B.V.C. non intégré dans les salaires horaires normalisés de la deuxième année ou de la troisième année de la Convention collective continuera d'être payable seulement 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.
- G. Dans le cas où Statistiques 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 revision qui pourrait plus tard être fait à tout I.P.C. publié par Statistiques Canada.
- I. Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistiques 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 Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- J. Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. sera réduit ou éliminé, selon le cas.
- K. Au 31 août 1984 le boni de vie chère alors payable est de 2.11\$ l'heure. Au 1er septembre 1984, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés jusqu'à un maximum de 40 cents l'heure. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires.

## ANNEXE "H"

### REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

Un régime d'assurance invalidité à long terme est mis en vigueur à compter de la signature de la Convention collective.

Le régime d'assurance invalidité à long terme est assujetti aux dispositions suivantes:

1. L'admissibilité au régime d'assurance invalidité à long terme est de deux (2) ans de service continu.
2. La durée maximale des prestations est:
  - égale à la durée du service en année et en mois complets pour les employés qui ont entre deux (2) et cinq (5) ans de service continu.
  - jusqu'à l'âge de 65 ans pour lesdits employés qui ont entre cinq (5) et dix (10) ans de service continu.
  - jusqu'à l'âge de la retraite normale et la période de l'invalidité sera comptée comme service continu dans le Régime des Rentes de la Compagnie pour les employés qui ont dix (10) ans et plus de service continu.
3. Le niveau des prestations est de:
  - 60% des gains mensuels de base jusqu'à un maximum de 600. \$ par mois (700, \$ par mois à compter du 1er septembre 1985).

4. Il est convenu que les prestations en vertu du régime d'assurance invalidité à long terme seront déduites de toutes prestations en provenance des régimes gouvernementaux. Cependant, les prestations du régime de la Compagnie ne seront pas réduites par suite de l'augmentation périodique de prestations provenant des régimes gouvernementaux dans la mesure où ces augmentations reflètent l'augmentation du coût de la vie.
  
5. Les définitions des niveaux de l'invalidité permettant le droit aux prestations seront définies à l'intérieur de la police d'assurance.

QT

Les Métalliers-Ferristes d'Alsace  
Local 4887  
15, rue de France (Mairie)  
68000

REGISTRE DES PAGES

LETTRES D'ENTENTE

Texte  
Les Métalliers-Ferristes d'Alsace  
15, rue de France (Mairie)  
68000

EMPLOYES DE BUREAU

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

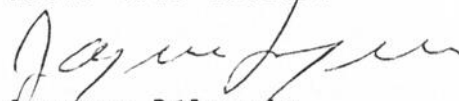
Objet: Régime des Rentes

Messieurs,

Les employés qui prennent leur retraite durant la vie de la Convention collective et qui sont éligibles à une rente immédiate, recevront une rente mensuelle calculée sur la base de la nouvelle rente à compter de la date de mise en vigueur.

Les employés dont la date de retraite survient après le 31 août 1984 bénéficient d'une assurance sur la vie de 5 000 \$.

Votre tout dévoué.



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations de  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

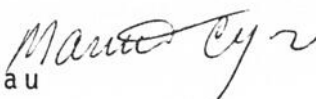


Représentant syndical



Président

Vice-président  
Employés de bureau



**QIT-Fer et Titane Inc.**

HSP - 16 juin 1984

951, Boul. de l'escale  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Téli: (418) 538-2400  
Téléx: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

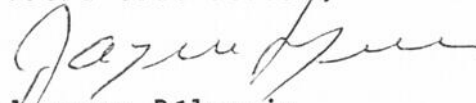
Objet: Programmation - vacances  
Employés de bureau

Messieurs,

Pour fins d'application de la clause 10.06 h), les listes suivantes sont préparées:

- A) Répartiteurs
- B) Secrétaires, commis à l'Administration
- C) Commis de bureau - Mine
- D) Commis - magasin, secrétaire - magasin
- E) Aubergiste, aide-aubergiste

Votre tout dévoué,

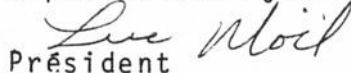


Jacques Péloquin  
Directeur des Relations de  
Travail

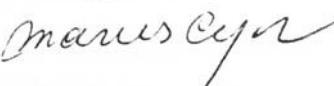
Accepté ce 18 jour de juin 1984;

METALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

  
Représentant syndical

  
Président

Vice-Président  
Employés de bureau



**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalier  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Télex: (418) 538-2400  
Télé: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Auberge des cadres

Messieurs,


Les dispositions suivantes s'appliquent au personnel de l'Auberge des cadres à l'emploi de QIT - Fer et Titane Inc.

- 1) Etant donné la fluctuation des besoins de l'Auberge des cadres, les taux pour heures supplémentaires s'appliquent lorsque les heures de travail d'un employé excèdent cent soixante (160) heures par période de quatre (4) semaines. Néanmoins, le taux pour heures supplémentaires s'applique lorsqu'une période de travail excède douze (12) heures dans une journée ou soixante (60) heures dans une semaine de paie.
- 2) La présence de résidents à l'Auberge des cadres n'oblige pas la Compagnie à requérir la présence d'employés de l'unité de négociation. En tout temps, les résidents peuvent se préparer eux-mêmes leurs repas, utiliser les locaux à leur convenance.


Votre tout dévoué,

  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations de  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

  
Représentant syndical

Président 

Vice-Président   
Employés de bureau

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escale  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Télex: (418) 538-2400  
Télé: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Employés de bureau  
Service crédité - Régime de Rente

Messieurs,

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés de bureau mentionnés ci-après:

Jules E. Boudreau, Jocelyn Boudreau, Réjean Boudreau, Marie-Thérèse Cyr, Guy Devost, Jean-Guy Lebrun, Renée T. Boudreau et Azade A. Boudreau.

Le montant de la rente pour le service crédité, précédant le 15 août 1973, sera égal à celui que donnerait une rente calculée selon les modalités de la Convention Collective de Travail des employés de bureau.

Lorsque le montant de la rente en vertu du plan de pension en vigueur précédant le 15 août 1973 est supérieur ou égal à la rente en vertu de la Convention Collective de Travail des employés de bureau, seul ce montant sera payé comme prestation à la retraite.

Votre tout dévoué,

  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce *18<sup>e</sup>* jour de *Juin* 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

Vice-Président *Marta Cyr*  
Employés de bureau

**QIT-Fer et Titane Inc.**

HSP - 13 juin 1984

951, Boul. de l'échelle  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél: (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
 Local 4466  
 Havre St-Pierre (Duplessis)  
 Québec

Objet: Jours de congé payés travaillés  
 Employés rémunérés à l'heure  
 Employés de bureau

---

Messieurs,

Pour tous les employés requis de travailler ou en repos les jours de congés payés travaillés suivants:

L'Action de Grâces  
 Lundi suivant la Toussaint  
 Lundi suivant l'Ascension  
 La Confédération  
 La fête des Acadiens

La paie de huit (8) heures à taux simple et excluant toute prime, applicable le jour de congé payé et travaillé, sera retenue et payée durant la période des Fêtes.

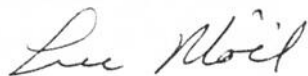
Votre tout dévoué,

  
 Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations de Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de *juin* 1984  
 METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

  
 Représentant syndical

Président



Vice-Président  
 Employés de bureau



Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

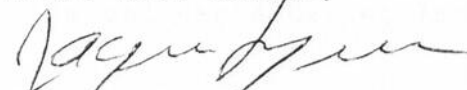
Objet: Boni vacances - Période des Fêtes  
Employés rémunérés à l'heure  
Employés de bureau

---

Messieurs,

Un boni de 110.00 \$ est alloué pour la semaine de vacances (deux (2) semaines advenant le cas où les opérations de la mine seraient arrêtées pour une telle période) prise par un employé qui y a droit, durant la période des Fêtes.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président



Vice-Président  
Employés de bureau



HSP - 15 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalier  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél: (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
 Local 4466  
 Havre St-Pierre (Duplessis)  
 Québec

Objet: Paie de vacances annuelles

Messieurs,

L'article 11.06 paragraphe d) est modifié de la façon suivante:

"Les employés qui sont éligibles à une paie de vacances, reçoivent celle-ci avant de partir en vacances annuelles. Pour les employés mis à pied et qui ne prennent pas de vacances annuelles, la paie de vacances leur est remise avec la dernière période de paie précédant le 1er juillet suivant la mise à pied. Les employés ayant moins d'une année de service continu lors de la fin de leur emploi reçoivent 4.37 % de ce qu'ils ont gagné durant leur emploi."

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
 Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du  
 Travail

Accepté ce *18<sup>e</sup>* jour de *juin* 1984  
 METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

*Michel Assaunt*  
 Représentant syndical

Président *Luc Noël*

Vice-président *Marius Cyr*  
 Employés de bureau

HSP - 15 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escale  
 Case postale 160,  
 Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
 Tél: (418) 538-2400  
 Télax: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Congé de maternité

Messieurs,

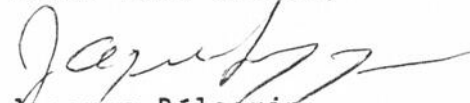
- A) L'employée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas vingt-huit (28) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- B) Sur la 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.
- C) Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit avoir complété la période de probation prévue à la convention collective.
- 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, sauf pour raisons médicales.

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

... 2

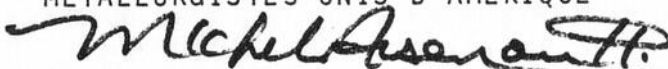
- E) Le Service des relations du travail doit faire parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité, et l'obligation pour l'employée de donner le préavis au paragraphe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

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18 jour de juin 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE

  
Représentant syndical

Président 

Vice-président   
Employés de bureau

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

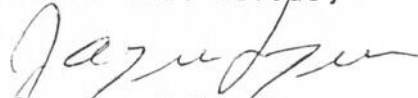
Objet: Verres correcteurs  
de sécurité

---

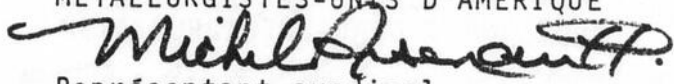
Messieurs,

Pour les employés qui doivent porter des verres correcteurs de sécurité, la Compagnie continue de défrayer le coût des lentilles et l'employé défraie le coût de la monture soit un maximum de trois dollars (\$3.00).

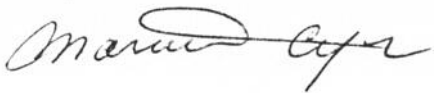
Votre tout dévoué,

  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

  
Représentant syndical

Président 

Vice-président  
Employés de bureau 

HSP - 14 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalé  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél. (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

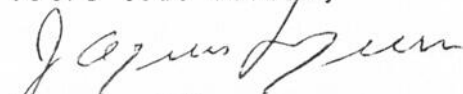
Objet: Repas - heures  
supplémentaires

Messieurs,

L'employé de la Mine qui travaille en temps supplémentaire a droit à un repas gratuit à la cafétéria de la mine pour chaque période de huit (8) heures de temps supplémentaire.

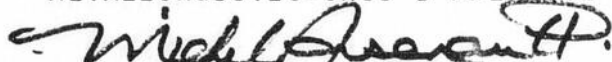
L'employé qui n'a pas accès à la cafétéria de la mine reçoit une allocation de repas de 4.00 \$ pour chaque période de huit (8) heures de temps supplémentaire.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

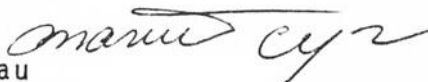


Représentant syndical

Président



Vice-Président  
Employés de bureau



HSP - 16 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escale  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél: (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Déplacement d'une unité de négociation  
à l'autre

---

Messieurs,

Lors de l'affichage d'une occupation vacante dans l'unité de négociation des employés rémunérés à l'heure, un employé possédant les qualifications requises pour accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation et qui a postulé pour l'occupation vacante, a priorité sur tout nouveau candidat.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce *18<sup>e</sup>* jour de *Juin*, 1984

METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

*Michel Bouchard*

Représentant syndical

Président *Du Bois*

Vice-Président *Manuette*  
Employés de bureau

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Rétrogradation - Transfert

Messieurs,

Nonobstant la clause 8.10 de la convention collective de travail, la Compagnie accorde à un employé qui fait application et qui occupe l'occupation qu'il désire quitter depuis une période de cinq (5) années consécutives, un transfert à une occupation à salaire égal ou une rétrogradation. Dans un tel cas, un remplaçant doit être disponible durant la première année. Un tel employé n'a pas le droit de retourner à l'occupation qu'il a rendue vacante.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce *18<sup>e</sup>* jour de *Juin* 1984  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

*Michel Bouchard*  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

Vice-président *Marie Cyr*  
Employés de bureau

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalier  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Télex: (418) 538-2400  
Téléx: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Bottines de sécurité

Messieurs,

Un crédit annuel de 40.00 \$ est alloué à chaque employé possédant plus d'un an de service continu, applicable à l'achat de bottines de sécurité dont le port est requis par la Compagnie.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin, 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

*Michel Arsenault*  
Représentant syndical

Président *Rue Meil*

Vice-Président  
Employés de bureau *marc cyr*

HSP - 15 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalier  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél: (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Contribution - Ecole des Métallos

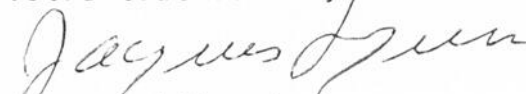
Messieurs,

A compter du 1er janvier 1984, la Compagnie accepte d'accorder une contribution annuelle maximale de 1 200 \$ pour fin d'éducation syndicale de ses employés représentés par le Local 4466 à l'école des Métallos.

Les sommes non utilisées dans une année peuvent être reportées à l'année suivante mais ne dépasseront pas la somme de 3 600 \$ pour la durée de la Convention collective.

Les montants seront remboursés sur présentation de pièces justificatives au Service des relations de travail.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président



Vice-Président  
Employés de bureau



HSP - 16 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalier  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Télex: (418) 538-2400  
Téléx: 051-8-6349

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Employés de bureau  
Bénéfices

---

Messieurs,

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés de bureau mentionnés ci-après:

Jules E. Boudreau, Jocelyn Boudreau, Réjean Boudreau, Marie-Thérèse Cyr, Guy Devost, Jean-Guy Lebrun, Renée T. Boudreau et Azade A. Boudreau.

1) La Compagnie met à la disposition des employés qui désirent s'assurer un régime d'assurance de sa propre administration incluant:

- Une police d'assurance-vie collective comportant deux options:

Option "A" - d'un montant égal à 200% du salaire annuel de base de l'employé, ou

Option "B" - d'un montant égal à 50% du salaire de base de l'employé au décès et d'une rente mensuelle à vie au conjoint survivant ou jusqu'à son remariage (avec une garantie de 72 paiements) égal à 25% du salaire mensuel de base de l'employé.

Le coût à l'employé pour l'option "A" est de ,30 \$ par 1 000,00 \$ d'assurance par mois et de ,60\$ par 1 000,00 \$ par mois selon la formule de l'option "A" pour l'option "B".

... 2

2) Bénéfices d'indemnité

- A) 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.
- B) Pour un employé ayant expiré le bénéfice mentionné ci-haut, une indemnité hebdomadaire équivalent à 70% du salaire régulier de l'employé jusqu'à un maximum de 6 100,00 \$ (salaire calculé sur une base annuelle) et 50% du salaire excédant 6 100,00\$ jusqu'à un maximum de six (6) mois (incluant la période mentionnée à 2A).

S'il y a divergence d'interprétation entre le texte de cette entente et la police d'assurance, cette dernière prévaudra.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE



Représentant syndical

Président 

Vice-Président   
Employés de bureau

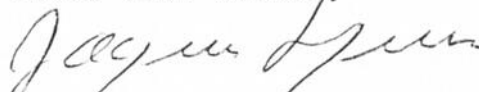
Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Ajustement - Rentes des retraités

Messieurs,

La rente des retraités ayant pris leur retraite entre le 1er septembre 1981 et le 31 août 1984 est augmentée de 5% Pour ceux l'ayant prise entre le 1er septembre 1978 et le 31 août 1981, la rente est augmentée de 10%. Pour ceux l'ayant prise avant le 31 août 1978, la rente est augmentée de 15%.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président



Vice-Président  
Employés de bureau



Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Eligibilité à l'assurance-chômage

Messieurs,

Un employé en mise-à-pied et dont la période d'éligibilité à l'assurance-chômage est réduite à cause de l'intégration de l'indemnité hebdomadaire à l'assurance-chômage, en raison d'une maladie ou accident au cours de sa période d'emploi précédant sa mise-à-pied, est compensé par la Compagnie pour les pertes de prestations d'assurance-chômage subies.

L'employé doit faire la preuve de la réduction de la période d'éligibilité à l'assurance-chômage.

Votre tout dévoué,

Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

Représentant syndical

Président

Vice-Président  
Employés de bureau

951, Boul. de l'escale  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél: (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

**QIT-Fer et Titane Inc.**

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
 Local 4466  
 Havre St-Pierre (Duplessis)  
 Québec

Objet: Ancienneté  
 Employés de bureau

---

Messieurs,

Pour fins d'application de l'article VIII - Ancienneté, tous les commis-dactylographes et hôtesses-dactylographes dans le secteur administration, commis-dactylographes dans le secteur magasins et commis-dactylographes - opération et entretien sont considérés comme la même occupation.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
 Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du  
 Travail

Accepté ce *18* jour de *juin* 1984;  
 METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

*Michel Anquetin*  
 Représentant syndical

Président *Luce Noël*

Vice-Président  
 Employés de bureau

*Marcel Cyr*

HSP - 14 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

951, Boul. de l'escalier  
 Case postale 160,  
 Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
 Tél: (418) 538-2400  
 Téléx: 051-8-6349