CIRCULATION

Destinataire	Date de retour	Initiales	Date de rappel

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

072488

OK

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 7 1 8 9

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 07248-8

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-05
Date	Signature: 85-06-21 / Réception: 85-07-11	Durée: Du 85-04-30 Au 88-04-29	Nombre de salariés régis par la convention collective: 165

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des ouvriers du Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	☐ Déposant C.I.T. Fer et Titane Inc. Case Postale 560 Sorel, Québec J3P 5P6
☒ Déposant, si autre que les parties QIT Att: Jacques Péloquin 1625 Route Marie Victorin Tracy, Québec J3R 1M6	Région: 06-07 Activité: ~~2910(5)~~ Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-07-26

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

003 (094)

RECHERCHE

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

DÉPÔT 7248-2 Dépôt N°

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-05
Date	Signature: 86-03-18	Réception: 86-03-27	**Durée** Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective:

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	[x] Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau Relations du Travail B.P. 560 Sorel, QC. J3P 5P6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 06-07 Activité 2910 (5) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

- ENTENTE: Départ d'une nouvelle unité de production (Service de l'acierie).

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 86-04-15

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

003(113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

7248.8

Dépôt N°: - - - - - -

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [X] Entente [ ] Autres					**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-3439-05
Date	Signature: 86-02-21	Réception: 86-02-27	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des ouvriers du Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy,Québec J3R 3R9	[X] Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc. Att: Réjean Rousseau C.P. 560 Sorel,Québec J3P 5P6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: 06-07 Activité: 2910(5) Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Ancienneté (usine)

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/ms	86-03-26

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

003 (094)

RECHERCHE

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

DÉPÔT 7248-8

Dépôt N°:

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

[x] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

Objet	[ ] 1ière convention [ ] Renouvellement [x] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-05
Date	Signature: 86-03-25 / Réception: 86-04-01	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	[x] Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau Relations du Travail C.P. 560 Sorel, QC. J3P 5P6
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région: ~~06-07~~ Activité: 2910 (5) Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1[ ] 2[ ] 3[ ] 4[ ] 5[ ] 6[ ] 7[ ] 8[ ] 9[ ] 10[ ] 11[ ] — Voir au verso pour les codes →

Remarques

- ENTENTE: Nouvelle occupation créée dans le département du traitement des produits et broyage de la scorie.

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David/dg

Date: 86-04-15

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

003 (113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT 7248-8 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-3439-05
Date	Signature: 85-10-31	Réception: 85-12-02	**Durée** Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau C.P. 560 Sorel, QC. J3P 5P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-07 Activité: 2910 (5) Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ **Voir au verso pour les codes →**

Remarques

- Entente: Denis Messier

Pour le commissaire général du travail

Signature: ~~Céline Carette/dg~~ Date: ~~85-12-13~~

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

003 (094)

RECHERCHE

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

DÉPÔT 7248-8 Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention	☐ Renouvellement	☒ Entente	☐ Autres	**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	M-3439-05	
Date	Signature: 85-10-30	Réception: 85-12-11	**Durée**	Du:	Au:	**Nombre de salariés régis par la convention collective**	

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau C.P. 560 Sorel, QC. J3P 5P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-07 Activité: 2910 (5) Affiliation: 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Entente: Ancienneté (chauffeurs de camions à grue).

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette/dg	85-12-13

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

003 (094)

RECHERCHE

3434-05

QIT

ENTENTE INTERVENUE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)
Employés rémunérés à l'heure

ATTENDU qu'une nouvelle occupation est créée dans le département du traitement des produits et broyage de la scorie.

ATTENDU que cette nouvelle occupation, conducteur - usine pilote, requiert une certaine formation.

POURQUOI les parties s'entendent sur ce qui suit:

1.- La nomination à cette occupation pour les quatre (4) premières ouvertures, s'effectuera sur la base de l'ancienneté d'usine pour les employés qui accumulent leur ancienneté dans le département du traitement des produits et broyage de la scorie;

2.- Des huit (8) employés nommés à cette occupation, quatre (4) le seront à titre de remplaçants de vacances et une liste de vacances sera préparée spécialement pour ces huit (8) employés, nonobstant la clause 9.06 c) 5- de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce 25 mars 1986.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du Travail

Gilles Lamoureux
Président -
Syndicat des Ouvriers du Fer
et du Titane (CSN)

RR/abd

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL
88 AVR -1 14 06

3439-05

QIT

'86 MAR 27 11 26
BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL

ENTENTE INTERVENUE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)
Employés rémunérés à l'heure

ATTENDU que QIT-Fer et Titane Inc. et le Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (CSN) désirent s'entendre pour le départ d'une nouvelle unité de production appelée le Service de l'acierie.

POURQUOI les parties s'entendent comme suit:

1.- Les employés nommés sur des occupations à l'acierie à l'occasion des affichages qui se sont terminés le 24 janvier 1986:

i) maintiennent, à la date de leur transfert sur leur nouvelle occupation, le taux de salaire de leur occupation précédente et ce, jusque vers le début de juin (période de formation de pré-départ), ou bien ii) si plus avantageuse;

ii) sont payés au minimum le taux de débutant de leur nouvelle occupation à compter de la date du transfert tant et aussi longtemps qu'ils demeurent qualifiés ou qu'ils accumulent leur ancienneté sur l'occupation où ils ont été nommés et ce, jusqu'au premier anniversaire de leur transfert;

iii) peuvent au premier anniversaire de leur transfert dans leur nouvelle occupation, demander d'être retournés à leur ancienne occupation. Dans ce cas, leur ancienneté est calculée comme s'ils n'avaient pas été déplacés de leur ancienne occupation pour le temps passé à l'acierie;

iv) ne peuvent appliquer dans un autre service avant une période d'un an à compter de leur nomination.

.../2

2.- Les horaires de travail pour l'opération de l'acierie de une (1) à trois (3) équipes s'appliquent comme suit:

i) Une (1) équipe sur des opérations non-continues:

du lundi au vendredi: quart de huit (8) heures ou
quart de douze (12) heures

ii) Deux (2) équipes en rotation, selon l'une des deux options suivantes:

a) sur des opérations continues:
du lundi au mercredi: 08h00 à 20h00
et le jeudi: 08h00 à 16h00

du lundi au mercredi: 20h00 à 08h00

b) sur des opérations non-continues:

du lundi au vendredi: 08h00 à 16h00
16h00 à 00h00

iii) Trois (3) équipes en rotation sur des opérations continues:

du lundi au vendredi: 00h00 à 08h00
08h00 à 16h00
16h00 à 00h00

3.- Les employés de l'unité d'accréditation des commis & techniciens ont accès aux nouveaux postes à l'acierie selon leur ancienneté d'usine.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce 18 ~~février~~ mars 1986.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du Travail

Gilles Lamoureux
Président -
Syndicat des Ouvriers du Fer
et du Titane (CSN)

RR/abd

3439-05

AVIS D'ENTENTE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

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

ATTENDU que les parties veulent privilégier l'ancienneté d'usine pour les fins de nomination sur certaines occupations;

CE POURQUOI, les parties s'entendent comme suit:

1.- Nonobstant la clause 3.06 a) de la convention collective des commis & techniciens, lors d'un affichage les employés possédant le plus d'ancienneté d'usine ont la préférence pour les fins de promotions sur l'une des occupations vacantes énumérées ci-dessous, à la condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de ces occupations.

2.- Le paragraphe ci-haut s'applique pour les occupations suivantes:

Aide-commis à la réception
Commis (recherches)
Opérateur de la machine photostat et bleu
Messager
Commis départemental (contrôle de la production)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21e jour de ~~novembre~~ février 1986

Pour la compagnie

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du travail

Pour le syndicat

Gilles Lamoureux
Président -
Syndicat des Ouvriers du
Fer et du Titane (CSN)

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL
86 FEB 27 14 04

3439-05

ENTENTE INTERVENUE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)
Employés rémunérés à l'heure

ATTENDU que les occupations de chariot-élévateur léger et de préposé à la récupération font partie de la ligne de promotion du chauffeur camion à grue depuis le 1er mai 1985;

ATTENDU que l'ancienneté d'occupation telle que définie à la clause 3.01 b) comprend la durée du service accumulé à des occupations supérieures;

CE POURQUOI les parties s'entendent sur ce qui suit:

1.- Tous les employés de la ligne de promotion du chauffeur camion à grue dans le service entreposage & expédition remplissant des occupations au-dessus du conducteur chariot-élévateur léger, classe 7, n'accumulent de l'ancienneté sur l'occupation de conducteur chariot-élévateur léger, classe 7, qu'à compter du 1er mai 1985, pour les fins de l'application de la clause 3.01 b) de la convention collective. Il en est de même pour l'occupation de préposé à la récupération.

2.- Les employés qui ont de l'ancienneté sur l'occupation de préposé à la récupération n'ont pas d'ancienneté sur les occupations au-dessous pour la période avant le 1er mai 1985, par le seul fait de ce changement dans la ligne de promotion.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce 30 octobre 1985.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du Travail

Gilles Lamoureux
Président -
Syndicat des Ouvriers du Fer
et du Titane (CSN)

RR/abd

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL MONTRÉAL
REÇU LE 11 11 22

BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTRÉAL
3439-05
'85 DEC -2 10 46

ENTENTE INTERVENUE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU
FER ET DU TITANE (CSN)
(employés rémunérés à l'heure)

ATTENDU que Denis Messier a subi un accident du travail avec incapacité permanente reconnue par la C.S.S.T;

ATTENDU que Denis Messier remplissait l'occupation d'aiguilleur dans le service entreposage & expédition lors de son accident, le 19 janvier 1984;

ATTENDU que l'occupation d'aiguilleur dans le service entreposage & expédition est abolie depuis le 4 janvier 1985 pour des raisons de changements technologiques;

ATTENDU que Denis Messier remplirait aujourd'hui une occupation d'aiguilleur zone assignée depuis le 15 septembre 1985;

CE POURQUOI les parties s'entendent sur ce qui suit:

1.- L'employé Denis Messier accumule sur l'occupation d'aiguilleur zone assignée dans le service du traitement des produits depuis le 15 septembre 1985.

2.- L'employé Denis Messier est nommé à l'occupation de concierge à compter du 15 septembre 1985 selon la clause 12.09 d) de la convention collective de travail et les dispositions de la lettre d'entente "Occupation de concierge" s'appliquent.

3.- Il est entendu que l'employé Denis Messier est payé au taux de l'occupation de concierge et qu'aucune réclamation monétaire ne peut être exigée par l'employé en vertu de la présente entente.

4.- La présente entente demeure en vigueur tant et aussi longtemps que l'employé Denis Messier postule sur des occupations pour lesquelles il pourrait avoir les exigences physiques et les qualifications.

5.- Lorsque Denis Messier est nommé sur une occupation pour laquelle il remplit complètement les exigences, il cesse alors d'accumuler sur l'occupation d'aiguilleur zone assignée tant et aussi qu'il remplit cette occupation.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 31e jour d'octobre 1985.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du travail

Gilles Lamoureux
Président -
Syndicat des Ouvriers du
Fer et du Titane (CSN)

RR/abd

ARTICLE 1

3141 01 01

Copie officielle

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL



entre

QIT-FER ET TITANE INC.

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

et

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

Corps politique incorporé selon la Loi des Syndicats Professionnels, ayant un bureau dans la Ville de Tracy, Comté de Richelieu, Québec, ci-après appelé le Syndicat.

ARTICLE 1

JURIDICTION

JURIDICTION

1.01 Cette Convention se rapporte à tous les employés de la Compagnie décrits au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail du Québec le 28 juin 1960, et amendé le 28 juin 1972. L'Employeur et le Syndicat font les démarches nécessaires en vue d'inclure au certificat d'accréditation un employé qui aurait fait l'objet d'une entente ou d'une décision, s'il y a lieu, suite aux travaux du comité d'accréditation prévu à la lettre d'entente no. 1.

1.02 Aucun employé ne sera exclu de l'unité de négociation uniquement par un changement de titre ou de liste de paie ou de méthode de paie.

1.03 A défaut d'entente, suite à une rencontre avec le Syndicat, pour déterminer si une nouvelle occupation fait partie ou non de l'unité de négociation, le Syndicat peut formuler un grief commençant à la deuxième étape et si le grief ne se règle pas, il est référé au Commissaire du travail.

1.04 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des employés pour la négociation des salaires, la classification des occupations, les heures de travail, l'ancienneté, la méthode de règlement des griefs ou autres conditions de travail établies dans la présente Convention.

DROITS DE LA DIRECTION

1.05 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit:

a) de gérer l'usine et de diriger les employés, y compris le droit d'embaucher;

b) de 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.W.S.);

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

Dans l'exercice de ses droits, la Compagnie doit se conformer aux dispositions de la Convention.

La présente clause b) ne s'applique pas [illegible]

1.06 SOUS-TRAITANCE

a) Le travail régulier de bureau (travail clérical et technique) qui se rapporte à la présente convention collective est fait par les employés de la Compagnie qui sont couverts par l'unité de négociation. L'Employeur peut accorder des sous contrats pour l'exécution de travaux qui se rapportent à la presente convention collective en autant que ne soit réduit le droit de rappel des employés en mise à pied qui sont qualifiés pour accomplir ces travaux de façon efficace, économique et dans les limites de temps prévues pour leur réalisation et que la compagnie ait les outils et équipements nécessaires.

Advenant un grief porté à l'arbitrage pour le Syndicat relativement à une prétendue violation de la présente clause, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

b) i) La Compagnie avise le Syndicat par écrit trois (3) jours ouvrables avant le début des travaux accordés par contrat à un entrepreneur.

ii) La Compagnie avise le Syndicat par écrit cinq (5) jours ouvrables avant l'octroi d'un sous-contrat pour du travail régulier de bureau (travail clérical et technique).

La présente clause b) ne s'applique pas dans les cas d'urgence ou à l'occasion de circonstances imprévues et imprévisibles.

Faisant suite à cet avis, la Compagnie consent à discuter, sur demande, tout problème qui pourrait survenir en regard d'un contrat en sous-traitance.

TRAVAIL PAR CADRE

1.07 Les parties conviennent qu'il existe une similitude dans le travail et le matériel de bureau utilisé par les employés de l'unité de négociation et ceux qui en sont exclus. Le travail incident aux fonctions des cadres ou relatif au travail normalement effectué par eux, continuera d'être exercé par

les cadres. Cependant, les employés exclus n'effectueront pas du travail normalement accompli par les employés de l'unité de négociation sauf dans les cas de formation d'employés, de vérification, d'expérimentation ou de cas d'urgence.

MESURES DISCIPLINAIRES

1.08 a) Tout rapport disciplinaire ou avis de mesure disciplinaire est fait par écrit à l'employé et une copie est transmise au Syndicat.

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

c) Seuls les rapports disciplinaires ou avis de mesures disciplinaires par écrit peuvent être inscrits au dossier de l'employé.

d) Un rapport disciplinaire ou une mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois ne peut être invoqué contre l'employé et sera rayé de son dossier si durant ladite période de six (6) mois, aucune autre mesure disciplinaire n'a été inscrite à son dossier. A l'exception des vacances, les absences ne sont pas comprises dans le calcul du six (6) mois. Néanmoins, la pratique passée concernant l'annulation des points de démérite au dossier de l'employé demeure inchangée.

ANNEXES ET ENTENTES

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

1.12 GREVE OU LOCK-OUT

Le syndicat s'engage à ne pas causer ni endosser de grève et la compagnie s'engage à ne pas causer ni endosser de lock-out pour la durée de la présente convention.

Avant de remettre un rapport disciplinaire ou un avis de mesure disciplinaire à un employé, le surveillant immédiat rencontre l'employé en présence du délégué.

andatées sont
llés à cet
s recherches

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

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

par la
refusée

f)

PAS DE DISCRIMINATION

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

Convention collective n'est pas tenu
français avec les autres
pecter les

FRANCAIS

2. Ils sont laissés à la loge d'entrée pour affichage.

3. Les tableaux demeurent la propriété de la Compagnie.

4. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du nom des personnes mandatées à cet effet.

AFFILIATION

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

COTISATION SYNDICALE

2.03 Tout employé aura le droit de demander et d'autoriser la Compagnie en signant la formule d'autorisation, annexe "A", à déduire de son salaire, pour la durée légale de cette Convention, sa cotisation de membre du Syndicat et de la remettre au Syndicat, tant que ladite autorisation sera en vigueur.

2.04 Comme condition d'emploi, tout employé doit, lors de son embauchage, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de son salaire, à partir de sa première semaine complète de travail, un montant égal à la cotisation syndicale en signant la formule annexe "C".

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

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

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

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

ARTICLE III

ANCIENNETE

3.01 Définitions

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

a) Ancienneté d'usine: la date de la première journée de travail de la période d'essai d'un employé ou la première journée travaillée dans les douze (12) mois qui précèdent la fin de la période d'essai.

b) Ancienneté de département: durée du service accumulé dans l'accomplissement d'une ou plusieurs occupations au sein d'un même département.

Note: Aucune ancienneté de département ne s'accumule si la nomination a eu lieu sans affichage, sauf en cas de rétrogradation.

c) Mise à pied: période pendant laquelle un employé n'est plus sur la liste active de paie à cause d'une réduction des effectifs mais pendant laquelle il conserve ses droits de rappel.

d) Période d'essai: quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier consécutifs au travail. Un employé est considéré à l'essai et n'a aucune ancienneté durant cette période. L'ancienneté est acquise après cette période. La Compagnie se réserve le droit de renvoyer un employé au cours de sa période d'essai.

e) Services: les services suivants sont reconnus:

i) Production et Laboratoire de contrôle

ii) Approvisionnement et transports

iii) Génie du procédé

iv) Finances - Gestion de l'information

v) Service de santé - Entretien - Formation - Prévention des accidents

vi) Recherches

f) Mutation: déplacement d'un employé d'un département à un autre.

g) Promotion: désigne les changements suivants:

1) Sans changement d'occupation, être affecté au travail de jour au lieu d'un horaire autre que celui de jour.

2) Déplacement d'un employé d'une occupation qu'il remplit à une occupation à salaire plus élevé ou égal dans le même département, et dans ce dernier cas, l'employé promu ne peut retourner à son occupation antérieure, sauf si déplacé par la Compagnie.

h) Rétrogradation: désigne les changements suivants:

1) Sans changement d'occupation, être affecté à un horaire autre que celui de jour au lieu de l'horaire de jour.

2) Déplacement d'un employé de son occupation à une occupation à salaire plus bas ou égal, dans son département.

NOTE: Les employés à l'essai et ceux assignés, pour une durée n'excédant pas 60 jours par projet, à un horaire autre que celui de jour sont exclus des dispositions de 3.01 g) et h).

i) Jours ouvrables: jours autres que les samedis et les dimanches ainsi que les congés payés selon la Convention collective.

3.02 Dispositions d'ordre général

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

1. La remise au Service des relations du travail de sa démission par écrit.

2. Congédiement pour cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions de la méthode de règlement de griefs.

3. Mise à la retraite normale, anticipée ou d'invalidité.

4. Lorsqu'un employé en mise à pied n'a pas regagné son travail dans les deux (2) semaines de calendrier suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par la Compagnie d'une lettre par poste prioritaire de rappel au travail.

5. Le prolongement non autorisé d'une absence autorisée.

6. Lorsque la durée d'une mise à pied dépasse:

i) le service continu d'un employé qui en possède 24 mois ou moins;

ii) 36 mois pour l'employé qui possède de 24 à 36 mois de service continu;

iii) 48 mois pour l'employé qui possède 36 mois ou plus de service continu.

Service continu se définit selon la clause 9.06 b) de cette convention.

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

1. Mise à pied n'excédant pas les limites fixées à 3.02 a) 6.

2. Absence pour cause de maladie ou d'accident.

3. Absences autorisées pour activités syndicales ou autres absences autorisées par la Compagnie.

4. Service dans les forces armées actives du Canada en cas de guerre déclarée par le Canada ou contre lui.

5. Pendant une absence pour cause d'emprisonnement ne dépassant pas les limites mentionnées à la clause 3.02 a) 6., à moins que l'infraction ait donné lieu à un congédiement maintenu.

c) L'ancienneté de département est maintenue et s'accumule dans les limites fixées à 3.02 b) 2, 3 et 4 à moins que l'employé en question ne soit mis à pied.

d) En cas de cessation complète des opérations, aucune ancienneté de département ne s'accumule même pour ceux qui continuent à travailler.

LISTE D'ANCIENNETE

e) La Compagnie fournit au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté et l'adresse de tous les employés. Cette liste est produite deux (2) fois par année.

f) La Compagnie fournit au Syndicat, chaque semaine deux (2) listes des employés embauchés, réembauchés, mutés, promus, rétrogradés, mis à pied ou congédiés pendant la semaine précédente.

3.03 Procédure de retrogradation et de mise à pied

a) Les rétrogradations s'effectuent sur la base de l'ancienneté de département à la condition que l'employé déplacé puisse remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

b) Lorsqu'un employé de l'occupation la moins rémunérée d'un département est déplacé par une rétrogradation ou réduction des effectifs, il déplace d'abord sur l'occupation la plus élevée, à l'aide de son ancienneté d'usine un employé d'un autre département recevant un salaire égal ou inférieur au sien sur une des occupations suivantes, à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation:

- Aide commis, Réception
- Commis (Recherches)
- Opérateur de la machine de photostat et bleu
- Messager
- Commis départemental, Contrôle de la production.

c) Les employés rétrogradés ne peuvent déplacer un autre employé sur une occupation de classification supérieure.

d) Un employé peut déplacer la dactylo ayant le moins d'ancienneté d'usine pourvu qu'il puisse remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

e) Toute réduction de personnel à partir de ce point correspond alors à une mise à pied et est régie par l'ancienneté d'usine.

f) Un employé sujet à une rétrogradation et qui refuse de travailler à une autre occupation est mis à pied mais ne perd pas pour cela son ancienneté d'usine, sauf en ce qui concerne les restrictions prévues à 3.02 a). Tel employé ne peut, par la suite, déplacer un employé au travail possédant moins d'ancienneté que lui.

g) Un employé est avisé par écrit de sa mise à pied par son surveillant ou un représentant du Service des relations du travail. A l'exception des cas résultants 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) cinq (5) jours ouvrables précédant la mise à pied.

Les avis prescrits à la Loi sur les normes du travail s'appliquent dans les cas de mise à pied dont la durée est prévue pour au moins six (6) mois. Tout litige relatif à la présente clause ne peut être poursuivi que selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

3.04 Procédure de rappel

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

Dans les cas de rappel dans les occupations énumérées ci-dessous, les employés possédant le plus d'ancienneté d'usine ont la préférence à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation:

Aide commis, Réception

Commis (Recherches)

Opérateur de la machine de photostat et bleu

Messager

Commis départemental, Contrôle de la production

b) Les rappels se font d'abord par téléphone; advenant que des employés ne peuvent pas être rejoints par téléphone, ils sont alors avisés par poste prioritaire à leur dernière adresse connue. Copie de cette lettre

est envoyée au Syndicat. Si un employé ne se présente pas au travail dans les limites fixées à 3.02 a) 4, son ancienneté est révoquée à moins qu'il ne donne une raison satisfaisante pour son abstention de se présenter au travail dans les limites fixées. La Compagnie avise le Syndicat de la raison donnée par l'employé pour son défaut de retour au travail.

Les employés qui ne sont pas rejoints par téléphone et qui communiquent avec la Compagnie suite à la réception de la lettre envoyée par poste prioritaire pourront déplacer un employé avec moins d'ancienneté à compter de la prochaine semaine de travail normale de l'équipe à laquelle ils sont affectés.

c) Sous réserve des dispositions énoncées à 3.02 a) 6, un employé peut refuser un rappel au travail sans perdre aucune ancienneté;

1. Si l'employé refuse une occupation différente de celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.

2. Si l'occupation est la même que celle que l'employé occupait lors de sa mise à pied et que la Compagnie l'avise que la durée du travail, selon son opinion et son jugement, sera moins longue que soixante (60) jours de calendrier. Cette opinion et ce jugement de la Compagnie ne sont pas sujets à la méthode de règlement des griefs.

3. Un employé que la Compagnie a rappelé au travail une première fois dans les conditions énoncées au paragraphe 1 ou 2 ci-dessus, ne sera pas rappelé de nouveau, à moins qu'il n'avise la Compagnie par écrit de son intention de reprendre son emploi. La Compagnie devra alors rappeler l'employé conformément à 3.04 b) lorsqu'une vacance se produit.

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

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

3.05 Affichage des occupations vacantes

a) Lorsque la vacance sur une occupation comblée doit durer plus de quinze (15) jours, à la seizième (16ème) journée, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours dans le département impliqué et sur un tableau central. La présente clause ne s'applique pas dans les cas de remplacements pour fin de vacances sauf pour les occupations d'analyste de routine au Laboratoire de contrôle et technicien de routine au Département du développement.

Une copie de l'avis est en même temps transmise au Syndicat ainsi qu'au vice-président représentant les employés de bureau. L'avis indique les caractéristiques de l'occupation et les qualifications requises. Pendant cette période de cinq (5) jours, la Compagnie peut temporairement combler l'occupation.

b) Durant cette période d'affichage, les employés intéressés à cette occupation doivent poser leur candidature, par écrit, à la loge d'entrée ou au Service des relations du travail. Cet employé peut biffer son nom à la

loge d'entrée ou au Service des relations du travail; dans ce cas, il doit initialer le retrait de sa candidature en présence du gardien de sécurité ou d'un représentant du Service des relations du travail qui appose ses initiales. Un employé absent de son travail pour une durée excédant la période d'affichage, peut, avant son départ, poser sa candidature sur une formule appropriée, dont il garde copie, disponible au Service des relations du travail ou à la loge d'entrée, à une occupation qui pourrait devenir vacante durant son absence. Dans le cas d'affichage d'une occupation nouvelle, un employé absent de son travail a droit à une période de quarante-huit (48) heures après son retour au travail pour poser sa candidature.

c) La Compagnie affiche le(s) nom(s) des employés nommés, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage et un avis est envoyé au Syndicat et au vice-président représentant les employés de bureau. S'il devient nécessaire de prolonger ce délai, la Compagnie en avise le Syndicat de la raison. Lorsque la Compagnie décide de ne plus combler une occupation vacante, un avis à cet effet est affiché. L'employé nommé sur une occupation vacante comblée temporairement et qui continue de l'être, est payé au taux de sa nouvelle occupation à la date de sa nomination.

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

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

3.06 Promotion

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

b) Lorsqu'un employé est nommé à une occupation exclue de l'unité de négociation, il continue d'accumuler son ancienneté de département pendant une période continuelle de douze (12) mois ou une période cumulative de dix-huit (18) mois, selon la première éventualité. Après quoi il cesse d'accumuler son ancienneté mais conserve l'ancienneté déjà accumulée. Après l'expiration de l'une des périodes mentionnées dans cette disposition, l'employé concerné peut exercer son ancienneté de département pour déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté de département sur l'occupation classifiée la plus basse.

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

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

e) Une promotion temporaire de moins de quinze (15) jours, ou par entente mutuelle celle pour une période plus longue, requise pour cause d'absence, de maladie, d'accroissement de travail, d'absence temporaire pour un déplacement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est faite à l'intérieur du département. Cette promotion est offerte d'abord à l'employé possédant le plus d'ancienneté de département et, par la suite, à ceux ayant moins d'ancienneté dans le département, en autant que l'employé puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

Lors du retour d'un employé absent pour une raison mentionnée ci-dessus, tous les employés affectés par ces promotions temporaires retournent aux occupations qu'ils occupaient auparavant, si elles existent encore.

3.07 Mutation

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

b) Dans un cas de mutation, l'employé doit toujours pouvoir accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation vacante.

c) Si un employé est muté à une occupation à salaire plus élevé ou égal et que, par la suite, il perd cette occupation pour toute autre raison qu'à sa demande personnelle, ledit employé peut retourner à l'occupation

qu'il occupait avant sa mutation, si la durée de sa mutation n'excède pas un (1) an. Si l'employé exerce ce droit, toute son ancienneté de département est alors reportée à son ancien département.

d) Si le déplacement temporaire d'un employé est exigé par la Compagnie pour la conduite efficace des opérations, l'ancienneté de département de cet employé s'accumule dans son département antérieur et sans diminution de salaire. Ces déplacements temporaires ne doivent jamais dépasser trente (30) jours, excepté par entente mutuelle.

e) La Compagnie a le droit de placer ou déplacer des employés en vue de leur donner de la formation. Dans ce cas, les employés ne subiront aucune réduction de salaire.

3.08 Le terme "étudiant" (e) (s) désigne toute personne qui, étant admise à une école, collège ou université, travaille au service de la Compagnie pendant ses vacances et n'accumule aucune ancienneté. Les étudiants embauchés à des postes exclus de l'unité de négociation sont assujettis à la clause 1.07 de la convention collective.

3.09 Lorsqu'un(e) employé(e) s'absente de son travail pour cause de maladie, de vacances ou d'un congé sans solde, il(elle) retourne à l'occupation et à l'horaire de travail qu'il(elle) détenait avant son absence, à moins d'un déplacement non-relié à son absence ou suite à l'imposition de restrictions physiques.

De plus, les employés(es) promus(es) ou rétrogradés(es) suite à cette occupation vacante, retournent à l'occupation qu'ils(elles) détenaient antérieurement, à moins de déplacement non-relié à la promotion ou à la rétrogradation.

ARTICLE IV

ABSENCES AUTORISEES

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

4.02 Absence et paie pour deuil

A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, des enfants, des frères ou des soeurs d'un employé, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximum de trois (3) jours (conjoint (5) cinq jours, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du

jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ces jours d'absence s'il devait travailler ces jours-là.

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

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

a) ne reçoive pas déjà de paie pour du temps non travaillé à cause de vacances annuelles, congé payé lorsque non programmé pour travailler, indemnité hebdomadaire du régime d'assurance collective, blessure compensée par la C.S.S.T.;

b) ne soit pas en mise à pied;

c) ne soit pas en permission d'absence d'après 4.01 ou 4.03.

4.03 Autorisation d'absence pour activités syndicales

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

a) pour un (1) jour ou moins à condition qu'un membre de l'exécutif du Syndicat donne au surveillant au moins vingt-quatre (24) heures d'avis;

b) pour deux (2) à dix (10) jours ouvrables à condition qu'une demande écrite du Syndicat parvienne au Service des relations du travail dans une limite de temps de deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence;

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

d) i) Le Syndicat peut désigner jusqu'à trois (3) employés pour siéger au Comité d'étude conjointe des salaires (C.W.S.); ces employés reçoivent

leur taux normal de paie pour le temps consacré aux réunions avec la Compagnie ou aux enquêtes, et durant lequel ils auraient dû normalement travailler, et peuvent siéger pour les occupations des employés de bureau ainsi que pour celles des employés à l'heure;

ii) lorsque les membres du Comité (C.W.S.) doivent s'absenter de leur lieu de travail pour enquêter sur une occupation nouvelle ou modifiée selon le Manuel C.W.S., ils avisent au préalable leur contremaître ou leur surveillant et ils avisent aussi le contremaître ou le surveillant du département dans lequel l'enquête a lieu;

e) le nombre des employés absents pour activités syndicales ne doit jamais excéder trois (3) à la fois ni plus de deux (2) dans un même département. En plus des limitations de la phrase précédente, pas plus du tiers (1/3) des employés d'une occupation donnée ne peut être absent pour activités syndicales;

f) sur demande écrite du Syndicat parvenue au Service des relations du travail au moins vingt-deux (22) jours ouvrables avant la date d'expiration de l'autorisation d'absence pour activités syndicales, la Compagnie accorde une prolongation de l'autorisation d'absence et en avisera le Syndicat par écrit.

4.04 Jury

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

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

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

4.06 Absence pour maladie

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

4.07 Congé de maternité

1) L'employée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas vingt (20) 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 dix-huitième (18ème) semaine précédant la date prévue pour la naissance. Les dispositions de cette clause s'appliquent aussi dans le cas d'un enfant mort-né.

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

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

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

4) Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

Sur présentation d'un certificat médical attestant le mauvais état de santé de son enfant, l'employée peut prolonger de quatre (4) semaines son congé de maternité.

5) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si l'employée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.

6) L'employée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé, a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

COMPLICATION(S) DE GROSSESSE

7) Sur remise d'un certificat médical approprié au Service de santé de QIT-Fer et Titane, l'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse. Dans un tel cas, le congé indiqué en 1) ci-dessus est réputé avoir commencé au début de la huitième (8ème) semaine précédant la date prévue de la naissance; une absence antérieure à la huitième (8e) semaine est considérée comme une absence pour cause de maladie.

RETOUR AU TRAVAIL

8) Le Service des relations du travail doit faire parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4ème) 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 prévu au paragraphe 9).

9) 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.

10) L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé prévu est présumée avoir démissionné à moins de fournir une raison satisfaisante.

CONGE DE PATERNITE

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

CONGE POUR ADOPTION

12) L'employé(e) qui adopte un enfant a droit à un congé d'au plus dix (10) semaines avec un préavis écrit de trois (3) semaines au service des relations du travail avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer. Le congé n'est accordé que si l'autre parent ne bénéficie pas d'un congé pour adoption.

CONGE PARENTAL

13) a) L'employée peut, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son retour, aviser le service des relations du travail qu'elle entend prolonger son congé sans solde pour une période d'au plus douze (12) semaines. L'employée qui allaite son enfant peut prolonger ce congé pour une autre période additionnelle de douze (12) semaines.

b) Un employé peut aussi prendre un congé parental sans solde d'au plus trois (3) mois, à compter de la date de la naissance de son enfant, sur présentation d'un certificat du médecin de son épouse à l'effet que la santé de celle-ci nécessite sa présence au foyer.

c) Le congé parental ne peut être annulé ou écourté après le départ de l'employé(e).

CONSERVATION ET ACCUMULATION D'ANCIENNETE

14) L'employée/employé conserve et accumule son anciennete à l'occasion de congés prévus à cette clause.

15) Au retour du congé, l'employée/l'employé reprend le poste qu'elle/qu'il occupait à son départ, s'il existe encore, ou tout autre poste qu'elle/qu'il aurait autrement obtenu n'eut été du congé.

ARTICLE V

CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01 Dispositions d'ordre général

a) Les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimal ni du nombre d'heures maximal que la Compagnie peut requérir;

b) le travail d'heures supplémentaires est considéré comme volontaire, excepté dans les cas d'urgence ou lorsque la relève d'un employé de quart ne peut être assurée;

c) Il ne sera pas demandé à un employé d'effectuer des heures supplémentaires dans un travail autre que celui qu'il exécute normalement dans son département, sauf s'il n'y a pas d'employé disponible;

d) une journée est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début de la période de travail régulièrement programmée de chaque employé;

e) la semaine de paie commence à 00h00 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant.

f) Période de repos

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

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

h) Repas pour heures supplémentaires

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

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

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

i) Paie

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

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

Note: Si l'employé le désire il obtient de son contremaître le détail des heures payées. Les messages de sécurité santé sur le talon de chèque sont ceux approuvés par le comité conjoint de santé et sécurité.

2. Si un employé est d'avis que son chèque de paie comporte une erreur, il doit en informer son surveillant qui obtiendra que les corrections soient portées sur le prochain chèque de paie de l'employé ou fournira à celui-ci les explications nécessaires. Dans le cas où l'erreur est de trois (3) heures de salaire ou plus, l'employé, à sa demande, obtient remboursement dans un délai d'un jour ouvrable.

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

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

k) Heures d'attente: Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir et que cet employé n'en a pas été averti avant la fin de sa dernière période de travail régulier, il lui est accordé quatre (4) heures de salaire à taux simple.

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

5.03 Services administratifs

a) D'une manière générale, seront considérés comme appartenant aux Services administratifs, les employés travaillant dans l'édifice de l'Administration et les employés des départements

de Recherches et du Génie du procédé, incluant les commis aux finances, les secrétaires et sténo-dactylos travaillant dans l'usine. Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 1/4), du lundi au vendredi inclusivement, sept et quart (7 1/4) par jour- née, entre 08h00 et 18h00.

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

NOTE: LE(S) TECHNICIEN(S) DE RECHERCHES CLASSE 7 AFFECTE(S) DE FACON REGULIERE DANS L'USINE CONTINUE(NT) A TRAVAILLER SUR UN HORAIRE DE 40 HEURES PAR SEMAINE A TAUX SIMPLE.

b) Heures supplémentaires (Services administratifs)

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

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

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

iv) Les employés qui travaillent sur des horaires de quarante (40) heures par semaine, incluant l'horaire de douze (12) heures, sont payés à taux simple pour les heures travaillées selon ces horaires.

Lorsque la compagnie requiert du travail à des horaires autres que ceux de jour pour l'opération du four expérimental aux Recherches, la compagnie affiche les besoins dans les départements concernés pendant cinq (5) jours ouvrables. Les employés intéressés apposent leur nom sur la liste. La compagnie assigne les employés dans l'occupation concernée suivant l'ancienneté de département. S'il n'y a pas suffisamment d'employés ou s'il n'y a aucun employé qui appose son nom sur la liste, la compagnie assigne les employés dans l'occupation concernée qui ont le moins d'ancienneté de département.

Lors d'une rétrogradation, un employé peut déplacer, si son ancienneté de département lui permet, l'employé ayant le moins d'ancienneté de département occupant une occupation de classification égale dans le mème département à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

5.04 Services de l'usine

a) D'une manière générale, sont considérées comme appartenant aux Services de l'usine les employés des Départements de production, laboratoire de contrôle, magasins et Service de santé. Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, huit (8) heures par journée, entre 08h00 et 18h00.

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

b) Heures supplémentaires (Services de l'usine)

i) Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de huit (8) heures sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

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

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

5.05 Employés de quart rotatif

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

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

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

00h00 à 08h00
08h00 à 16h00
16h00 à 24h00

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

5.06 Les employés des départements "Recherches" et "Finances - Gestion de l'Information" peuvent être assignés à des travaux exigeant des horaires de quarante (40) heures par semaine, cinq (5) jours par semaine, une (1), deux (2) ou trois (3) équipes par journée.

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

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

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

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

Heures supplementaires - employes de quart rotatif

i) Les heures supplémentaires travaillées dans une journée en surplus de huit (8) heures sont payees à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

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

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

5.10 Primes d'équipe et de dimanche

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

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

5.11 Salaires

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

5.12 Description et classification des occupations

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

b) Le texte français du Manuel est le texte officiel.

c) Chaque fois où le mot "tâche" apparaît au Manuel C.W.S., on devrait lire "occupation".

5.13 Echelle des salaires mensuels normalisés

a) A compter du 30 avril 1985, l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 1 870,98$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 52,75 $.

A compter du 30 avril 1986, l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 1 910,23$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 52,75 $.

A compter du 30 avril 1987, l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 1 957,33$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 52,75 $.

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

5.14 Changements technologiques

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

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

ARTICLE VI

REPRESENTATION

6.01 La Compagnie reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un Comité exécutif composé de dix (10) membres. Le Comité exécutif peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur. Ce même Comité exécutif agit au nom des deux unités de négociations (employés rémunérés à l'heure et commis et techniciens).

6.02 Le vice-président représentant les employés de bureau ou son délégué peut s'absenter de son travail à l'intérieur de son propre département après avoir consulté son surveillant immédiat et lui avoir indiqué le grief ou la plainte sur lequel il doit enquêter. S'il doit se rendre dans un autre département que le sien, il doit en plus avertir le surveillant immédiat de cet autre département qu'il doit rencontrer un ou

plusieurs employés pour discuter d'un grief, et son enquête terminée, il doit aviser son surveillant de son retour au travail.

Le vice-président ou son délégué n'est pas privé de son salaire régulier pendant le temps consacré au règlement de griefs avec la Compagnie, pendant ses heures régulières de travail et sur la propriété de la Compagnie.

6.03 Le Syndicat transmet à la Compagnie la liste des membres du Comité exécutif et des délégués.

6.04 La Compagnie reconnaît trois (3) groupes (Administration - Recherches - Usine). Pour chaque groupe, il y a un (1) représentant syndical qui s'acquitte des fonctions énumérées à 6.02; les représentants syndicaux sont le vice-président et trois (3) délégués. Ils ne sont pas reconnus à moins qu'un avis écrit du Syndicat ne soit reçu par la Compagnie.

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

ARTICLE VII

METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

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

b) Première étape:

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

c) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, l'employé ou son représentant, le soumet par écrit au Service des relations du travail dans les sept (7)

jours ouvrables suivant la décision du surveillant. Une rencontre a lieu dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief par le Service des relations du travail et une décision écrite est soumise immédiatement après cette rencontre. Les représentants syndicaux à la rencontre sont: le président, le vice-président et le délégué du département impliqué, l'employé au besoin, ainsi que le représentant extérieur si le Syndicat le désire. Le Directeur des relations du travail ou son délégué explique alors les motifs de la décision. Le grief est présenté en deux (2) copies à cette étape et chaque partie en garde une (1).

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

7.02 Arbitrage

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE VIII

ASSURANCE COLLECTIVE

8.01 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'administration du Régime d'assurance collective.

8.02 La Compagnie doit remettre mensuellement au Syndicat quatorze (14) cents l'heure (quinze (15) cents l'heure à compter de la deuxième année de la convention) pour chaque heure de travail accomplie par les employés.

8.03 La Compagnie déduit de la paie des employés leurs contributions au Régime d'assurance collective. La Compagnie remet ces contributions au Syndicat en même temps que la remise prévue à 8.02. L'employé doit remettre à la Compagnie une autorisation écrite par laquelle il reconnaît à celle-ci le droit d'effectuer ces déductions.

8.04 Tous les employés couverts par l'unité de négociation peuvent participer au Régime d'assurance collective sans égard à leur affiliation syndicale.

ARTICLE IX

CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLES

9.01 a) Congés payés

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

Employés de jour:

Jour de l'An

1 janvier 1986 (mercredi)

1 janvier 1987 (jeudi)

1 janvier 1988 (vendredi)

2 janvier 1986 (jeudi)

2 janvier 1987 (vendredi)

31 décembre 1987 (jeudi)

1er vendredi de février

7 février 1986

6 février 1987

5 février 1988

Vendredi Saint

28 mars 1986

17 avril 1987

avril 1988

Fête du ler mai

3 mai 1985 (vendredi)

2 mai 1986 (vendredi)

1 mai 1987 (vendredi)

St-Jean-Baptiste

24 juin 1985 (lundi)

23 juin 1986 (lundi)

24 juin 1987 (mercredi)

Confédération

1 juillet 1985 (lundi)

30 juin 1986 (lundi)

3 juillet 1987 (vendredi)

1er lundi d'août 1985, 1986, 1987

Fête du travail

2 septembre 1985 (lundi)

1 septembre 1986 (lundi)

7 septembre 1987 (lundi)

Action de Gràces

14 octobre 1985 (lundi)

13 octobre 1986 (lundi)

12 octobre 1987 (lundi)

Noel

25 décembre 1985 (mercredi)

25 décembre 1986 (jeudi)

25 décembre 1987 (vendredi)

26 décembre 1985 (jeudi)

26 décembre 1986 (vendredi)

24 décembre 1987 (jeudi)

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

Jour de l'An

1 janvier 1986 - 1987 - 1988

2 janvier 1986 - 1987 - 1988

1er vendredi de février

1986 - 1987 - 1988

Vendredi Saint

28 mars 1986

17 avril 1987

avril 1988

Fête du 1er mai 1985 - 1986 - 1987

24 juin 1985 - 1986 - 1987

1 juillet 1985 - 1986 - 1987

1er lundi d'août 1985 - 1986 - 1987

Fête du travail

1er lundi de septembre 1985 - 1986 - 1987

Action de Grâces

2e lundi d'octobre 1985 - 1986 - 1987

Noel

24 décembre 1985 - 1986 - 1987

25 décembre 1985 - 1986 - 1987

9.02 Un employé qui est requis de travailler durant un congé payé est payé à taux et demi en plus de sa paie de congé payé.

9.03 Sous réserve de 9.04, un employé n'a pas le droit d'être ainsi payé;

a) s'il ne travaille pas tel congé payé bien que désigné ou requis de le faire

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

c) s'il est mis à pied.

9.04 a) Tout employé qui est malade ou accidenté pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé sera payé pour ce congé. La preuve de la maladie ou de l'accident incombe à l'employé. La période d'une même maladie ou d'un même accident durant laquelle un employé peut recevoir paiement des congés payés est limitée à treize (13) semaines.

b) L'employé absent pour activités syndicales conformément à 4.03 est payé pour les congés payés inclus dans sa période d'absence, à condition que celle-ci n'excède pas treize (13) semaines consécutives.

c) Un employé absent pour des raisons personnelles conformément à 4.01 est rémunéré pour les congés payés inclus dans sa période d'absence, à condition que celle-ci n'excède pas sept (7) jours consécutifs.

9.05 Les jours de congés payés sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit. La veille de Noel et du Jour de l'An, l'équipe de 16h00 à 24h00 quittera le travail à 23h00 et ne travaillera donc qu'une période de sept (7) heures, rémunérée sept (7) heures à taux simple. L'équipe de 00h00 à 08h00 entrera à l'usine à 23h00 la veille de Noel et du Jour de l'An et travaillera donc une période de neuf (9) heures à taux simple.

9.06 Définitions

a) L'année à laquelle on se réfère est du 1er mai au 30 avril.

b) Service continu: incluera, pour fins de calcul des vacances seulement, le total des jours travaillés, plus les jours de maladie, les périodes de congé, les grèves légales, les absences autorisées et les absences pour accidents de travail.

c) L'allocation des vacances annuelles sera sujette aux exigences des opérations et de la nécessité d'avoir des employés qualifiés disponibles comme remplaçants.

d) L'employé avise la Compagnie de sa préférence pendant le mois d'avril de chaque année. Le choix des dates de vacances annuelles se fait suivant l'ancienneté d'usine. La Compagnie affiche les dates des périodes de vacances approuvées au moins trente (30) jours avant qu'elles ne commencent.

e) La Compagnie accepte, à la demande de l'employé, de déplacer la période de vacances annuelles de ce dernier lorsque celui-ci reçoit des soins médicaux pour des raisons de maladie ou d'accident débutant avant la période de son choix de vacances et se prolongeant pendant ladite période de vacances.

Lorsque la période de vacances annuelles d'un employé est déplacée de la façon mentionnée au paragraphe ci-haut, aucune ouverture ne se crée dans une liste de choix de vacances.

e) Admissibilité

i) L'employé qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins une (1) année de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de deux (2) semaines ainsi qu'à quatre pour cent (4%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

ii) L'employé qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins quatre (4) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de trois (3) semaines ainsi qu'à six pour cent (6%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

iii) L'employé qui, à compter du 30 avril a accumulé au moins dix (10) années de service continu (neuf (9) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention), a droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre (4) semaines ainsi qu'à huit pour cent (8%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

iv) L'employe qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins vingt (20) années de service continu (dix-neuf (19) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention), a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines et dix pour cent (10%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

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

f) La paie de vacances est donnée avant le départ de l'employé pour ses vacances. A compter du 15 mai, un employé peut obtenir son chèque de paie de vacances ainsi que le boni.

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

1. le montant de sa paie de vacances annuelles, incluant le boni, s'il ne l'a pas déjà reçu;

2. plus sa paie de vacances annuelles accumulée du ler mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante ou il peut choisir de recevoir ce montant à une date ultérieure.

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

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

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

k) Boni-vacances

i) Un boni de soixante-dix dollars (70,00$) dollars (soixante-quinze dollars (75,00$) à compter de la deuxième année de la convention, quatre-vingt dollars (80,00$) à compter de la troisième année de la convention) est payé pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit selon 9.06.

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

ARTICLE X

FONDS DE RETRAITE INDIVIDUEL

POUR SERVICE PASSE

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

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

Le montant indiqué sur la liste "J" pour chaque employé a été calculé en multipliant une somme de 165,00 $ par le nombre d'années complètes de service continu effectuées au service de la Compagnie en date du 31 décembre 1968. Chaque année complète de service continu effectuée au service de la Compagnie est définie comme étant le nombre de jours de travail et d'absences autorisées accumulées mais n'incluant pas les périodes de mise à pied, de grève et les absences autorisées excédant trois mois.

10.03 Date de mise à la retraite

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

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

Tout employé prenant sa retraite (i) à sa date de retraite normale conformément à la clause 2.1 du Régime de retraite, ou (ii) à cause d'une invalidité totale permanente conformément à la clause 2.3 du Régime de retraite, doit faire sa demande de fonds de retraite individuel pour le montant indi- qué sur la liste "J". Lors de sa retraite, l'employé peut choisir:

a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel dans les trente (30) jours suivant la mise à la retraite; ou

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

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

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

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

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

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

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

10.05 Admissibilité - Retraite anticipée

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

a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel le premier jour du mois suivant le mois de son 65ème anniversaire; ou

b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives commençant le premier jour du mois suivant le mois de son 65ème anniversaire. Si le retraité décède après avoir atteint l'âge de 65 ans mais avant d'avoir touché le montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné; ou

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

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

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

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

Age à la retraite	Versement pour chaque année de service antérieure au 31 décembre 1968
55	85,04 $
56	90,50 $
57	96,38 $
58	102,70 $
59	109,54 $
60	116,94 $
61	124,96 $
62	133,68 $
63	143,18 $
64	153 [illegible]8 $
65	165,00 $

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

Lors de sa retraite, l'employé pourra choisir:

a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel dans les trente (30) jours suivant sa mise à la retraite; ou

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

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

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

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

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

10.06 Admissibilité - décès survenant après 65 ans

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

ARTICLE XII

SANTE ET SECURITE

11.01 Reconnaissance

La Compagnie prend les moyens nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés sur les lieux du travail.

11.02 La Compagnie s'engage à respecter les lois et les règlements relatifs à la santé, la sécurité et l'intégrité physique sur les lieux du travail.

11.03 Comité paritaire de santé et de sécurité

a) La Compagnie et le Syndicat établissent un Comité paritaire de santé et de sécurité (Comité) comprenant trois (3) représentants choisis par la Compagnie et trois (3) par le Syndicat. Ce même Comité agit pour les employés rémunérés à l'heure et les commis et techniciens.

b) Le Comité se réunit deux (2) fois par mois (ou sur demande d'un membre du Comité en cas d'urgence) pour examiner les affaires courantes dans l'établissement

reliees a la sante, la securite et l'intégrité physique au travail. Le Comité tient des procès-verbaux de ses reunions qui sont distribues a ses membres et affiches aux endroits designes par le Comité.

c) Le delegue syndical d'un département est avisé dans les plus courts delais et procede a une enquête avec le contremaitre sur tout accident du travail dans son service ayant cause des blessures avec perte de temps de plus d'une journee ou des dommages importants.

d) Le Comité veille à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité.

e) Le Comité choisit les moyens et équipements nécessaires à la protection des employés.

f) Le Comité fait une tournée d'inspection deux (2) fois par mois. Le Comité soumet ses notes à la Compagnie à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité. Les vérifications sont faites aux moments déterminés par le Comité.

g) La Compagnie doit mettre à la disposition du Comité, la documentation et les statistiques nécessaires a ces activites.

h) Les activités du Comité se tiennent normalement sur les lieux de travail et au cours des heures régulières de travail, sans perte de traitement pour ses membres.

i) Le Comité peut requérir les services de conseillers et/ou spécialistes extérieurs en matière de sécurité et santé.

A l'occasion d'une rencontre spéciale du Comité de santé et sécurité pour discuter d'un sujet technique particulier, une partie peut être accompagnée d'un consultant, expert reconnu en la matière.

Le consultant conseille la partie qu'il accompagne et il peut intervenir directement à la discussion sur invitation des parties. La partie qui désire se prévaloir de la présente clause en avise l'autre partie par écrit une (1) semaine avant la rencontre prévue.

j) L'employeur ne peut imposer à un membre syndical du comité une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice par cet employé de ses fonctions au sein du comité de santé et de sécurité.

Toutefois, l'employeur peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si une fonction a été exercée de façon abusive.

k) Les représentants syndicaux au comité se réunissent une journée, la veille de chaque rencontre régulière du comité, afin de se préparer et ceci sans perte de traitement.

l) Une journée de rencontre telle que prévue dans l'article 11.03 b) est d'une durée de douze (12) heures. Ces heures seront remises de la façon suivante:

Pour le représentant de quart:
Si la rencontre a lieu une journée de congé, les heures seront reprises de façon consécutive après entente avec le contremaître.

Pour le représentant de jour:
Le surplus des heures seront reprises de façon consécutive après entente avec son contremaître.

11.04 Formation

a) Les membres du Comité peuvent chacun s'absenter cinq (5) jours par année, sans perte de traitement, pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au tra- vail qui sont reconnus et acceptés par le Comité.

b) La Compagnie s'engage à continuer la formation des employes au travail relativement à la santé et à la sécurité au travail au cours des heures régulières de travail, sans perte de traitement.

c) Le Comité participe au choix et à la préparation des cours sur la formation des employés au travail rela- tivement à la sécurité et à la santé.

11.05 Appareils et equipements

a) Tout en gardant comme objectif l'elimination des dangers à la source, la Compagnie fournit gratuitement les appareils et les equipements protecteurs necessaires à la santé et à la securité des employés. Les appareils et equipements protecteurs doivent se conformer aux reglements.

b)1. Bottines de securite

La compagnie versera a chaque employe qui doit porter des bottines (chaussures) de sécurité la somme de 50,00$ par année de convention collective le 1er mai de chaque année.

La compagnie fournira des bottines (chaussures) de sécurité neuves ou réparées à un employé dont les bottines (chaussures), achetées suite à un versement annuel de 50,00$, ont subi des dommages substantiels à l'occasion de son travail. L'employé doit rapporter le fait a son contremaître et lui remettre les bottines (chaussures) endommagees.

b)2. Vêtements de laine

Les employes au travail dont on exige le port des vêtements de laine dans la halle des fours recevront un montant de 50.00$ au 1er juillet et au 1er janvier de chaque annee de la convention collective.

Dans le cas de vêtements de laine ayant subi des éclaboussures ou déchirures, sur rapport fait par un employé à son contremaître et sur remise du vêtement substantiellement endommagé, la compagnie remettra à cet employé un vêtement neuf.

c) Le Comité a à sa disposition les appareils et équipements nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions. Ces appareils et équipements sont maintenus en bon état.

d) Les résultats périodiques des détecteurs mentionnés au paragraphe b) ci-dessus sont remis au Comité, accompagnés de l'interprétation spécifique de ces résultats par un personnel compétent.

11.06 Danger

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

b) La Compagnie s'engage à mettre sur pied un programme technique sur le contrôle des émanations de gaz CO et à soumettre au comité conjoint de sécurité santé un plan de travail dans les six (6) mois suivant la date de la signature de la présente convention.

11.07 Inspections gouvernementales sur la santé et la sécurité

Le Comité participe aux inspections effectuées par les représentants autorisés de la C.S.S.T. et prend connaissance des rapports qu'il peut par la suite soumettre. Sur demande, les rapports d'intervention de la C.S.S.T. sont transmis à l'autre partie.

11.08 Travail dangereux

a) Un employé qui a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé ou sa sécurité ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, doit immédiatement suspendre son travail et en informer sans délai son contremaître.

b) S'il devient impossible au contremaître de ce dernier de corriger la situation, il contacte son supérieur immediat et un représentant syndical du Comité ou un délégué au travail. Si le représentant syndical et le supérieur immédiat se mettent d'accord pour constater que la poursuite du travail est dangereuse, le travail impliqué demeure interrompu jusqu'à l'intervention du Service de la prévention des accidents et du Comité conjoint de sécurité. Durant l'interruption du travail, l'employé est assigné à un autre travail à son taux horaire régulier.

c) La Compagnie ne peut imposer à un employé une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire, pour le motif que cet employé a exercé le droit visé dans l'article 11.08 a).

Toutefois, dans les dix (10) jours d'une décision finale, la Compagnie peut imposer un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé de façon abusive.

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

b) Un employé qui exerce un droit en vertu de 11.09 a) et qui travaille à une occupation de taux inférieur à celle qu'il occupait, est payé le taux horaire normalisé de son occupation précédente (ajusté par les augmentations futures) à moins qu'il ne soit affecté par une rétrogradation et une mise à pied. Cependant un employé affecté par une rétrogradation, peut selon son ancienneté, être reclassifié à son occupation précédente lors de réaffichage de ladite occupation.

c) Un employé absent du travail à cause d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle reçoit la différence entre les gains hebdomadaires nets de son occupation et toute compensation reçue de la C.S.S.T. pendant les premiers six (6) mois de son absence. La période allant de la 2ème à la 6ème journée d'absence est payée seulement lorsque l'employé est absent pendant trente (30) jours consécutifs.

d) Lorsqu'un employé est incapable de maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées par son occupation à cause d'une incapacité non industrielle, en raison de son âge ainsi que pour d'autres raisons, la Compagnie peut, après consultation avec le Syndicat, le placer à une autre occupation pour laquelle il est qualifié, et cela en vertu de son ancienneté.

11.10 Programme de santé

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

b) Les résultats complets des tests et des examens médicaux et du laboratoire seront remis par écrit à l'employé et une copie de ceux-ci est transmise au médecin de son choix, sur autorisation écrite de sa part.

c) Tous les examens, sauf les radiographies pulmonaires, exigés par la Compagnie s'effectuent au cours des heures normales de travail et/ou sans perte de traitement de la part des employés.

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

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

a) Admissibilité:

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

b) Délai de carence:

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

c) Invalidité totale permanente:

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

d) Prestations d'invalidité:

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

e) Gains hebdomadaires nets:

par "gains hebdomadaires nets", on entend le taux normal de paie de l'employé à la date du début de l'invalidité, multiplié par quarante (40) heures (ou

autre s'il y a lieu), après déduction des impôts fédéral et provincial selon des exemptions connues lors du début de l'invalidité.

f) Durée des prestations:

les prestations cessent lorsque survient le premier des événements suivants:

i) à la date du décès;

ii) lorsque l'employé atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans;

iii) lorsque l'employé cesse d'être invalide sur une base totale et permanente.

g) Procédure d'appel:

s'il survient un grief entre la Compagnie et un employé quant à savoir si cet employé est ou continue d'être frappé d'invalidité, ce grief est résolu comme suit: l'employé est soumis à un examen par un médecin désigné

par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question. Les honoraires et les dépenses de ce troisième médecin sont divisées également entre la Compagnie et le Syndicat.

11.12 Advenant que le Syndicat décide de se prévaloir des dispositions du règlement sur le comité de sécurité et de santé du travail, notamment les articles 4, 5, 6, 7, 8, 9 et 20 ainsi que les articles 2 et 3 de la section 2 du règlement du représentant à la prévention dans un établissement, les clauses 11.03 a) b) c) f) i) k), 11.04 a), 11.05 c) et 11.07 deviennent nulles et de nul effet.

ARTICLE XII

DUREE DE LA CONVENTION

12.01 La présente Convention restera en vigueur pour une période de trois (3) ans commençant le 30 avril 1985.

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

EN FOI DE QUOI, les parties en présence, par l'entremise de leurs représentants autorisés et de leurs agents négociateurs certifiés, ont apposé leur signature au bas de la présente en ce 21ième jour de juin 1985.

POUR LA COMPAGNIE

Terry F. Bowles
Vice-président - Opérations

Michel Fugère
Directeur-Prévention des accidents

Alfonso E. Grau
Directeur - Recherches

Jean Houde
Directeur - Production

Claude Paul-Hus
Surveillant de quart
Fours de réduction

Jacques Péloquin
Directeur - Relations du travail

Réjean Rousseau
Surveillant - Relations du travail

Alfred Roy
Directeur - Entretien

POUR LA SYNDICAT

Gilles Lamoureux
Président

Daniel Deschênes
Secrétaire

Robert Mercier
Trésorier

Guy Tremblay
Vice-président, Entretien

Claude Charron
Vice-président, Fours d'affinage

Georges Bonneville
Vice-président,
Entreposage et expédition

Jean-Marc Lambert
Vice-président,
Enrichissement du minerai

Pierre Gélinas
Vice-président,
Traitement des produits

Martin H. Thibodeau
Vice-président
Ressources humaines

Gérard Ouellet
Vice-président,
Electricité et instrument

Rémi Olivier
Vice-président,
Commis et techniciens

Mario Evangéliste
Conseiller technique

ANNEXE "A"

AUTORISATION DE DEDUCTIONS
SUR LE SALAIRE POUR COTISATION
SYNDICALE

"Je, soussigné, autorise mon employeur par les présentes, à déduire de mon salaire ma cotisation syndicale pour la remettre au Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (C.S.N.), le tout sujet aux changements dans le montant de la cotisation qui pourraient être décidés en conformité avec la constitution du Syndicat et ce pour la durée de la Convention collective de travail".

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

En foi de quoi, je signe

_____

Témoin:

_____

Employeur:

_____

Division:

_____

N° de registre:

_____

ANNEXE "B"
HORAIRE DES EQUIPES EN ROTATION

D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	D L M M J V S	
B B B B C C C	C C C C D D D	D D D D A A A	A A A A B B B	0-8h
E E E E E	E E E E E	E E E E E	E E E E E	Relève
A A A A A A B	B B B B B B C	C C C C C C D	D D D D D D A	8-16h
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 C C C	16-24h

ANNEXE "C"

AUTORISATION DE DEDUCTIONS
DE CONTRIBUTIONS AU SYNDICAT

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

En foi de quoi, je signe

Témoin: _____

Employeur: _____

Division: _____

No de registre: _____

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1985

ECHELON: 52,75 $

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			1765,48	1818,23	1870,98$
1			1818,23	1870,98	1923,73$
2		1818,23	1870,98	1923,73	1976,48$
3		1870,98	1923,73	1976,48	2029,23$
4		1923,73	1976,48	2029,23	2081,98$
5		1976,48	2029,23	2081,98	2134,73$
6		2029,23	2081,98	2134,73	2187,48$
7		2081,98	2134,73	2187,48	2240,23$
8	2081,98	2134,73	2187,48	2240,23	2292,98$
9	2134,73	2187,48	2240,23	2292.98	2345,73$
10	2187,48	2240,23	2292,98	2345,73	2398,48$
11	2240,23	2292,98	2345,73	2398,48	2451,23$
12	2292,98	2345,73	2398,48	2451,23	2503,98$
13	2345,73	2398,48	2451,23	2503,98	2556,73$
14	2398,48	2451,23	2503,98	2556,73	2609,48$

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1986

ECHELON: 52,75 $

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standar
0			1 804,73	1 857,48	1 910,2
1			1 857,48	1 910,23	1 962,9
2		1 857,48	1 910,23	1 962,98	2 015,7
3		1 910,23	1 962,98	2 015,73	2 068,4
4		1 962,98	2 015,73	2 068,48	2 121,2
5		2 015,73	2 068,48	2 121,23	2 173,9
6		2 068,48	2 121,23	2 173,98	2 226,7
7		2 121,23	2 173,98	2 226,73	2 279,4
8	2 121,23	2 173,98	2 226,73	2 279,48	2 332,2
9	2 173,98	2 226,73	2 279,48	2 332,23	2 384,9
10	2 226,73	2 279,48	2 332,23	2 384,98	2 437,7
11	2 279,48	2 332,23	2 384,98	2 437,73	2 490,4
12	2 332,23	2 384,98	2 437,73	2 490,48	2 543,2
13	2 384,98	2 437,73	2 490,48	2 543,23	2 595,9
14	2 437,73	2 490,48	2 543,23	2 595,98	2 648,7

ANNEXE "D"

ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1987

ECHELON: 52,75 $

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			1 851,83	1 904,58	1 957.33$
1			1 904,58	1 957,33	2 010,08$
2		1 904,58	1 957,33	2 010,08	2 062,83$
3		1 957,33	2 010,08	2 062,83	2 115,58$
4		2 010,08	2 062,83	2 115,58	2 168,33$
5		2 062,83	2 115,58	2 168,33	2 221,08$
6		2 115,58	2 168,33	2 221,08	2 273,83$
7	2 115,58	2 168,33	2 221,08	2 273,83	2 326,58$
8	2 168,33	2 221,08	2 273,83	2 326,58	2 379,33$
9	2 221,08	2 273,83	2 326,58	2 379,33	2 432,08$
10	2 273,83	2 326,58	2 379,33	2 432,08	2 484,83$
11	2 326,58	2 379,33	2 432,08	2 484,83	2 537,58$
12	2 379,33	2 432,08	2 484,83	2 537,58	2 590,33$
13	2 432,08	2 484,83	2 537,58	2 590,33	2 643,08$
14	2 484,83	2 537,58	2 590,33	2 643,08	2 696,83$

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

DOSSIER
N°

ANNEXE "E" FORMULAIRE DE GRIEF

PREMIÈRE ÉTAPE

Description du grief : _____

_____

_____

_____

Clause de la Convention collective en cause : _____

Signature de l'employé : _____

Grief reçu le _____ (date) à _____ (heure)

Signature du surveillant : _____

Réponse du surveillant : _____

_____

_____

_____

Accepté _____ Rejeté _____ le _____ (date)

à _____ (heure)

Signature du surveillant : _____

Signature du délégué syndical : _____

DEUXIEME ETAPE

Signature du représentant syndical : _____

Grief reçu le _____ (date) à _____ (heure)

Signature du directeur des Relations du travail

ou son délégué : _____

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

_____

_____

_____

_____

Accepté _____ Rejeté _____ le _____ (date)

à _____ (heure)

Signature du directeur des Relations du travail

ou son délégué : _____

Signature du représentant syndical: _____

ANNEXE "F"

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

ANNEXE "G"

Quart de relève (Lettre "E")

a) Les heures régulières de travail du quart de relève sont telles que montrées par la lettre "E" à l'annexe "B".

b) A l'occasion d'un affichage, l'employé sur la classe supérieure des occupations relevees du département a le premier choix.

c) L'employé qui a le plus d'ancienneté de département dans ce département a priorité lors d'un affichage d'occupation dans le cas où deux (2) employés appartiendraient à l'occupation de classification supérieure.

d) L'ancienneté s'accumule dans le département où l'employé était nommé au moment où il a posé sa candidature à l'occupation de "relève". Si, dans l'avenir, un employé de relève est nommé sur une occupation de relève plus élevée, son ancienneté continue de s'accumuler dans le département qu'il a quitté lorsqu'il a été nommé la première fois sur une occupation de relève. Les employés du quart de relève sont sujets aux promotions et rétrogradations au sein du département d'après leur ancienneté de département.

e) L'avis d'affichage d'une occupation de relève indique la ou les occupations (s) devant être accomplie (s).

f) Les employés du quart de relève sont considérés comme des employés de quart, sauf pour les congés payés où ils sont considérés comme employés de jour pour fins de paiement.

g) Au retour d'une maladie, un employé du quart de relève retourne sur son occupation.

ANNEXE "H"

BONI VIE CHERE (B.V.C.)

A. Pour les fins de cette Convention:

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

b) "L'indice de base des prix à la consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de décembre 1984.

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

3. On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant- dernier mois précédant le mois ou 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 complete de .30 est pave pour toutes les heures travaillees jusqu'a la date d'ajustement suivante. De ce montant est deduit le montant des ajustements precedents.

C. Le B.V.C. est un surcroit et ne fait pas partie du taux ho- raire d'un employe. Le B.V.C. n'est payable que pour les heures effectivement travaillees et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas pave durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

D. Pour la deuxieme annee de la Convention collective, le B.V.C. alors payable est integré à l'échelle des salaires horaires normalisés. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprie.

E. Pour la troisieme annee de la Convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

F. La dernière journee de la Convention collective, le B.V.C. alors payable est integre à l'echelle des salaires horaires normalisés. Ce montant integre sera considère comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

G. Dans le cas ou Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprie avant ou en date du commencement des periodes mentionnees a A. 2 , tout ajustement qu'exigerait l'indice approprie entrera en vigueur au début de la perio- de de paie suivant la publication officielle de l'Indice.

H. Aucun ajustement, retroactif ou autre, n'est applique, par suite d'une revision qui pourrait plus tard être faite a tout I.P.C. publie par Statistique Canada.

I. Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilite de l'I.P.C. officiel de Statistique Canada dans sa presente 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 clau- ses ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistique Ca- nada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajus- tement appropriée et par la suite.

J. Si l'I.P.C. decroit, le B.V.C. sera réduit ou éliminé, selon le cas.

ANNEXE "I"

REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Contrat de rente

La Compagnie et le Syndicat agréent que la Compagnie, après avoir obtenu l'approbation de son regime par le ministre du Revenu national et la Regie des rentes du Quebec, a mis en vigueur a compter du 1er janvier 1973 un regime de retraite pour les employes de la Compagnie representés par le Syndicat. Ce regime de retraite doit inclure toute clause requise par la Loi des regimes supplementaires de rentes du Québec.

1. Retraite normale

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

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

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

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

B) Rentes optionnelles

Un employé admissible à une rente en vertu des paragraphes 1.A.1), A.2), 2. et 4. 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 et, si son conjoint lui survit, la moitié de cette rente mensuelle sera versée audit conjoint pour la vie durant de ce dernier.

Le montant de la rente payable en vertu de l'option 1 et 2 sera l'équivalent actuariel de la rente payable en vertu des paragraphes 1.a), 2 et 4 de la présente annexe.

Pour les fins de la presente, pour tout employe admissible a une rente en vertu des paragraphes 1 et 2, il sera pris pour acquis que cet employe aura choisi l'option 2, a moins qu'il ait specifié d'une autre option, soit son refus a une telle option.
Lors du décès de l'employe, le conjoint survivant pourra renoncer par écrit à l'option 2 au profit d'une rente avec garantie de soixante (60) versements. Un délai d'un (1) mois suivant la date de décès de l'employe sera accordé pour les fins de renonciation.

C) Ajustement pour le fonds de retraite individuel

Un employé admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 verra sa rente mensuelle, telle que déterminée d'après le chapitre 3 du texte du Régime de retraite, être réduite du montant de rente mensuelle qui est l'équivalent actuariel de la somme globale de son fonds de retraite individuel.
L'employé admissible à un fonds de retraite individuel pour service passe antérieur au 1er janvier 1969 peut choisir de recevoir ce fonds sous forme de rente mensuelle payable d'apres l'une des options ci-dessous:

Option "A":

Une rente mensuelle payable à l'employé sa vie durant.

Option "B":

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

Option "C":

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

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

D) Service credite

On entend par "service credite" d'un employe la période d'emploi au service de la Compagnie calcule depuis la date la plus recente ci-dessous:

i) la date du premier engagement de l'employé, ou

ii) la date de réengagement de l'employe après son dernier bris de service, d'après la méthode suivante

i) une année complète pour toute année civile pendant laquelle un employé a été au travail pour dix (10) mois ou plus, et

ii) un dixième d'année pour chaque mois pendant lequel un employé a été au travail, jusqu'à concurrence de dix dixièmes pour une année civile.

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

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

Le service crédité n'est pas interrompu par:

a) le service dans les forces armées;

b) la fin d'emploi d'un employé qui devient l'employé d'une filiale de la Compagnie en dedans de trois (3) mois;

c) la mise à la retraite en vertu d'une invalidité totale permanente pour un retraité qui est réengagé par la Compagnie dans les trente (30) jours suivant sa guérison.

2. Retraite anticipée

A. Sans réduction actuarielle

a) Admissibilité

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

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

b) Supplément

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

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

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

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

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

B) Avec réduction actuarielle

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

a) une rente commençant le premier jour du mois suivant son 65ème anniversaire, ou

b) une rente réduite de 6% pour chaque année séparant la date de paiement de sa rente de la date de son 62ème anniversaire.

3 Retraite pour cause d'invalidité totale permanente

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

S'il survient un grief entre la Compagnie et tout employé quant à savoir si cet employé est ou continue d'être frappé d'invalidité pour l'application de l'alinéa n° 3 du présent contrat, ce grief est résolu comme suit: l'employé est soumis à un examen par un médecin désigné par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question.

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

4. Acquisition

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

5. Financement

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

6. Administration

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

7. Procedure d'appel

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

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

ANNEXE "J"

ATTESTATION DE RENCONTRE

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

No de matricule .....

et le surveillant soussigné le

.....

date

heure

Brève description de la plainte:

.....

.....

.....

Discipline ___

Autre ___

SURVEILLANT:

Date:

CHEF DE DEPARTEMENT:

Date:

ANNEXE "K"

CAISSE DE STABILISATION DU REVENU

1.01 Application

Ce régime de prestations supplémentaires de chomage (ci-après appelé "Regime" s'applique aux employes de la Compagnie représentés par le Syndicat des ouvriers du fer et du titane de la Confederation des Syndicats nationaux, avec lequel la Compagnie a convenu d'adopter le Régime, et est un supplément aux conventions collectives alors en vigueur entre ce Syndicat et la Compagnie.

1.02 Définitions

a) "Employé" signifie un employé de la Compagnie, travaillant à QIT-Fer et Titane Inc. pour qui l'agent négociateur est le Syndicat des ouvriers du fer et du titane de la Confédération des Syndicats nationaux, avec lequel la Compagnie a convenu d'adopter le Régime.

b) "Compagnie" signifie QIT-Fer et Titane Inc.

c) "Semaine" signifie une semaine complete de travail tel que defini dans la convention collective applicable a l'employe.

d) "Service avec la Compagnie" signifie la dernière date d'embauchage a QIT Fer et Titane Inc.

1.03 Sous reserve des dispositions spécifiquement prevues aux présentes, les droits des parties régis par la convention collective demeurent inchanges.

2.01 Admissibilite aux prestations supplémentaires de chômage

Sous réserve des autres dispositions de l'article II, le Régime versera une prestation supplémentaire de chômage à un employé pour chaque semaine pendant laquelle il est mis à pied conformément à la convention collective suite à une réduction de la main-d'oeuvre, sous réserve que:

1) Il ait trois (3) ans de service avec la Compagnie à la date de sa mise à pied; et

2) Il ait depose une demande de prestation d'assurance-chomage conformément à la Loi de l'Assurance-chomage et que ses deux (2) semaines de délai de carence se soient ecoulées après sa demande

de prestations. Les prestations du présent Régime deviennent payables pour chaque semaine subséquente au délai de carence, ou pendant laquelle il touche une prestation d'assurance-chômage ou ne peut pas recevoir une telle prestation uniquement en raison de retards administratifs indépendants de sa volonté ou parce qu'il a épuisé ses droits à de telles prestations; et

3) Il ait fait une demande de prestation supplémentaire de chômage à la Compagnie de la manière prévue et qu'il ait fourni les preuves nécessaires d'admissibilité.

2.02 Restrictions

Aucune prestation supplémentaire de chômage n'est payée à un employé à l'égard:

1) d'une mise à pied débutant avant le 1er mai 1985; ou

2) des deux (2) premières semaines au cours de toute année civile pendant lesquelles il est mis à pied pourvu, toutefois, qu'un tel délai de carence ne s'applique qu'une fois pendant toute mise à pied continue; ou

3) d'une semaine au cours de laquelle il refuse un rappel et ce quelque soit l'occupation; ou

4) d'une semaine pour laquelle il est admissible a une prestation hebdomadaire en vertu de la Loi des accidents du travail applicable; ou

5) d'une semaine pour laquelle il reçoit une prestation d'accident ou de maladie ou toute autre prestation d'invalidite; ou

6) d'une semaine pour laquelle il reçoit une rente de la Compagnie ou une prestation de retraite; ou

7) d'une periode excédant cinquante-deux (52) semaines lors d'une même période de mise à pied; ou

8) d'un Acte de Dieu ou des circonstances hors du contrôle de la Compagnie; ou

9) d'une semaine pour laquelle il reçoit une prestation de maladie en vertu de la Loi sur l'assurance chômage; ou

10) d'un congé de maternite.

2.03 Les employes mis a pied suite a des changements technologiques, structuraux ou operationnels seront éligibles a la prestation supplementaire de chômage de la même manière que tout autre employe mis a pied pour une periode indéterminee, suite a une reduction de la main-d'oeuvre pourvu que toutes les conditions du Régime soient rencontrées.

2.04 Conflit de travail

Aucune prestation supplémentaire de chômage ne sera payée a un employé qui est mis à pied suite à une réduction de la main-d'oeuvre due à une grève, un ralentissement de travail, une negligence de se présenter au travail, ou toute autre interference dans l'opération par tout employé ou employés de la Compagnie, a l'une ou l'autre des localités, divisions ou filiales de la Compagnie.

2.05 Manque de Fonds

Si la Caisse ne possede pas assez d'argent pour payer la totalité de toutes les prestations supplémentaires de chômage payables à l'egard de toute semaine de travail, il n'y aura aucune prestation de payée pour une telle semaine de travail.

MONTANT ET DUREE DES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

3.01 Montant

Le montant de la prestation supplémentaire de chômage payable à un employé admissible pour toute semaine de travail au cours de laquelle il est admissible à recevoir une prestation, sujet aux dispositions de ce Regime, sera de quarante dollars (40,00$).

3.02 Durée

Le nombre maximum de semaines pour lesquelles un employé admissible peut avoir droit à la prestation supplémentaire de chômage sera déterminé par le nombre complet de crédits unitaires qu'il aura accumulé.

3.03 Paiement

Une prestation supplémentaire de chômage à l'égard d'une semaine de travail sera payée à intervalle de deux (2) semaines et sera pour la période des deux (2) semaines précédant la semaine au cours de laquelle le paiement est effectué.

3.04 Retenues

Tout montant d'argent devant être prélevé en vertu de toute loi ou règlement sera déduit des paiements dus en vertu de ce Régime.

CRÉDITS UNITAIRES

4.01 Les crédits unitaires seront utilisés à seule fin de déterminer la durée des prestations supplémentaires de chômage d'un employé et n'auront pas de valeur fixe en terme de temps ou d'argent.

4.02 a) Les crédits unitaires seront crédités à un employé à raison d'un (1) crédit pour chaque période de quarante (40) heures travaillées par lui après le 30 avril 1985. L'employé ne pourra avoir en banque plus de cinquante-deux (52) crédits à n'importe quel moment.

b) Un employé salarié dont la semaine normale de travail est de trente six heures et quart (36 1/4) par semaine recevra un (1) crédit pour chaque période de trente-six heures et quart (36 1/4) travaillées par lui après le 30 avril 1985.

L'employé ne pourra avoir en banque plus de cinquante-deux (52) crédits à n'importe quel moment.

c) les employés mentionnés en a) et b) ci-dessus, qui auront trois (3) ans de service crédité au 30 avril 1985, se verront accorder cinquante-deux (52) crédits au 30 avril 1985.

4.03 Un employé verra ses crédits unitaires accumulés réduits d'un (1) crédit pour chaque semaine de prestation supplémentaire de chômage qui lui est payable.

4.04 Un employé couvert par ce Régime perdra tous les crédits qu'il possède en vertu de ce Régime de façon permanente si:

a) ses services et son contrat de travail prennent fin pour toute autre cause qu'une mise à pied, ou

b) pendant sa mise à pied, il perd ses droits de rappel en conformité avec la convention collective, ou

c) consciemment, fausse la présentation de quelque fait en relation avec son application pour la prestation supplémentaire de chômage en vertu de ce Régime.

CAISSE DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

5.01 Institution de la Caisse

A compter du 29 avril 1985, la Compagnie instituera une caisse de prestations supplementaires de chomage (ci-après appelée "la caisse" et elle choisira une fiducie. avec laquelle elle conclura un acte de fiducie, laquelle fiducie détiendra et investira la caisse et effectuera les paiements à même la caisse conformement audit acte de fiducie. La "caisse" mentionnée dans cette clause est la même "caisse" que celle prévue à l'annexe "L" de la convention collective des employés rémunérés à l'heure.

5.02 Utilisation de la Caisse

L'argent de la caisse sera utilisé uniquement au paiement des prestations supplémentaires de chômage conformément au Régime et au paiement à la Compagnie de fiducie de ses honoraires et frais d'administration de la caisse.

5.03 Cotisations de la Compagnie

A compter du 29 avril 1985, la Compagnie paiera chaque mois à la caisse un montant déterminé en multipliant cinq cents (0,05 cents) par le nombre total d'heures travaillées chaque période de paie par tous les employés au service de la Compagnie.

5.04 Restrictions de la Caisse

Nonobstant l'article 5.03, la Compagnie n'effectuera aucun paiement à la caisse qui ferait que le total de l'actif de la caisse soit supérieur à deux cent cinquante mille dollars (250,000$), incluant les paiements effectués pour les heures travaillées par les employés rémunérés à l'heure.

6.01 Enregistrement

Le Régime est soumis à l'obtention et au maintien d'un enregistrement de la part d'une autorité gouvernementale tel qu'il peut être requis pour obtenir le droit de déductabilité aux fins d'impôt de toute et de toutes contributions faites par la Compagnie en vertu du Régime, stipulant que le Régime est qualifié aux fins d'exemption en vertu des dispositions de la Loi de l'impôt ou de toute autre loi. Si, à un moment quelconque pendant la durée de ce Régime, un gouvernement annulait l'enregistrement, la Compagnie et le Syndicat se rencontreraient pour négocier une révision de ce Régime, pour que ces termes permettent d'obtenir de nouveau l'enregistrement du Régime.

6.02 Renseignements

La Compagnie fournira au Syndicat des renseignements sur le statut et le fonctionnement du Plan.

6.03 Durée

Le Régime demeurera en vigueur pour une période de temps concurrente aux conventions collectives mentionnées à 1.01.

6.04 Terminaison du Régime

A la terminaison du Régime, l'actif net restant dans la caisse sera utilisé jusqu'à épuisement pour le paiement de la prestation supplémentaire de chômage en vertu du Régime, à moins que les parties conviennent d'une utilisation différente.

LETTRES D'ENTENTE

signées le 21 Juin 1985

INDEX

ENTENTE No 1
Objet: Accréditation

ENTENTE No 2
Objet: Construction de l'aciérie

ENTENTE No 3
Objet: Assignation

ENTENTE No 4
Objet: Clause 1.07

ENTENTE No 5
Objet: Affichage - Changement de lettre de quart

ENTENTE No 6
Objet: Affichage - Répartiteur

ENTENTE No 7
Objet: Rétrogradation - Répartiteur

ENTENTE No 8
Objet: Fusion - Recherches, Génie du procédé

ENTENTE No 9
Objet: Horaire - 12 heures - employés de bureau

ENTENTE No 10
Objet: Laboratoire de contrôle

ENTENTE No 11
Objet: Avances - C.S.S.T.

ENTENTE No 12
Objet: Programme des changements technologiques

ENTENTE No 13
Objet: Programme des changements technologiques - C&T

ENTENTE No 14
Objet: Protection des biens de la Compagnie et des salariés

ENTENTE No 15
Objet: Employés de bureau - temps partiel

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Accréditation

Monsieur,

ATTENDU que les parties ont convenu de former un comité décisionnel pour clarifier et vider le problème au sujet de l'accréditation des employés de bureau.

ATTENDU que la structure, le mandat et le fonctionnement de ce comité doivent être définis.

POURQUOI les parties s'entendent comme suit:

1. La structure du comité

1.1 Le comité se compose de:

a) trois représentants du Syndicat et de trois représentants de la Compagnie;

b) d'un assesseur nommé par le Syndicat et d'un assesseur nommé par la Compagnie;

c) d'un président;

1.2 Le président du comité est, selon leur disponibilité d'agir, soit Me Raymond Leboeuf ou Me François Hamelin.

1.3 Les honoraires et dépenses du président sont payés à part égale par la Compagnie et le Syndicat.

2. Le mandat du comité

2.1 Le comité a pour mandat de déterminer quelles personnes présentement exclues de l'unité de négociation des employés de bureau devraient y être incluses.

2.2 Le Syndicat doit fournir au comité, au plus tard le 15 juin 1985, une liste des personnes qui devraient, selon lui, être incluses dans l'unité de négociation des employés de bureau.

2.3 Les décisions prises à l'unanimité par les représentants du Syndicat et de la Compagnie seront entérinées par les assesseurs et le président.

2.4 Advenant que les représentants du Syndicat et de la Compagnie ne puissent s'entendre, une décision à l'unanimité ou majoritaire est alors rendue par les assesseurs et le président.

2.5 Les décisions rendues selon les clauses 2.3 et 2.4 doivent être motivées selon les critères établis par les décisions des Commissaires du Travail et du Tribunal du Travail.

2.6 Les décisions rendues selon les clauses 2.3 et 2.4 sont finales et lient les parties.

2.7 Le mandat du comité expire le 1er juillet 1987.

3. Le fonctionnement du comité

3.1 Les representants du Syndicat et de la Compagnie, en présence des assesseurs, se réuniront sur une base régulière pour entendre des témoins et recevoir toute preuve nécessaire pour en arriver à une décision.

3.2 Les représentants du Syndicat ne subissent aucune perte de traitement pour le temps consacré aux réunions du comité.

3.3 Lorsque les représentants du Syndicat et de la Compagnie se seront entendus à l'unanimité pour inclure une personne dans l'unité de négociation des employés de bureau, leur décision est formulée par écrit et soumise aux assesseurs et au président pour être entérinée par eux.

3.4 Le président et les assesseurs se réuniront sur une base régulière pour entendre des témoins et recevoir toute preuve nécessaire pour en arriver à une décision; les représentants du Syndicat et de la Compagnie auront le droit d'être présents et de faire des représentations auprès du président et des assesseurs.

3.5 Le comité soumet des rapports de ses activités et de ses discussions à la Compagnie et au Syndicat à chaque trimestre, le dernier rapport étant prévu pour le 30 juin 1987.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Construction de l'aciérie

Monsieur,

ATTENDU que QIT-Fer et Titane Inc. construit une aciérie sur les lieux sur lesquels sont déjà situées l'usine d'affinage de QIT-Fer et Titane et ses dépendances;

ATTENDU que QIT-Fer et Titane Inc. et le Syndicat désirent que la paix industrielle soit maintenue sur le chantier de construction de l'aciérie;

ATTENDU que QIT-Fer et Titane Inc. et le Syndicat désirent que les salariés devant travailler à l'aciérie soient sous la juridiction des accréditations émises en faveur du Syndicat;

POURQUOI les parties ont conclu comme suit:

1. Les parties prendront tous les moyens légaux nécessaires afin que les salariés devant travailler à l'aciérie tombent sous la juridiction des accréditations émises en faveur du Syndicat et des conventions collectives conclues entre les parties;

2. Les parties reconnaissent que les questions relatives au mouvement de personnel dans l'aciérie devront être négociées entre elles en temps et lieu;

3. Les parties s'engagent à ce qu'aucun moyen de pression ne sera exercé par l'une ou l'autre contre l'une ou l'autre relativement à la construction de l'aciérie et au progrès de cette construction à l'occasion des prochaines négociations pour le renouvellement des conventions collectives ou advenant une grève ou un lock-out;

Plus particulièrement, le Syndicat s'engage à ne pas empêcher de quelque façon que ce soit les libres accès et sortie de personnes, véhicules, matériaux, etc. pour la construction de l'aciérie et de ne pas nuire à cette construction pendant toute la durée de celle-ci;

4. La présente entente lie les parties, leurs ayant droit et successeurs ainsi que les membres du Syndicat;

5. La présente entente est nulle et sans effet advenant que l'une ou l'autre des parties ne la respecte pas;

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Assignation

Monsieur,

ATTENDU que la bonne répartition des effectifs contribue largement à l'efficacité des opérations;

ATTENDU que QIT désire cependant éviter des assignations pouvant aller à l'encontre de la convention collective;

ATTENDU que QIT n'entend pas aller au-delà des façons et occasions existantes quant aux assignations.

POURQUOI les parties s'entendent comme suit:

1. Un employé qui croit que son assignation à des fonctions va à l'encontre des attendus ci-haut mentionnés et/ou de la convention collective, en discute avec son contremaître. S'il le désire, il peut être accompagné de son délégué.

2. Un groupe de travail comprenant deux (2) représentants de QIT et deux (2) représentants du Syndicat se réunit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour étudier les cas portés à leur attention.

3. S'il est unanime, après analyse, le groupe de travail émet des recommandations appropriées.

4. Le Syndicat peut porter à l'arbitrage les cas qui n'auront pas été résolus à sa satisfaction selon la méthode prévue dans la présente entente.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

No 4

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Clause 1.07

Monsieur,

QIT-Fer et Titane, par la présente, désire vous indiquer sa position concernant la clause 1.07 de la convention collective qui réglemente le travail de cadres ou d'autres personnes exclues de l'unité de négociation.

En aucun temps, exception faite des cas prévus à la clause 1.07 de la convention collective, un cadre ou un employé exclu de l'unité de négociation ne doit accomplir un travail régulier normalement inclus dans l'unité de négociation.

Les mesures seront prises afin que chaque cadre ou employé exclu de l'unité de négociation visé comprenne et applique les dispositions de la clause 1.07 de la même façon, incluant des avis par écrit et dans ce dernier cas, la Compagnie en informera le Syndicat.

Nous invitons l'employé qui croit que son surveillant contrevient à la clause 1.07 d'intervenir auprès de celui-ci pour lui expliquer les motifs de sa plainte. L'employé peut être accompagné de son délégué dans sa démarche.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Gilles Lamoureux

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

NO 5

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Affichage - Changement de lettre de quart

Monsieur,

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

La Compagnie considère la demande et y répond favorablement.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Gilles Lamoureux

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Affichage - répartiteur

Monsieur,

ATTENDU que le Syndicat représente les C&T et les E.R.H. à l'emploi de QIT;

ATTENDU que des conventions collectives différentes régissent les C&T et les E.R.H.;

ATTENDU que la lettre d'entente no 7 de la convention collective des E.R.H. régit certains droits des C&T et des E.R.H. relativement à la promotion ou à la formation à l'occupation de répartiteur;

ATTENDU que l'application et l'interprétation de ces deux (2) lettres d'entente ont fait l'objet d'une mésentente entre QIT et le Syndicat et de griefs de la part du Syndicat;

POURQUOI QIT et le Syndicat ont décidé de mettre fin à cette mésentente et à tout grief en découlant comme suit:

1. Lorsque le titulaire d'un poste de répartiteur quitte définitivement son poste de répartiteur et que QIT désire combler ce poste:

   a) la procédure d'affichage de la convention collective C&T est applicable;

   b) L'employé qui a postulé et qui rencontre les critères de la convention collective C&T pour obtenir le poste y est nommé

c) S'il n'y a pas d'employé qualifié comme susdit, le poste est à nouveau affiché pour fins de formation et l'employé C&T avec le plus d'ancienneté qui a postulé et qui possède les qualifications requises est nommé pour fins de formation d'une durée raisonnable afin d'accéder au poste à l'occasion d'un poste vacant de répartiteur à moins qu'il y ait d'autres employés qualifiés possédant plus d'ancienneté que lui. L'employé nommé pour de la formation qui se qualifie sera nommé automatiquement lors de l'affichage de ce poste et il n'aura aucun droit de refuser cette nomination.

2. a) Pour les fins de remplacement des répartiteurs à l'occasion de maladies et autres semblables absences ne dépassant pas 30 jours, ou à l'occasion des vacances, ainsi que les périodes de repas et de repos, la pratique établie d'assigner des E.R.H. (opérateur de four, aide-opérateur de fours, préposé à la coulée, homme à tout faire) à l'occupation de répartiteur et de leur donner de la formation pratique au travail continuera à s'appliquer (les périodes d'affichage et de formation selon les paragraphes 1 a), b), c) ci-dessus ne sont pas comptés dans les 30 jours prévus dans ce paragraphe).

b) Le fait pour un E.R.H. de se qualifier en tant que répartiteur à cause de la pratique établie mentionnée à l'alinéa a) ci-dessus ne doit en aucune façon affecter le droit à un employé C&T de se prévaloir des dispositions du paragraphe 1 de la présente lettre d'entente.

3. La présente lettre d'entente lie les parties, les C&T et les E.R.H. et doit être considérée comme faisant partie intégrante des conventions collectives intervenues entre elles et sera déposée avec celles-ci selon les dispositions du Code du Travail du Québec.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail
JP/mcbp
Confirmé: M. Gilles Lamoureux
cc: M. Mario Evangéliste

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Rétrogradation répartiteur

Monsieur,

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

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Fusion - Recherches, Génie du Procédé

Monsieur,

1.0 Une liste est dressée comprenant les noms des employés qui travaillaient auparavant dans l'un des trois (3) anciens départements (Recherches, Développement et Ingénierie) et qui travaillent maintenant dans les deux (2) nouveaux départements (Recherches, Génie du procédé).

1.1 L'ordre des noms de ces employés est établi à compter du 1er juillet 1985 avec une journée de différence par employé selon leur ancienneté d'usine, ce qui constitue leur nouvelle ancienneté dans leur département respectif. Les employés peuvent exercer leurs droits d'ancienneté dans les deux (2) nouveaux départements en conformité de leur rang sur la liste.

2.0 Une autre liste est dressée comprenant les noms des employés qui travaillaient auparavant dans l'un des trois (3) anciens départements et qui travaillent maintenant dans un département autre que les deux (2) nouveaux départements ou qui sont en mise à pied.

2.1 L'ordre des noms de ces employés est établi selon leur ancienneté de département accumulée dans leur(s) ancien(s) département(s) et à l'occasion d'un poste vacant dans l'un des deux (2) nouveaux départements, ils peuvent exercer cette ancienneté de (des ancien(s) département(s) en conformité de leur rang sur la liste. Ils ont alors préséance sur ceux qui ne sont pas sur la liste et qui sont à l'extérieur des nouveaux départements.

3.0 Le nom d'un employé qui obtient un poste vacant selon 2.1 est placé sur la liste d'ancienneté du nouveau département à compter de la date de sa nomination.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Horaire - 12 heures - employés de bureau

Monsieur,

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

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

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

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

Les heures de travail sont les suivantes:
08h00 à 20h00
20h00 à 08h00

4.0 La semaine de paie commence à 08h00 le dimanche et se termine à 07h59 le dimanche suivant.

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

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

7.0 Les heures travaillées en vertu de cet horaire sont payées au taux simple.

8.0 Les heures travaillées en dehors des heures normalement programmées sont payées taux et demi pour les premières quatre (4) heures et taux double pour les autres.

9.0 Deux (2) périodes de repas sont allouées aux employés à l'équipe de 08h00 à 20h00. Une (1) période de repas est allouée aux employés assignés à l'équipe de 20h00 à 08h00.

10.0 Les employés assignés à cet horaire ont droit à des vacances annuelles en accord avec la clause 9.06 de la Convention collective, prises en semaines de calendrier.

11.0 Tout changement d'une lettre de quart à une autre est compensé à taux et demi pour huit (8) heures seulement. Les quatre (4) heures suivantes sont payées au taux simple.

12.0 Les congés payés correspondent aux dates indiquées à la clause 9.01 b) de la Convention collective de travail.

13.0 a) Au 1er mai de chaque année, l'employé qui a été assigné à l'horaire de 12 heures pour au moins neuf (9) mois dans les douze (12) mois précédents peut ajouter une semaine de congé à ses vacances.

b) La décision de prendre une autre semaine doit être prise en même temps que le choix des vacances annuelles.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Gilles Lamoureux

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

HORAIRE DE TRAVAIL

8 h - 20 h	A B B A A B B	B C C B B C C	C D D C C D D	D A A D D A A
16 h - 24 h	E E E E E	E E E E E	E E E E E	E E E E E
Relève				
20 h - 8 h	C D D C C D D	D A A D D A A	A B B A A B B	B C C B B C C

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Laboratoire de contrôle

Monsieur,

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Gilles Lamoureux

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

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

Monsieur,

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Programme de changements technologiques

Monsieur,

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

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

a) Définition

Changement technologique signifie une modification substantielle dans le procédé.

b) Admissibilité

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

i) avoir trente-six (36) mois de service continu ou plus, et

ii) être déplacé en permanence d'une tâche à cause d'un changement technologique ayant entraîné directement ce déplacement, et

iii) avoir accumulé un (1) an d'ancienneté d'occupation à l'occupation de laquelle il est déplacé.

iv) demeurer au service de la Compagnie pendant toute la durée de la période d'indemnisation, et

v) pendant la période d'indemnisation, postuler et accepter l'occupation ayant le taux de salaire le plus élevé auquel il a droit et pour laquelle il est qualifié conformément aux dispositions de la Convention collective, et continuer à accepter toute tâche dont le taux de salaire est plus élevé.

c) Indemnité de rémunération

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

i) L'indemnité de rémunération pour telle période de paie est le différentiel entre le taux de salaire de l'occupation qu'il remplissait avant d'être déplacé, à condition qu'il ait été nommé à telle occupation pour la période spécifiée au paragraphe (b) alinéa (iii) ci-dessus, et le taux de l'occupation qu'il remplit pendant la période de paie jusqu'à un maximum de un (1,00 $) dollars l'heure.

ii) Une prestation supplémentaire de chômage (PSC) de quarante (40,00 $) dollars par semaine dans le cas d'une mise à pied résultant de changement technologique tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus.

d) Durée

i) Un employé a droit à une indemnité de rémunération conformément au paragraphe (c) ci-dessus pour la plus élevée de dix (10) périodes de paie minimum ou de trois (3) périodes de paie pour chaque année d'ancienneté à la Compagnie, sans excéder cinquante-deux (52) périodes de paie.

ii) La période pendant laquelle un employé aura droit de recevoir une indemnité de rémunération commencera au début de la période de paie suivant immédiatement la période de paie au cours de laquelle l'employé est devenu admissible et s'étendra sur chaque période de paie subséquente et consécutive qui suivra, et ce pour le nombre de périodes de paie auquel l'employé a droit, comme il est prévu ci-dessus.

iii) Toute période de paie complète, pendant laquelle un employé s'absente du travail uniquement pour cuase de maladie ou blessure (attestée par un certificat du médecin, lorsque l'exige la Compagnie, et pendant laquelle il n'a droit à aucun paiement de la Compagnie ne sera pas comptée, et la période d'indemnisation se poursuivra pour sa portion restante à partir de la période de paie au cours de laquelle l'employé retourne au travail ou aurait à retourner au travail après telle maladie ou blessure, à condition en outre que tel employé demeure à l'emploi de la Compagnie. La journée de paie à laquelle un employé a droit suite à une absence autorisée ne sera pas considérée comme un paiement de la Compagnie aux fins de ce paragraphe.

e) La Compagnie prélèvera les versements d'indemnité dans la caisse des changements technologiques. Elle ne versera aucune indemnité au cours des périodes de paie où elle détermine que les fonds disponibles en caisse sont insuffisants pour payer les indemnités pendant ces périodes de paie. La Compagnie assure un montant maximal de cent mille dollars (100 000 $) par année de Convention collective, à la caisse de changement technologique. La Compagnie est l'administrateur du régime.

f) Les employes ayant droit aux prestations supplémentaires (PSC) de chômage selon ledit programme doivent remplir les obligations suivantes pour y avoir droit:

i) faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les PSC deviennent payables.

ii) être admissible aux prestations d'assurance-chômage.

g) La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est informée du programme (PSC) et de tout changement à ce dernier.

h) Vu la nouveauté de ce programme, tout litige pouvant survenir dans l'application de ce programme à des employés admissibles devra faire l'objet de consultations entre la Compagnie et les représentants du Syndicat, à la demande de l'une ou l'autre partie.

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Programme de changements technologiques pour les commis et techniciens

Monsieur,

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

1) Les fonds nécessaires pour les besoins d'application de la lettre d'entente sur les changements technologiques proviennent de la lettre d'entente de la Convention collective des employés rémunérés à l'heure.

2) Le paragraphe "i" doit se lire comme suit:

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

Le Syndicat des Ouvriers
du fer et du titane (C.S.N.)
900, rue de l'Eglise
Tracy, Québec
J3R 3R9

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Protection des biens de la Compagnie et des salariés

Monsieur,

OBJET

1. Les parties aux présentes font la présente Entente dans le but de protéger les biens de la Compagnie et des salariés, membres du Syndicat, à son emploi contre tout vol pouvant être accompli par le transport desdits biens à l'extérieur du lieu de travail lors de la sortie des salariés.

GENERALITES

2. Les parties reconnaissent ne pas vouloir contrevenir aux articles 1, 4 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne et s'efforceront d'appliquer la présente Entente de façon à se conformer à ces articles.

3. La présente Entente ne constitue pas une renonciation par l'une ou l'autre des parties à leurs droits respectifs, notamment ceux résultant de l'article 449 du Code criminel.

4. Les mesures prises en vertu de la présente Entente ne doivent pas servir de moyen de pression ou de discrimination contre soit des salariés particuliers, l'ensemble des salariés, le Syndicat ou la Compagnie.

PROCEDURE

5. Une vérification des boîtes à lunch, coffres d'outils, serviettes, paquets ou autres colis semblables portés par des salariés, ainsi que les coffres de voiture sortant de l'usine est effectuée conformément aux présentes.

6. Cette vérification se fera lors de la sortie des salariés à l'extérieur de la salle des poinçons par des constables de la Compagnie.

7. Un ou plusieurs salariés peuvent exiger la présence d'un représentant du Syndicat lors de la vérification de leurs effets.

8. Si, à l'occasion d'une vérification, le salarié est retardé plus de quinze (15) minutes après son arrivée à la salle des poinçons pour sortir de l'usine, il sera payé en vertu des dispositions de la Convention collective relatives au temps supplémentaire, à moins que ce retard ne soit occasionné par son refus de se soumettre à la vérification ou par le temps qu'il aura pris pour obtenir la présence d'un représentant du Syndicat.

RECOURS

9. Un refus par un salarié de permettre une vérification d'effets personnels au sens de l'article 5 de la présente Entente ne constitue par une présomption de vol.

10. A la suite d'un tel refus, la Compagnie peut:

a) requérir du salarié de ne pas sortir l'objet en question; ou

b) requérir du salarié d'être contrôlé par les autorités policières compétentes, conformément à la Loi;

En plus de a) et b) ci-dessus, la Compagnie peut:

c) requérir du salarié de ne pas apporter d'objets personnels sur les lieux de travail jusqu'au moment où celui-ci donne son accord par écrit sur la vérification desdits objets à leur sortie des lieux de travail.

L'application de la présente Entente est matière à grief selon la procédure de règlement de griefs prévue à la Convention collective entre les parties.

DUREE

11. Cette Entente est en vigueur pour la durée de la Convention collective entre les parties ou de tout renouvellement de celle-ci et toute partie peut, en tout temps, dénoncer cette Entente en faisant parvenir à l'autre partie un avis par écrit de trente (30) jours à cet effet.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du Travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

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

A l'attention de M. Gilles Lamoureux, président

Objet: Employés de bureau - temps partiel

Monsieur,

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

Définition

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

Période d'essai

La période d'essai est 240 heures de travail

Cotisation syndicale

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

Salaires

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

Ancienneté

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

Congés fériés et payés

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

Temps supplémentaire

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

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

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/mcbp

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Mario Evangéliste

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

DÉPÔT

248.8

Dépôt N°:

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☐ Renouvellement ☒ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-05
Date	Signature: 86-04-28 / Réception: 86-05-13	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et Titane - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. - Fer et Titane Inc Att.: M. Jacques Péloquin Case Postale 560 Sorel, Qué J3P 5P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-07 Activité 2910 (5) Affiliation 1

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné: 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ — Voir au verso pour les codes →

Remarques

ENTENTE: Points 1 à 12

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg CC	86-05-23

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

003 (094)

RECHERCHE

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

3439-03

3439-05

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

QIT-FER ET TITANE INC.

ET

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

Les parties conviennent de ce qui suit:

1) L'article 9.08 e) 4. de la convention collective actuellement en vigueur pour les employés rémunérés à l'heure doit se lire comme suit:

"Les employés qui, à compter du 30 avril, ont accumulés au moins vingt (20) années de service continu (dix-sept (17) années de service continu à compter de la deuxième année de la convention, quinze (15) années de service continu à compter de la troisième année de la convention) pourront choisir trois (3) semaines de vacances pendant la période d'été. Ils prendront leurs vacances additionnelles pendant la période d'hiver."

2) Les techniciens du département Recherches de la classification 10, travaillant 36 1/4 heures par semaine reçoivent, au pro rata des heures travaillées ou payées à taux simple, un montant forfaitaire mensuel de 75 $ à compter du 1er mai 1986 et ce jusqu'au 29 avril 1988.

3) a) Les postes suivants sont reconnus par les deux parties comme étant des postes inclus dans le certificat d'accréditation des employés commis et techniciens:

Génie du procédé:	Analyste de coûts
Finances et gestion de l'information:	Coordonnateur - exploitation
	Bibliothécaire programmathèque
	Agent - traitement de l'information
	Caissier Sorel

Les employés occupant actuellement ces postes, soit:

M. Guy Morin	Analyste de coûts
M. Paul St-Germain	Coordonnateur - exploitation
Mme Sylvie Lacerte	Bibliothécaire programmathèque

Mme Doris Lacerte	Agent - traitement de l'information
Mme Micheline Fafard	Caissier Sorel

demeurent cadres et sont exclus du certificat d'accréditation.

b) La liste prévue à l'article 2.2 de la lettre d'entente sur l'accréditation comprend les postes et le nom des personnes suivantes:

Madame Louise Paul
Adjoint administratif

Madame Lise Bourret
Secrétaire

Madame Colette Guévremont
Secrétaire

Mademoiselle Ginette Bouchard
Secrétaire

Madame Jeanne Pépin
Secrétaire

Madame Danielle Guévremont
Secrétaire

Monsieur Guy Paul-Hus
Adjoint - ingénierie

Monsieur René Doyon
Adjoint - ingénierie

Monsieur C. Fernand Rousseau
Adjoint - génie électrique

Monsieur Raymond Blais
Adjoint - génie électrique

Monsieur Christian Albert
Adjoint - génie contrôle du procédé

Monsieur Jacques Laroche
Adjoint - contrôle du procédé

Monsieur Roméo Lamanna
Adjoint - contrôle du procédé

Monsieur Manuel Gonzales
Adjoint - contrôle du procédé

Monsieur Réjean Massé
Adjoint - contrôle du procédé

Monsieur Guy Degrandpré
Chef de groupe - achats

Monsieur Gérard Lafond
Chef de groupe - achats

Madame Christiane Béland
Chef de groupe - achats

Monsieur Réal Desrochers
Chef de groupe - achats

Monsieur Serge Larin
Chef de groupe - achats

Monsieur Yvon Santerre
Analyste documentation

Madame Sonia Johanns Malette
Chef de groupe - achats

Monsieur Normand Bolduc
Chef de groupe - achats (Temporaire)

Monsieur Paul Nadeau
Métallurgiste adjoint

Monsieur Claude Alarie
Métallurgiste adjoint

Monsieur Germain Lavallée
Métallurgiste adjoint

Monsieur François Houle
Métallurgiste adjoint

Monsieur Jean Lemoyne
Adjoint recherches

Monsieur Pierre Parent
Adjoint recherches

Monsieur Normand Geoffrion
Adjoint recherches

Monsieur Maurice Couture
Adjoint recherches

Monsieur Gérard Matte
Surveillant - bâtiment recherches

Monsieur René Vallée
Surveillant - construction

Monsieur Paul Gosselin
Surveillant - construction

Pour les employés prévus en a) et ceux en b) dont le poste pourrait éventuellement être inclus dans le certificat d'accréditation, il est convenu ce qui suit:

"Les parties conviennent que chacun des employés cadres dont le poste devient inclus dans l'unité d'accréditation commis et technicien en vertu d'une décision unanime des représentants de la Compagnie et du Syndicat, ou des assesseurs et du président du comité d'accréditation (voir lettre d'entente no 1 de la convention collective 1985- 1988 concernée), peut conserver son statut d'employé cadre tant et aussi longtemps qu'il demeure en fonction sur le poste concerné. Il conserve en outre tous les autres privilèges et droits auxquels il aurait normalement droit si son poste était demeuré exclu de l'unité d'accréditation. A partir du moment où cet employé cesse d'occuper ce poste de travail, son remplacement se fera en vertu des règles d'affichage et de promotion prévues à la convention collective."

c) Les employés et les postes qui suivent sont reconnus par les deux parties comme étant exclus du certificat d'accréditation:

Madame Monic C.-Bergeron
Adjoint - Rémunération

Mademoiselle Martine Caplette
Adjoint - Avantages sociaux

Madame Diane Lemoine
Adjoint - Personnel

Madame Andrée Bellerose
Agent de personnel C&T

Mademoiselle Jacqueline Bernier
Agent de personnel - usine

Monsieur Marc-Henri Péloquin
Adjoint - Hygiène industrielle

Monsieur Michel Hains
Hygiéniste industriel

Monsieur Jean Péloquin
Hygiéniste industriel

Madame Suzette Cournoyer
Secrétaire

Monsieur André Mathieu
Adjoint technique - Electricité et Instrumentation

Monsieur Maurice Coutant
Adjoint technique - Planification

Monsieur Marcel Rousseau
Adjoint technique - Planification

Madame Marie-Claude L'Allier
Analyste conseil

Monsieur Michel Dessy
Analyste conseil

Monsieur Normand Lamothe
Analyste conseil

Monsieur Daniel Delorme
Analyste de système application

Madame Claudette Gauthier
Analyste de système application

Madame Francine Migneault
Analyste de système application

Madame Danielle Roy
Analyste de système application

Monsieur Yvon Handfield
Analyste programmeur

Monsieur Maurice Boucher
Analyste programmeur

Mademoiselle Guylaine Proulx
Analyste programmeur

Monsieur Gilles Plante
Spécialiste - Exploitation

Monsieur Lionel Lessard
Instructeur

Monsieur Jean-Yves Proulx
Instructeur

Monsieur Claude Gagnon
Instructeur

Monsieur Serge Bergeron
Analyste - coûts de production

Monsieur Robert Leroux
Analyste - coûts de production

Monsieur Gérard St-Pierre
Analyste planificateur

Monsieur Jean-Paul Chapdelaine
Analyste planificateur

Monsieur Serge Corriveau
Analyste planificateur

Monsieur Louis-Philippe Hébert
Analyste planificateur

Monsieur Gilles Champigny
Analyste planificateur

Monsieur Raynald Bérard
Analyste planificateur

Monsieur Georges Vaugeois
Analyste planificateur

Monsieur Yvon Lacroix
Analyste planificateur

Monsieur Marcel Plante
Analyste planificateur

Monsieur Jean-Pierre Simard
Analyste planificateur

Monsieur Laurent Perron
Analyste planificateur

Monsieur Omer Millette
Analyste planificateur

Monsieur Bernard Bouffard
Analyste planificateur

Monsieur Jules Gagnon
Adjoint technique - planification

Monsieur Michel Godin
Analyste - coûts de production

Monsieur Richard Scwartz
Inspecteur approvisionnement

Monsieur Normand Lavallée
Inspecteur approvisionnement

4) QIT-Fer et Titane facture pour frais d'administration au Syndicat des ouvriers du fer et du titane un montant égal à 25% des salaires payés par le Syndicat à travers le service de la paie de QIT. Cette entente s'applique rétroactivement et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1986.

5) Les employés nommés et assignés à l'opération du camion de service (vac all), pour fins de promotion et de rétrogradation temporaires, sont considérés comme faisant partie de la séquence principale de l'Entreposage et Expédition. Les employés ainsi assignés à des équipes d'opération continue choisiront leurs vacances avec l'équipe (lettre de quart) sur laquelle ils sont assignés.

6) Les magasiniers seront affectés à des travaux d'inspection en conformité de la note de service du 18 mars 1986 de Michel Labrie à Alain Champagnie, vice-président syndical.

7) <u>Programme d'étude concernant les problèmes d'irritation de la peau à l'usine de Super concentré</u>

QIT-Fer et Titane et le Syndicat des ouvriers du fer et du titane, dans le but de déterminer la situation à l'usine de Super concentré, s'entendent sur ce qui suit:

a) de confier à l'IRSST le mandat de déterminer, coordonner et diriger toutes les études qu'il jugera nécessaires pour rencontrer les objectifs établis;

b) QIT-Fer et Titane et le Syndicat s'engagent à mettre à la disposition de l'IRSST toutes les informations (y incluant les résultats des études du milieu et des examens médicaux) existantes reliées au dossier;

c) A cette fin, les deux parties reconnaissent que l'IRSST pourra conduire les études environnementales et médicales qu'il juge à propos;

d) Les deux parties s'engagent à mettre à la disposition de l'IRSST les facilités qui leur sont disponibles;

e) Les résultats (rapports) dépersonnalisés seront soumis au Comité conjoint par l'IRSST. Les rapports d'étapes sont soumis aux parties aux six (6) mois;

f) Le suivi, suite à la publication des rapports, devient la responsabilité du Comité conjoint de santé et sécurité.

8) Les parties conviennent de demander au Département de santé communautaire de nommer le docteur Stella Brochu à titre de médecin responsable au sens de la Loi 17 sur la santé et la sécurité au travail et des règlements s'y rattachant.

9) A compter du 1er mai 1986, la conciergerie à l'édifice de l'administration et à l'annexe de la rue Bernard sera accomplie par deux employés de QIT-Fer et Titane.

10) QIT-Fer et Titane reconnaît un vice-président syndical au département Aciérie ainsi qu'un délégué par équipe d'opération.

11) En date de la signature des présentes, la clause 12.05 b) 2. de la convention collective des employés rémunérés à l'heure et la clause 11.05 b) 2. de la convention collective des employés commis et techniciens sont modifiées de la façon suivante:

> "Les employés au travail dont on exige le port des vêtements de laine dans la halle des fours recevront un montant de 60,00$ au 1er juillet et au 1er janvier de chaque année de la convention collective.
>
> La Compagnie fournira des vêtements de laine neufs ou réparés à un employé dont les vêtements de laine, achetés suite à un versement de 60,00$, ont subi des dommages substantiels à l'occasion de son travail. L'employé doit rapporter le fait à son contremaître et lui remettre les vêtements de laine endommagés."

12) Les employés suivants:

Claude Jutras
Michel Laramée
Serge Laroche
Jean-Louis Leblanc

accumulent de l'ancienneté au département Recherches. Cependant, administrativement, ils relèvent du département Génie du procédé et ne sont pas sujets aux changements d'horaires affectant le groupe des techniciens aux Recherches.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE

CE 28ème JOUR DE AVRIL 1986

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail
QIT-Fer et Titane Inc.

Gilles Lamoureux
Président
Le Syndicat des ouvriers du fer et du titane
(C.S.N.)

(0064B)