NOM

No. 03520-4

2950

C.A.E. 2950
AFFIL. 6
EMP.COUV. 0
PERS.VIS. 7
NO.CONV. 35204
NB.EMPL. 1100
ET.GEOG. 501A 62
NO.ACC. M03430003

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

03520-4

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 2 0 7 1 0 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

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-03
Date	Signature: 82-06-09 / Réception: 82-06-18	Durée	Du: 82-04-30 / Au: 85-04-29
Nombre de salariés régis par la convention collective	1100		

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des ouvriers du fer et du Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy Québec J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc. Att: Jacques Peloquin Case Postale 560 Sorel, Québec J3P 5P6

Unité de négociation

Tous les employés salariés au sens du code du travail, à l'exception des employés de bureau et des employés de moins de 16 ans.
Ref: exclu de l'unité : contremaître de la halle

Région	Activité	Affiliation
06-07	0580(4)	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: Jacques Bureau

Date: 82-07-14

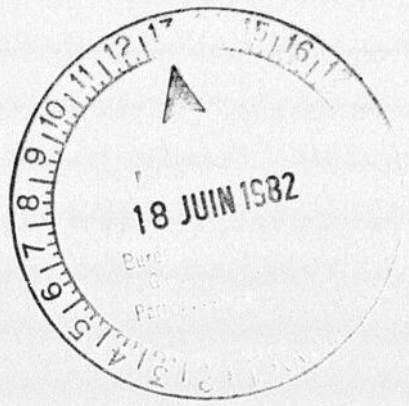
Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 m.s.

003 (011)

RECHERCHE

M3439-03

3520-4



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.

68

ARTICLE 1

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 1er février 1951, amendé le 5 mars 1952, le 15 décembre 1965 et le 28 juin 1972.

1.02 Aucun employé ne sera exclu de l'unité de négociation seulement par un changement de la méthode de paie.

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

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

1.05 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit:

a) de gérer l'usine et de diriger les employés, y compris le droit d'embaucher;
b) de 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 règlement des griefs).

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

1.06 Contrats à forfait

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

b) La Compagnie accepte de fournir au Syndicat un avis de trois (3) jours du travail à être donné à des sous-contractants, excepté dans les cas d'urgence tels que des circonstances imprévisibles et incontrôlables, où il sera impossible de fournir tel avis. Faisant suite à cet avis, la Compagnie consent à discuter, sur demande, tout problème qui pourrait survenir en regard d'un contrat à forfait.

1.07 Les contremaîtres et autres représentants de la Compagnie, dont le travail régulier n'est pas inclus dans l'unité de négociation, ne travailleront sur aucune occupation incluse dans l'unité de négociation, sauf pour fins de formation ou en cas d'urgence ou pour des courtes périodes de temps lorsqu'il n'y a pas d'employé rapidement disponible pour exécuter un travail afin de prévenir des dommages à la personne ou à la propriété.

1.08 Tous les employés assignés au travail de débardeur reçoivent les taux de salaire en vigueur au Port de Sorel et sont exclus des effets de la présente convention mais seulement pour les taux de salaire, et ce pour le temps qu'ils sont assignés à ce travail, soit sur une base permanente ou temporaire.

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

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

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

Le 11 mars 1982

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

e) Avant de remettre un rapport disciplinaire ou un avis de mesure disciplinaire à un employé n'ayant aucune mesure disciplinaire de même nature active à son dossier, le contremaître rencontre l'employé en présence du délégué.

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

1.10 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.

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

1.12 Les annexes et les ententes déposés au Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre font partie intégrante de la Convention Collective.

Le 15 mai 1982

ARTICLE II
SECURITE SYNDICALE

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

2.02 Les avis du Syndicat signés par les personnes mandatées sont affichés par la Compagnie sur les tableaux installés à cet effet à la loge d'entrée et dans chaque département, tel que prévu à 3.01 e), aux conditions suivantes:

1. Les avis doivent être approuvés au préalable par la Compagnie. Cette approbation ne doit pas être refusée sans raison valable.
2. Ils sont laissés à la loge d'entrée pour affichage.
3. Les tableaux demeurent la propriété de la Compagnie.
4. Le Syndicat avise la Compagnie par écrit du nom des personnes mandatées à cet effet.

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

Le 11 mars 1982

2.05 Lorsqu'un employé est assigné autrement que d'une façon temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociation, la Compagnie cesse de faire toute retenue syndicale.

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

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

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

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

Le 6 avril 1982

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 d'occupation: la durée du service accumulé dans l'accomplissement d'une occupation plus la durée du service accumulé à des occupations supérieures dans une ligne de promotion. L'ancienneté d'occupation accumulée à une ou plusieurs occupations supérieures dans une ligne de promotion s'accumule aux occupations inférieures de cette ligne de promotion.

Note: Aucune ancienneté d'occupation ne s'accumule si la nomination a eu lieu sans affichage.

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.

3.01 d) Période d'essai: soixante (60) 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) Départements: les départements suivants sont reconnus:

i) Fours de réduction
ii) Traitement des produits y compris le broyage de la scorie.
iii) Enrichissement du minerai - Echantillonnage
iv) Entretien
v) Electricité-Instrumentation-Sous-station
vi) Entreposage et Expédition - Magasins

f) Mutation: déplacement d'un employé à une autre séquence de promotion ou à une autre ligne de la même séquence de promotion.

g) Promotion: désigne les changements suivants:

1. Sans changement d'occupation:
   a) être affecté au travail de jour au lieu de travailler soit à l'équipe de soirée ou de nuit, soit aux quarts rotatifs;
   b) être affecté à l'équipe de soirée au lieu de l'équipe de nuit ou du travail de quart rotatif;
   c) être affecté à l'équipe de nuit au lieu du travail de quart rotatif.
2. Avancement dans une ligne de promotion.

Note: Les employés à l'essai sont exclus des dispositions mentionnées ci-dessus, durant leur période d'essai ou pour la période plus longue convenue entre la Compagnie et le Syndicat.

Le 18 mars 1982

3.01 h) Ligne de promotion: ensemble d'occupations reliées qui sont superposées. Deux (2) lignes de promotion ou plus peuvent avoir une partie commune.

i) Séquence de promotion: ensemble des lignes de promotion d'un département.

j) Rétrogradation: désigne les changements suivants:

1. Sans changement d'occupation:

a) être affecté au travail de quart rotatif au lieu de l'équipe de nuit, de soirée ou de jour;

b) être affecté à l'équipe de nuit au lieu de l'équipe de soirée ou de jour.

c) être affecté à l'équipe de soirée au lieu de l'équipe de jour.

2. Etre déplacé à une occupation inférieure dans une ligne de promotion.

k) 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. Le 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.

Le 18 mars 1982

3.02

4. Lorsqu'un employé en mise à pied n'a pas regagné son travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par la Compagnie, d'une lettre recommandée de rappel au travail.
5. Le prolongement non autorisé d'une absence autorisée.
6. Une mise à pied excédant l'ancienneté d'usine d'un employé au moment de sa mise à pied, jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) mois.

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

1. Mise à pied n'excédant pas les limites fixées à 3.02 a) 6.
2. Absences causées par maladie ou 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.

c) L'ancienneté d'occupation 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 d'occupation s'accumule même pour ceux qui continuent à travailler.

Le 18 mars 1982

3.02 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.

g) Une séquence de promotion est modifiée par entente entre les parties; à défaut d'entente, la Compagnie peut mettre en vigueur les changements proposés et le Syndicat peut contester suivant la méthode de règlement des griefs, commençant à la deuxième étape.

3.03 Procédure de rétrogradation et de mise à pied

a) Les rétrogradations s'effectuent sur la base de l'ancienneté d'occupation. S'il arrive que deux employés ou plus possèdent la même ancienneté d'occupation, la priorité est accordée à l'employé qui, avant d'accéder à cette occcupation, possédait le plus d'ancienneté sur l'occupation immédiatement inférieure de la ligne de promotion; en dernier ressort, l'ancienneté d'usine prévaudra, à condition que dans chaque cas l'employé puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

b) Lorsqu'un employé est rétrogradé à l'occupation de journalier, toute réduction de personnel correspond alors à une mise à pied et est régie par l'ancienneté d'usine.

c) Un employé affecté par une rétrogradation et qui refuse de travailler à une autre occupation sera mis à pied mais ne perdra aucune ancienneté sauf pour les restrictions prévues à 3.02 a).

Le 22 avril 1982

d) Un employé est avisé par écrit de sa mise à pied par son contremaître ou un représentant du service des relations du travail.

A l'exception des cas résultant de circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie, lors d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le ou les employés concernés est (sont) avisé(s) deux (2) jours ouvrables précédant la mise à pied.

e) Lors d'un affichage d'occupation, un employé peut poser sa candidature pour une rétrogradation à une occupation inférieure de la ligne de promotion, mais en étant rétrogradé à sa demande, il ne conserve pas mais entraîne son ancienneté d'occupation sur sa nouvelle occupation. Toutefois, un employé en mise à pied, peut utiliser, pour fins de nomination seulement l'ancienneté d'occupation entraînée en vertu de cette disposition lors de l'affichage d'une occupation vacante.

3.04 Procédure de rappel

a) Quand il devient nécessaire de rappeler un ou plusieurs employés après une mise à pied, l'employé ayant le plus d'ancienneté d'occupation dans l'occupation vacante est d'abord rappelé.

Le 11 mai 1982

3.04 b) Les employés ayant droit au rappel sont avisés par la Compagnie par lettre recommandée à leur dernière adresse connue. Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat. Si un employé ne se présente pas au travail dans le délai fixé à 3.02 a) 4., son ancienneté est révoquée à moins qu'il ne fournisse une raison satisfaisante pour son abstention de se présenter dans le délai prescrit. La Compagnie avise le Syndicat de la raison donnée par l'employé pour ne pas être retourné au travail.

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

1. Si l'employé refuse un rappel à une occupation autre que celle qu'il occupait lors de sa mise à pied.

Le 6 avril 1982

3.04 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 pour toutes les occupations autres que journaliers et trente (30) jours de calendrier dans le cas des journaliers. Cette opinion et ce jugement de la Compagnie ne sont pas sujets à la méthode de règlements des griefs.

3. Un employé qui a été rappelé une fois au travail par la Compagnie suivant 1. ou 2. ci-dessus ne sera pas rappelé de nouveau, à moins qu'il n'avise la Compagnie par écrit de son désir de retourner à son emploi. A compter d'un tel avis, la Compagnie devra rappeler l'employé selon 3.04 b) lorsqu'une ouverture se produit.

4. Un employé en mise à pied qui a refusé un rappel, selon 1. ou 2. ci-dessus, ne peut par la suite déplacer un employé moins ancien au travail.

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 la formule dûment signée par l'employé est transmise au Syndicat.

3.05 Affichage des occupations vacantes

a) Lorsque la vacance dans une occupation comblée et intégrée à une séquence de promotion doit durer plus de quinze (15) jours, à la seizième journée, un avis doit être affiché pendant sept (7) jours dans l'usine et sur un tableau

Le 18 mars 1982

3.05 a) central. Une copie de l'avis est en même temps transmise au Syndicat et au représentant du département concerné. Cet avis indique les caractéristiques de l'occupation et les qualifications requises. Pendant cette période de sept (7) jours, la Compagnie peut temporairement combler l'occupation.

b) Durant cette période d'affichage, les employés intéressés à cette occupation doivent poser leur candidature, par écrit, à la loge d'entrée. Cet employé peut biffer son nom à la loge d'entrée; dans ce cas, il doit initialer le retrait de sa candidature en présence du gardien de sécurité 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 dix (10) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage et un avis est envoyé au Syndicat et au représentant du département concerné. S'il devient nécessaire de prolonger ce délai, la Compagnie avise le Syndicat. Lorsque la Compagnie décide de ne plus combler une occupation vacante, un avis à cet effet est affiché. L'employé nommé sur une occupation vacante comblée temporairement selon 3.08 et qui continue de l'être, est payé au taux de sa nouvelle occupation à la date de sa nomination, à l'exception des employés embauchés ou rappelés comme remplaçants de vacances selon 3.05 f).

Le 6 avril 1982

3.05 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 à une occupation et y est nommé, il n'a aucun droit de refuser cette nomination. Cette condition est incorporée dans l'avis d'ouverture de l'occupation.

e) Dans le cas des vacances annuelles d'été et d'hiver, l'affichage des occupations vacantes est requis pour les départements de l'entretien, l'instrumentation et l'occupation d'opérateur-épurateur de gaz, (tour de déchargement été seulement) au moins un (1) mois avant le début des périodes de vacances d'été et d'hiver; l'ancienneté d'occupation s'accumule pour les employés nommés et ceux-ci sont exclus des effets de l'ancienneté lors de tout changement d'horaire, jusqu'à la date de fin de remplacement des vacances, et cette condition sera mentionnée sur l'avis d'affichage. Dans le département Entreposage et Expédition les remplaçants de vacances aux occupations de la ligne de promotion principale sont nommés à l'occupation du début de cette même ligne.

Dans le cas des autres départements, l'affichage des occupations pour les vacances annuelles n'est pas requis et l'ancienneté d'occupation ne s'accumule pas.

Le 22 avril 1982

3.05 f) Les employés embauchés, rappelés ou assignés au remplacement des vacances annuelles peuvent poser leur candidature pour des occupations vacantes, mais ne peuvent exiger de changer d'occupation avant la fin de la période des vacances d'été et d'hiver au cas où ils seraient nommés. L'avis de nomination indique le nom du remplaçant de vacances annuelles ainsi que son remplaçant temporaire. Ce dernier n'accumule pas d'ancienneté dans cette occupation. Cependant, les employés qui sont assignés au remplacement des vacances d'hiver peuvent être transférés s'ils sont nommés à une nouvelle occupation.

g) Les employés "Préposés aux salamandres" peuvent poser leur candidature pour des occupations vacantes, mais ne peuvent exiger, au cas où ils seraient nommés, de changer d'occupation avant la date de fin d'utilisation des "salamandres".

L'avis de nomination indique le nom du "Préposé aux salamandres" nommé ainsi que celui du remplaçant temporaire. Ce dernier n'accumule pas d'ancienneté dans cette occupation.

3.06 Nomination aux occupations vacantes

A condition, dans chaque cas, de pouvoir accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation, les employés qui ont posé leur candidature sont nommés dans l'ordre de préséance suivant:

a) promotion ou mutation à une occupation à salaire plus élevé (ou à un salaire égal lorsqu'il s'agit d'une promotion au travail de jour), suivant la plus grande ancienneté d'occupation dans l'occupation vacante;

b) pour l'employé de la ligne de promotion où l'ouverture existe, une promotion:

1. suivant la plus grande ancienneté d'occupation dans l'occupation immédiatement inférieure de la ligne de promotion;

Le 18 mars 1982

3.06 2. suivant la plus grande ancienneté d'occupation en descendant la ligne de promotion, occupation par occupation.

c) mutation à une occupation à salaire plus élevé suivant la plus grande ancienneté d'occupation, pour l'employé possédant de l'ancienneté d'occupation, dans la ligne de promotion où l'ouverture existe.

d) mutation à une occupation à salaire plus élevé suivant la plus grande ancienneté d'usine, d'abord pour l'employé de la séquence de promotion où l'ouverture existe, ensuite pour l'employé possédant de l'ancienneté d'occupation à l'une des occupations de la séquence de promotion de l'occupation vacante.

e) pour l'employé d'un département autre que celui où l'ouverture existe, mutation à une occupation à salaire plus élevé suivant la plus grande ancienneté d'usine;

Note: l'employé muté conserve l'ancienneté qu'il détenait avant sa mutation dans une ou plusieurs occupations.

3.07 Promotion

a) En cas de promotion, lorsque deux (2) ou plusieurs employés possèdent la même ancienneté d'occupation, l'employé qui a priorité est celui qui, avant d'accéder à cette occupation possédait le plus d'ancienneté dans l'occupation immédiatement inférieure de la même ligne de promotion et, en dernier ressort, l'ancienneté d'usine prévaudra à condition que dans chaque cas, l'employé puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

Le 18 mars 1982

3.07 b) Lorsqu'une occupation de journalier est vacante, qu'il s'agisse d'une affectation au travail de jour, de soirée ou de nuit, la compagnie accorde l'occupation vacante aux journaliers de quart ayant le plus d'ancienneté d'usine, pour autant que la durée du travail excède une période de dix (10) jours ouvrables.

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

Les employés déjà nommés à une occupation exclue de l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention conservent et peuvent exercer leur ancienneté d'occupation pendant une période de douze (12) mois à compter de la date de la signature de la présente convention.

Après l'expiration des périodes de douze (12) mois mentionnées dans la présente clause, les employés concernés peuvent exercer leur ancienneté d'usine pour déplacer des employés ayant moins d'ancienneté d'usine comblant des postes dans l'occupation de manoeuvre.

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

e) Tout employé n'ayant pas accumulé soixante (60) jours d'ancienneté d'occupation dans les occupations d'électricien, mécanicien d'instrument, plombier, mécanicien d'entretien, mécanicien machinerie lourde, pourra être assigné au travail de jour pour fins de formation aux particularités du travail de quart. Il est entendu que cette période de soixante (60) jours inclut la période d'essai pour un nouvel employé.

Le 17 mai 1982

f) L'assignation au travail de jour pour fins de formation n'excède pas quatre (4) périodes complètes d'apprentissage.

3.08 Promotion temporaire

a) 1. Les promotions temporaires de moins de quinze (15) jours, ou, par entente mutuelle, celles pour une période plus longue requises pour cause d'absence, de maladie, d'accroissement de travail, de promotion temporaire à une occupation exclue de l'unité de négociation, seront faites à l'intérieur d'un quart ou d'un groupe de travail donné. Cette promotion est offerte d'abord à l'employé possédant le plus d'ancienneté d'occupation sur l'occupation vacante et, ensuite, dans la ou les occupations immédiatement inférieures de la même ligne de promotion, en autant que l'employé puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

2. Pour le remplacement nécessité par les vacances annuelles, les promotions sont faites de la façon mentionnée ci-dessus, excepté que leur durée n'est pas limitée à quinze (15) jours.

b) Aucune ancienneté d'occupation ne s'accumule pendant une promotion temporaire. 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.

3.09 Mutation

a) Si un employé est muté à une occupation à salaire plus élevé et dans un autre département que le sien et que, par la suite, il est rétrogradé pour toute raison autre qu'à sa demande personnelle, ledit employé peut retourner à l'occupation qu'il occupait avant sa mutation si la durée de sa mutation ne dépasse pas un (1) an. Toute son ancienneté se trouve alors accumulée dans cette ancienne occupation en autant qu'elle existe encore; si cette occupation

3.09 n'existe plus, son ancienneté sera accumulée dans l'occupation immédiatement inférieure de sa ligne de promotion.

b) Si la mutation d'un employé est exigée par la Compagnie pour la conduite efficace des opérations, l'employé continue d'accumuler son ancienneté d'occupation régulière et maintiendra son taux horaire normalisé.

c) La Compagnie a le droit de placer ou de déplacer des employés en vue de leur donner de la formation ou pour les préparer à des postes administratifs ou de surveillance. Dans ces cas les employés maintiendront leur taux horaire normalisé.

3.10 Le terme "étudiant" (e) (s) désigne toute personne qui, étant admise à une école, collège ou université, travaille au service de la Compagnie pendant ses vacances et n'accumule aucune ancienneté.

ARTICLE IV

ABSENCES AUTORISEES

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

4.02 Absence et paie pour deuil

A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, des enfants, des frères ou des soeurs d'un employé, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximale de trois (3) jours (conjoint, (5) jours, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera rétribué à son taux horaire normalisé pour ces jours d'absences comme s'il devait travailler ces jours-là.
A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru d'un 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 rétribué à son taux horaire normalisé pour ce jour-là. Les deux paragraphes ci-dessus seront observés à condition que l'employé:

a) ne reçoive pas déjà de compensation 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 absent avec autorisation en vertu de 4.01 et 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 contremaître 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 au moins 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 horaire normalisé pour le temps consacré aux réunions avec la Compagnie ou aux enquêtes, et durant lequel ils auraient dû normalement travailler;

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.

4.03 e) le nombre des employés absents pour activités syndicales ne doit jamais excéder quinze (15) à la fois dans l'usine ni plus de trois (3) dans un même département. En plus des restrictions énoncées à la phrase précédente, pas plus du tiers (1/3) des employés d'une occupation donnée ne peut être absent pour activités syndicales. Toute demande de permission d'absence totalisant un nombre supérieur à quinze (15) devra être acceptée par la Compagnie.

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 le taux horaire normalisé de son occupation régulière pour les heures qu'il aurait dû travailler et le montant payable par le ministère public. L'employé doit soumettre une preuve par écrit à l'appui de ses absences.

4.05 Naissance

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.

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

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

Le 18 mai 1982

4.07 Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE V .

CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01 Dispositions d'ordre général

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

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

c) Il ne sera pas demandé à un employé d'effectuer des heures supplémentaires dans un autre département que le sien, excepté dans le cas où il n'y aurait pas d'employés disponibles dans ce département.

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

La semaine de paie commence à 00h le dimanche et se termine à 24h le samedi suivant.

e) Rappel au travail: Si un employé est rappelé au travail par la Compagnie après avoir poinçonné sa carte pour sortir, 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 régulières auquel cas il ne sera tenu compte d'aucun minimum. La Compagnie fournit le transport audit employé, si requis.

Le 29 mars 1982

5.01 f) Heures d'attente: Si un employé se rapporte au travail à son heure habituelle et que, pour des raisons autres que des raisons de force majeure, la Compagnie n'a pas de travail à lui offrir et que cet employé n'en a pas été averti avant la fin de sa dernière période de travail régulier, il lui est accordé quatre (4) heures de salaire à taux simple pourvu qu'il ne refuse pas d'accomplir tout autre travail que la Compagnie pourrait lui offrir et pour lequel il possède les qualifications requises, le tout conformément aux dispositions relatives à l'ancienneté, article III.

g) Repas pour heures supplémentaires

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

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

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

h) Paie

1. La paie hebdomadaire se fait par chèque et est distribuée par les contremaîtres pour les employés de jour et à la loge d'entrée pour les employés de quart rotatif. Les mentions suivantes figurent 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) prime 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.

Le 18 mai 1982

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

3. Le taux horaire normalisé de la tâche accomplie est le taux simple, lequel exclue toute prime. Le taux et demi est une fois et demi le taux simple et le taux double, deux fois le taux simple.

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

i) Formation

Un employé qui change d'horaire pour assister de jour à des cours de formation est payé à taux simple pour l'aller et le retour.

j) Un employé qui retourne au travail après une absence n'est pas affecté par les changements d'horaire qui ont lieu la semaine de paie durant laquelle il retourne au travail et est exclu des effets de l'ancienneté, sauf lorsque cet employé reprend le travail le lundi et que ce fait est connu de la Compagnie le vendredi précédent.

Le 29 mars 1982

5.02 Employés de jour

a) Par "employés de jour", on entend tous les employés travaillant à des opérations non continues. Pour ces employés, les jours et les heures de travail sont les suivants:

Du lundi au vendredi inclusivement: 7h45 à 11h45 et
12h45 à 16h45

b) Equipe de soirée ou de nuit:
Pour les employés affectés à l'équipe de soirée ou de nuit, travaillant à des opérations non continues, les jours et les heures de travail sont les suivants:

Du lundi au jeudi inclusivement:

Equipe de soirée	Equipe de nuit
16h30 à 00h45	0h à 8h
Le vendredi:	
16h30 à 23h30	0h à 8h

Ces employés sont régis par les conditions de travail des employés de jour, y compris les règlements relatifs aux congés payés et vacances annuelles.

c) A midi et à la fin de la période de travail, cinq (5) minutes sont accordées aux employés pour se laver.

d) Quand un employé de jour doit effectuer des heures supplémentaires après ses heures régulières de travail, la Compagnie lui fournit le transport de l'usine à sa demeure, si requis.

5.03 Heures supplémentaires - employés de jour

a) Les heures supplémentaires accomplies au-delà de huit (8) heures par journée et en dehors des heures de travail normalement programmées sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

b) Les heures supplémentaires de travail accomplies 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.

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

5.04 Changement d'horaire de travail - employés de jour

Lorsque la Compagnie change l'horaire de travail d'un employé de jour, les règles suivantes s'appliquent:

a) Pour un changement d'horaire aux équipes mentionnées à 5.02 b) pour au moins cinq (5) journées de travail, lorsque l'ancienneté est respectée, l'employé est payé à taux simple à condition qu'il reçoive un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.

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

5.04 c) Pour un changement d'horaire de plus de cinq (5) journées de travail, lorsque l'ancienneté est respectée, l'employé est payé à taux simple à condition qu'il reçoive un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.

d) Si un employé ne reçoit pas le préavis de vingt-quatre (24) heures stipulé à (a) ou (c) ci-dessus, ou si le changement d'horaire ne débute pas un lundi dans le cas mentionné à 5.04 a), il reçoit taux double pour les premières huit (8) heures de travail accomplies selon son nouvel horaire.

e) Dans le cas d'un changement d'horaire où l'ancienneté n'est pas respectée (exception faite des employés mentionnés au paragraphe 3.05 e), l'employé est payé à taux double pour toutes les heures de travail accomplies et ce jusqu'à ce que l'ancienneté soit respectée.

f) Un employé de jour qui change d'horaire après avoir posé sa candidature lors d'un affichage d'une occupation vacante est toujours payé à taux simple.

g) Lorsque la Compagnie approuve la demande d'un employé en vue de changer d'horaire de travail, le taux simple s'applique pour lui et son remplaçant.

h) Un employé de jour qui a changé d'horaire et travaille aux heures énoncées à 5.05 C) 1. touche les primes d'équipe prévues dans cette même clause.

5.04 i) Les employés affectés aux remplacements prévus à 3.05 e), à l'exception du département Entreposage et Expédition, sont sujets à la disposition des changements d'horaire de travail - employés de jour concernant l'avis de vingt-quatre (24) heures, ainsi qu'à 5.04 j).

j) Si le changement d'horaire occasionne une sixième et/ou une septième journée de travail dans une même semaine de paie, l'employé est payé taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures de travail accomplies la sixième journée de même que pour la septième journée. Les heures de travail accomplies lors de la journée du changement d'horaire sont rémunérées à taux simple, à moins qu'il ne s'agisse de la sixième journée.

5.05 Employés de quart rotatif

a) Par "employés de quart rotatif", on entend les employés travaillant huit (8) heures par journée à des opérations continues.
Pour ces employés, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures et suit l'horaire donné à l'Annexe "B". Les employés travaillant dans l'équipe de relève sont payés suivant les différentes classes d'occupation qu'ils accomplissent en relève.

Les heures de travail sont les suivantes:

0 h à 8 h
8 h à 16 h
16 h à 24 h

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

5.05 b) Heures supplémentaires - employés de quart rotatif

1. Les heures supplémentaires accomplies au-delà de huit (8) heures par journée et en dehors des heures de travail normalement programmées sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.

2. Les heures supplémentaires de travail accomplies 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.

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

4. Quand un employé de quart est appelé à effectuer des heures supplémentaires après ses heures régulières de travail, la Compagnie lui fournit le transport de l'usine à sa demeure, si requis.

c) Prime d'équipe et de dimanche

1. Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de 25 cents l'heure pour l'équipe de 16h à 24h et de 35 cents l'heure pour l'équipe de 0h à 8h (30 cents et 45 cents respectivement à compter de la troisième année).

2. Les employés d'équipe en rotation reçoivent une prime de trois dollars cinquante (3,50$) l'heure (quatre dollars (4,00$) à compter de la deuxième année de la convention et quatre dollars cinquante (4,50$) à compter de la troisième année de la convention) pour les heures travaillées le dimanche.

Le 2 juin 1982

5.06 Changement d'horaire de travail - employés de quart rotatif

a) Tout changement d'une lettre de quart à une autre est rémunérée à taux et demi pour le premier quart et pour celui de retour, à l'exception des cas suivants où le taux simple s'applique:

i) promotion telle que définie à 3.01 g) 1
ii) changement d'horaire ayant lieu à l'occasion des vacances annuelles
iii) changement d'horaire d'un employé nommé à la suite d'un affichage d'une occupation vacante
iv) lorsque la Compagnie approuve la demande d'un employé et de son remplaçant de changer d'horaire de travail ou de lettre de quart

b) Si le changement d'horaire occasionne une sixième et/ou une septième journée de travail dans une même semaine de paie, l'employé est payé taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures de travail accomplies la sixième journée de même que pour la septième journée. Les heures de travail accomplies lors de la journée du changement d'horaire sont rémunérées à taux simple, à moins qu'il ne s'agisse de la sixième journée.

5.07 Occupations variées

a) Un employé qui travaille dans une journée sur une ou plusieurs occupations à salaire plus élevé, reçoit ce salaire seulement pour le nombre d'heures qu'il a effectué (minimum deux heures) sur cette (ces) occupation(s) pour une heure ou plus. Tout le temps travaillé sur une occupation à salaire plus élevé dans une même journée est cumulatif.

Le 29 mars 1982

5.07 b) Un employé qui travaille dans une journée à une ou plusieurs occupations à salaire plus bas reçoit son taux horaire normalisé pour toutes les heures de travail accomplies durant le quart.

c) Ces dispositions ne s'appliquent pas aux employés qui se remplacent pendant la période de repas.

5.08 Changements technologiques

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

b) Quand des changements technologiques se produisent, la Compagnie fera tous les efforts possibles pour former ou muter un employé déplacé à un travail convenable. Quand les changements technologiques discontinueront une ligne complète de promotion, les employés affectés par de tels changements auront la préférence dans toute nouvelle ligne de promotion qui sera établie par la suite et ceci suivant leur ancienneté et pourvu qu'ils puissent remplir efficacement les exigences normales de l'occupation; le tout sous réserve des dispositions du C.W.S. et de la convention collective.

5.09 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 des occupations.

5.10 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 et l'administration des salaires (ci-après appelé "Le Manuel") est incorporé à cette convention comme annexe "F" et son contenu s'appliquera comme s'il y était énoncé au long. Le texte français du manuel est le texte officiel.

b) Echelle des salaires horaires normalisés:

A compter du 30 avril 1982, l'échelle des salaires normalisées débute au taux de 9,91$ pour la classe I et progresse de classe en classe par échelons égaux de 14.0 cents.
A compter du 30 avril 1983, l'échelle des salaires normalisées débute au taux de 10,21$ pour la classe I et progresse de classe en classe par échelons égaux de 14.0 cents.
A compter du 30 avril 1984, l'échelle des salaires normalisées débute au taux de 10,61$ pour la classe I et progresse de classe en classe par échelons égaux de 14.0 cents.

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

Le 2 juin 1982

5.11 Différentiels spéciaux

a) La Compagnie fournira au Syndicat une liste de tous les employés qui reçoivent des différentiels spéciaux. Cette liste comprendra:

1. nom du titulaire à qui le différentiel spécial est payé
2. titre de l'occupation pour laquelle un différentiel est payé
3. classification de l'occupation
4. taux horaire normalisé de l'occupation
5. montant du différentiel spécial
6. date à laquelle le différentiel spécial est entré en vigueur

b) A moins que ce différentiel spécial ne soit modifié par les moyens prévus ci-dessous, tout employé inclus dans la liste énumérée à 5.11a), continuera de recevoir ce différentiel spécial pendant le temps où il accomplit l'occupation pour laquelle le différentiel spécial fut établi.

c) Si un employé recevant un différentiel spécial est muté ou assigné à une occupation ayant un taux de salaire horaire normalisé supérieur, ce différentiel sera réduit du montant de l'augmentation dans le taux horaire normalisé.

d) Si un employé recevant un différentiel spécial est rétrogradé à une occupation ayant un taux de salaire horaire normalisé inférieur, ce différentiel spécial sera annulé.

e) Si l'employé dont il est question à 5.11 c) et d) retourne à l'occupation pour laquelle le différentiel spécial fut établi, celui-ci entrera à nouveau en vigueur sauf s'il a été réduit ou éliminé par d'autres moyens.

Le 11 mars 1982

5.11 f) Un employé qui a droit de recevoir son taux horaire normalisé reçoit aussi tout différentiel spécial auquel il est admissible.

g) Un employé qui est sujet à promotion et refuse cette promotion sans raison justifiable cessera de recevoir un différentiel spécial

h) Les augmentations à l'échelon entre les classe seront utilisées pour réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

5.12 Supplément aux occupations de métier

Les compagnons des occupations de métier, décrites et classifiées selon le "Manuel" reçoivent une augmentation de deux (2) classes et les dispositions suivantes s'appliquent:

a) la description et la classification desdites occupations sont faites selon le "Manuel";

b) le supplément mentionné ci-haut est incorporé à la classification totale de l'occupation;

c) quand un changement dans une occupation déjà existante requiert une nouvelle description et une nouvelle classification pour une occupation déjà couverte par ledit supplément, cette occupation sera reclassifiée de la même manière qu'elle était appliquée avant l'incorporation de ce supplément et les dispositions de 5.12 a) et b) seront appliquées.

ARTICLE VI

REPRESENTATION

6.01 Le comité exécutif du Syndicat est composé de dix (10) membres. Le comité exécutif peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur.
Ce comité rencontre la Compagnie chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

6.02 Le Syndicat peut nommer quatre (4) délégués dans chaque département (huit (8) délégués à l'entretien).

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

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

6.05 Un représentant du Syndicat peut, après avoir consulté son contremaître, s'absenter de son travail régulier pour une période de temps raisonnable, sans perte de paie, afin d'enquêter sur un grief ou une plainte et le régler. Si un représentant du Syndicat accomplit un travail urgent, il ne doit pas laisser son travail tant que l'urgence n'est pas passée.

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 un grief et réglée selon la méthode suivante:

a) Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le contremaître et l'employé pour dissiper tout malentendu, l'employé et son contremaître 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 accomgapné 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 contremaître 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 d'un représentant syndical du département impliqué, soumet le grief par écrit au surveillant selon la formule (annexe E) après que l'employé ait obtenu une copie de la formule (annexe K) dument signée par son contremaître dans les quatre (4) jours ouvrables après la décision du contremaître. Le surveillant du département doit rendre sa décision par écrit au délégué 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 surintendant. 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 K).

7.01 c) Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, l'employé ou son représentant le soumet par écrit au service des relations du travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la décision du surveillant. Une rencontre a lieu dans les sept (7) jours ouvrables suivant la réception du grief par le service des relations du travail et une décision écrite est soumise dans les quinze (15) jours ouvrables suivant cette rencontre. Les représentants syndicaux à la rencontre sont: le président, le vice-président et le délégué du département impliqué, l'employé au besoin, ainsi que le représentant extérieur si le Syndicat le désire. Le directeur des relations du travail ou son délégué explique alors les motifs de la décision. Le grief est présenté en deux (2) copies à cette étape et chaque partie en garde une (1).

d) Le Syndicat peut formuler un grief d'ordre général, sous réserve des dispositions de la convention, commencant 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.

Le 22 avril 1982

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

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

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

Le 15 mai 1982

7.02 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 neuf (9) cents l'heure (dix (10) cents à compter de la deuxième année de la convention et douze (12) cents à compter de la troisième année de la convention) pour chaque heure de travail accomplie par les employés.

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

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

Le 2 juin 1982

ARTICLE IX

CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLES

9.01 a) Les jours suivants sont des congés payés:

Jour de l'An

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

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

1er vendredi de février

4 février 1983
3 février 1984
1 février 1985

Vendredi Saint

1er avril 1983
20 avril 1984
5 avril 1985

Fête du 1er mai

1er mai 1982 - 1983 - 1984

St-Jean-Baptiste

24 juin 1982 - 1983 - 1984

Confédération

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

1er lundi d'août

2 août 1982
1 août 1983
6 août 1984

Fête du travail

6 septembre 1982
5 septembre 1983
3 septembre 1984

l'Action de Grâces

11 octobre 1982
10 octobre 1983
8 octobre 1984

Noël

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

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

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

1er janvier 1983
1er janvier 1984
1er janvier 1985

2 janvier 1983 - 1984 - 1985

1er vendredi de février 1983 - 1984 - 1985

Vendredi Saint

1 avril 1983
20 avril 1984
5 avril 1985

1er mai 1982 - 1983 - 1984

24 juin 1982 - 1983 - 1984

1er juillet 1982 - 1983 - 1984

1er lundi d'août 1982 - 1983 - 1984

Fête du travail

1er lundi de septembre 1982 - 1983 - 1984

Action de grâces

2e lundi d'octobre 1982 - 1983 - 1984

24 décembre 1982 - 1983 - 1984

25 décembre 1982 - 1983 - 1984

9.02 a) Les employés qui, suivant leur horaire de travail régulier ne travaillent pas durant les congés payés, reçoivent huit (8) heures à taux simple, sous réserve des dispositions de 9.03 et 9.04.

9.02 b) Les employés qui, suivant leur horaire de travail régulier, ne devaient pas travailler pendant ces congés payés, et qui sont appelés à travailler sont payés à taux et demi pour les heures travaillées, en surplus des huit (8) heures à taux simple mentionnées à 9.02 a).

c) Les employés d'équipe qui, suivant leur horaire de travail régulier, travaillent durant ces congés payés sont payés à taux et demi pour les heures travaillées en surplus des huit (8) heures à taux simple spécifiées à 9.02 a).

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

a) s'il ne travaille pas ce jour de 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 malade ou accidenté pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé est 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.

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

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

Vacances annuelles

9.06 Définitions

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

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

c) Ancienneté: aux fins du choix de périodes de vacances, les employés sont classés par listes et par dates d'embauchage.

9.06 d) Période d'été

Période de dix (10) semaines finissant le samedi précédant la fête du travail.

e) Période d'hiver:

Période de quarante-deux (42) semaines en dehors de la période d'été.

9.07 Admissibilité

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

b) L'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins quatre (4) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de trois (3) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire deux (2) périodes complètes d'équipe plus un (1) jour) et six pour cent (6%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

c) L'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins dix(10) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre (4) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trois (3) périodes complètes d'équipe) et huit pour cent (8%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

9.07 d) L'employé de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé vingt (20) années de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines (pour les employés d'équipe en rotation, ceci veut dire trois (3) périodes d'équipe et cinq (5) jours (total 25 jours) et dix pour cent (10%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

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

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

9.07 g) Boni-vacances

i) Un boni de soixante (60,00$) dollars (soixante-cinq (65,00$) dollars à compter de la deuxième année de la convention, soixante-dix (70,00$) dollars à compter de la troisième année de la convention) est payé pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé a droit selon 9.07.

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.

9.08 Règlements régissant les vacances annuelles

a) Chaque année, du 1er avril au 1er mai, la Compagnie affiche les listes de vacances et demande aux employés de choisir la date de leurs vacances annuelles.

b) Le choix se fait par liste et par ordre d'ancienneté (voir 9.06c) Un employé refusant de donner son choix ou prenant plus de deux (2) jours de travail pour choisir perd son tour au profit d'employés moins anciens que lui, jusqu'à ce qu'il se décide.

c) Un employé déplacé à sa propre demande ou par la Compagnie d'une liste de vacances à une autre après le 1er mai ne gardera pas son choix de vacances original mais la Compagnie fera tout en son pouvoir pour lui donner une autre période qui se rapprochera le plus possible de sa période originale pourvu que l'efficacité des opérations n'en soit pas affectée.

d) Si durant une période de vacances une ouverture se crée dans une liste, l'employé ayant le plus d'ancienneté et n'ayant pas encore pris ses vacances pourra prendre ce nouveau choix.

Le 2 juin 1982

9.08 e) L'allocation des vacances est soumise aux exigences des opérations et à la nécessité d'avoir des employés qualifiés disponibles comme remplaçants.

1. Les employés qui, à compter du 30 avril, ont accumulé moins d'une (1) année de service continu devront prendre leurs vacances complètes pendant la période d'hiver.

2. Les employés qui, à compter du 30 avril, ont accumulé au moins une (1) année de service continu pourront choisir une (1) semaine de vacances (une (1) période complète de quart pour les employés de quart rotatif) pendant la période d'été. Ils prendront leurs vacances additionnelles pendant la période d'hiver.

3. Les employés de jour qui, à compter du 30 avril, ont accumulé au moins cinq (5) années de service continu pourront choisir deux (2) semaines de vacances (deux (2) périodes complètes de quart pour les employés de quart rotatif) pendant la période d'été. Ils prendront leurs vacances additionnelles pendant la période d'hiver.

4. Les employés qui, à compter du 30 avril ont accumulé au moins vingt (20) années de service continu pourront choisir trois (3) semaines de vacances pendant la période d'été. Ils prendront leurs vacances additionnelles pendant la période d'hiver.

f) Lorsqu'un employé de quart rotatif choisit ses vacances pendant une période où il doit être relevé par l'équipe de relève, son jour normal de relève fait partie de sa période complète de vacances.

9.08 g) Lorsqu'un employé choisit une période de vacances incluant un congé payé, cette journée fera partie de sa période complète de vacances. Il sera néanmoins rémunéré pour telle journée en accord avec 9.02.

h) Les employés du quart de relève sont considérés comme employés de jour aux fins des vacances.

i) Un employé peut diviser ses vacances en plus de deux (2) périodes et l'une d'elles devra être d'au moins sept (7) jours civils consécutifs à condition qu'il soit admissible à ce minimum.

j) Dans tous les cas, les vacances annuelles commenceront une journée qui serait normalement travaillée par l'employé.

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

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

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

2. plus sa paie de vacances annuelles accumulée du 1er mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante, ou il peut choisir de recevoir ce montant à une date ultérieure.

Le 2 juin 1982

ARTICLE X

FONDS DE RETRAITE INDIVIDUEL POUR SERVICE PASSE

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

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

10.03 Date de mise à la retraite

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.05 Admissibilité - Retraite anticipée

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

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

b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives commençant le premier jour du mois suivant le mois de son 65e anniversaire. Si le retraité décède après avoir atteint l'âge de 65 ans mais avant d'avoir touché le

10.05 b) montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné; ou

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

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

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

Le montant de la rente mensuelle de l'option "A" et "B" sera l'équivalent actuariel du fonds de retraite individuel. A la place, l'employé peut choisir de faire 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:

10.05 c) Age à la retraite — Versement pour chaque année de service antérieure au 31 décembre 1968

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

(Les montants ci-dessus ne valent que pour les âges exacts; les montants pour tous 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 forme de rente mensuelle payable à vie d'après l'une ou l'autre des options ci-dessous:

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

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

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

10.06 Admissibilité - décès survenant après 65 ans

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

ARTICLE XI

CAFETERIA

11.01 a) La cafétéria est gérée par le Syndicat exclusivement.

b) Le remplacement du matériel de cuisine ou de l'ameublement est à la charge du Syndicat.

c) Le Syndicat s'engage à maintenir la cafétéria dans l'état où il l'a reçue, compte tenu des dépréciations normales.

d) Le Syndicat consent à aider la Compagnie à s'assurer que les employés n'abusent pas des limites de temps prévues pour les repas.

e) Tout employé de la Compagnie ainsi que les invités de celle-ci peuvent bénéficier des avantages de la cafétéria.

f) Le Syndicat consent à ce que la cafétéria ne soit ouverte qu'aux heures suivantes:

7 h à	9 h
11 h à	13 h 15
17 h à	19 h
1 h à	3 h

g) La Compagnie fournit gratuitement le chauffage et l'électricité requis.

ARTICLE XII

SANTE ET SECURITE

12.01 Reconnaissance

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

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

12.03 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.

b) Le comité se réunit deux (2) fois par mois (ou sur demande d'un membre du comité en cas d'urgence) pour examiner les affaires courantes dans l'établissement reliées à la santé et la sécurité au travail. Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés.

c) Le comité peut enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.

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

e) Le comité participe au choix des équipements et accessoires nécessaires à la protection des employés.

12.03 f) Le comité fait une tournée d'inspection deux (2) fois par mois accompagné du directeur de la prévention ou son délégué. Le comité soumet ses notes à la Compagnie à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le comité.

g) La Compagnie doit mettre à la disposition du comité, la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.

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

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

12.04 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 travail qui sont reconnus et acceptés par le comité.

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

c) Le comité participe au choix et à la préparation des cours sur la formation des employés au travail relativement à la sécurité et à la santé.

Le 18 mars 1982

12.05 Appareils et équipements

a) La Compagnie fournit gratuitement les appareils et les équipements protecteurs spéciaux nécessaires à la santé et à la sécurité des employés. Les appareils et équipements protecteurs doivent se conformer aux normes généralement acceptées.

b) Le comité a à sa disposition des appareils de mesure des des bruits, des poussières, des concentrations de gaz, des contraintes thermiques. Ces appareils sont maintenus en bon état.

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

12.06 Danger

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

12.07 Inspections gouvernementales sur la santé et la sécurité

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

12.08 Travail dangereux

a) Un employé qui, à son travail, constate une situation constituant un risque d'accident ou d'intoxication doit immédiatement suspendre son travail et en informer sans délai son contremaître.

Le 2 juin 1982

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

12.09 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 12.09 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 du réaffichage de ladite occupation.

12.09 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 2ième à la 6ième journée d'absence est payée seulement lorsque l'employé est absent pendant trente (30) jours consécutifs.

d) Les employés incapables de maintenir les normes d'efficacité ou de sécurité exigées par l'occupation à cause d'infirmité non industrielle, en raison de leur âge ainsi que pour d'autres raisons de même nature, peuvent, à la discrétion de la Compagnie, être placés à une autre occupation pour laquelle ils sont qualifiés, et cela en vertu de leur ancienneté.

Le 11 mai 1982

12.10 Programme de santé

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

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

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

Le 15 mai 1982

12.11 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.

Le 15 mai 1982

12.11 e) Gains hebdomadaires nets:

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

f) Durée des prestations:

les prestations cessent lorsque survient le premier des événements suivants:

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

g) Procédure d'appel:

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

Le 15 mai 1982

ARTICLE XIII

NORMES DE CHARGE DE TRAVAIL

13.01 a) La Compagnie se réserve le droit exclusif d'établir les normes de charge de travail et/ou à l'équipement et d'assigner et de réassigner des charges de travail aux employés jusqu'à concurrence d'une journée normale de travail.

b) La Compagnie accepte que le représentant syndical accompagné du directeur des relations du travail ou de son délégué puisse entrer dans l'usine aux fins d'observation des occupations à l'égard desquelles il y a grief sur des charges de travail. Le temps maximal alloué pour cette observation n'exède pas une journée par norme contestée par grief.

13.02 Le Syndicat peut déposer un grief s'il considère qu'une charge de travail donnée, résultant de l'établissement d'une norme de charge de travail, excède une journée normale de travail.

13.03 Les charges de travail existantes avant la mise en vigueur des normes de charge de travail ne peuvent en aucune façon être considérées comme des charges de travail maximales ou minimales, ou comme constituant une journée de travail normale.

13.04 a) Là où les normes de charge de travail n'ont pas été établies, et que le Syndicat, au nom d'un employé de la production, considère que la charge de travail existante pour l'occupation donnée excède une journée normale de travail, le Syndicat peut demander à la Compagnie d'établir une norme de charge de travail. Sur réception d'une telle requête, la Compagnie entreprendra aussitôt que possible d'établir la norme de charge de travail pour cette occupation.

13.04 a) Une telle requête sera toujours adressée au directeur des relations du travail ou à son délégué.
Quand plus d'une requête est soumise, le Syndicat peut indiquer l'ordre de priorité désiré. La Compagnie n'est pas obligée de respecter l'ordre de priorité désiré par le Syndicat.

b) Le Syndicat, au nom d'un employé de l'entretien, peut demander l'établissement d'une norme de charge de travail pour une occupation donnée. Cette requête doit être adressée au directeur des relations du travail ou à son délégué. Les deux parties se rencontrent afin d'étudier la requête. La Compagnie n'est pas obligée d'établir de telles normes.

13.05 Après qu'une norme de charge de travail pour une occupation particulière aura été établie par le service du génie industriel, et que la date de l'adoption de cette norme aura été communiquée au Syndicat par le service des relations du travail, les employés doivent en faire un essai sérieux avant de pouvoir déposer un grief. Par essai sérieux on entend une période active d'opération de l'occupation en question de quatre (4) semaines civiles ou une toute autre période de temps plus longue ou plus courte, tel que convenu par écrit entre les deux parties.

13.06 Dans les dix (10) jours qui suivent cette période d'essai, la Compagnie reconnaît qu'un employé concerné a le droit de déposer un grief relatif à la charge de travail à laquelle il a été assigné par le truchement de la procédure normale de grief jusqu'à la deuxième étape inclusivement. Si le Syndicat et le directeur des relations du travail ou son délégué ne peuvent résoudre le grief à cette étape, dans les limites de temps prévues par la convention collective, le grief peut être référé à l'arbitrage privé par le Syndicat, mais uniquement selon la procédure décrite ci-après.

Le 2 juin 1982

13.07 L'arbitre est un ingénieur industriel professionnel reconnu, d'une des cinq (5) firmes suivantes:

a) Mineau, Allard et Associés (Price Waterhouse & Co.)
b) Stevenson and Kellog Limited
c) Woods, Gordon & Cie
d) Dubois, Ferland, St-Hilaire et Associés (Peat Marwick)
e) Les Conseillers en administration, D.D.A.
Leetham, Simpson Limited agit comme remplaçant si une des cinq (5) firmes choisies comme arbitre est dans l'impossibilité d'agir comme arbitre.

13.08 Dans les quatorze (14) jours suivant la réception de la réponse du directeur des relations du travail ou de son délégué, le Syndicat avise la Compagnie par écrit de sa décision de porter le grief à l'arbitrage. Les deux arbitres, dans les sept (7) jours suivants, devront se rencontrer et se soumettront un choix de trois (3) des firmes mentionnées ci-dessus par ordre de préférence. La première de ces trois firmes, acceptable aux deux parties, arbitrera le grief, et en sera informée par l'une ou l'autre des parties dans les trois (3) jours suivants.

13.09 La juridiction de l'arbitre en rendant son jugement est restreinte à décider seulement des points suivants:

a) Est-ce que la Compagnie a observé des principes et des méthodes acceptables de génie industriel pour établir la norme de charge de travail et en établissant les allocations de "travail-repos"?

13.09 b) Est-ce qu'une erreur a été commise au détriment de l'employé qui a fait un grief, ou en ce qui a trait à l'inclusion de tous les éléments de l'occupation, la division de l'occupation en éléments mesurables, et de l'addition arithmétique incluant les calculs des allocations dues à la nature du procédé?

c) Existait-il une base raisonnable, à en juger par la pratique de la Compagnie pour établir des allocations "repos-travail" pour d'autres occupations dans l'usine, pour établir les allocations "repos-travail" pour l'occupation en question ?

Si, à la lumière des faits établis par son étude, l'arbitre établit qu'il y a une charge de travail excédant une (1) journée normale de travail, il déterminera le degré de cette surcharge. La Compagnie revisera la charge de travail conformément à la décision de l'arbitre selon 13.01.

En plus, l'arbitre peut accorder une compensation à effet rétroactif à la date de l'expiration de la période d'essai de quatre (4) semaines. Le montant de la compensation est l'équivalent, et ne doit pas dépasser la valeur en argent de l'excédent de la charge de travail actuellement accomplie, convertie en heures et payée au taux horaire régulier de l'employé au moment du grief.

Le taux de la compensation additionnelle demeure en force jusqu'à ce que la Compagnie revise la charge de travail pour qu'elle n'excède pas une journée normale de travail.

13.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties et doit être rendue dans les trente (30) jours qui suivent la réception du grief par l'arbitre.

13.11 Les honoraires de l'arbitre sont à la charge des deux parties à part égale.

13.12 Les deux parties s'engagent à observer les limites de temps stipulées dans cette clause. Si la Compagnie néglige de donner une réponse au Syndicat dans les limites de temps prévues, le grief sera alors considéré comme accepté aux conditions du Syndicat. Si l'employé concerné ou le Syndicat néglige de déposer le grief en dedans des limites de temps prévues, le grief sera considéré comme abandonné et ne pourra plus être soumis.

13.13 Les deux parties admettent que cette clause de charge de travail ne peut être interprétée comme modification au manuel "C.W.S.".

13.14 Afin d'éviter tout malentendu et de réduire au minimum les griefs sur les charges de travail établies, la Compagnie donnera au Syndicat une copie de chaque standard de charge de travail au fur et à mesure qu'ils seront établis.

13.15 L'arbitre ne peut ajouter, enlever ou modifier les dispositions de cet article ou de l'une de ces clauses.

13.16 Les dispositions de cet article ne limitent en aucune façon le droit de la Compagnie d'exiger du travail en heures supplémentaires en conformité avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE XIV

DUREE DE LA CONVENTION

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

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

EN FOI DE QUOI, les parties en présence, par l'entremise de leurs représentants autorisés et de leurs agents négociateurs certifiés, ont apposé leur signature au bas de la présente en ce 9ième jour de juin 1982.

Le 2 juin 1982

POUR LA COMPAGNIE

T.F. Bowles
Vice-président - Opérations

Richard Leblanc - Directeur
Services au personnel

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

Réjean Rousseau
Surveillant Relations du travail

Alfred Roy
Directeur de l'entretien

Raymond Soucy - Directeur
des Services administratifs

Martin H. Thibodeau
Vice-président Ressources humaines

POUR LE SYNDICAT

Gilles Lamoureux - Président

Raymond Paul - Secrétaire

Martin Emond - Trésorier

Jean-Guy Bisson
Vice-président - Entretien

Roger Nalois
Vice-président - Fours d'affinage

Georges Bonneville
Vice-président - Entreposage & Expédition

Jean-Marc Lambert
Vice-président - Enrichissement du minerai

Pierre Gélinas
Vice-président - Traitement des produits

Gaston Goulet
Vice-président - Electricité & instrumentation

Gaétan St-Cyr
Vice-président - Commis et techniciens

Lucien Demers
Conseiller technique

ANNEXE "A"

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS SUR LE SALAIRE
POUR COTISATION SYNDICALE

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

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

En foi de quoi, je signe

_____

Témoin: _____

Employeur: _____

Division: _____

No de registre: _____

Le 18 mars 1982

ANNEXE "B"

HORAIRE DES ÉQUIPES 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 DÉDUCTIONS
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 DE SALAIRES HORAIRES NORMALISES

En vigueur le: 30 avril 1982

Echelon: 14¢

Classe	
1	9,91$
2	10,05$
3	10,19$
4	10,33$
5	10,47$
6	10,61$
7	10,75$
8	10,89$
9	11,03$
10	11,17$
11	11,31$
12	11,45$
13	11,59$
14	11,73$
15	11,87$
16	12,01$
17	12.15$
18	12.29$
19	12.43$
20	12.57$

Le 2 juin 1982

ANNEXE "D"

ECHELLE DE SALAIRES HORAIRES NORMALISES

En vigueur le: 30 avril 1983

Echelon: 14¢

Classe	
1	10,21$
2	10,35$
3	10,49$
4	10,63$
5	10,77$
6	10,91$
7	11,05$
8	11,19$
9	11,33$
10	11,47$
11	11,61$
12	11,75$
13	11,89$
14	12,03$
15	12,17$
16	12,31$
17	12,45$
18	12,59$
19	12,73$
20	12,87$

Le 2 juin 1982

ANNEXE "D"

ECHELLE DE SALAIRES HORAIRES NORMALISES

En vigueur le: 30 avril 1984

Echelon: 14¢

Classe	
1	10,61$
2	10,75$
3	10,89$
4	11,03$
5	11,17$
6	11,31$
7	11,45$
8	11,59$
9	11,73$
10	11,87$
11	12,01$
12	12,15$
13	12,29$
14	12,43$
15	12,57$
16	12,71$
17	12,85$
18	12,99$
19	13,13$
20	13,27$

Le 2 juin 1982

SYNDICAT DES OUVRIERS DU

FER ET DU TITANE (C.S.N.)

DOSSIER

NO

ANNEXE "E" Formulaire de grief

PREMIERE ETAPE

Description du grief: _____

_____

_____

_____

Clause de la convention collective en cause: _____

Signature de l'employé: _____

Grief reçu le _____ à _____
date heure

Signature du surveillant: _____

Réponse du surveillant: _____

_____

_____

_____

Accepté _____ Rejeté _____ le _____ à _____
date heure

Signature du surveillant: _____

Signature du délégué syndical: _____

Le 22 avril 1982

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: _____

Le 22 avril 1982

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 représentées par la lettre "E" à l'annexe "B".

b) A l'occasion d'un affichage, l'employé faisant partie de la classe supérieure des occupations relevées dans la séquence de promotion a le premier choix. Lors de l'affichage d'une occupation de relève d'opérateur-fours, l'aide-opérateur a priorité.

c) L'employé qui a le plus d'ancienneté d'occupation a priorité lors d'un affichage dans le cas où deux employés appartiendraient à la même occupation.

d) L'ancienneté s'accumulera dans l'occupation où l'employé était classé au moment où il a posé sa candidature à l'occupation de relève. Si un employé de l'équipe de relève est nommé à une occupation de relève plus élevée, son ancienneté continuera de s'accumuler à l'occupation qu'il a laissée la première fois qu'il a été nommé à une occupation de relève.

Cependant, les employés de l'équipe de relève sont sujets à des promotions ainsi qu'à des rétrogradations au sein de la séquence de promotion, en fonction de leur ancienneté d'occupation.

e) Lors de l'affichage des occupations de relève, l'on indiquera la ou les occupations à accomplir.

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 de quart de relève revient à son occupation.

Note: (Les occupations de relève ne font pas partie des séquences de promotion).

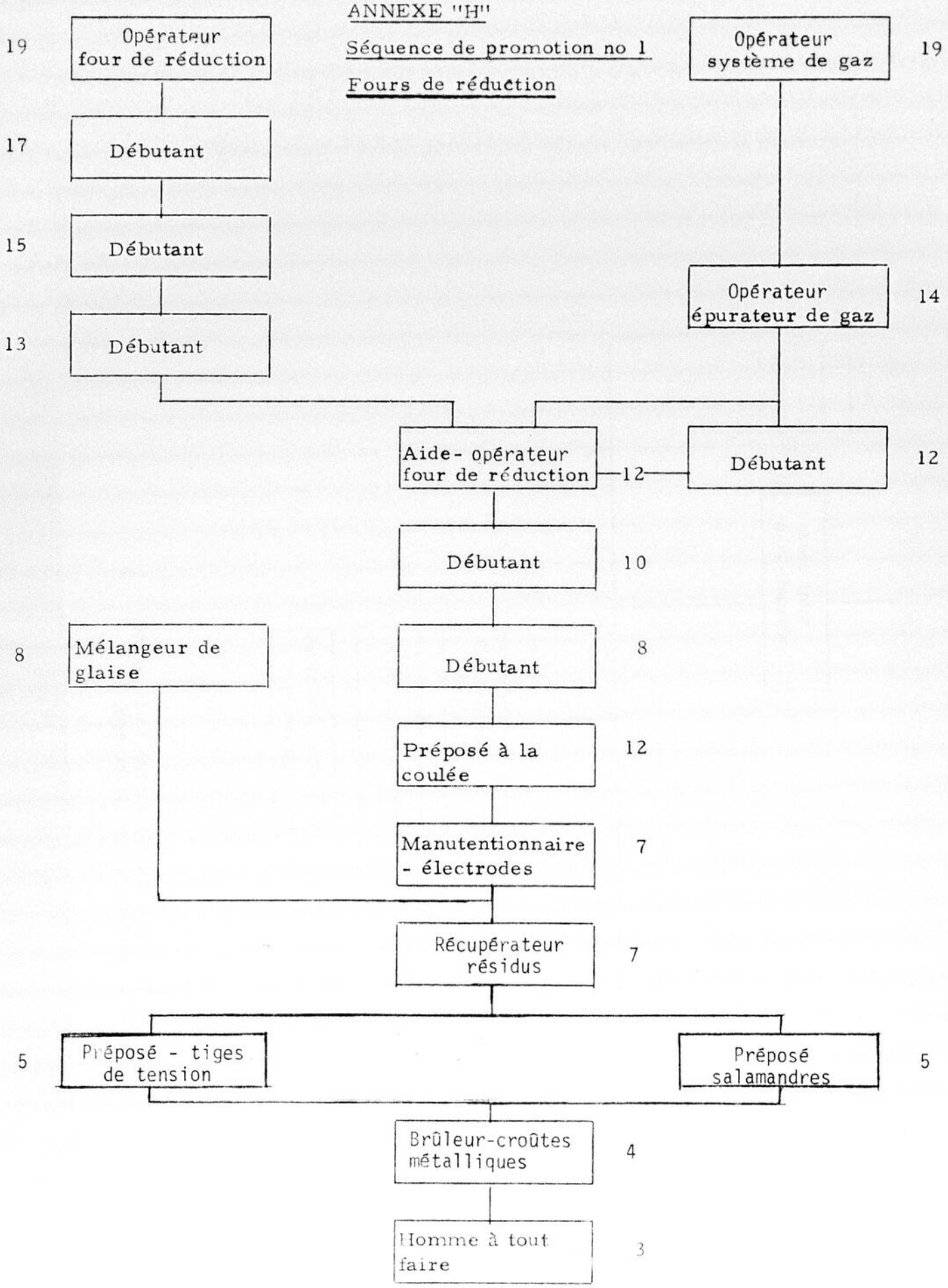
Le 18 mars 1982

[redacted]

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 1

Fours de réduction



15 14 12 12 10 9 9 9 8 7 5 4

Grutier grue à aimant 7

Débutant 5

Opérateur concasseur à cône 6

Manoeuvre - broyage de la scorie 3

Aiguilleur zone assignée 8

Manipulateur - scorie 7

Aide four à réchauffer 7

Conducteur chariot élévateur 8

Contrôleur de wagons 6

Aide - injection 6

Aide machine à gueuses 6

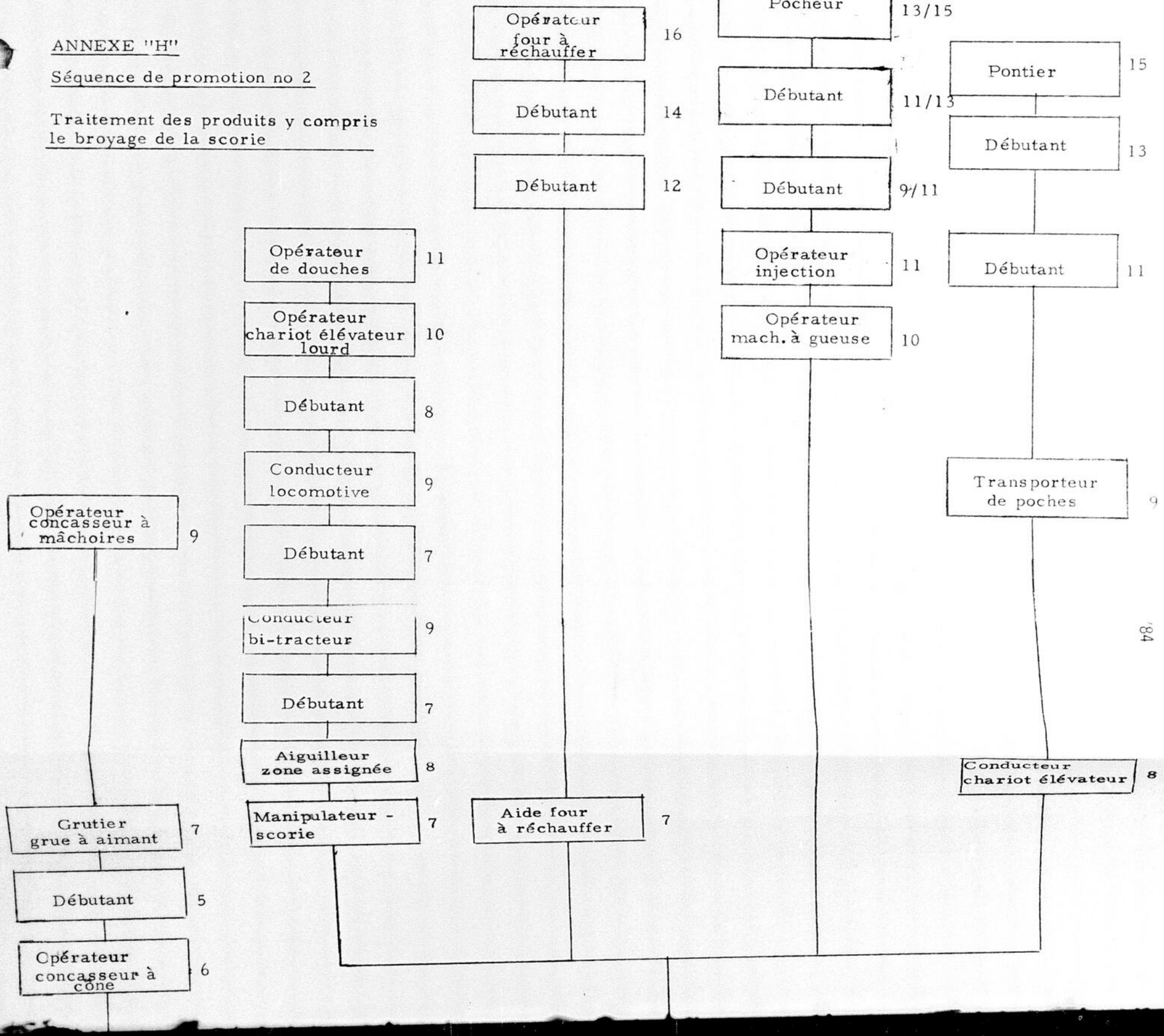
/85

Note: Les ententes du 9 juin 1972 et du 10 juillet 1977 font partie intégrante de cette séquence.

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 2

Traitement des produits y compris le broyage de la scorie

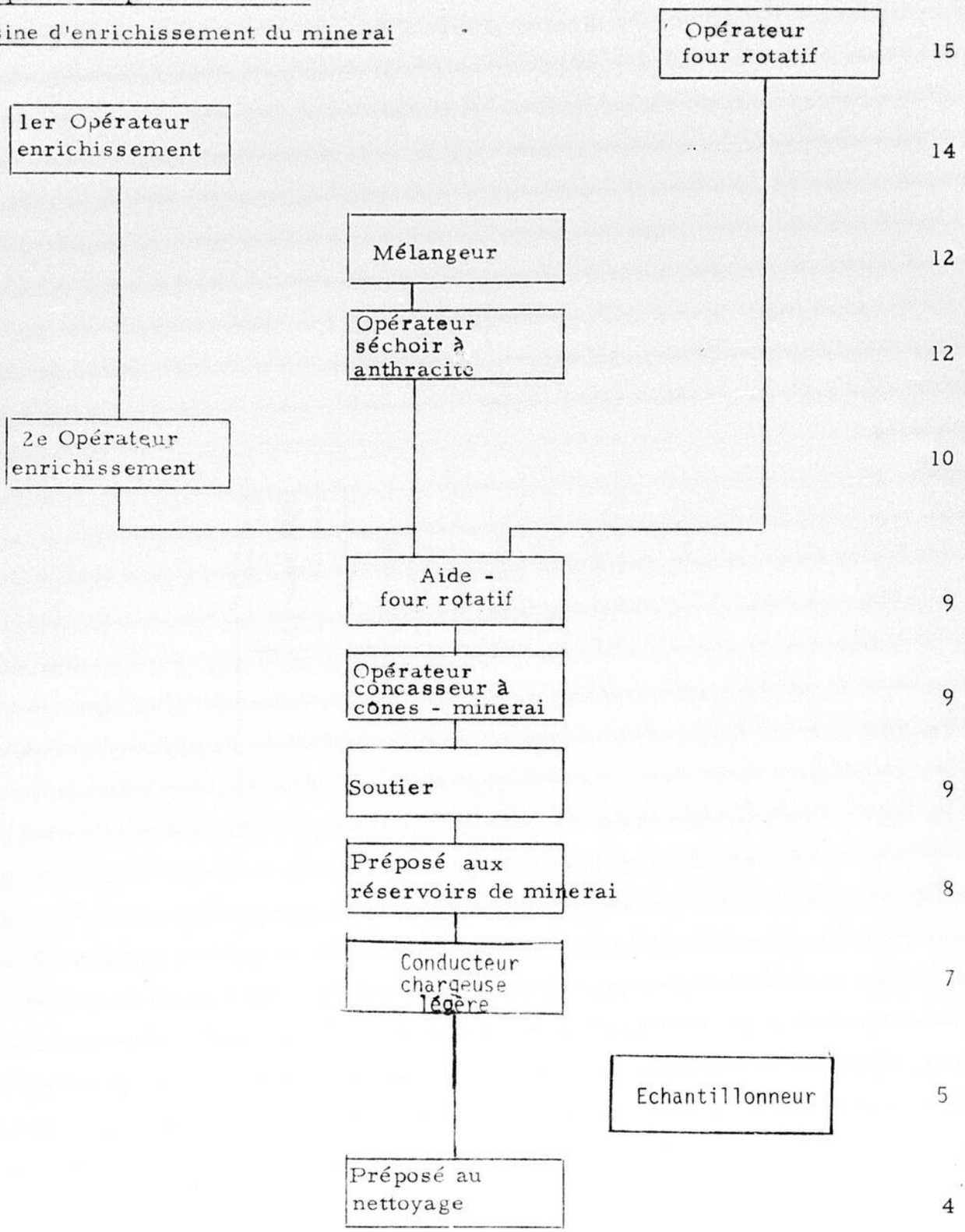


'84

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 3

Usine d'enrichissement du minerai

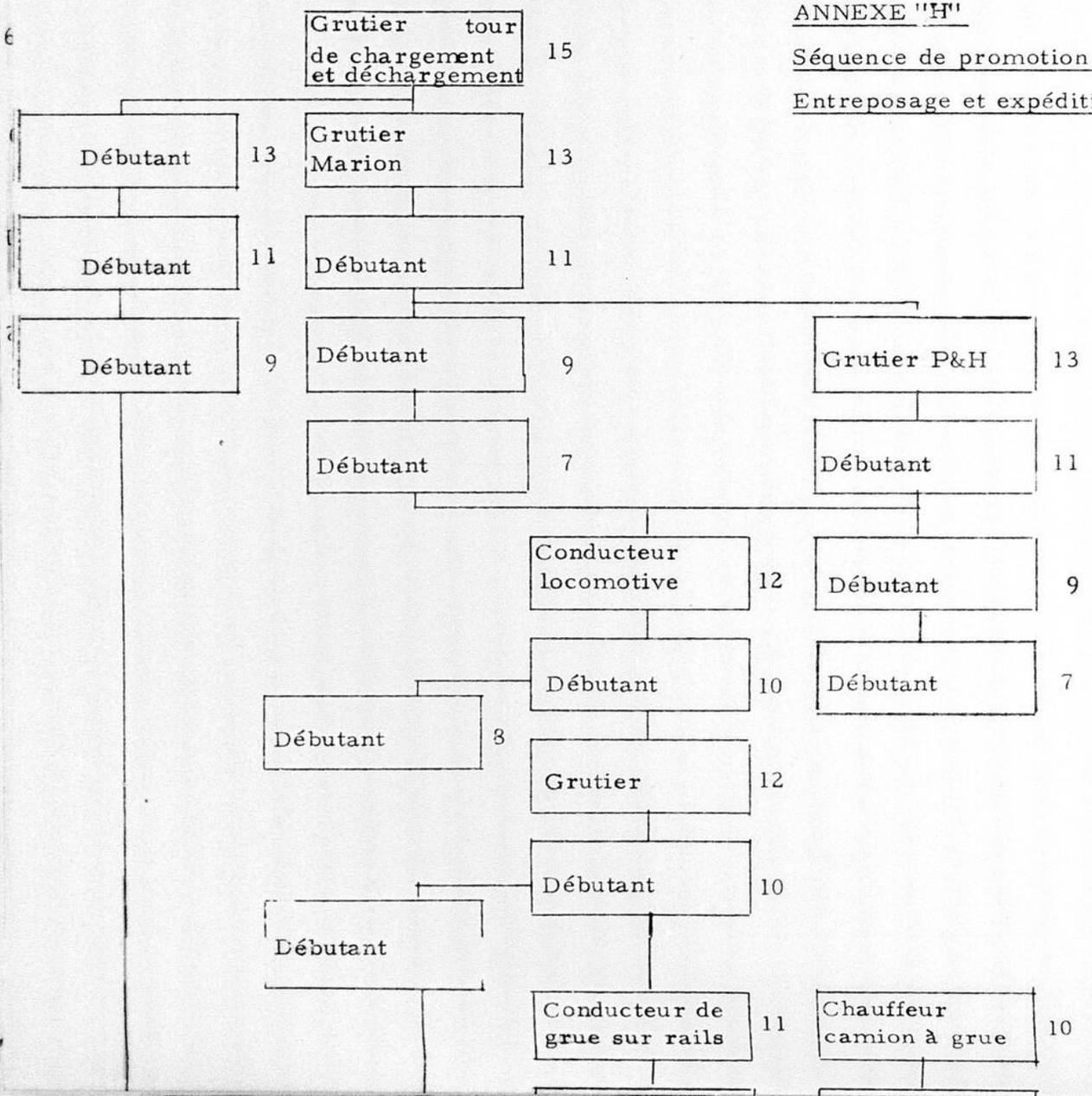


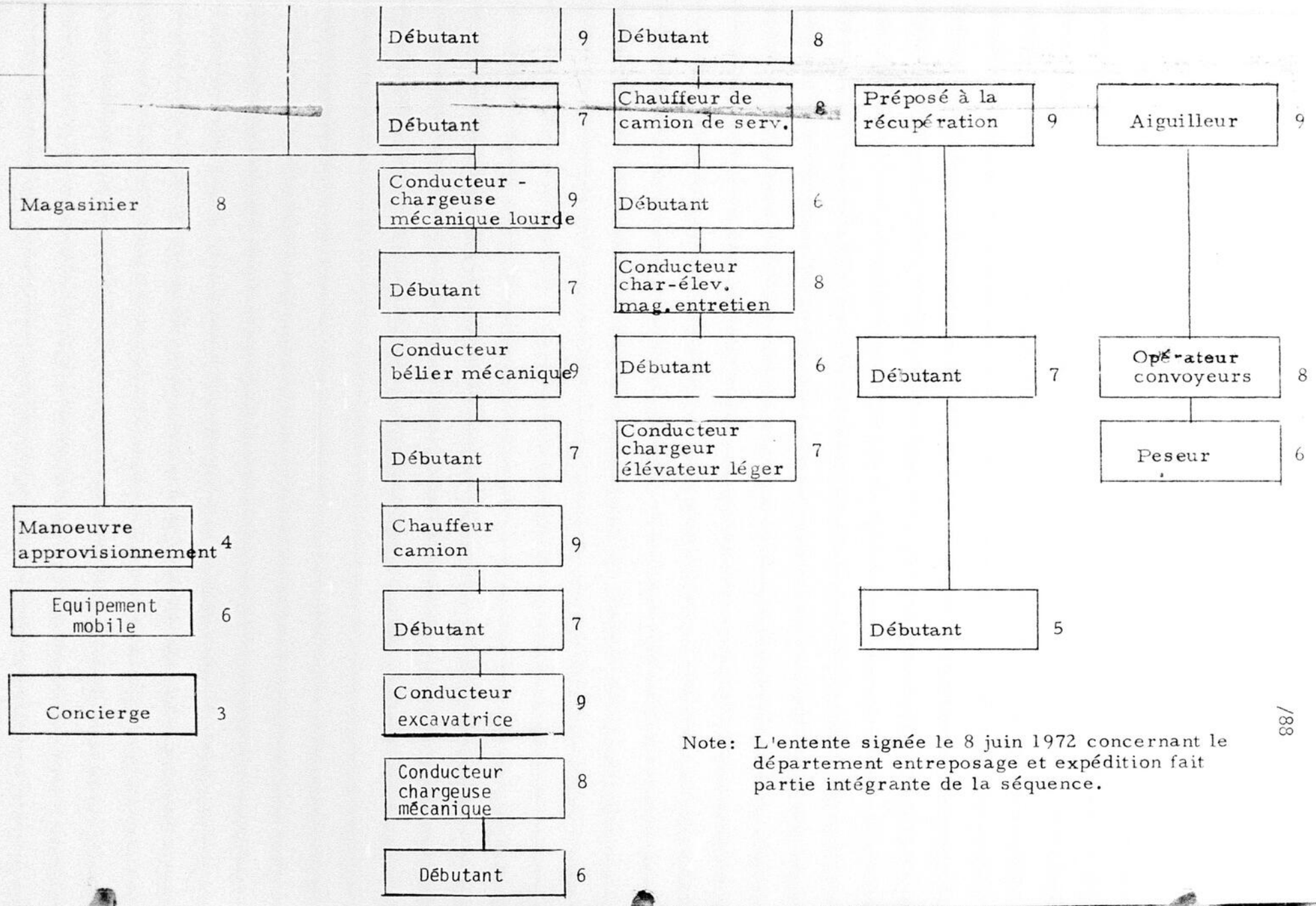
NOTE: L'entente du 23 octobre 1968 fait partie intégrante de cette séquence.

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 4

Entreposage et expédition





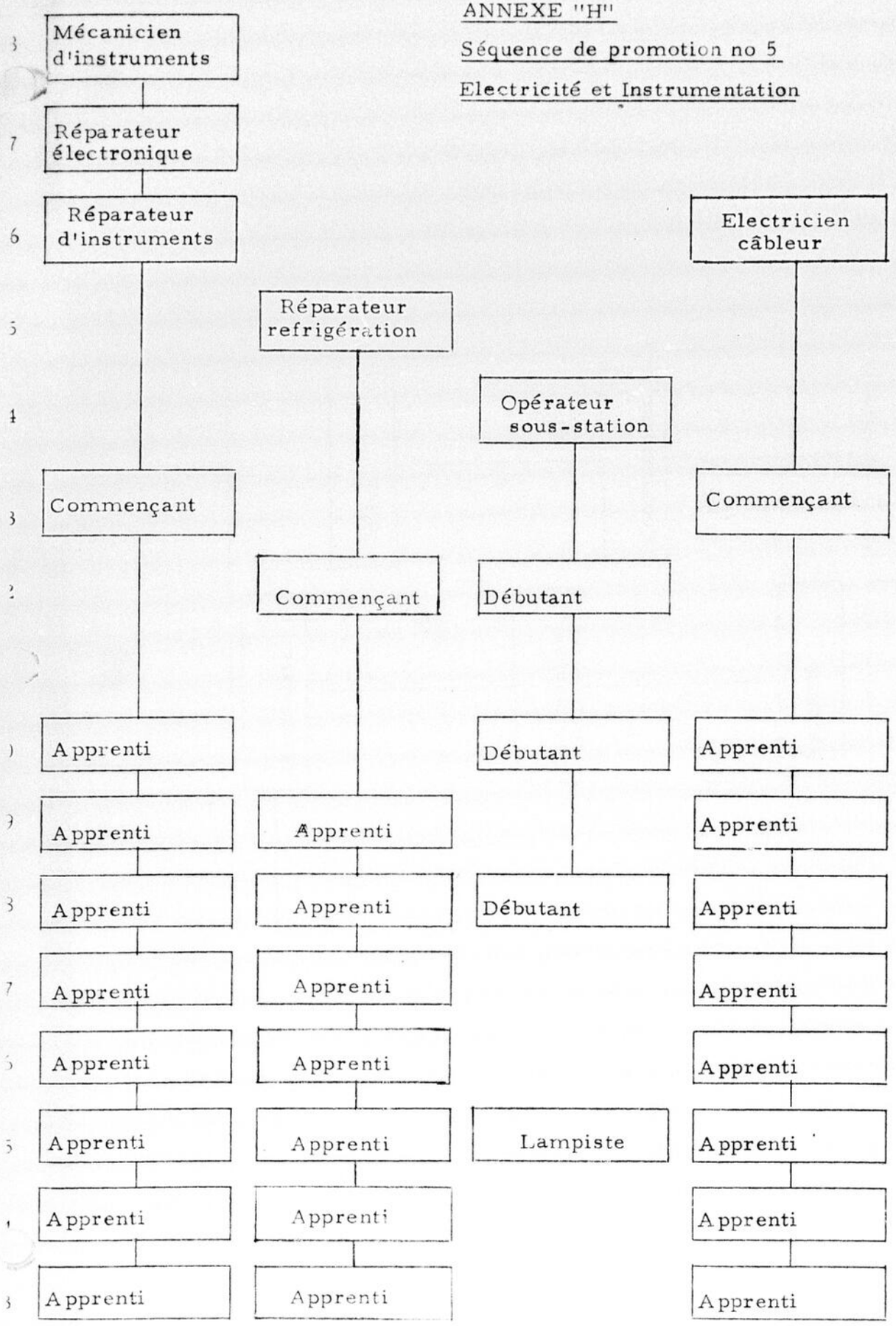
Note: L'entente signée le 8 juin 1972 concernant le département entreposage et expédition fait partie intégrante de la séquence.

/88

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 5

Electricité et Instrumentation

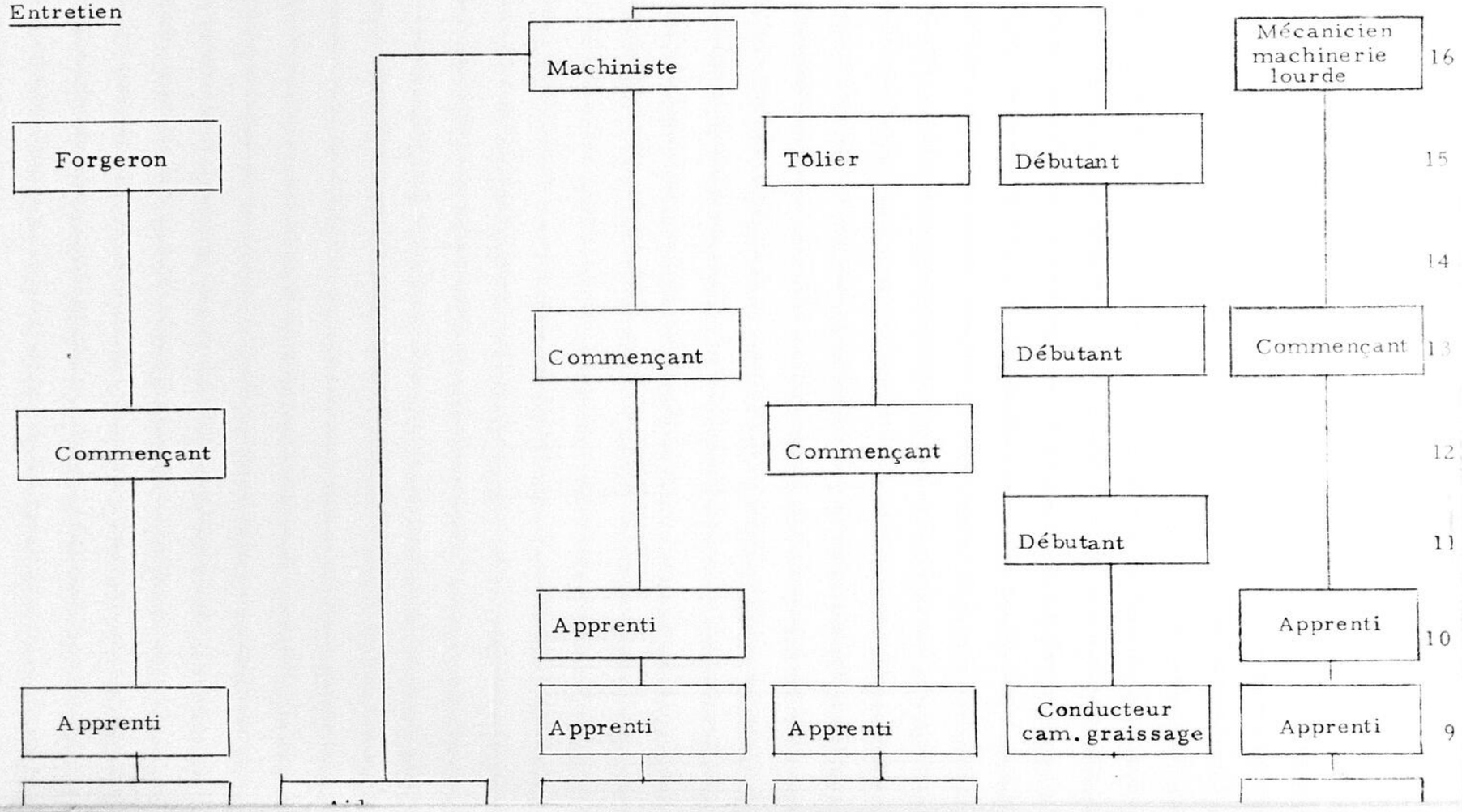


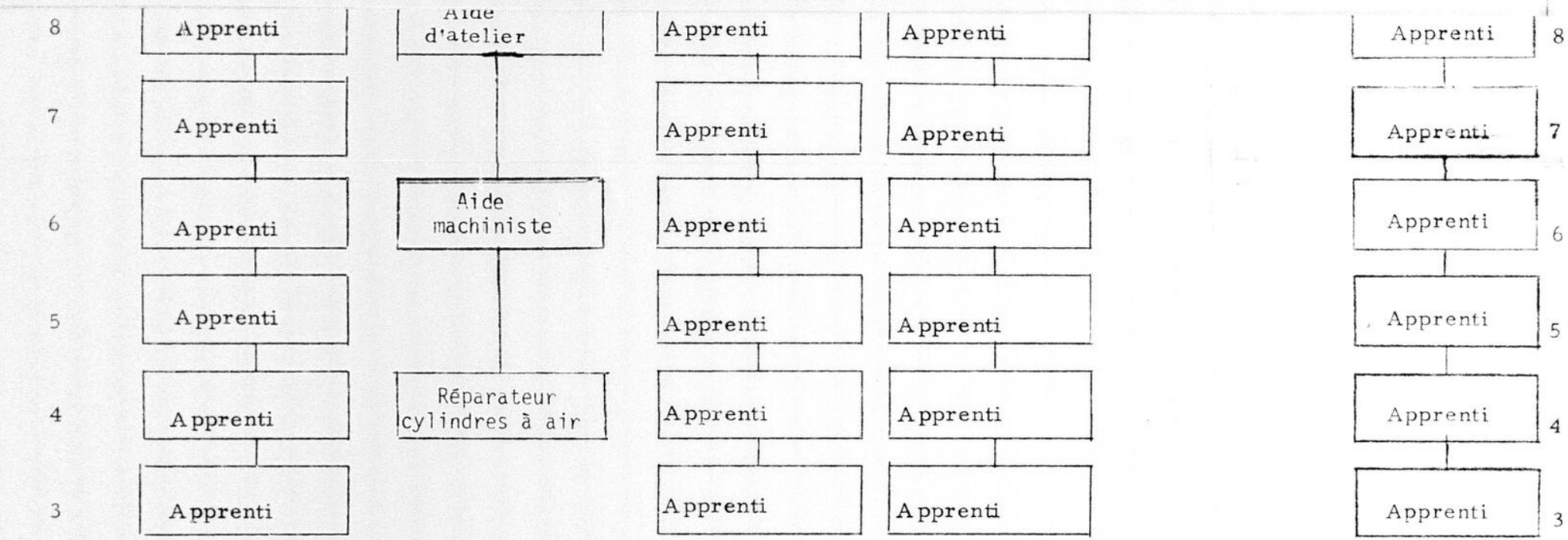
Le 18 mars 1982

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 6

Entretien




8
Apprenti
Aide d'atelier
Apprenti
Apprenti
Apprenti
8
7
Apprenti
Apprenti
Apprenti
Apprenti
7
6
Apprenti
Aide machiniste
Apprenti
Apprenti
Apprenti
6
5
Apprenti
Apprenti
Apprenti
Apprenti
5
4
Apprenti
Réparateur cylindres à air
Apprenti
Apprenti
Apprenti
4
3
Apprenti
Apprenti
Apprenti
Apprenti
3

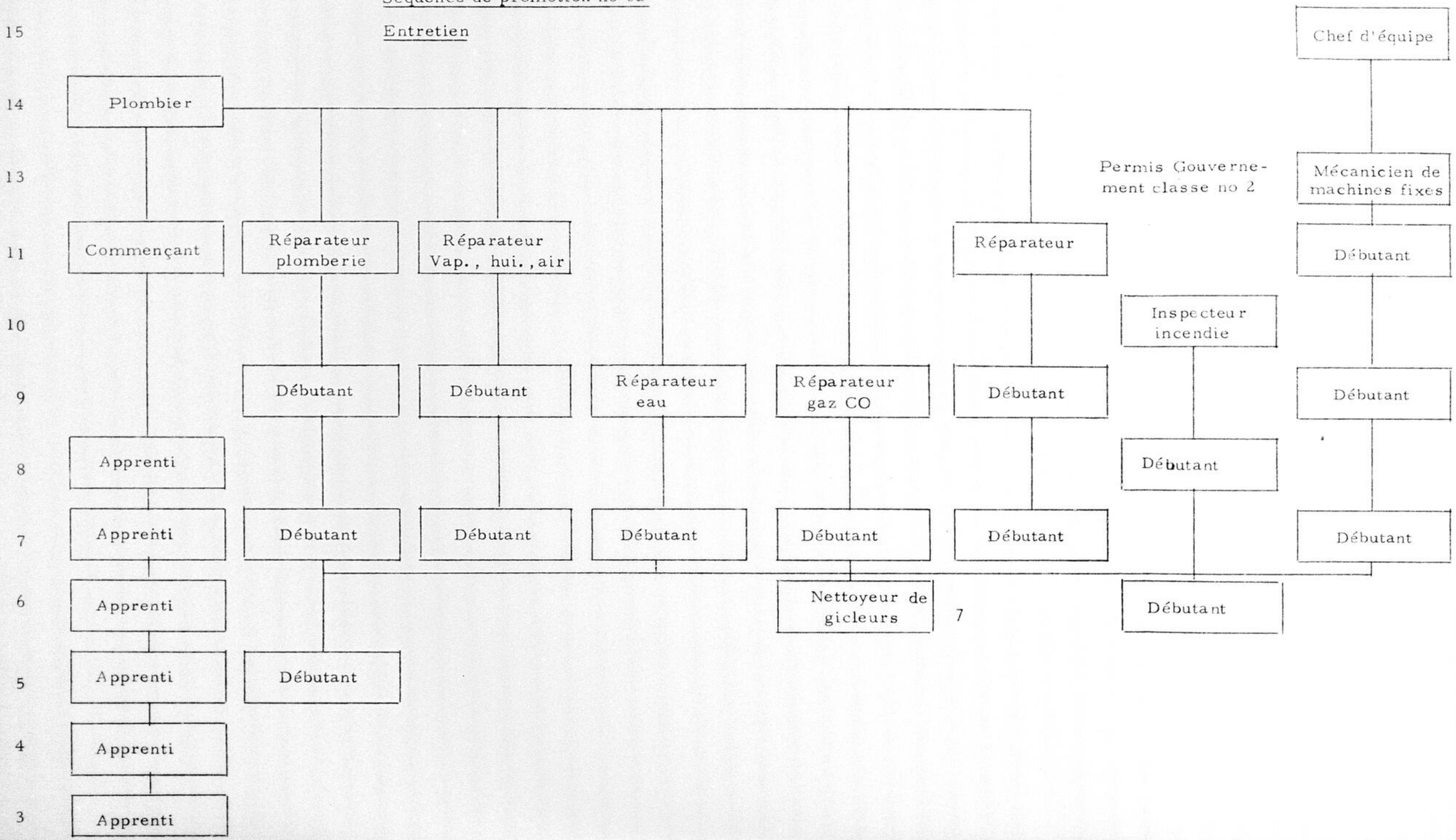
ANNEXE "H"

/92

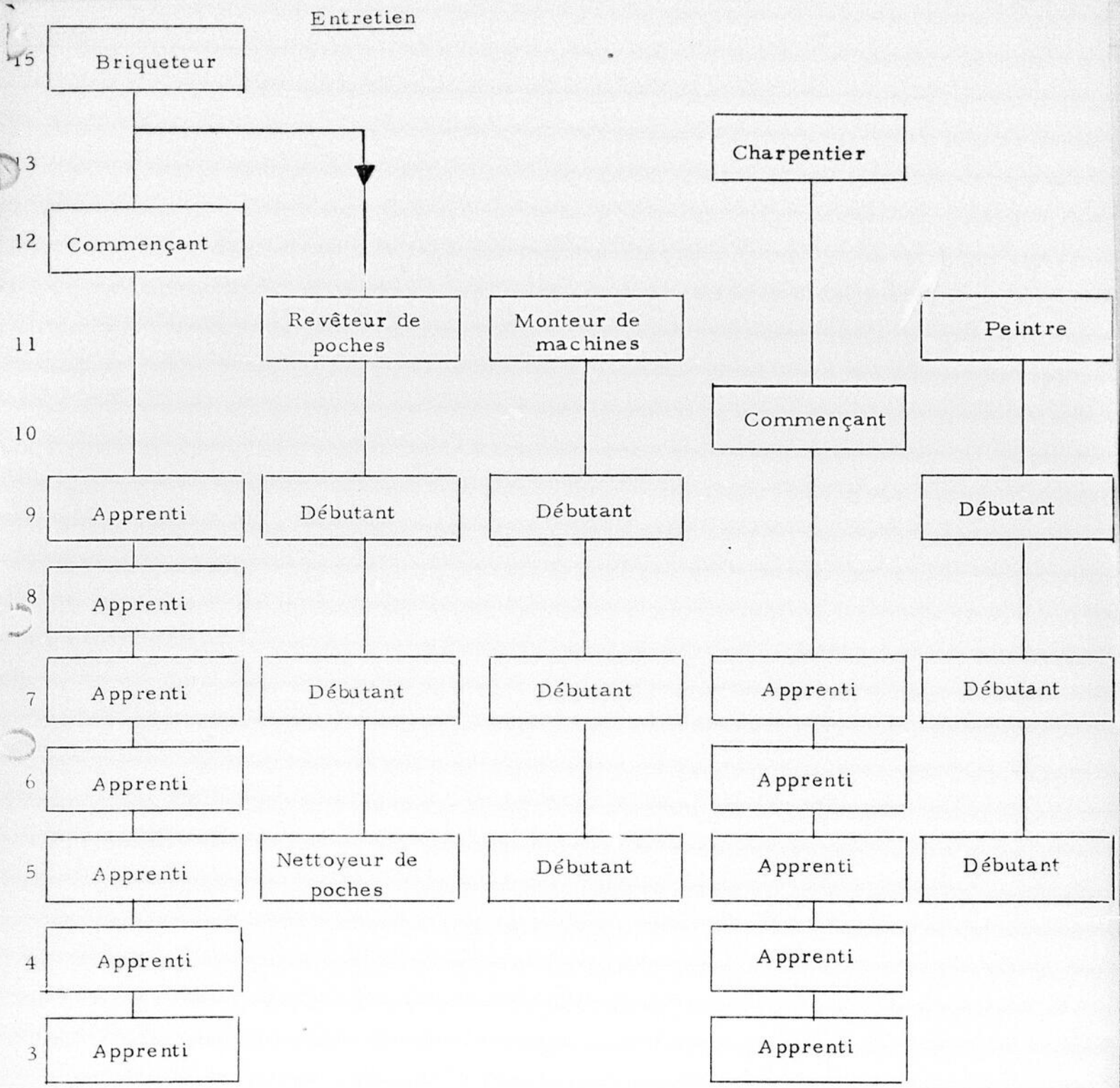
Séquence de promotion no 6a

Entretien

/93



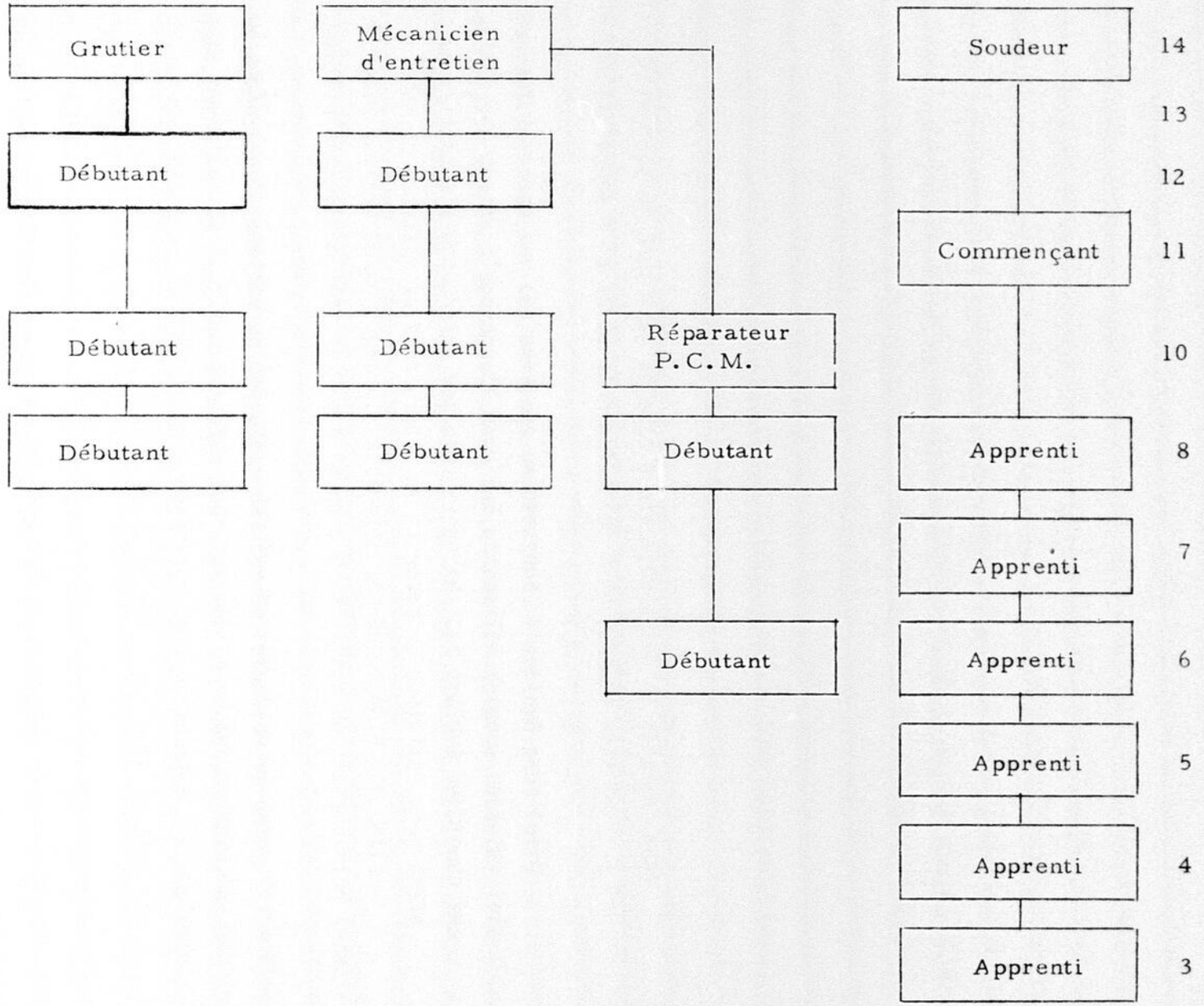
Entretien


15
Briqueteur
13
12
Commençant
11
Revêteur de poches
Monteur de machines
Charpentier
Peintre
10
Commençant
9
Apprenti
Débutant
Débutant
Débutant
8
Apprenti
7
Apprenti
Débutant
Débutant
Apprenti
Débutant
6
Apprenti
Apprenti
5
Apprenti
Nettoyeur de poches
Débutant
Apprenti
Débutant
4
Apprenti
Apprenti
3
Apprenti
Apprenti

ANNEXE "H"

Séquence de promotion no 6c

Entretien



ANNEXE "H"

SEQUENCE DE PROMOTION NO 1

Fours de réduction

Un employé nommé à la suite d'un affichage à une occupation d'opérateur de four de réduction ou d'aide-opérateur de four de réduction et qui n'a aucune ancienneté d'occupation dans ladite occupation doit se qualifier à la suite d'une période de formation, sans pour cela subir une réduction du taux de salaire horaire normalisé par rapport à son taux horaire normalisé régulier précédant la promotion.

Aucun employé ne peut être affecté à une occupation de débutant sans avoir été nommé à la suite d'un affichage d'occupation vacante.

Pendant le stage sur ces périodes de débutant, l'employé peut faire valoir ses droits d'ancienneté dans une occupation devenue vacante, lors d'un affichage d'occupation vacante, cependant cet employé terminera ses périodes de débutant au taux établi et il devra se qualifier pour cette dernière occupation pour pouvoir accumuler son ancienneté sur cette dernière occupation rétroactive à la date d'affichage de l'occupation vacante.

Un employé qui remplace un opérateur de four de réduction ou un aide-opérateur de four de réduction pour raisons de vacances, maladie ou absence est payé au taux horaire normalisé de l'occupation. L'employé nommé à l'occupation d'homme à tout faire classe 3 est payé au taux de classe 12.

Un employé classé opérateur-épurateur de gaz pour plus de cinq (5) ans et qui a réussi les tests d'opérateur système de gaz est payé au taux de classe 19 cinquante pour cent (50%) des heures régulières travaillées. Un (1) seul opérateur-épurateur de gaz par lettre est ainsi rémunéré.

Le 18 mars 1982

SEQUENCE DE PROMOTION NO 2

Traitement des produits

1) Dans le cas d'une promotion à l'occupation d'opérateur-four à réchauffer, l'aide ayant accumulé un minimum de six (6) mois d'ancienneté en tant qu'aide-opérateur-four à réchauffer ne sera pas soumis aux périodes de débutant.

2) Suite à un affichage de l'occupation de pontier, l'employé nommé est celui qui a reçu sa licence de pontier et qui avait été nommé pontier-débutant, à la date d'affichage la plus ancienne.

3) Dans les cas de promotions et de rétrogradations, les employés qui sont dans la séquence le 19 juillet 1977 sont considérés comme faisant partie de la séquence en vigueur avant cette date.

4) Lors de l'affichage de l'occupation de pontier, les conducteurs "chariots-élévateurs" auront priorité sur les conducteurs du transporteur de poches venant d'un département autre que celui du traitement des produits.

5) Après qu'un employé ait été nommé à la suite d'un affichage à une occupation de débutant, il peut, pendant le stage sur les périodes de débutant, faire valoir ses droits d'ancienneté lors d'un affichage d'occupation vacante.

Toutefois, il ne peut exiger de changer d'occupation avant d'avoir complété le stage sur les périodes de débutant. L'avis de nomination indique le nom du remplaçant temporaire et ce dernier n'accumule pas d'ancienneté dans cette occupation.

Le 18 mars 1982

SEQUENCE DE PROMOTION NO 4

Entreposage et Expédition

Un employé de la séquence de promotion qui pose sa candidature à l'une des occupations de la séquence de promotion principale et ne possède aucune expérience à cette occupation doit effectuer les périodes de débutant sans pour cela subir aucune réduction de son taux de salaire horaire normalisé. Pendant les périodes de débutant, l'employé peut à l'occasion d'un affichage poser sa candidature à une occupation vacante en faisant valoir son ancienneté; cependant cet employé doit terminer ses périodes de débutant au taux de salaire établi et il doit se qualifier pour cette dernière occupation pour pouvoir accumuler son ancienneté dans celle-ci à compter de la date d'affichage de l'occupation vacante. Personne ne peut être affecté à une occupation de débutant s'il n'a pas été nommé à la suite d'un affichage.

SEQUENCE DE PROMOTION NO 5

Electricité et Instrumentation

Pour toute occupation d'électricien-câbleur, la licence de compagnon est requise.

Le 18 mars 1982

ANNEXE "I"

REGIME SUPPLEMENTAIRE DE RETRAITE

Contrat de rente

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

1. Retraite normale

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

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

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

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

Le 2 juin 1982

B) Rentes optionnelles

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

Option 1

- Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant.

Option 2

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

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

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

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

C) Ajustement pour le fonds de retraite individuel

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

Le 2 juin 1982

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

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

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

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

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

D) Service crédité

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

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

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

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

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

Le 2 juin 1982

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

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

Le service crédité n'est pas interrompu par:

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

2. Retraite anticipée

A) Sans réduction actuarielle

a) Admissibilité

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

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

b) Supplément

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

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

Le 2 juin 1982

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

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

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

B) Avec réduction actuarielle

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

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

3. Retraite pour cause d'invalidité totale permanente

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

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

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

Le 2 juin 1982

4. Acquisition

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

5. Financement

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

6. Administration

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

7. Procédure d'appel

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

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

Le 2 juin 1982

ANNEXE "J"

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

A. Pour les fins de cette convention:

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

   b) "L'indice de base des prix à la consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de décembre 1981.

2. Les jours d'ajustement, s'il y a lieu sont le 1er mai, le 1er août, le 1er novembre 1982, 1983, 1984 et le 1er février 1983, 1984 et 1985. La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.

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

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

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

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

Le 2 juin 1982

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

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

F. La dernière journée de la convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.

G. Dans le cas où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à A.2), tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivant la publication officielle de l'Indice.

H. Aucun ajustement, rétroactif ou autre, n'est appliqué, par suite d'une révision qui pourrait plus tard être faite à tout I.P.C. publié par Statistique Canada.

I. Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront tenter de modifier les présentes clauses ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.

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

Le 2 juin 1982

ANNEXE K

ATTESTATION DE RENCONTRE

Il y a eu rencontre entre M. _____

N^{O} de poinçon _____

et le contremaître soussigné le

_____

date heure

brève description de la plainte _____

_____

_____

_____

☐ Discipline

☐ Autre

CONTREMAITRE:

DATE:

SURVEILLANT:

DATE:

Le 22 avril 1982

LETTRES D'ENTENTE

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Objet: Monsieur Ange-Albert Leclerc

Monsieur,

Il est entendu entre les parties que, suite à l'abolition de l'occupation de "réparateur-courroies", monsieur Ange-Albert Leclerc conserve ses droits de vacances comme s'il était toujours assigné à l'occupation de "réparateur-courroies" mais conserve et accumule son ancienneté à l'occupation de "mécanicien d'entretien". De plus, il reçoit la classification salariale de l'occupation "mécanicien d'entretien".

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Objet: Horaire de travail

Monsieur,

Un employé affecté à un horaire de travail non prévu à 5.02 pour des opérations non continues est considéré comme un employé de jour et dans un tel cas la clause 5.04 a) s'applique.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Objet: Contrat à forfait - conciergerie

Monsieur,

Les travaux usuels de conciergerie à l'usine et au centre de Recherches sont accomplis par des employés couverts par le certificat d'accréditation prévu à l'article 1.01.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Objet: Contrat à forfait

Monsieur,

La Compagnie accepte de faire tout effort raisonnable pour minimiser l'utilisation d'entrepreneurs en maçonnerie pour la réparation des voûtes de four d'affinage. Ce qui précède ne sera pas interprété comme modifiant toute dispostion de la clause 1.06 de la convention collective de travail des employés rémunérés à l'heure.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Rétrogradation

Monsieur,

Un employé avec cinq (5) ans ou plus d'ancienneté d'occupation dans une séquence de promotion a le droit de déplacer un journalier possédant moins d'ancienneté d'usine. A compter de la date de sa rétrogradation, il ne peut être promu dans sa séquence de promotion avant un (1) an.

Pour les employés de l'entretien, lors de l'affichage d'une occupation vacante, la Compagnie accorde une rétrogradation sans changement d'occupation à un employé qui possède cinq (5) ans d'ancienneté d'occupation à la date d'affichage et qui pose sa candidature.

Les employés classés aux occupations de tôlier, forgeron et monteur machines peuvent rétrograder aux occupations d'aide d'atelier, aide machiniste et réparateur cylindres à air selon leur ancienneté d'usine.

((Lors de l'affichage d'une occupation vacante, la Compagnie accorde une rétrogradation à un employé qui possède cinq (5) ans d'ancienneté d'occupation aux occupations supérieures à l'occupation vacante, à la date d'affichage de l'occupation vacante, et qui pose sa candidature, pourvu qu'il détienne la plus grande ancienneté d'occupation sur l'occupation vacante et qu'il puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation. Un tel employé ne peut exiger d'être déplacé

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 4 mai 1982

Monsieur Gilles Lamoureux

à sa nouvelle occupation avant qu'un remplaçant qualifié ne soit disponible, et ce jusqu'à un maximum de neuf (9) mois. A compter de la date de sa nomination, la clause 3.03 e) de la convention collective s'appliquera et il ne pourra être promu dans sa ligne de promotion avant une période d'un (1) an depuis la date de nomination.))

Les changements d'horaire occasionnés par l'application de cette entente sont payés à taux simple.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

Le 4 mai 198

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Répartiteur

Monsieur,

Pour fins de promotion ou de formation à l'occupation de répartiteur, la convention collective des employés Commis et Techniciens s'applique. Dans l'éventualité où aucun employé de l'unité de négociation des Commis et Techniciens n'est nommé, les opérateurs de fours, aides-opérateurs de fours, les préposés à la coulée et les hommes à tout faire de l'unité de négociation des employés à l'heure qui posent leur candidature auront priorité en fonction de leur capacité à rencontrer les exigences de l'occupation de répartiteur. Dans l'éventualité où un employé de l'unité à l'heure est nommé à l'occupation de répartiteur, la clause 3.07 c) de la convention des employés rémunérés à l'heure s'applique. L'employé nommé est exclu de l'unité à l'heure et inclus dans l'unité Commis et Techniciens.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Horaire - 12 heures

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:

8h à 20h
20h à 8h

4.0 La semaine de paie commence à 8h le dimanche et se termine à 7 h 59 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.

/2

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 11 mai 1982

Monsieur Gilles Lamoureux

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

9.0 Deux (2) périodes de repas sont allouées aux employés à l'équipe de 8h à 20h. Une (1) période de repas est allouée aux employés assignés à l'équipe de 20h à 8h.

10.0 Les employés assignés à cet horaire ont droit à des vacances annuelles en accord avec les clauses 9.07 et 9.08 de la convention collective, prises en semaines de calendrier. Les employés admissibles à deux (2) semaines de vacances dans la même période (été ou hiver) doivent prendre leurs vacances en semaines consécutives.

11.0 Les employés d'équipe en rotation, qui avaient droit en date du 1er mai 1975 à deux périodes complètes de quart de vacances annuelles durant la période d'été, peuvent prendre trois (3) semaines consécutives de calendrier durant la période d'été.

12.0 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. DE PLUS, LE TAUX SIMPLE S'APPLIQUE POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLEES DANS LES CAS SUIVANTS:

i) promotion telle que définie à 3.01 g) 1;
ii) changement d'horaire ayant lieu à l'occasion des vacances annuelles;
iii) changement d'horaire d'un employé nommé à la suite d'un affichage d'une occupation vacante;
iv) lorsque la Compagnie approuve la demande d'un employé et de son remplaçant de changer d'horaire de travail ou de lettre de quart.

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

14.0 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 d'hiver.

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

NOTE: Les dispositions mentionnées à 14 ci-haut s'appliquent également aux employés de la relève et du concassage de la scorie.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-FER ET TITANE INC.

HORAIRE DE TRAVAIL

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Liste de vacances

Monsieur,

Pour fins d'application de la clause 9.06 c), les listes suivantes sont préparées pour les départements suivants:

A) Entretien: par métiers et occupations assignés connexes, ou par occupations assignées.

B) Electrique: par métiers et occupations connexes.

C) Instrumentation: par métiers et occupations assignés connexes.

D) Fours DE REDUCTION

1) une liste par quart pour les occupations d'opérateur-four, aide-opérateur, préposé à la coulée et homme à tout faire;

2) une liste pour les occupations d'opérateur-gaz et opérateur-épurateur de gaz;

3) une liste pour les employés de la relève;

4) une liste pour les autres occupations de la séquence de promotion;

E) Traitement des produits:

1) une liste par quart pour les occupations de la section fer;

2) une liste par quart pour les occupations de la section scorie;

3) une liste pour les opérateurs-four de réchauffe;

4) une liste pour les employés de la relève;

F) Enrichissement: une liste par quart.

/2

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Monsieur Gilles Lamoureux

G) Entreposage et Expédition: une liste par quart et une liste pour les employés de jour et de relève.

H) Magasins:

1) une liste pour les magasiniers;

2) une liste pour les conducteurs-camions de service, chauffeur-camion à grue, conducteurs-chariots élévateurs, journaliers-magasins, récupérateur.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Revêteur de poche

Monsieur,

L'ancienneté d'occupation de briqueteur ne s'accumule pas à l'occupation de revêteur de poche.

Un briqueteur nommé revêteur de poche suite à une rétrogradation ou autre, retourne à l'occupation de briqueteur si son ancienneté d'occupation de briqueteur le lui permet, s'il est déplacé de l'occupation de revêteur de poche.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Rétrogradation - Pontier

Monsieur,

Un employé nommé à l'occupation de pontier par affichage, et qui par la suite est rétrogradé pour toute raison autre qu'à sa demande personnelle pourra retourner à son occupation précédente nonobstant 3.03 de la convention collective de travail.

Pour un employé ainsi rétrogradé à son occupation précédente d'une ligne de promotion autre que l'occupation de pontier, l'ancienneté de pontier accumulée est alors ajoutée à ladite occupation.

La période pendant laquelle un employé peut utiliser les présentes dispositions est limitée à trois (3) mois à compter de la date de sa nomination à l'occupation de pontier.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Occupations d'entretien assigné

Monsieur,

Les employés qui reçoivent le taux horaire normalisé des occupations suivantes d'entretien assigné:

mécanicien machinerie lourde
mécanicien d'entretien
peintre
monteur - machines (rigger)

réparateur - réfrigération
réparateur - électronique
mécanicien d'instrument,

reçoivent une augmentation de deux classes, et les dispositions suivantes s'appliquent:

a) la description et classification desdites occupations sont faites selon le "Manuel";

b) le supplément mentionné ci-haut est incorporé à la classification totale de l'occupation;

c) tel que la section c) de l'article 5.12.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

Le 18 mars 1982

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Monsieur,

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

Gilles Lamoureux

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: 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/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 4 mai 19[illegible]

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Manuel "C.W.S."

Monsieur,

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

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux, président

Monsieur,

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

La Compagnie considère la demande et y répond favorablement.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux
cc: M. Lucien Demers

Gilles Lamoureux

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 20 avril 1982

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Président du Syndicat

Monsieur,

Le président du Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane est relevé de ses fonctions normales en tant qu'employé et payé au taux normalisé de l'occupation qu'il occupait et ce pour les heures qu'il aurait normalement dû travailler.

Il continue d'accumuler son ancienneté d'usine et d'occupation et est sujet aux promotions et rétrogradations comme tout autre employé.

Le président du Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane a accès à l'usine entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi. Cependant s'il doit rencontrer un ou plusieurs employés, il doit aviser à l'avance le surveillant du département impliqué.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 11 mai 1982

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Occupation de concierge

Monsieur,

Pour fin d'application de la convention collective, l'occupation de concierge n'appartient à aucun département, ni à aucune séquence de promotion particulière.

L'employé nommé en vertu d'un affichage d'occupation de concierge, accumule de l'ancienneté d'occupation à partir de la date de sa nomination.

Un employé assigné au travail de concierge en vertu de 12.09 a) ou 12.09 d) est nommé officiellement à l'occupation de concierge lorsqu'un avis de nomination à cette occupation a été reçu par le syndicat.

Un employé ainsi nommé continue d'accumuler de l'ancienneté comme s'il n'avait pas été déplacé selon 12.09 a) et 12.09 d).

Ainsi, ce dernier demeure sur l'occupation de concierge à moins qu'il ne soit affecté par une mise-à-pied.

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.
Le 11 mai 1982

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux,

Monsieur,

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

De plus, les employés promus ou rétrogradés suite à cette occupation vacante, retournent à l'occupation qu'ils détenaient antérieurement.

Jacques Péloquin
Directeur des Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

Le 4 mai 198?

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Monsieur,

L'affichage au département de l'entretien pour le remplacement nécessité par de la formation est assujetti à la clause 3.05 e) de la convention collective de travail et s'applique comme tel.

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

Gilles Lamoureux

QIT-Fer et Titane Inc.

Le 4 mai 1982

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Employés du département de l'Entreposage
& Expédition - Ancienneté d'occupation

Monsieur,

Lorsqu'une occupation devient interrompue et non-comblée et a occasionné des rétrogradations, aucun employé n'accumulera d'ancienneté d'occupation sur cette occupation vacante. Cette disposition s'applique uniquement pour les employés du département de l'Entreposage & Expédition.

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

JP/ce

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

Le 11 mai 1982

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Monsieur,

CONSIDERANT la clause 1.06 a) de la convention collective entre les parties:

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

CONSIDERANT que certains travaux sont présentement exécutés dans les établissements de la Compagnie et à l'extérieur par des sous-traitants;

CONSIDERANT qu'il y a des employés en mise à pied à la suite d'une réduction de la production.

CONSIDERANT qu'il est désirable d'accorder du travail à des employés de la Compagnie plutôt qu'à des sous-traitants compte tenu des circonstances;

POUR CES MOTIFS les parties conviennent que:

1. L'exécution des tâches énumérées ci-dessous sera assignée à des employés de la Compagnie plutôt qu'à des sous-traitants.

/2

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 16 mai 1982

Monsieur Gilles Lamoureux

Dalots en V 8"
Dalots amovibles
Tuyaux d'alimentation en Y
Tuyaux d'alimentation avec doublure
Guides des électrodes (guides shoes)
Support en stainless (brackets stainless steel)
Blocs cimentés (castable forms)
Pads pour les blocs cimentés (castable bars)
Becs de poches
Déversoirs des refroidisseurs (Lifters angle) type 1
Déversoirs des refroidisseurs (Lifters angle) type 2
"Liner plates" refroidisseurs
Refroidisseurs pour les tuyaux de chargement (charge neck) 4"
Refroidisseurs pour les tuyaux de chargement (charge neck) 9"

Réparations majeures des coquilles des poches à partir du 1er janvier 1983.

2. Dans les cas d'urgence, la Compagnie se réserve le droit d'assigner l'exécution du travail énuméré ci-dessus à des sous-traitants.

3. Il est entendu que la présente lettre d'entente ne doit en aucune façon suppléer à la clause 1.06 a) de la convention collective entre les parties.

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

Le 16 mai 1982

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Mise à pied saisonnière - Entreposage & Expédition

Monsieur,

Un employé du département Entreposage & Expédition classifié sur une occupation affectée par la rétrogradation saisonnière, peut demander d'être mis à pied pendant la dite période.

L'ancienneté d'occupation s'accumule pendant la période de rétrogradation saisonnière, et l'employé doit reprendre son poste à la fin de la mise à pied saisonnière en autant que son ancienneté lui permette et que le poste continue à être comblé.

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

Gilles Lamoureux

QIT-Fer et Titane Inc.

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

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Objet: Programme de changements technologiques

Monsieur,

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

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

a) Définition

Changement technologique signifie une modification substantielle dans le procédé.

b) Admissibilité

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

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

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

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

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

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

/2

QIT-Fer et Titane Inc.

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

c) Indemnité de rémunération

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

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

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

d) Durée

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jacques Péloquin
Direction Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

Le 2 juin 1982

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

A l'attention de monsieur Gilles Lamoureux

Monsieur,

L'opération du concassage de la scorie se fait du lundi au vendredi inclusivement, à moins d'opération à quatre équipes.

Jacques Péloquin
Directeur Relations du travail

JP/ct

Confirmé: M. Gilles Lamoureux

Gilles Lamoureux

cc: M. Lucien Demers

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Le 16 mai 1982

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

DÉPÔT 20-4 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-3439-03
Date	Signature: 84-12-20 / Réception: 84-12-27	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et du 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 0580 (4) 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: Intégration des salariés devant travailler à l'ascierie
(nouvelle construction)
Cette entente fait partie de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-01-22

Pour renseignements ☐ 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 ☒ 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

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: 84-12-20 — Réception: 84-12-27	Durée: Du — Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et du 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: Intégration des salariés devant travailler à l'acierie
(nouvelle construction)
Cette entente fait partie de la convention collective

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Céline Carette /sg	85-01-22

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

003 (113)

RECHERCHE

COPIE SIGNEE
3439-03
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

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)
Commis et techniciens

(le syndicat)

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;

.../2

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;

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce 20ème jour de décembre 1984.

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

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

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

3520-4

DÉPÔT

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-3439-03
Date	Signature: 85-02-13 / Réception: 85-02-18	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau Case postale 560 Sorel, QC. J3P 5P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région: 06-07 Activité: 0580 (4) 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: Grief TP 41-391

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/dg

Date: 85-04-10

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

003 (113)

RECHERCHE

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

DÉPÔT

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: 85-02-13 / Réception: 85-02-18	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 Case postale 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: Grief TP 41-391

Pour le commissaire général du travail

Signature: Céline Carette/dg — Date: 85-04-10

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

003 (113)

RECHERCHE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.
(la Compagnie)

3439-03-05
~~3439~~

et

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

LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)
Commis et techniciens
(le Syndicat)

ATTENDU que le Syndicat a logé un grief le 18 novembre 1983, grief portant le numéro TP-41-391, relativement à la fourniture de bottines (chaussures) de sécurité aux salariés de la Compagnie représentés par le Syndicat;

ATTENDU que le Syndicat et la Compagnie se sont entendus pour régler ce grief;

POURQUOI les parties conviennent ce qui suit:

1.- La Compagnie versera à chaque salarié qui doit porter des bottines (chaussures) de sécurité la somme de 50,00 $ par année de convention collective le 1er mai de chaque année et ce jusqu'au 1er mai 1988 inclusivement.

2.- La Compagnie paiera à chaque salarié la somme de 50,00 $ le 15 février 1985 en tant que paiement complet et final relativement à la fourniture par la Compagnie aux salariés de bottines (chaussures) de sécurité pour les années antérieures; le Syndicat s'engageant à protéger et indemniser la Compagnie pour toute réclamation pouvant être logée contre la Compagnie par qui que ce soit relativement à quelque allégation qu'aurait pu avoir la Compagnie de fournir des bottines (chaussures) de sécurité pour les années antérieures.

3.- La Compagnie fournira des bottines (chaussures) de sécurité neuves ou réparées à un salarié 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 à son contremaître et lui remettre les bottines (chaussures) endommagées.

4.- Le Syndicat s'engage à ne plus poursuivre le grief TP-41-391 et il se désiste formellement de celui-ci et une copie de la présente entente sera envoyée à l'arbitre Me Jacques Sylvestre afin que celui-ci prenne acte de ce désistement et du règlement intervenu sur ce grief.

5.- La présente entente fait partie de la convention collective en vigueur entre les parties et elle fera aussi partie de la prochaine convention collective à intervenir entre elles.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Tracy, ce 13 ~~janvier~~ février 1985.

Réjean Rousseau
Surveillant -
Relations du Travail

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

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 35204

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-3439-03
Date	Signature: 82-06-15 / Réception: 83-08-11	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	☐ Déposant Q.I.T. Fer et titane Inc. Case Postale 560 Sorel, Québec J3P 5P6

Unité de négociation

ENTENTE: relative aux vetements de laine en règlement des litiges découlant du grief GR-18-299

Région	Activité	Affiliation
06-07	0580(4)	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

DEPOSANT: Clarkson Tetrault
Att: Jules O. Duchesneau
630 Dorchester Ouest
Montréal, Québec
H3B 1V7

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierrette David

Date: 83-09-13

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

003 (011)

RECHERCHE

3439-03

ENTENTE INTERVENUE

E N T R E

QIT-FER ET TITANE INC.
1625, Route Marie Victorin
St-Joseph de Sorel, Québec

(La"COMPAGNIE")

E T

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

(Le"SYNDICAT")

ATTENDU qu'un grief d'ordre général portant le numéro GR-18-299 fut logé par le SYNDICAT auprès de la COMPAGNIE le 26 mars 1981 et que ce grief fut porté à l'arbitrage par le SYNDICAT le 26 mars 1981;

ATTENDU qu'une sentence arbitrale fut rendue sur le grief GR-18-299 le 3 novembre 1981 par monsieur Paul Imbeau, arbitre unique,et déposée au bureau du protonotaire de la Cour supérieure du district de Richelieu le 21 décembre 1981 sous le numéro 765-05-000442-811;

ATTENDU qu'une Requête pour l'émission d'une ordonnance de comparaître et pour outrage au tribunal et pour faire condamner une personne qui transgresse ou refuse d'obéir à une ordonnance d'un tribunal d'arbitrage fut logée par le SYNDICAT dans le dossier de la Cour supérieure du district de Richelieu portant le numéro 765-05-000442-881 et signifiée à la COMPAGNIE le 4 mars 1982;

ATTENDU qu'une plainte fut logée par le SYNDICAT auprès du Service d'inspection de la Commission sur la santé et la sécurité du travail dont le sujet a fait l'objet du rapport d'inspection numéro C-20249 du 24 mars 1982 de l'inspecteur Gégard Sauvé et de l'avis de correction numéro B-11531 du même inspecteur en date du 24 mars 1982;

.../ 2

ATTENDU que les parties se sont entendues pour régler les litiges découlant du grief numéro GR-18-299 ci-haut mentionné;

EN CONSEQUENCE, les parties conviennent comme suit:

1. Les employés réguliers et à temps partiel dont on exige le port de vêtements de laine dans la halle des fours et qui sont au travail le 1er juillet 1981, le 1er janvier 1982 et le 1er juillet 1982 reçoivent et recevront à ces dates un montant de 50,00 $ et ce même montant aux mêmes dates pendant une période de trois (3) ans expirant le 1er janvier 1985; les paiments dus au 1er juillet 1981, 1er janvier 1982 et 1er juillet 1982 seront faits au plus tard le 15 octobre 1982.

2. 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;

3. La présente entente est en satisfaction complète de la décision rendue le 3 novembre 1981 par monsieur Paul Imbeau suite au grief numéro GR-18-299;

4. Le SYNDICAT s'engage à se désister sans frais de la Requête pour l'émission d'une ordonnance de comparaître et pour outrage au tribunal et pour faire condamner une personne qui transgresse ou refuse d'obéir à une ordonnance d'un tribunal d'arbitrage dans le dossier de la Cour supérieure du district de Richelieu portant le numéro 765-05-000442-881.

5. Le SYNDICAT s'engage à informer le service d'inspection de la Commission de la santé et de la sécurité du travail qu'un règlement satisfaisant est intervenu sur la question faisant l'objet de sa plainte et du rapport d'inspection de l'inspecteur Gérard Sauvé du 24 mars 1982 portant le numéro C-02049 et de l'avis de correction du même inspecteur du 24 mars 1982 portant le numéro B-11531 et qu'en conséquence il retire ladite plainte et ne fera pas de représentations lors de l'audition devant l'inspecteur-chef-régional de la demande de révision par la COMPAGNIE de la décision de l'inspecteur Gérard Sauvé du 24 mars 1982.

...

EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente entente par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Sorel, ce 15e jour de juin 1982.

SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)

Par: Gilles Lamoureux

QIT - FER ET TITANE, INC.

Par: Jacques Leroux

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 35204 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 2 [x] Entente [ ] Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-03
Date	Signature: 83-12-18 / Reception: 83-12-21	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des ouvriers du fer et du Titane (CSN) 900 rue de l'eglise Tracy, Québec J3R 3R9	[x] Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc. Att: M. Rejean Rousseau Case Postale 560 Sorel Qué. J3P 5P6

Unité de négociation

ENTENTE: Deplacement de la période de vacances annuelles quand un employés recoit des soins médicaux

ENTENTE: Affichage de l'occupation conducteur super-concentré

Région	Activité	Affiliation
06-07	0580(4)	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
Odette McMullen /ms	84-02-13

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

003 (011)

RECHERCHE

2 Ententes

3439-03

QIT

AVIS D'ENTENTE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

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

(Employés à l'heure)

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 annuelles et se prolongeant au-delà.

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 et la clause 9.08 d) de la convention collective ne peut s'appliquer dans de telles circonstances.

Pour la compagnie

15.09.83

15/09/83

18.12.83

Pour le syndicat

21.12.83

21-12-83

AVIS D'ENTENTE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

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

(Employés à l'heure)

Suite à l'affichage de l'occupation conducteur super-concentré, il est entendu entre les parties:

Aucune ancienneté d'occupation n'est accumulée sur l'occupation conducteur super-concentré tant et aussi longtemps que les parties seront en désaccord sur l'évaluation de cette occupation.

Que l'occupation conducteur super-concentré est placée temporairement dans la séquence de promotion no. 3 - usine d'enrichissement du minerai, entre l'occupation conducteur chargeuse légère et préposé au nettoyage et que c'est dans cette perspective que les rétrogradations et l'affichage de cette occupation seront effectuées.

Les employés nommés à l'occupation conducteur super-concentré suite à l'affichage de cette occupation continueront d'accumuler de l'ancienneté d'occupation à l'occupation sur laquelle ils accumulaient jusqu'à ce que les parties s'entendent sur l'évaluation de l'occupation.

Lorsque les parties se seront entendus sur l'évaluation de l'occupation conducteur super-concentré, cette dernière sera affichée à nouveau et cette lettre d'entente est annulée par le fait même.

Pour la compagnie

Pour le syndicat

18.12.83

21.12.83

21-12 83

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT 35204 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-3439-03
Date	Signature: 83-09-15 / Réception: 83-09-20	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, QC. J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. - Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau Relations de Travail Case postale 560 Sorel, QC. J3P 5P6

Unité de négociation

- Entente: Déplacer la période des vacances - soins médicaux (employés à l'heure).

Région	06-07	Activité	0580 (4)	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: Pierrette David/dg — Date: 83-10-24

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

003 (011)

RECHERCHE

3439-03

QIT

AVIS D'ENTENTE

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

et

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

(Employés à l'heure)

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 annuelles et se prolongeant au-delà.

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 et la clause 9.08 d) de la convention collective ne peut s'appliquer dans de telles circonstances.

Pour la compagnie

15.09.83

15/09/83

Pour le syndicat

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

DÉPÔT 35204

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 3 ☒ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-3439-03
Date	Signature: V. détails	Réception: 84-03-09	**Durée** Du:	Au:	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat des ouvriers du fer et du titane - CSN 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué J3R 3R9	☒ Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att.: M. Jacques Péloquin Dir. Relations du Travail Case Postale 560 Sorel, Qué J3P 5P6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-07 Activité 0580 (4) 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

ENTENTES: Horaire de Travail - commis - technicien signée 84-02-29
: Absence - occupation et horaire de travail - commis techniciens signée 84-01-27
: Absence - occupation et horaire de travail (employés rémunérés à l'heure) signée 84-01-27

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-03-20

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

003 (113)

RECHERCHE

Le 27 janvier 1984

Syndicat des Ouvriers du fer
et du titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy (Québec)
J3R 3R9

ATTENTION: Monsieur Gilles Lamoureux, Président

Monsieur,

Lorsqu'un employé s'absente de son travail pour cause de maladie, de vacances ou d'un congé sans solde, il retourne à l'occupation et à l'horaire de travail qu'il 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 promus ou rétrogradés suite à cette occupation vacante, retournent à l'occupation qu'ils détenaient antérieurement, à moins de déplacement non-relié à la promotion ou à la rétrogradation.

Cette lettre d'entente remplace la lettre d'entente No. 18 de la Convention collective datée du 09 juin 1982. (Employés rémunérés à l'heure)

Gilles Lamoureux
Président, Syndicat des
Ouvriers du fer et du
titane (CSN)

Réjean Rousseau
Surveillant des Relations
du travail.

/mc
cc: L. Demers
J. Péloquin

QIT-Fer et Titane Inc.

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

Un montant forfaitaire de 5 000 $ est remis au Syndicat et ce montant forfaitaire fait suite au retrait par le Syndicat des griefs suivants:

CT-36-168	F. Houle
CT-37-169	Y. Gravel
CT-39-214	Y. Gravel
CT-40-215	F. Houle
CT-41-216	J. Gauthier
CT-42-217	M. Emond
CT-52-248	C. Chrétien

Les employés ci-après nommés, mis à pied du groupe des Recherches sont utilisés en priorité à la place des manoeuvres, comme actuellement, pour opérer le four expérimental des Recherches:

Mario Bisson
Paul Larochelle
Richard Perron

EN FOI DE QUOI LA COMPAGNIE et LE SYNDICAT ont signé la présente lettre d'entente par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à Tracy, ce 27 février 1984.

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

par: _____
Gilles Lamoureux

Roger VAlois

QIT-FER ET TITANE INC.

par: _____
Réjean Rousseau

Jacques Péloquin

COPIE

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

E N T R E — QIT-FER ET TITANE INC.
1625, route Marie-Victorin
Tracy (Québec)

LA COMPAGNIE

E T — LE SYNDICAT DES OUVRIERS DU FER ET DU TITANE (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy (Québec)

LE SYNDICAT

Nonobstant les décisions arbitrales du 30 novembre 1981 de Jean-Paul Deslierres et du 11 juillet 1983 de Roger G. Martin, il est entendu que les employés assujettis à la convention des employés commis et techniciens qui travaillent sur des horaires de 40 heures par semaine, incluant l'horaire de 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 même département à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

Le 27 janvier 1984

Syndicat des Ouvriers du fer
et du titane (CSN)
900, rue de l'Eglise
Tracy (Québec)
J3R 3R9

ATTENTION: Monsieur Gilles Lamoureux, Président

Monsieur,

Lorsqu'un employé s'absente de son travail pour cause de maladie, de grossesse, de vacances ou d'un congé sans solde, il retourne à l'occupation et à l'horaire de travail qu'il 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 promus ou rétrogradés suite à cette occupation vacante, retournent à l'occupation qu'ils détenaient antérieurement, à moins de déplacement non-relié à la promotion ou à la rétrogradation.

Cette lettre d'entente s'applique à la Convention collective des Commis & Techniciens et remplace celle du 23 septembre 1982.

Gilles Lamoureux
Président, Syndicat des
Ouvriers du fer et du
titane (CSN)

Réjean Rousseau
Surveillant des Relations
du travail.

/mc
cc: L. Demers
J. Péloquin

QIT-Fer et Titane Inc.

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

ument du Québec
u du commissaire
général du travail

DÉPÔT 35204 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-3439-03
Date	Signature: 83-05-19 / Réception: 83-06-02	Durée: Du / Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
[ ] Déposant Syndicat des Ouvriers du Fer et du Titane (CSN) 900 rue de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	[x] Déposant Q.I.T. Fer et Titane Inc Att: M. Réjean Rousseau Case postale 560 Sorel, Qué. J3P 5P6

Unité de négociation

- Entente: Procédure d'application de l'ancienneté relativement à certaines occupations.

Région	06-07	Activité	0580 (4)	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
Manon Garneau/dg MG	83-07-22

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

003 (011)

RECHERCHE

3439-03

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

E N T R E

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

LA COMPAGNIE

E T

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

LE SYNDICAT

OBJET: Procédure d'application de l'ancienneté relativement à certaines occupations

Dans tous les cas de mutation, de promotion, de rétrogradation, de mise à pied et 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

Un employé nommé sur une occupation en vertu de la présente entente accumule de l'ancienneté de département à compter de la date de sa nomination.
La présente lettre d'entente est en remplacement des clauses de la convention collective qui traitent de l'application de l'ancienneté dans les cas de mutation, etc., affectant les occupations énumérées ci-dessus et fait partie intégrale de la convention collective.

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

Par: Richard Perron RP
Richard Perron

QIT-FER ET TITANE INC.

Par: Réjean Rousseau

Tracy, ce 17 e jour de mai 1983.

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

E N T R E

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

LA COMPAGNIE

E T

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

LE SYNDICAT

OBJET: Procédure d'application de l'ancienneté relativement à certaines occupations

Dans tous les cas de mutation, de promotion, de rétrogradation, de mise à pied et 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

Un employé nommé sur une occupation en vertu de la présente entente accumule de l'ancienneté de département à compter de la date de sa nomination.
La présente lettre d'entente est en remplacement des clauses de la convention collective qui traitent de l'application de l'ancienneté dans les cas de mutation, etc., affectant les occupations énumérées ci-dessus et fait partie intégrale de la convention collective.

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

Par: Richard Perron RP
Richard Perron

QIT-FER ET TITANE INC.

Par:
Réjean Rousseau

Tracy, ce 14 e jour de mai 1983.