

NOM

NO 05518-6

C.A.E. 710 NO.CONV. 55186
AFFIL. 6 NB.EMPL. 19
EMP.COUV.11 ET.GE09. 27240 30
PERS.VIS. 0 NO.ACC. 020975002
DATE ENR.840507

DÉPÔT

05518-61

Dépôt N°: 84-01-067

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20975-02
Date	Signature: 83-12-20 Reception: 84-01-04	Durée	Du: 83-10-15 Au: 85-10-14
			Nombre de salariés régis par la convention collective: 19

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Constables spéciaux de la Société Asbestos Limitée 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Asbestos Limitée 335, rue Mooney C.P. 9 Thetford Mines, Qc G6G 5S1 Att: M. Gilles Dostie

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	0710-04	Affiliation	CSN(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
<i>Gervise Demers</i>	84-01-10

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

20975021

5518-6

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
15 octobre 1983 au 14 octobre 1985

CONSTABLES SPÉCIAUX

2097502

**PAR
MESSAGE**

'84 JAN -4 16:17

WAP

A S B E S T O S

C O N V E N T I O N
C O L L E C T I V E
D E T R A V A I L

ENTRE

SOCIÉTÉ ASBESTOS
LIMITÉE

ET

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA
SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (CSN)

15 octobre 1983 - 14 octobre 1985

THETFORD-MINES
(Québec)

15 octobre 1983 au 14 octobre 1985

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

(ci-après appelée "la convention")

entre

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

(ci-après appelée "la Compagnie"), corps politique et incorporé, ayant son siège social à Thetford-Mines dans la province de Québec, par ses représentants dûment autorisés,

et

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (CSN)

dont l'agent négociateur est
LA FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE,
une affiliation de
LA CONFÉDÉRATION
DES SYNDICATS NATIONAUX,

(ci-après appelés "le Syndicat"), corps politiques et incorporés, ayant un bureau à Thetford-Mines dans la province de Québec, par leurs représentants dûment autorisés.

PAR LAQUELLE il est convenu que:

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE SYNDICALE

1.1 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par le ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec, le 19^e (dix-neuvième) jour de novembre 1979, comme le seul agent négociateur pour tous les employés suivants:

Tous les constables spéciaux et constables, salariés au sens du Code du travail à l'exception du caporal-feu, de l'enquêteur, du chef de la sûreté et toutes autres personnes automatiquement exclues par la loi,

à l'emploi de SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE, à son établissement situé au 835 de la rue Mooney à Thetford-Mines.

1.2 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés définis à la section 1.1.

1.3 La Compagnie et le Syndicat conviennent que le travail normal présentement effectué par les employés de l'unité de négociation, tel que prévu à la section 1.1, ne sera pas, pendant la durée de la présente convention, effectué par des employés de la Compagnie exclus de ladite unité, sauf dans les cas d'expérimentation, de démonstration, d'urgence, ou lorsque le personnel requis est temporairement non disponible.

ARTICLE 2

DROITS DE LA GÉRANCE

- 2.1 L'administration et la gérance de son entreprise, de ses opérations et de son personnel relèvent exclusivement de la Compagnie, sujet cependant au droit que peut avoir tout employé de loger un grief, de la manière et jusqu'à la limite expressément prévues dans la convention.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 3.1 La Compagnie déduira du salaire payable aux employés, à l'exception des étudiants, un montant égal à la cotisation syndicale dûment autorisée par les statuts et règlements du Syndicat. Avant le 15 de chaque mois, la Compagnie remettra au Trésorier du Syndicat les montants ainsi déduits au cours du mois précédent, avec une liste des employés de qui les cotisations syndicales auront été déduites. Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit du montant de telles cotisations et de tout changement qui pourrait y être apporté, et tel avis constituera l'autorité décisive de la Compagnie pour effectuer la déduction spécifiée.
- 3.2 Il est entendu et convenu que le Syndicat indemniserà la Compagnie et la mettra à couvert contre toute réclamation qu'un ou des employés pourront faire contre la Compagnie relativement aux sommes déduites de leur salaire, tel que prévu dans le présent article.

ARTICLE 4

SALAIRES

- 4.1 L'appendice "B" joint à et formant partie de la convention démontre les taux de salaire respectifs qui seront payés, à la date indiquée, aux employés engagés pour travailler à l'une ou l'autre des classifications respectives qui y sont énumérées.
- 4.1.1 Les taux de salaire payables en date du 14 octobre 1983 seront majorés le 15 octobre 1983 en incorporant dans lesdits taux 100% du boni de vie chère flottant au 14 octobre 1983.
- 4.1.2 Les taux de salaire tels que majorés en conformité avec la sous-section 4.1.1 ci-dessus seront de nouveau majorés le 15 octobre 1983 par une augmentation générale uniforme de 50¢ (cinquante cents) l'heure.

BONI DE VIE CHÈRE

- 4.2 La Compagnie paiera un boni de vie chère comme suit, basé sur l'indice des prix à la consommation (1981 = 100%). L'indice des prix à la consommation signifie: l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada pour le Canada (1981 = 100%), ci-après identifié comme I.P.C.
- 4.2.1 A compter du 15 janvier 1985, un boni de vie chère à être calculé et ajusté trimestriellement, basé sur le pourcentage de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour les mois de mars 1985 et juin 1985 en excès de l'indice de base de décembre 1984. Le paiement de ce boni se fera avec les semaines où tombe soit le 15 avril 1985 et le 15 juillet 1985, pour les trimestres ci-haut mentionnés.

ARTICLE 4 (Suite)

4.2 (Suite)

4.2.2 Le boni de vie chère sera calculé de la façon suivante:

4.2.2.1 Pour chaque 0.5% par lequel l'indice du mois précédent excède l'indice de base de décembre 1984, le boni sera de 1 \$ (UN DOLLAR) uniforme par semaine.

4.2.2.2 De plus, chaque 0.5% d'augmentation dont il est fait référence précédemment équivaldra à un montant uniforme de 5½¢ (cinq cents et demi) par semaine qui sera ajouté au DOLLAR pour fins de calcul du boni de vie chère hebdomadaire.

4.2.2.3 Le paiement du boni de vie chère calculé ci-haut sera converti en pourcentage du taux moyen pondéré et sera appliqué à chaque classification.

NOTES EXPLICATIVES

Illustration du calcul du paiement de boni de vie chère, en assumant une augmentation de 2% à l'indice des prix à la consommation, pour une période d'ajustement de 3 (trois) mois:

Chaque pleine tranche de 0.5% d'augmentation à l'I.P.C. donne premièrement un montant hebdomadaire uniforme de: 1,00 \$

EN PLUS, un boni de vie chère additionnel calculé de la façon suivante:

ARTICLE 4 (Suite)

4.2.2 (Suite)

NOTES EXPLICATIVES (Suite)

$$\begin{aligned} 0.5\% \text{ d'augmentation à l'I.P.C.} &= 5\frac{1}{2}\text{¢} \\ 2.0\% \text{ (total } \underline{\text{assumé}} \text{ d'augmentation)} &= X \\ \frac{5\frac{1}{2}\text{¢} \times 2.0\%}{0.5\%} &= 0,22 \end{aligned}$$

Pour un boni de vie chère hebdomadaire total de: 1,22 \$

LE CALCUL DU BONI DE VIE CHÈRE S'OPÈRE À PARTIR DE CE NOUVEAU MONTANT UNIFORME DE 1,22 \$.

Chaque pleine tranche de 0.5% d'augmentation à l'I.P.C. donne premièrement un montant hebdomadaire uniforme de: 1,22 \$

$$\begin{aligned} 2.0\% \text{ (total } \underline{\text{assumé}} \text{ d'augmentation)} &= X \\ \frac{1,22 \$ \times 2.0\%}{0.5\%} &= 4,88 \$ \end{aligned}$$

Boni de vie chère hebdomadaire total: 4,88 \$ X 100%
Taux moyen pondéré établi à: 493,20 \$
Pourcentage du taux moyen pondéré: = 0.98946%

Le salaire régulier (maximum de 40 heures) de l'employé multiplié par le pourcentage moyen de 0.98946% donne le boni de vie chère applicable.

Pour fins de calcul du paiement de boni de vie chère, l'augmentation de l'indice des prix à la consommation est plafonnée à 9%, soit de décembre à décembre de chaque année.

ARTICLE 4 (Suite)

4.2.2 (Suite)

4.2.2.4 L'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour les deux paiements consécutifs est plafonnée pour fins d'application de la formule et de calcul de ces paiements de boni de vie chère à 9%, soit de décembre à décembre de chaque année.

4.2.3 Le boni de vie chère est payable aux employés qui sont effectivement au travail. Tel boni ne doit pas être inclus dans les salaires, sauf lorsque spécifié dans cet article 4.

4.2.4 Le boni de vie chère applicable sera aussi ajouté à la paie des jours de fêtes, de vacances régulières et de congés payés pour les funérailles, en autant que le maximum de boni de vie chère hebdomadaire ne soit pas dépassé.

4.3 La Compagnie paiera une prime horaire de quart à tout employé travaillant sur le quart d'Après-midi ou sur le quart de Nuit, selon le cas, comme suit:

QUART D'APRES-MIDI:	25¢
QUART DE NUIT:	35¢

ARTICLE 5

HEURES NORMALES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 5.1 La semaine de travail commencera à 0 h 01 le dimanche et se terminera le samedi suivant à minuit.

8 (huit) heures de travail dans une journée de calendrier constitueront une journée normale de travail et 40 (quarante) heures de travail durant toute semaine de calendrier constitueront une semaine normale de travail.

- 5.2 La semaine normale de travail d'un employé sera de 40 (quarante) heures réparties sur 5 (cinq) jours de 8 (huit) heures dans une semaine de calendrier (du dimanche au samedi inclusivement), sans égard au dimanche et jour(s) férié(s), selon une cédule de travail préparée à l'avance. Les heures de travail selon cette cédule seront rémunérées au taux régulier seulement.

Une fois toutes les quatre semaines l'employé travaillera 48 (quarante-huit) heures, dont 8 (huit) heures seront payées à temps et demi.

- 5.3 Tout employé requis de travailler en plus de sa journée normale ou en plus de sa semaine normale, ou sur une journée de congé cédulée, sera rémunéré au taux de temps et demi. Cependant, tout employé requis de travailler sur une journée de congé cédulée tombant un jour férié ou un dimanche sera rémunéré à temps double.

Il n'y aura pas d'addition de taux de surtemps quotidien et hebdomadaire.

- 5.4 Une période n'excédant pas 30 (trente) minutes sera accordée pour le repas de tout employé cédulé à travailler pendant 8 (huit) heures consécutives à un temps qui n'affectera pas son travail, mais il ne devra pas quitter la propriété de la Compagnie.

ARTICLE 5 (Suite)

- 5.5 La journée de congé cédulée d'un employé peut être changée en donnant audit employé un avis de tel changement pas moins de 7 (sept) jours avant sa journée de congé déjà cédulée.

Cependant, la disposition énoncée ci-haut ne s'appliquera pas aux transferts résultant soit de l'affichage de tâches ou lorsqu'un employé exercera un droit découlant de l'application des dispositions de la présente convention, alors que la journée de congé cédulée d'un employé dans la classification où transféré s'appliquera automatiquement. Toutefois, l'application de cette disposition ne privera pas un employé d'une semaine régulière de travail.

Advenant que l'avis de 7 (sept) jours ne soit pas respecté, l'employé sera rémunéré au taux de temps et demi.

- 5.6 Avec l'accord de leur surveillant immédiat, les employés pourront échanger du temps individuellement et seront rémunérés au taux de temps régulier seulement pour tel temps ainsi échangé.
- 5.7 Aucune disposition de la présente convention ne devra être interprétée comme étant une garantie de travail.
- 5.8 Lorsque du surtemps sera requis, il sera réparti aussi équitablement qu'il sera pratique de le faire localement, c.-à-d. à une barrière donnée, à l'intérieur de classifications spécifiques.
- 5.9 S'il advenait qu'un employé ne soit pas remplacé à la fin de son quart, il en informera son surveillant immédiat et, si requis, devra demeurer à son poste jusqu'à ce qu'un remplaçant soit arrivé.

ARTICLE 5 (Suite)

5.10 Le surtemps ne sera pas payé sur les primes de quarts ou autres primes; cependant, les primes de quarts seront payées à taux régulier pour les heures travaillées en surtemps sur le quart d'Après-midi ou le quart de Nuit.

ARTICLE 6

RAPPELS

- 6.1 Un employé rappelé pour un travail d'urgence entre ses quarts réguliers sera payé un minimum de 4 (quatre) heures au taux de sa classification ou temps et demi, selon le cas, le taux de sa classification pour le nombre d'heures travaillées, selon le plus élevé, pourvu cependant que cette prime ne s'applique pas à la prime de temps supplémentaire quotidienne ou hebdomadaire.

Ce minimum ne s'appliquera pas au temps travaillé précédant immédiatement le quart cédulé de l'employé si celui-ci a reçu un avis de retour au travail anticipé de 6 (six) heures avant le commencement du quart de minuit à 8 h ou 10 (dix) heures avant le commencement du quart de jour, ou 4 (quatre) heures avant le commencement du quart de 16 h à minuit. En aucun cas ce minimum ne s'appliquera au temps travaillé en continuité au quart cédulé de l'employé.

ARTICLE 7

TEMPS POUR S'ETRE
RAPPORTÉ AU TRAVAIL

- 7.1 Un employé se rapportant comme il doit pour travailler mais pour qui aucun travail n'est disponible recevra une paie de 3 (trois) heures au taux de sa classification, à moins que la Compagnie n'ait fait un effort raisonnable par l'entremise des moyens de communication reconnus pour informer tel employé de ne pas se rapporter au travail.
- 7.2 Si l'employé se rapportant ainsi pour travailler est mis au travail par la Compagnie, il sera payé pour un minimum de 4 (quatre) heures au taux de la classification appropriée.
- 7.3 Les dispositions contenues aux sections 7.1 et 7.2 ne s'appliqueront pas dans les cas fortuits (acts of God).

ARTICLE 8

JOURS FÉRIÉS

8.1 Les jours suivants seront des jours fériés payés:

- Jour de l'An
- Epiphanie
- Vendredi-Saint
- Samedi-Saint
- Ascension
- Saint-Jean-Baptiste
- Confédération
- Fête du Travail
- Toussaint
- Immaculée Conception
- Veille de Noël
- Noël
- Congé flottant (un congé par année de convention)

Le travail fait durant ces jours fériés sera payé à temps simple.

8.2 Les jours fériés énumérés à la section 8.1 seront des jours fériés payés, pourvu cependant que l'employé ait travaillé son jour ouvrable qui précède immédiatement et son jour ouvrable qui suit immédiatement tels jours fériés; l'employé absent du travail pour cause juste sera payé pour le jour férié donné, pourvu que tel employé ait travaillé soit une partie de la période de paie dans laquelle survient ledit jour férié ou un quart complet pendant les 7 (sept) jours de calendrier précédant ledit jour férié, pourvu que tel employé demeure à l'emploi de la Compagnie.

8.3 Si l'un des jours fériés mentionnés à la section 8.1 coïncide avec une journée normale de travail d'un employé et/ou sa journée de congé cédulée, ces congés seront groupés et repris selon une cédule déterminée entre la Compagnie et l'employé concerné.

ARTICLE 9

VACANCES

9.1 Les employés seront qualifiés pour des vacances annuelles avec paie, tel que ci-après déterminé.

9.1.1 Les employés ayant 1 (une) mais moins de 5 (cinq) années de service continu auront droit à 2 (deux) semaines de vacances.

9.1.2 Les employés ayant 5 (cinq) mais moins de 12 (douze) années de service continu auront droit à 3 (trois) semaines de vacances.

9.1.3 Les employés ayant 12 (douze) mais moins de 20 (vingt) années de service continu auront droit à 4 (quatre) semaines de vacances.

9.1.4 Les employés ayant 20 (vingt) mais moins de 25 (vingt-cinq) années de service continu auront droit à 5 (cinq) semaines de vacances.

9.1.5 Les employés ayant 25 (vingt-cinq) années ou plus de service continu auront droit à 6 (six) semaines de vacances.

9.2 Aucun employé ne se qualifiera pour des vacances d'après les dispositions des sous-sections 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3, 9.1.4 ou 9.1.5 jusqu'à ce que tel employé ait complété l'année ou le nombre d'années requis, selon le cas, de service continu exigé par telles sous-sections respectives, calculées d'après les dispositions de l'article 9, moyennant que si un employé qui a déjà bénéficié de vacances pendant une année de calendrier d'après les dispositions de la sous-section 9.1.1, 9.1.2, 9.1.3 ou 9.1.4 plus tard pendant la même année de calendrier se qualifie pour une période de vacances additionnelles d'après les dispositions de la sous-section de la section 9.1 qui suit subséquentement la sous-section sous laquelle tel employé a déjà bénéficié de vacances, tel employé deviendra alors éligible à des vacances supplémentaires pour telle période additionnelle.

ARTICLE 9 (Suite)

9.3 Les vacances doivent être prises dans l'année de calendrier pour laquelle elles sont dues, et les chèques de paie de vacances ne seront pas émis pour des vacances qui ne seront pas prises.

Cependant, sujet aux dispositions de la section 11.5, les vacances cédulées à l'avance et non prises durant toute période de maladie pourront être prises après le retour au travail de l'employé, et ceci dans la même année de calendrier.

9.4 Les employés qui ont droit à 2 (deux) semaines de vacances ou plus pourront prendre 2 (deux) semaines de telles vacances sur une base continue entre le 10^e (dixième) lundi qui précède la fête du Travail et la date de ladite fête de chaque année. Tous les employés qualifiés pour de telles vacances seront avisés de la date de début de ces vacances au moins 4 (quatre) semaines à l'avance.

9.5 Tout employé qualifié pour des vacances de 3 (trois) semaines ou plus prendra telles semaines de vacances en un temps qui sera déterminé par la Compagnie après consultation avec l'employé concerné. Tenant compte des exigences de ses opérations, la Compagnie essaiera d'accorder telles semaines de vacances entre le 1^{er} mars et le 31 octobre inclusivement de chaque année.

9.6 Afin de se qualifier pour les vacances ci-dessus énumérées, un employé doit avoir travaillé 6 (six) mois pendant l'année de calendrier précédant immédiatement l'année de calendrier dans laquelle telles vacances doivent être prises. Cette condition sera annulée pour tout employé qui est absent pour cause soit d'accident industriel ou de maladie industrielle, excepté que tel employé doit avoir travaillé une certaine période pendant telle année de calendrier.

ARTICLE 9 (Suite)

9.7 Si un employé mis à pied est réembauché pendant la même année de calendrier de sa mise à pied, tel employé se qualifiera pour tous ses bénéfices de vacances, pourvu qu'il ait travaillé un minimum de 6 (six) mois pendant l'année de sa mise à pied. Cependant, une déduction sera faite de la paie de vacances à laquelle tel employé aurait droit, représentant un montant égal au montant de la paie de vacances qui aurait été payée à tel employé lors de sa mise à pied d'après ses droits aux vacances qu'il a accrues pendant l'année de sa mise à pied jusqu'au moment de sa mise à pied.

9.8 Tout employé qui n'aura pas travaillé pendant les 6 (six) mois dont il est mention à la section 9.6 aura droit à des vacances, tel que déterminé ci-après dans cet article 9.

9.8.1 - Tout employé dont mention est faite à la section 9.8, ayant 1 (une) mais moins de 5 (cinq) années de service continu, aura droit à $1/12$ (un douzième) de 1 (une) semaine de vacances pour chaque demi-mois de calendrier pendant lequel tel employé aura travaillé à compter de la date de terminaison de sa dernière année complète de service continu pour laquelle il aura reçu des vacances.

9.8.2 Tout employé dont mention est faite à la section 9.8, ayant 5 (cinq) mais moins de 12 (douze) années de service continu, aura droit à $1/8$ (un-huitième) de 1 (une) semaine de vacances pour chaque demi-mois de calendrier pendant lequel tel employé aura travaillé à compter de la date de terminaison de sa dernière année complète de service continu pour laquelle il aura reçu des vacances.

ARTICLE 9 (Suite)

9.8 (Suite)

9.8.3 Tout employé dont mention est faite à la section 9.8, ayant 12 (douze) mais moins de 20 (vingt) années de service continu, aura droit à $1/6$ (un sixième) de 1 (une) semaine de vacances pour chaque demi-mois de calendrier pendant lequel tel employé aura travaillé à compter de la date de terminaison de sa dernière année complète de service continu pour laquelle il aura reçu des vacances.

9.8.4 Tout employé dont mention est faite à la section 9.8, ayant 20 (vingt) mais moins de 25 (vingt-cinq) années de service continu, aura droit à $5/24$ (cinq vingt quatrièmes) de 1 (une) semaine de vacances pour chaque demi-mois de calendrier pendant lequel tel employé aura travaillé à compter de la date de terminaison de sa dernière année complète de service continu pour laquelle il aura reçu des vacances.

9.8.5 Tout employé dont mention est faite à la section 9.8, ayant 25 (vingt-cinq) années ou plus de service continu, aura droit à $1/4$ (un quart) de 1 (une) semaine de vacances pour chaque demi-mois de calendrier pendant lequel tel employé aura travaillé à compter de la date de terminaison de sa dernière année complète de service continu pour laquelle il aura reçu des vacances.

9.9 Tout employé qui est qualifié pour des vacances conformément aux dispositions de cet article 9 et dont l'emploi avec la Compagnie prend fin pour toute cause quelle qu'elle soit AVANT de prendre telles vacances recevra une paie de vacances calculées sur la base prévue précédemment, plus une paie de vacances de départ soit de $1/12$ (un douzième), $1/8$ (un huitième), $1/6$ (un sixième), $5/24$ (cinq vingt quatrièmes) ou $1/4$ (un quart), celui qui devra s'appliquer, sur la base de 40 (quarante) fois le taux de sa classification en vigueur lors de son dernier jour de travail, pour chaque demi-mois de calendrier travaillé à compter du 1^{er} janvier précédant la date à

(Suite)

ARTICLE 9 (Suite)

9.9 (Suite)

laquelle le service de tel employé prend fin.

Cependant, les calculs ci-haut mentionnés ne doivent en aucun cas accorder à l'employé concerné un montant plus élevé que celui auquel il a droit d'après la durée de son service.

9.10 Tout employé qui est qualifié pour des vacances conformément aux dispositions de cet article 9 et dont l'emploi avec la Compagnie prend fin pour toute cause quelle qu'elle soit APRES avoir pris telles vacances ne recevra qu'une paie de vacances de départ soit de 1/12 (un douzième), 1/8 (un huitième), 1/6 (un sixième), 5/24 (cinq vingt quatrièmes) ou 1/4 (un quart), celui qui devra s'appliquer, sur la base de 40 (quarante) fois le taux de sa classification en vigueur lors de son dernier jour de travail, pour chaque demi-mois de calendrier travaillé à compter du 1^{er} janvier précédant la date à laquelle le service de tel employé prend fin.

Cependant, les calculs ci-haut mentionnés ne doivent en aucun cas accorder à l'employé concerné un montant plus élevé que celui auquel il a droit d'après la durée de son service.

9.11 Si un ou plusieurs jours fériés payés énumérés à la section 8.1 surviennent pendant les vacances d'un employé, tel(s) jour(s) férié(s) sera(ont) traité(s) conformément aux dispositions des sections 8.2 et 8.3 de la convention.

9.12 Dans le choix de vacances, préférence sera accordée aux employés ayant le plus d'ancienneté si l'efficacité du département le permet et si le personnel requis est disponible.

ARTICLE 9 (Suite)

9.12 (Suite)

9.12.1 En conformité avec les dispositions de l'article 9 de la convention, les employés devront, au 1^{er} novembre de chaque année, choisir leurs vacances pour les mois de janvier, février, mars et avril. Le 30 novembre, la Compagnie affichera la liste définitive de vacances pour ces 4 (quatre) mois de l'année.

9.12.2 En conformité avec les dispositions de l'article 9 de la convention, les employés devront, au 1^{er} mars de chaque année, choisir leurs vacances pour les mois de mai, juin, juillet et août. Le 31 mars, la Compagnie affichera la liste définitive de vacances pour ces 4 (quatre) mois de l'année.

9.12.3 En conformité avec les dispositions de l'article 9 de la convention, les employés devront, au 1^{er} juillet de chaque année, choisir leurs vacances pour les mois de septembre, octobre, novembre et décembre. Le 31 juillet, la Compagnie affichera la liste définitive de vacances pour ces 4 (quatre) mois de l'année.

9.13 La paie pour chaque semaine de vacances accumulées sera calculée sur la base de 40 (quarante) heures.

9.14 Au moment de son départ pour vacances, tout employé recevra sa paie régulière pour telle(s) semaine(s), laquelle aura été préparée selon la cédule de vacances déterminée à l'avance.

ARTICLE 10

CONGÉ DE DEUIL

- 10.1 A la demande d'un employé, un congé avec paie, à son taux régulier plus le boni de vie chère (s'il y a lieu), limité à 5 (cinq) jours lui sera accordé dans le but d'assister aux funérailles de son épouse ou l'un de ses enfants.
- 10.2 A la demande d'un employé, un congé avec paie, à son taux régulier plus le boni de vie chère (s'il y a lieu), limité à 3 (trois) jours lui sera accordé dans le but d'assister aux funérailles de sa mère, son père, sa mère adoptive et son père adoptif ayant agi comme tels avant que l'enfant concerné eût atteint l'âge de 18 ans, sa soeur, son frère, la mère et le père de son épouse actuelle ou de sa dernière épouse décédée s'il ne s'est pas remarié, son demi-frère, demi-soeur, gendre et bru, beau-frère et belle-soeur.
- 10.3 Relativement aux sections 10.1 et 10.2 ci-dessus, la paie pour tel congé de deuil n'excédera pas 8 (huit) heures pour chaque jour ouvrable et sera limité aux jours qui seront compris entre le décès et le jour des funérailles inclusivement (sauf dans les cas prévus à la section 10.1), pourvu que tel employé soit cédulé pour travailler pendant ces jours et qu'il ne travaille pas pour cause de tel décès. Cependant, lorsque les funérailles ont lieu à un endroit d'au-delà d'un rayon de 200 (deux cents) milles de Thetford-Mines le lendemain pourra être considéré comme faisant partie du congé de deuil; en aucun cas la paie du congé n'excédera l'équivalent soit de 5 (cinq) ou 3 (trois) jours ouvrables, selon le cas. Telle rémunération ne sera cependant pas accordée à un employé qui serait absent de son travail pour toute autre raison.

ARTICLE 10 (Suite)

10.4 A la demande d'un employé, un congé avec paie, à son taux régulier plus le boni de vie chère, limité à 1 (un) jour lui sera accordé dans le but d'assister aux funérailles de son grand-père et sa grand-mère.

Relativement à cette section 10.4, la paie pour tel congé de deuil n'excédera pas 8 (huit) heures, pourvu que tel employé soit cédulé pour travailler pendant tel jour et qu'il s'absente pour cause des funérailles. Cependant, lorsque les funérailles ont lieu à un endroit d'au-delà d'un rayon de 200 (deux cents) milles de Thetford-Mines le lendemain pourra être considéré comme faisant partie du congé de deuil; en aucun cas la paie du congé n'excédera l'équivalent de 1 (un) jour ouvrable. Telle rémunération ne sera cependant pas accordée à un employé qui serait absent de son travail pour toute autre raison.

10.5 Ni les heures de congé, ni les paies de congé accordées par les dispositions de cet article 10 ne seront utilisées dans les calculs de surtemps journalier ou hebdomadaire.

10.6 Pour que le congé de deuil autorisé puisse être payé, l'employé devra fournir à la Compagnie la preuve qu'il a assisté aux funérailles de son parent, en utilisant la formule réservée à cette fin.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.1 L'ancienneté consiste dans l'accumulation des années de service continu pour la Compagnie.

Toutefois, pour tout nouvel employé se joignant à cette unité de négociation après la date de signature de la convention, uniquement son ancienneté d'unité prévaudra dans l'exercice de tel droit d'ancienneté. (Voir Annexe "A").

11.2 Une fois par année de calendrier, la Compagnie fournira au Syndicat une liste d'ancienneté mise à jour.

11.3 L'ancienneté sera acquise après une période d'essai collective d'au moins 60 (soixante) jours travaillés pour la Compagnie pendant toute période de 12 (douze) mois et sera établie à compter de 60 (soixante) jours précédant la date à laquelle l'employé acquiert le statut d'ancienneté. Toutefois, dans certains cas particuliers, les deux parties s'entendront pour prolonger cette période. Au cours de cette période d'essai, la Compagnie se réserve le droit de renvoyer tel employé.

11.4 L'ancienneté d'un employé sera annulée et son emploi avec la Compagnie prendra fin pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

11.4.1 Si l'employé démissionne, est retraité ou quitte autrement son emploi avec la Compagnie;

11.4.2 Si l'employé est congédié pour cause;

ARTICLE 11 (Suite)

11.4 (Suite)

11.4.3 Si l'employé est mis à pied pour une période excédant 48 (quarante-huit) mois consécutifs de calendrier;

11.4.4 Si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie non-industrielle ou d'accident non-industriel pour une période excédant 48 (quarante-huit) mois consécutifs de calendrier;

11.4.5 Si l'employé s'absente pour 5 (cinq) jours ouvrables consécutifs et plus sans qu'une raison satisfaisante à la Compagnie ne soit fournie à cette dernière;

11.4.6 Si l'employé qui avait été mis à pied ne se rapporte pas au travail pour un poste permanent en dedans de 10 (dix) jours de calendrier de l'envoi de l'avis de réembauchage par lettre recommandée ou par télégramme à sa dernière adresse inscrite au Service des relations ouvrières de la Compagnie;

11.4.7 Si l'employé est rappelé au travail pour un poste permanent après avoir été mis à pied et qu'il refuse d'accepter le poste offert.

11.5 Si un employé est repris au travail par la Compagnie après une absence causée par une maladie non-industrielle ou un accident non-industriel n'excédant pas 48 (quarante-huit) mois consécutifs de calendrier, son service continu ne sera pas alors interrompu mais l'excédent de 6 (six) mois d'absence ne sera pas compté comme faisant partie de son service continu.

Suite

ARTICLE 11 (Suite)

11.5 (Suite)

Cependant, tout employé qui est repris au travail par la Compagnie après une absence causée par une maladie industrielle ou un accident industriel recevra, lors de son retour au travail, un crédit d'ancienneté équivalent au temps où telle maladie ou tel accident l'a empêché d'accomplir un travail disponible.

ARTICLE 12

PROMOTIONS, RÉTROGRADATIONS, TRANSFERTS PERMANENTS, MISES A PIED ET RÉEMBAUCHAGES

12.1 Dans tous les cas de promotion, rétrogradation, transfert permanent, mise à pied et réembauchage, l'ancienneté applicable sera le facteur déterminant, pourvu que l'employé possède la compétence nécessaire pour accomplir efficacement les exigences de la tâche.

12.2 Si une nouvelle classification est créée ou s'il devient nécessaire de combler une vacance permanente se produisant parmi les classifications prévues à l'annexe "B" de la convention, un avis sera affiché pour telle vacance pendant une période de 7 (sept) jours ouvrables consécutifs, et telle période débutera dans une semaine de calendrier pour se terminer dans la semaine suivante de calendrier. Le nombre d'employés requis sera mentionné dans l'avis et une telle copie de l'avis sera fournie au Syndicat.

Tout employé pourra alors faire application par écrit pour remplir ladite classification vacante.

Toutes les applications devront être reçues au Service des relations ouvrières dans les 2 (deux) jours ouvrables qui suivront la dernière journée d'affichage dudit avis.

Cependant, s'il devient nécessaire de combler une vacance de durée temporaire créée par suite de maladie, accident ou surcroît de travail temporaire, d'une durée connue d'au-delà de 30 (trente) jours consécutifs de calendrier, un avis de telle vacance sera affiché. En choisissant l'employé pour remplir telle vacance temporaire, la Compagnie procédera de la même manière que s'il s'agissait d'une vacance permanente. Si la vacance temporaire devient permanente, un nouvel avis sera alors affiché pour remplir telle vacance sur une base permanente.

Suite

ARTICLE 12 (Suite)

12.2 (Suite)

Dans le cas d'incapacité temporaire, un employé pourra faire application et devra pouvoir combler le poste concerné dans les 30 (trente) jours de calendrier de la fin de la période d'affichage. Cependant, dans le cas d'accident industriel, la limite de temps sera de 3 (trois) mois.

12.3 Lors de la sélection pour combler la vacance, la Compagnie considérera tous les postulants conformément à la section 12.1; cependant, si aucun des postulants ne possède la compétence nécessaire ou s'il n'y a aucun postulant, la Compagnie aura toute liberté de combler telle vacance. Dans un délai de 15 (quinze) jours ouvrables après le dernier jour d'affichage, la Compagnie affichera la liste de tous les postulants, ainsi que le nom de l'employé qui aura été choisi pour combler telle vacance, et une copie de cette liste sera également envoyée au Syndicat. L'assignation sera effectuée dans les 15 (quinze) jours ouvrables de cet avis.

12.4 Tout employé transféré hors de l'unité de négociation pourra retourner ou être retourné à son ancienne classification dans les 90 (quatre-vingt-dix) jours consécutifs de calendrier de la date de son transfert. L'ancienneté de tel employé au moment de son retour sera l'ancienneté qu'il avait lors du transfert, plus son service continu jusqu'à la date de son retour.

Si tel employé est retourné à l'unité de négociation après que les 90 (quatre-vingt-dix) jours consécutifs de calendrier se soient écoulés, un emploi sera accordé à tel employé dans la plus basse classification, si disponible et pourvu qu'il ait la compétence requise et suffisamment d'ancienneté pour ce faire. L'ancienneté de tel employé au moment de son retour sera l'ancienneté que tel employé avait lors de son transfert hors de l'unité de négociation, plus son service continu jusqu'à la date de son retour.

ARTICLE 12 (Suite)

12.5 Advenant une fermeture complète et permanente d'une classification, tout employé exerçant son droit d'ancienneté pour déplacer un employé d'une autre classification aura jusqu'à un maximum de 30 (trente) jours de calendrier, suivi d'un test approprié, pour prouver qu'il possède la compétence nécessaire pour accomplir efficacement les exigences de la nouvelle tâche, à défaut de quoi il sera exclu de ladite tâche et traité en conformité avec les dispositions de l'article 12 de la convention.

ARTICLE 13

DISCIPLINE

- 13.1 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie son droit de faire des règles et règlements et d'appliquer les mesures correctives nécessaires pour leur respect. Les mesures correctives sont sujettes à la procédure de griefs.
- 13.2 Le Syndicat ainsi que l'employé concerné doivent être avertis et recevoir une copie de toute mesure disciplinaire prise par la Compagnie dans les 5 (cinq) jours ouvrables suivant son émission. L'avis disciplinaire doit mentionner en termes concrets la ou les raisons de telle mesure.
- 13.3 Un représentant syndical pourra être présent, si disponible et si l'employé le désire, lorsque la Compagnie remet un avis disciplinaire à l'employé.
- 13.4 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire pourra soumettre son cas par la procédure régulière de griefs.
- 13.5 L'employé peut, après entente mutuelle, consulter son dossier disciplinaire.
- 13.6 Pour fins de sanction disciplinaire, les avis officiels ne pourront servir contre un employé après 12 (douze) mois.
- 13.7 La Compagnie ne disciplinera pas un employé, autrement que par avis écrit, pour toute suspension et/ou tout congédiement.

ARTICLE 14

ABSENTÉISME

14.1 Les deux parties aux présentes reconnaissent que l'absence du travail sans raison valable est indésirable et n'est pas dans le meilleur intérêt de la Compagnie ou des employés. Les deux parties à la convention décourageront cette pratique et conviennent que la Compagnie pourra imposer toute mesure disciplinaire, selon la gravité de l'offense, à ses employés pour infractions répétées à ce règlement.

Sans limiter la généralité de ce qui précède, tout employé ne se rapportant pas au travail au commencement de son quart sera considéré comme absent sans permission, à moins qu'il n'ait antérieurement obtenu la permission de s'absenter ou qu'il n'ait avisé son surveillant immédiat de son intention de s'absenter pour une raison sérieuse le plus tôt possible avant le commencement de son quart. Cependant, la Compagnie révisera sa décision si tel employé peut démontrer que pour une raison sérieuse et acceptable il lui a été impossible de se conformer au règlement ci-devant mentionné.

ARTICLE 15

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.1 Il est mutuellement convenu que les deux parties aux présentes coopéreront au plus haut degré possible à la prévention des accidents, au développement de la sécurité et au maintien de la santé. Il est expressément reconnu que les règlements de sécurité de la Compagnie sont destinés à la protection des employés et que toute infraction à ces règlements constituera une offense rendant l'employé sujet à une action disciplinaire.
- 15.2 La Compagnie convient de fournir au Syndicat des données pertinentes sur la sécurité et l'environnement, sur une base régulière et cumulative.
- 15.3 La Compagnie est disposée à dédommager l'employé qui abîme hors d'usage ses vêtements et effets personnels lors d'un accident de travail, lorsque le dédommagement n'est pas assuré par une tierce partie.
- 15.4 Aucune mise à pied, ni aucun congédiement ne peuvent résulter uniquement du fait d'un accident industriel ou d'une maladie industrielle, et l'employé concerné pourra alors se prévaloir des dispositions de la section 12.1 et ainsi exercer son droit d'ancienneté.
- 15.5 Lorsque nécessaire, l'employeur assure en tout temps et à ses frais le transport par ambulance ou tout autre moyen approprié des employés accidentés ou malades.

ARTICLE 15 (Suite)

- 15.6 Les frais médicaux résultant de tout examen médical exigé par l'employeur sont aux frais de l'employeur.

L'examen médical annuel se fera pendant les heures de travail et cela sans perte de salaire. Cependant, au choix de l'employé l'examen médical annuel pourra se faire en dehors des heures de travail. Dans ce cas, il sera rémunéré pour 3 (trois) heures au taux régulier de sa classification.

- 15.7 Tout employé exécutant une nouvelle occupation ou tout nouveau travailleur reçoit une période d'entraînement théorique si nécessaire et pratique suffisante tant et aussi longtemps qu'il ne peut exécuter la tâche d'une manière sécuritaire, sans perte de bénéfices et de salaire.

ARTICLE 16

PÉRIODES DE PAIE

16.1 Les employés seront payés le jeudi de chaque semaine, et le paiement sera effectué par virement bancaire.

La Compagnie fournira à chaque employé un état détaillé des déductions.

ARTICLE 17

TABLEAUX D'AFFICHAGE

17.1 La Compagnie convient de placer des tableaux en évidence sur sa propriété afin de permettre l'affichage des avis que le Syndicat désirerait faire connaître à ses membres.

Cependant, tels avis devront être soumis à la Compagnie pour approbation avant d'être affichés.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE GRIEFS

- 18.1 S'il survenait qu'un employé ou un groupe d'employés aient un grief à formuler, il ne devra y avoir aucune interruption de travail, mais la question devra être soulevée conformément à la procédure de griefs et la procédure d'arbitrage prévue ci-après.
- 18.2 PREMIERE ÉTAPE: Le ou les employés soumettront le grief écrit au surveillant immédiat concerné dans les 30 (trente) jours de calendrier de la connaissance des événements mais ne dépassant pas 75 (soixante-quinze) jours de calendrier de l'occurrence des événements qui ont donné lieu au grief. Tel grief écrit devra être signé par l'employé ou les employés en cause ainsi que par un représentant autorisé du Syndicat et devra indiquer sur la formule de grief la(les) section(s) prétendument contractuellement violée(s). Cependant, telle indication ne peut avoir pour effet d'invalider le grief. Dans les 3 (trois) jours ouvrables de la soumission du grief à la première étape, le surveillant immédiat devra tenir une rencontre à laquelle assisteront le surveillant immédiat concerné, le représentant autorisé du Syndicat ainsi que tout autre témoin qui pourrait être requis. Dans les 5 (cinq) jours ouvrables de la tenue de la rencontre, le surveillant immédiat concerné rendra une décision écrite signée par lui-même.
- 18.3 DEUXIEME ÉTAPE: A défaut d'une entente, le Syndicat devra dans les 10 (dix) jours ouvrables de la remise de la décision de première étape soumettre tel grief écrit au Directeur des ressources humaines. Dans les 5 (cinq) jours ouvrables de la soumission dudit grief à la deuxième étape, le Directeur des ressources humaines devra tenir une rencontre à laquelle assisteront le Directeur des ressources humaines, le surveillant immédiat concerné, le Directeur général des opérations de Thetford (ou son délégué), le président du Syndicat (ou son délégué), ainsi que tout autre témoin qui pourrait être requis. Dans les 5 (cinq) jours ouvrables de la tenue de la rencontre, le Directeur des ressources humaines devra rendre une décision écrite signée par lui-même.

ARTICLE 18 (Suite)

- 18.4 TROISIEME ÉTAPE: A défaut d'une entente, le grief pourra, dans les 20 (vingt) jours ouvrables de la remise de la décision de deuxième étape être soumis à un arbitre unique, en conformité avec l'article 19.
- 18.5 Tout grief qui concernerait l'ensemble des employés ou tout grief survenant directement entre la Compagnie et le Syndicat seront considérés comme un grief qui pourra être soumis par écrit par l'une ou l'autre des parties à la deuxième étape de la procédure de griefs, suivant les modalités de cette étape, et dans le délai de la section 18.2.
- 18.6 Les parties feront tout leur possible pour se conformer à chacune des étapes et à ses délais, mais, cependant, après entente mutuelle tels délais pourront être prolongés, sauf ceux prévus à la section 18.4. Il est entendu que les délais prévus à ladite section 18.4 sont obligatoires, et leur non respect résultera soit en la non-recevabilité ou l'abandon du grief.
- 18.7 Toute mésentente survenant entre la Compagnie et le Syndicat découlant de l'interprétation et/ou de la prétendue violation de l'un quelconque des articles de la convention est soumise par écrit par l'une ou l'autre des parties à la deuxième étape de la procédure de griefs.
- 18.8 Pour le règlement de griefs, la Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer 2 (deux) représentants. Cesdits représentants ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils assisteront à une réunion autorisée pour la discussion de griefs jusqu'à la deuxième étape inclusivement.

ARTICLE 19

ARBITRAGE

- 19.1 La partie désirant soumettre un grief à l'arbitrage devra faire parvenir à l'autre partie un avis d'arbitrage écrit à cet effet dans les délais prévus à la section 18.4 et mentionner en termes concrets le ou les sujets en litige. Dans les 15 (quinze) jours ouvrables qui suivent, les deux parties devront s'entendre sur le choix d'un arbitre unique, en conformité avec la section 19.2.
- 19.2 L'arbitre unique sera choisi parmi les arbitres dont les noms apparaissent plus bas et sur lesquels les deux parties se sont entendues:

Marc Gravel
Jean-Guy Clément
Laurent Cossette
Claude Lauzon

Il est convenu que les arbitres nommés ci-haut seront utilisés à tour de rôle. Advenant qu'un de ces arbitres ne soit pas disponible pour entendre le grief dans les 90 (quatre-vingt-dix) jours de calendrier suivant l'avis d'arbitrage de l'une ou l'autre partie, son nom sera passé et le suivant sera choisi, et ainsi de suite. Si aucun des arbitres mentionnés ci-haut n'est disponible, dans les délais ici prévus, les deux parties devront convenir du choix d'un autre arbitre. A défaut d'un accord, l'arbitre sera alors nommé selon les dispositions du Code du travail.

- 19.3 Seulement un grief à la fois sera normalement soumis à l'arbitre unique choisi d'après les dispositions de cet article 19.

Toutefois, dans le but d'accélérer le règlement des griefs les deux parties devront faire un effort raisonnable pour s'entendre sur l'opportunité de soumettre plus d'un grief à la fois au même arbitre.

ARTICLE 19 (Suite)

- 19.4 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage s'il n'a pas précédemment passé par toutes les étapes requises de la procédure de griefs.
- 19.5 Les deux parties aux présentes s'engagent à exécuter la décision de l'arbitre unique en dedans de 15 (quinze) jours ouvrables après sa publication. Il est de plus convenu que la date en vigueur de la décision de l'arbitre unique sera la date mentionnée dans la décision.
- 19.6 Il est également convenu que l'arbitre unique ne sera pas autorisé sans le consentement écrit des deux parties à rendre une décision qui serait contraire aux dispositions de la convention, ni altérer, modifier, changer ou amender quelque partie de la convention.
- 19.7 Chaque partie paiera ses frais respectifs ainsi que les salaires et frais encourus par ses témoins et ses représentants. Les frais et les dépenses de l'arbitre unique seront payés à parts égales par les deux parties.

ARTICLE 20

GREVES ET LOCKOUTS

20.1 Il n'y aura ni grèves, débrayages, lockouts ou ralentissements d'activités destinés à limiter la production.

ARTICLE 21

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 21.1 ACTIVITÉS SYNDICALES: Les employés, les officiers ou les membres d'aucune union ne devront solliciter des membres, percevoir des cotisations, ni s'occuper d'aucune activité syndicale sur les lieux de la Compagnie, excepté lors des rencontres approuvées par la Compagnie. Toute infraction à ce qui précède sera considérée comme cause de discipline par la Compagnie.
- 21.2 RESPONSABILITÉS: Une des fonctions importantes des employés est de protéger les biens, le personnel et les intérêts de la Compagnie, sur les propriétés de la Compagnie.
- 21.3 NOUVEL EMBAUCHAGE: La Compagnie informera le Syndicat de tout nouvel embauchage et/ou tout départ, au moyen d'une copie de la formule appropriée.
- 21.4 MEMBRES DU SYNDICAT: Le Syndicat fournira à la Compagnie la liste des membres de son exécutif et de ses 2 (deux) représentants pour le règlement des griefs, avec la date de leur entrée en fonction, et la Compagnie lui fournira le nom de son représentant autorisé.
- 21.5 PÉRIODES DE REPOS: Tout employé aura droit à 2 (deux) périodes de repos de 10 (dix) minutes pour chaque journée complète de travail, à être prises à son poste de travail.
- 21.6 JURÉ OU CANDIDAT JURÉ: Tout employé appelé à agir comme juré ou candidat juré recevra un ajustement représentant la différence entre la paie de juré et son salaire à taux régulier pour le(s) quart(s) perdu(s) en raison de tel service de juré.

ARTICLE 21 (Suite)

21.7 CONGÉ SANS SOLDE: Un congé sans solde d'une durée minimum de 7 (sept) jours ou d'un maximum de 15 (quinze) jours consécutifs par année de calendrier pourra être accordé à un employé qui en fera la demande en donnant un préavis d'au moins 1 (un) mois. L'employé sera avisé par écrit de telle acceptation.

21.8 PERMISSION D'ABSENCE SANS SOLDE: Moyennant un préavis écrit de 1 (un) mois à la Compagnie, une permission d'absence sans solde, pour une période raisonnable, peut être accordée à un employé, par écrit, dans le but de suivre un cours qui soit directement relié à son travail.

21.9 COURS: Tout employé qui est appelé par la Compagnie pour suivre des cours en rapport avec sa tâche sera payé au taux horaire simple du moment, pour le temps passé à suivre un tel cours.

21.10 CHAUSSURES DE SÉCURITÉ: La Compagnie fournira à l'employé une paire de chaussures de sécurité par année de convention, suivant les montants négociés par elle et le Syndicat avec un ou des marchands de la région.

S'il s'avérait pour certains employés qu'une nouvelle paire soit nécessaire dû à leur travail avant la fin de l'année, sur échange de la paire détériorée ceux-ci auront droit à une nouvelle paire.

21.11 RÉGIMES D'ASSURANCES: Les régimes d'assurance-vie, d'indemnité hebdomadaire en cas d'accident et de maladie, de frais hospitaliers et médicaux, ainsi que le régime de retraite, font partie de la présente convention. Aux fins d'interprétation et d'application de ces régimes, les polices maîtresses officielles et les dispositions du régime de retraite déposées à la Régie des rentes du Québec prévaudront sur tout autre texte.

ARTICLE 22

DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.1 La convention sera en vigueur pour une période de 2 (deux) ans, à compter du 15 octobre 1983 jusqu'au 14 octobre 1985 inclusivement.

A son expiration, la présente convention se prolongera automatiquement et ses mêmes dispositions continueront de s'appliquer jusqu'à son renouvellement par les parties concernées, ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lockout.

EN FOI DE QUOI, les deux parties aux présentes ont signé cette convention à Thetford-Mines dans la province de Québec, ce 20^{ème} jour de décembre 1983.

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

Témoïn:

B. Lavoie

W.S.B. Caron

Thelma D. Stur

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (CSN)

Témoïn:

Conrad Higuere

Melvin Stur

Henri Perrier

LA FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE

Témoïn:

Conrad Higuere

ANNEXE "A"

LISTE DES CONSTABLES SPECIAUX
PAR ANCIENNETE

<u>N°</u>	<u>NOM</u>	<u>ANCIENNETE DE COMPAGNIE</u>
9736	Raymond Morrison	21 avr. 1937
9060	Benoit Lachance	1 juin 1945
9516	Roland Dostie	27 fév. 1946
9510	Bruno Vachon	2 août 1946
9399	Fernand Henri	7 avr. 1947
9394	Henri-Paul Labonté	6 fév. 1948
9524	Rivard Blanchet	29 nov. 1948
9418	Ange-Emile Lachance	20 août 1950
9412	Claude Loignon	1 août 1951
9484	Benoit Ouellet	29 mars 1962
9476	Jacques Morissette	8 sept. 1962
9647	Yves Grenier	20 jan. 1964
9371	Normand Provençal	15 juil. 1964
9447	Gérard Gauthier	31 juil. 1964
9463	Jules Cliche	31 juil. 1964
9533	Nelson Huard	10 août 1964
9646	Hervé Poulin	17 mai 1965
9676	Gaétan Lessard	5 avr. 1966
9678	Loyola Payeur	19 avr. 1966

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR: LE 15 OCTOBRE 1983

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>
Constable	12,30 \$
Constable-feu	12,51 \$

OBJET: EMPLOI PERSONNEL

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat des Constables spéciaux de la
Société Asbestos Limitée (CSN)
908, avenue Labbé
Thetford-Mines
G6G 2A8

OBJET: EFFETS PERSONNELS

Messieurs,

Cette entente s'appliquera pour la durée de la présente convention.

Il est convenu que pour tous vêtements et appareils spéciaux dont le port est requis par la Compagnie, celle-ci en défraiera le coût.

Le directeur des ressources humaines,

Gilles Dostie

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat des Constables spéciaux de la
Société Asbestos Limitée (CSN)
908, avenue Labbé
Thetford-Mines
G6G 2A8

OBJET: COURS DE SECOURISME

Messieurs,

Cette entente s'appliquera pour la durée de la présente convention.

La Compagnie maintiendra sa pratique de dispenser des cours de secourisme des Ambulanciers Saint-Jean à ses employés.

La Compagnie maintiendra en vigueur, pendant la durée de la convention, une police d'assurance-responsabilité couvrant les employés suivants et dans les circonstances décrites ci-après:

Si un employé, qui possède un certificat d'ambulancier Saint-Jean dûment en force, décide de porter secours, alors qu'il est sur les lieux de travail, à un autre employé de la Compagnie, malade ou accidenté, et qu'il en résulte, des gestes et/ou omissions de cet employé, un dommage à l'employé malade ou accidenté, cette police d'assurance-responsabilité couvrira tout tel dommage selon les modalités et conditions prévues à ladite police d'assurance;

Si la Compagnie d'assurance compense un tel dommage en application de ladite police, elle sera de plein droit subrogée aux droits du bénéficiaire et pourra exercer personnellement et au nom du bénéficiaire tout recours que de droit contre la personne responsable;

Suite

COURS DE SECOURISME (Suite)

Toutefois, cette police d'assurance-responsabilité ne s'applique pas dans le cas où tel dommage est compensable en vertu de la loi sur la santé et sécurité au travail alors en vigueur ou en vertu de toute autre loi ou police d'assurance qui serait alors en vigueur.

Le directeur des ressources humaines,

Gilles Dostie

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat des Constables spéciaux de la
Société Asbestos Limitée (CSN)
908, avenue Labbé
Thetford-Mines
G6G 2A8

OBJET: ASSURANCES

Messieurs,

Cette entente s'appliquera pour la durée de la présente convention.

A chaque année, lorsque l'expérience du régime d'assurance-salaire et celle du régime d'assurance accident-maladie seront disponibles, la Compagnie, des membres du comité syndical et l'assureur se rencontreront pour fin d'information et d'examen des détails desdites expériences.

Les taux de primes pour chaque régime seront revus avec des représentants du comité syndical et pourront être augmentés ou diminués, à chaque année pour l'année suivante, selon l'expérience passée et les projections de coûts pour l'année suivante telles que déterminées par l'assureur en accord avec des principes actuariels reconnus.

En aucun cas, le surplus net disponible ne sera remis à l'une ou l'autre des parties et sera utilisé uniquement pour réduire les primes des deux parties proportionnellement à leurs contributions respectives.

Le directeur des ressources humaines,

Gilles Dostie

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat des Constables spéciaux de la
Société Asbestos Limitée (CSN)
908, avenue Labbé
Thetford-Mines
G6G 2A8

OBJET: PERMISSIONS D'ABSENCE

Messieurs,

Cette entente s'appliquera pour la durée de la présente convention.

A la demande du président du Syndicat (ou son délégué), la Compagnie pourra accorder une permission d'absence, sans paie, aux officiers et/ou représentants du Syndicat pour s'occuper d'activités syndicales reliées au Syndicat des Constables spéciaux de la Société Asbestos Limitée (CSN).

La demande pour une telle permission devra être faite dans un délai raisonnable avant son commencement et elle pourra être accordée selon les circonstances.

De plus, la Compagnie maintiendra le salaire régulier des employés concernés par une telle permission tout comme s'ils étaient effectivement au travail; une fois par mois, et selon les modalités appropriées, la Compagnie facturera le Syndicat afin de se faire rembourser les argents ainsi avancés pour ladite libération.

Le directeur des ressources humaines,

Gilles Dostie

LETTRE D'ENTENTE

Le Syndicat des Constables spéciaux de la
Société Asbestos Limitée (CSN)
908, avenue Labbé
Thetford-Mines
G6G 2A8

OBJET: POSTE VACANT A UNE BARRIERE

Messieurs,

Cette entente s'appliquera pour la durée de la présente convention.

Lorsqu'un poste permanent de Constable deviendra vacant à une barrière donnée suite au départ d'un Constable et qu'il faille le combler, la Compagnie procédera par affichage pour combler le premier poste devenu vacant, et toute vacance se produisant à une autre barrière suite à cet affichage sera comblée par le Constable possédant le moins d'ancienneté.

Advenant le départ en même temps de plus d'un Constable et qu'ultimement la Compagnie doive transférer des Constables pour combler tels postes vacants, l'ancienneté parmi les Constables concernés prévaudra pour le choix de barrière.

Le directeur des ressources humaines,

Gilles Dostie



Commission
du travail
du Québec

DÉPÔT

55186

Dépôt N°:

8 4 0 2 1 4 6

2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20975-02
Date	Signature: 84-02-01 Réception: 84-02-03	Durée	Du _____ Au _____
		Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Constables Spéciaux de la Société Asbestos Limitée 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Asbestos Limitée 835, rue Mooney C.P. 9 Thetford Mines, Qc G6G 5S1 Att: M. Gilles Dostie

Unité de négociation

OBJET: Choix de vacances 1984

Région	03-05g	Activité	0710-04	Affiliation	CSN(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
<i>[Signature]</i>	84-02-13

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

N° de dossier: Q-20975-02

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

QUEBEC

Rencontre dans le bureau de Monsieur Herby Larochelle, entre les officiers du Syndicat des Constables spéciaux et des représentants de la Compagnie. 84 FEV -3 13:38

OBJET: CHOIX DE VACANCES 1984

<u>PRESENTS:-</u>	<u>Compagnie:</u>	Herby Larochelle	<u>Syndicat:</u>	Nelson Huard
		Albert Daigle		Benoit Lachance
		Gilles Dostie		Hervé Poulin
				Jacques Morissette

- - - - -

Au cours de ladite rencontre, les représentants des parties se sont entendus sur les points suivants, s'appliquant pour l'année de calendrier 1984:

1. Les dispositions des sous-sections 9.12.1, 9.12.2 et 9.12.3 sont abrogées pour l'année de calendrier 1984.
2. En 1984, il y aura trois périodes de vacances, réparties de la façon suivante:-
 - du 1^{er} janvier au 23 juin inclusivement;
 - du 24 juin au 1^{er} septembre inclusivement;
 - du 2 septembre au 31 décembre inclusivement.

Le choix des vacances, pour les trois périodes dont il est fait référence ci-devant, se fera en conformité avec la pratique passée du choix de vacances.

SIGNÉ A THETFORD-MINES, ce premier jour de février 1984.

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX DE LA SAL (CSN)

Gilles Dostie
Herby Larochelle

Nelson Huard
Jacques Morissette

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20975-02
Date	Signature: 85-02-14	Réception: 85-02-20	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Constables Spéciaux de la Société Asbestos Limitée (CSN) 908, avenue Labbé Thetford Mines, Qué. G6G 2A8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Asbestos Limitée 835, rue Mooney C.P. 9 Thetford Mines, Qué. G6G 5S1 Att.: M. Gilles Dostie
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-05 Activité: 0710-04 Affiliation: 06 c.s.n.

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

Objet: **Gerard Gauthier**

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 85-02-22

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

RECHERCHE

SIGNÉ À THETFORD-MINES LE 14 février 1985 1985

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)

Gilles Dostie
Gilles Dostie
Directeur - Ressources humaines

Benoît Lachance
Benoît Lachance
Président

ENTENTE INTÉRIMAIRE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

ET

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)

85 FEB 20 13:33

B.C.S.T.
QUEBEC

OBJET: GÉRARD GAUTHIER

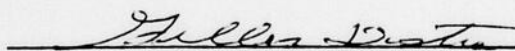
LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:


- Monsieur Gérard Gauthier, constable suppléant, ancienneté: 31-07-64, ira déplacer Monsieur Nelson Huard, constable régulier à la barrière Normandie, ancienneté 10-08-64, selon le mode de procédure dont copie est attachée à la présente.
- Il est expressément reconnu qu'aucun grief ne pourra résulter suite à l'exécution de ce transfert qui prendra effet le 17 février 1985.

SIGNÉ À THETFORD-MINES LE 14 février 1985 1985

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)


Gilles Dostie
Directeur - Ressources humaines


Benoît Lachance
Président

CONSTABLES SPÉCIAUX

MODE DE PROCÉDURE

Suite à l'élimination d'un ou de plusieurs postes de constables, tout constable perdant son poste régulier à une barrière donnée, pourra demander d'aller déplacer le constable régulier qui a le moins d'ancienneté, à quelque barrière qu'il se trouve.

85 FEB 20 13:34

E.C.G.T.
QUEBEC

BL *ML*

ENTENTE INTÉRIMAIRE

ENTRE

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

ET

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)

85
FEV 20 13:33

B.C.G.T.
QUEBEC

OBJET: GÉRARD GAUTHIER

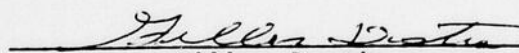
LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

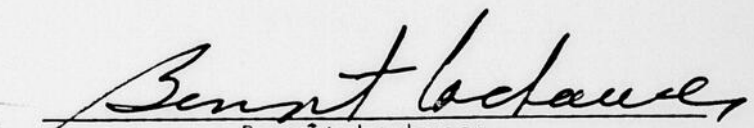
- Monsieur Gérard Gauthier, constable suppléant, ancienneté: 31-07-64, ira déplacer Monsieur Nelson Huard, constable régulier à la barrière Normandie, ancienneté 10-08-64, selon le mode de procédure dont copie est attachée à la présente.
- Il est expressément reconnu qu'aucun grief ne pourra résulter suite à l'exécution de ce transfert qui prendra effet le 17 février 1985.

SIGNÉ À THETFORD-MINES LE 14 février 1985 1985

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)


Gilles Dostie
Directeur - Ressources humaines


Benoît Lachance
Président

CONSTABLES SPÉCIAUX

MODE DE PROCÉDURE

Suite à l'élimination d'un ou de plusieurs postes de constables, tout constable perdant son poste régulier à une barrière donnée, pourra demander d'aller déplacer le constable régulier qui a le moins d'ancienneté, à quelque barrière qu'il se trouve.

85 FEB 20 13:34

B.C.G.T.
QUÉBEC

[Signature]

[Signature]

DÉPÔT

55186

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 3 5

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20975-02
Date	Signature: 83-10-20 Reception: 83-10-26	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Constables Spéciaux de la Société Asbestos Limitée 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Asbestos Limitée 835, rue Mooney, C.P. 9 Thetford Mines, Qc G6G 5S1 Att: M. Gilles Dostie

Unité de négociation

OBJET: Mise à pied: Les employés: Roger Nolette, Edmond Bélanger, Lauréat Vachon perdent leurs droits d'ancienneté.

LES PARTIES AUX PRÉSENTES S'ENTENDENT SUR LES POINTS SUIVANTS:

Région	03-05	Activité	0710-4	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 des Voir au verso pour les codes

Remarques

Edmond Bélanger
Lauréat Vachon

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-10-28

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

RECHERCHE

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)

Gilles Dostie
Gilles Dostie
Directeur - Ressources humaines

Nelson Huard
Nelson Huard
Président

MÉMOIRE D'ENTENTE

'83 OCT 26 11:53

ENTRE

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

ET

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)

OBJET: MISE À PIED

LES PARTIES AUX PRÉSENTES S'ENTENDENT SUR LES POINTS SUIVANTS:

1. Que les dispositions contenues à l'article 12 de la convention collective, s'étendant du 15 octobre 1980 au 14 octobre 1983 et signée le 10 octobre 1980, soient inopérantes pour la mise à pied des employés dont les noms apparaissent ci-dessous et qui a eu lieu le 28 septembre 1983:

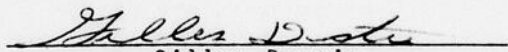
N° 9501	Roger Nolette
9495	Edmond Bélanger
9499	Lauréat Vachon

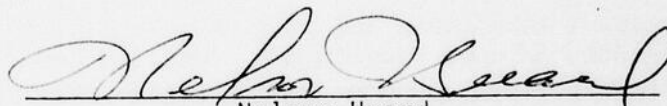
2. Les employés dont les noms apparaissent au paragraphe 1 ci-dessus perdent leurs droits d'ancienneté sous la convention, ainsi que tous les autres droits s'y rattachant.

SIGNÉ À THETFORD-MINES LE 20 octobre 1983

LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (C.S.N.)


Gilles Dostie
Directeur - Ressources humaines


Nelson Huard
Président

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

STATUTS SPÉCIAUX



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

DÉPÔT

5518-6

Dépôt N°: 8 5 1 1 1 3 1

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20975-02
Date	Signature: 85-11-10	Réception: 85-11-15	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Constables Spéciaux de la Société Asbestos Limitée 908, ave Labbé Thetford Mines, Qc G6G 2A8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Société Asbestos Limitée 835, rue Mooney, C.P. 9 Thetford Mines, Qc G6G 5S1 Att: M. Gillas Dostie, Directeur des Ressources Humaines
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-05 Activité: 0710-04 Affiliation: 06 CSN

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: *[Signature]* Date: 85-11-21

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

RECHERCHE

de 65 ans, ...
premiers mois de la dite renco
de 3 000 \$ (trois mille dollars) avant le 1^{er} 0-

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

CONSTABLES SPÉCIAUX

Convention relative au plan spécial de mises à pied
de novembre 1985 pour les employés qui auront
55 ans et plus d'âge à la date de la mise à pied

ENTRE

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE (SOCIÉTÉ)

ET

NOM: _____

N°: _____

ADRESSE: _____

N.A.S.: _____

DATE DE NAISSANCE: _____

CODE POSTAL: _____

DATE D'ANCIENNETÉ: _____

85 NOV 15 11:05

B.C.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGER

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1. Les bénéficiaires d'assurance-vie au montant de _____ et d'assurance-maladie demeureront en vigueur jusqu'au premier jour du mois qui suivra votre préretraite ou votre 65^e anniversaire de naissance, la première de ces éventualités, selon les conditions en vigueur au _____. Le premier jour du mois suivant la date de votre préretraite ou votre 65^e anniversaire de naissance, la première de ces éventualités, seule votre assurance-vie au montant de _____ souscrite auprès d'une compagnie d'assurances restera alors en vigueur.

Les primes seront entièrement payées par la Société.

2. Vous avez le choix de l'une des deux options suivantes:

- a) À compter du 1^{er} décembre 1985, vous recevrez une rente spéciale de 250 \$ par mois provenant du régime de retraite jusqu'à votre préretraite, jusqu'à votre décès ou jusqu'à ce que vous atteignez l'âge de 65 ans, la première de ces éventualités. Cependant les 12 (douze) premiers mois de la dite rente vous seront versés en une somme globale de 3 000 \$ (trois mille dollars) avant le 1^{er} janvier 1986.

b) À compter du 1^{er} décembre 1985, vous recevrez votre rente de retraite prématurée au montant de _____ \$ provenant du régime de retraite votre vie durant selon les modalités du plan de retraite en vigueur au _____, plus une rente spéciale de 50 \$ (cinquante dollars) par mois jusqu'à votre décès ou jusqu'à 65 ans, la première de ces éventualités. Cependant, les 12 (douze) premiers mois de ladite rente vous seront versés en une somme globale de _____ \$ avant le 1^{er} janvier 1986.

Si vous vous prévalez de l'option 2a ci-haut vous accumulerez un crédit de pension à la date de votre préretraite ou jusqu'à l'âge de 65 ans, la première de ces éventualités jusqu'à un maximum de 5 (cinq) années de crédit. Toutefois, le total des années de service ne devra pas dépasser 35. Le tout selon les modalités du plan de retraite en vigueur au _____. Cependant, la moyenne salariale sera calculée comme si vous aviez continué à travailler au salaire de _____ \$ par semaine jusqu'à 65 ans.

OPTION CHOISIE: (a) _____ (b) _____
Signature Signature

3. Si vous vous prévalez de l'une ou l'autre des deux options ci-haut vous pourrez, à votre guise, verser ladite somme dans un REER personnel ou soit dans un compte en fidéicommiss.

C'est notre compréhension des lois existantes et/ou proposées que tout montant placé en fidéicommiss est taxable. Cependant tout montant placé dans un REER n'est pas taxable avant le 1^{er} janvier 1990 sauf s'il est retiré.

La Compagnie n'est aucunement responsable de l'interprétation et de l'application des lois présentes et/ou futures.

Par la présente, le soussigné reconnaît qu'en acceptant de se prévaloir du présent plan spécial de mise à pied renonce à tous ses droits découlant de la présente convention collective de travail et notamment à tous ses droits d'ancienneté.

Le soussigné reconnaît avoir été pleinement informé de toutes les dispositions du plan spécial de mise à pied.

EN FOI DE QUOI nous avons signé, à Thetford-Mines, le _____

Signature de l'employé

Témoïn


pour SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE

(verso)

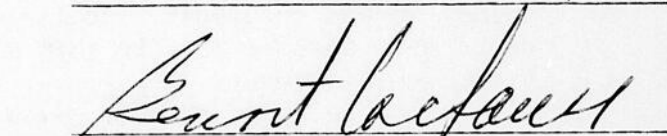
La SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE ET LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE, (CSN) s'entendent sur le contenu de la présente convention relative au plan spécial de mise à pied de novembre 1985.

SIGNÉ À THETFORD-MINES le 10 novembre 1985

SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE


Gilles Dostie
Directeur - Ressources humaines

LE SYNDICAT DES CONSTABLES SPÉCIAUX
DE LA SOCIÉTÉ ASBESTOS LIMITÉE, (CSN)


Benoit Lachance
Président