



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

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 4 0 7 1 2 4**

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 **01444-9**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	<b>84-06-18</b>	<b>84-07-07</b>	<b>84-09-01</b>	<b>87-08-31</b>	<b>260</b>

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

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	<b>84-07-09</b>

Pour renseignements

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

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL  
ENTRE  
QIT - FER ET TITANE INC.  
ET  
LES METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
(LOCAL 4466)  
1984 - 1987

'84 JUL 6 16:05

B  
E.C.G.T.  
QUEBEC

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

QIT - FER ET TITANE INC.  
(CI-APRÈS APPELÉE "LA COMPAGNIE")  
PARTIE DE PREMIÈRE PART

ET

LES METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4466  
(CI-APRÈS APPELÉS "LE SYNDICAT")  
PARTIE DE SECONDE PART

La présente convention collective signée ce

entre:

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

d'une part,

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

d'autre part.

Attendu que par un certificat émis par la Commission des  
Relations ouvrières du Québec en date du 14 mars 1951, le  
Syndicat est accrédité comme étant l'agent négociateur de tous  
les employés travaillant au Lac Allard et à Havre St-Pierre,  
incluant les ateliers et le transport, à l'emploi de la Compagnie  
QIT - FER ET TITANE INC., à l'exception de ceux qui sont exclus  
par le Code du Travail.

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

## ARTICLE I

### BUT ET INTENTION DES PARTIES

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

## ARTICLE II

### PORTÉE DE LA CONVENTION

- 2.01 Le terme "employé(s)" utilisé aux présentes signifie tout employé inclus dans la décision de la Commission des relations ouvrières émise le 14 mars 1951.

- 2.02 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 tâche 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.

### ARTICLE III

#### RESPONSABILITÉ DES PARTIES

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

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

#### ARTICLE IV

##### DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit:
- a) de gérer l'usine et de diriger les employés y compris le droit de diriger ses installations et d'en contrôler les opérations, et le droit d'embaucher,
  - b) de classifier toute nouvelle occupation et d'ajuster le taux de toute occupation existante pendant la durée de cette convention, sous réserve des dispositions du manuel d'étude conjointe des salaires;

- c) de promouvoir, d'entraîner, de transférer, de donner des tests justes et appropriés et le droit de rétrograder, de suspendre, de discipliner et de congédier, pour des raisons justes et suffisantes, le tout sujet aux dispositions expresses de cette convention.

## ARTICLE V

### RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

- 5.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour ses employés et ne traite avec aucun autre pendant la durée de cette convention ou de tout renouvellement de cette convention.
- 5.02 Sauf tel qu'expressément prévu aux présentes, les termes suivants signifient:
- a) PERIODE DE REFERENCE: deux (2) semaines de paie consécutives choisies par entente mutuelle parmi les trois (3) mois de calendrier précédant les mois de janvier à mars inclusivement, d'avril à juin inclusivement, etc.
- 25 novembre 1984, 2 décembre 1984
  - 24 novembre 1985, 1 décembre 1985
  - 23 novembre 1986, 30 novembre 1986
  - 24 février 1985, 3 mars 1985
  - 23 février 1986, 2 mars 1986
  - 22 février 1987, 1 mars 1987

- 5 mai 1985, 12 mai 1985
- 4 mai 1986, 11 mai 1986
- 3 mai 1987, 10 mai 1987
- 18 août 1985, 25 août 1985
- 24 août 1986, 31 août 1986
- 16 août 1987, 23 août 1987

et doit être la même période de référence de trois (3) en trois (3) mois. Si un congé payé tombe dans cette période de référence, la période précédente n'incluant pas de congé payé sera choisie.

- b) GAINS BRUTS: Salaire payé pour toutes les heures travaillées dans la période de référence, incluant les primes d'équipe, les heures supplémentaires et les primes pour les heures travaillées lors des congés payés.
- c) TAUX HORAIRE MOYEN: Total des gains bruts divisé par le nombre d'heures travaillées pendant la période de référence.
- d) DEDUCTION MENSUELLE: Deux (2) fois le taux horaire moyen avec un minimum de cinq (5) dollars pour chaque employé.
- e) Les exceptions suivantes sont observées dans la déduction des cotisations syndicales:
  - 1. Les contributions de tout employé membre du Syndicat qui est en vacances pendant toute ou partie de la période de référence sont deux (2) fois le taux horaire régulier de paie de cet employé.

2. Les contributions des employés nouvellement embauchés et qui deviennent membres du Syndicat sont deux (2) fois leur taux de paie horaire à l'embauchage jusqu'à ce qu'ils travaillent pendant la prochaine période de référence, sujet aux dispositions 3 et 4 de cette même clause.
3. Les contributions des employés qui, pendant la période de référence, n'ont pas eu de gains et/ou ont reçu une paie d'absence pour deuil sont deux (2) fois leur taux de paie horaire régulier.
4. Si un employé n'a pas travaillé au moins quarante (40) heures dans un (1) mois donné, aucune déduction de contributions syndicales n'est faite sur son salaire pour ledit mois.

5.03 Comme condition d'emploi, tout employé membre du Syndicat ou qui le devient plus tard doit maintenir son affiliation pour la durée de cette convention, à moins qu'elle ne soit révoquée par le Syndicat, auquel cas il conserve son emploi mais paie, chaque mois, un montant égal à la déduction syndicale.

5.04 Comme condition d'emploi, tout employé qui n'est pas membre du Syndicat doit, lors de son embauchage, autoriser la Compagnie par écrit à déduire de son salaire un montant égal à la déduction syndicale en signant la formule d'autorisation suivante:

"Je soussigné autorise et dirige mon employeur, par les présentes, à déduire de mes gains un montant égal à la cotisation syndicale et de le remettre aux Métallurgistes-Unis d'Amérique - Local 4466 le tout sujet aux changements

généraux des montants des cotisations tels que déterminés par la Constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique, pour la durée de la convention collective de travail".

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

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

- 5.06 Toutes ces déductions sont retenues une fois par mois et remises au secrétaire-financier du Syndicat International dans les quinze (15) jours suivants. Copie de ce chèque accompagnée d'une liste des employés pour lesquels ces déductions ont été retenues est envoyée au syndicat local.
- 5.07 Lorsqu'un employé est assigné, autrement que d'une façon temporaire à une position exclue de l'unité de négociation, il continue à payer l'équivalent de sa dernière cotisation syndicale pendant un (1) an; par la suite, la Compagnie cesse de faire toute déduction mentionnée aux clauses 5.03 et 5.06.

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

## ARTICLE VI

### MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 6.01 La Compagnie reconnaît que le comité exécutif du Syndicat composé de sept (7) membres, le Président du comité des griefs, ainsi que neuf (9) délégués, les officiers, ainsi que les représentants dûment accrédités du Syndicat, peuvent transiger avec la Compagnie toutes questions relatives à l'administration de cette convention mais tout grief ne peut être réglé que d'après la méthode et dans les limites prévues ci-après. Le comité des griefs est composé du Président du comité des griefs et de deux (2) membres désignés par le Syndicat parmi les délégués indiqués à 6.02.
- 6.02 Un (1) délégué du Syndicat est reconnu par groupe des services suivants:

- a) Mine, usine de broyage, cafétéria:
1. Opérations: Un (1) délégué par équipe
  2. Entretien : Un (1) délégué par équipe

- b) Chemin de fer:
  - 1. Opérations: Un (1) délégué
  - 2. Entretien de la voie ferrée: Un (1) délégué
- c) Terminus (Opération et Entretien):
  - Un (1) délégué

Une liste des délégués de l'Union est transmise à la Compagnie et tenue à jour.

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

6.04 Un grief est réglé selon la méthode suivante:

a) PREMIERE ETAPE

L'employé, seul ou accompagné d'un délégué de son service, discute de son grief avec son contremaître. Le surveillant du contremaître peut assister à cette rencontre. Cette discussion et la réponse verbale du contremaître constituent la première étape.

b) DEUXIEME ETAPE

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

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

c) TROISIEME ETAPE

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

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

Lors de la discussion à la troisième étape d'un grief, suite à une mesure disciplinaire, l'employé ayant soumis le grief, s'il le désire, peut se faire entendre, et est sujet à la clause 6.06, sauf que la compensation ne doit pas dépasser quatre (4) heures; si la mesure disciplinaire a conduit à une suspension ou au congédiement, le Syndicat peut faire entendre jusqu'à deux (2) témoins employés à QIT - Fer et Titane Inc., après en avoir avisé à l'avance le Surveillant des Ressources humaines. Si le grief n'est pas réglé définitivement à la troisième étape, il peut alors être soumis par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage privé, dans un délai maximum de trente (30) jours, à partir de la réponse écrite de la Compagnie à la troisième étape, comme prévu à l'article suivant "arbitrage".

- d) Les limites de temps prévues à l'article VI excluent les samedis, les dimanches et les congés payés reconnus par la convention.
  - e) Les deux parties s'engagent à respecter les limites de temps stipulées à l'article VI. Si la Compagnie néglige de donner une réponse au Syndicat dans les limites prévues, le grief sera considéré réglé suivant la demande du Syndicat. Si le Syndicat néglige de présenter le grief dans les limites prévues, le grief sera considéré abandonné et ne pourra être soumis de nouveau. Toutes ces limites de temps peuvent être prolongées par entente écrite mutuelle.
- 6.05 Toute entente conclue entre la Compagnie et le Syndicat lie la Compagnie, le Syndicat et les employés ou groupement d'employés impliqués.
- 6.06 Le Syndicat reconnaît et convient que les délégués et le Président du comité des griefs ont des devoirs réguliers à accomplir de par leur emploi, et qu'ils ne perdront que le temps raisonnablement nécessaire durant les heures de travail pour s'occuper de l'administration du présent article, après avoir obtenu la permission de leur contremaître ou surveillant immédiat. Ils ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré au règlement des griefs d'après cette méthode pendant leurs heures régulières de travail.
- 6.07 La Compagnie convient que les représentants dûment accrédités du Syndicat peuvent, après avoir obtenu la permission écrite de la Compagnie, pénétrer dans les établissements de la Compagnie aux fins de transiger toute affaire légitime du Syndicat pourvu que telle action ne dérange pas le travail des employés.

- 6.08 Un grief de groupe implique des employés d'un même service mais pour des contremaîtres différents. Ce grief peut être commencé à la deuxième étape par un délégué de ce service. Si le grief concerne les employés de plusieurs services, il peut être commencé à la troisième étape par un membre du comité des griefs. Dans ces cas, le grief doit être présenté dans les sept (7) jours suivant sa naissance.
- 6.09 Si un employé croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante, il pourra soumettre son grief dès la troisième étape dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis écrit d'un tel congédiement.
- 6.10 a) Tout grief entre la Compagnie et le Syndicat concernant l'article X sur la santé et la sécurité, l'interprétation, l'application ou l'administration du manuel C.W.S. ou violation alléguée de ses termes, est résolu en vertu des dispositions de cet article, commençant à la clause 6.04c). Le Comité des griefs peut être remplacé à cette étape par trois (3) représentants du Syndicat qui ne subissent aucune perte de salaire pour le temps consacré avec la Compagnie au règlement de ces griefs pendant leurs heures régulières de travail.
- b) A défaut d'entente entre la Compagnie et le Comité C.W.S. du Syndicat, le grief est référé aux arbitres dans les dix (10) jours qui suivent la réponse de la Compagnie. Il y a un (1) arbitre représentant la Compagnie et un (1) arbitre représentant le Syndicat qui doivent se rencontrer dans les trente (30) jours qui suivent. Si la mésentente persiste après l'étape des arbitres, le grief est traité en la manière prescrite à l'article VII.

## ARTICLE VII

### ARBITRAGE

7.01 a) Tout grief qui a été soumis selon la méthode prévue à l'article VI et qui n'est pas réglé à la troisième étape peut être soumis à l'arbitrage, dans les limites spécifiées, par l'une ou l'autre des parties, par avis écrit à l'autre partie de sa décision de soumettre le cas à un arbitre. 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, ainsi que la(les) clause(s) qui n'a(ont) pas été respectée(s) ou sur laquelle(lesquelles) une allégation de violation est portée.

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

Me Raymond Leboeuf

Me Guy Dulude

M. Gilles Blais, C.A.

Me Nicolas Cliche

C.W.S.: M. Marcel Guilbert

M. Paul Imbeau

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

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

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

7.04 SUSPENSION OU CONGEDIEMENTS

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

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

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

7.07 a) Les avis de mesures disciplinaires sont faits par écrit et une copie est transmise au Syndicat. Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que dans les **huit** (8) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci. Si la mesure disciplinaire n'est pas remise dans les limites prévues ci-haut, elle est considérée annulée.

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

## ARTICLE VIII

### ANCIENNETE

#### 8.01 DEFINITIONS

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

- a) ANCIENNETE D'USINE: la date de la première journée au travail de la période d'essai d'un employé.
- b) ANCIENNETE D'OCCUPATION: la durée du service accumulé dans l'accomplissement d'une occupation plus la durée du service accumulé à des occupations supérieures de la ligne de promotion. L'ancienneté d'occupation accumulée à une ou plusieurs occupations supérieures dans une ligne de promotion se retrouve en cas de rétrogradation aux occupations inférieures de cette ligne de promotion.

NOTE: Aucune ancienneté d'occupation ne s'accumule si la nomination est faite sans affichage.

- c) MISE A PIED: période au cours de laquelle un employé n'est plus sur la liste active de paie en raison d'une réduction des effectifs, mais pendant laquelle il conserve ses droits de rappel.
- d) PERIODE D'ESSAI: quatre cents (400) heures travaillées consécutives commençant la première journée de travail excluant toutes les heures travaillées en surtemps. 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. Dans ce cas, l'employé n'a pas ... droit à la procédure de griefs.

- e) SERVICES: les services suivants sont reconnus:
  - 1. Mine
  - 2. Usine de broyage, cafétéria
  - 3. Opération et entretien du chemin de fer
  - 4. Réparation et entretien
  - 5. Terminus et cour
  
- f) TRANSFERT: déplacement d'un employé à une autre séquence de promotion, ou à une autre ligne de la même séquence de promotion.
  
- g) LIGNE DE PROMOTION: ensemble d'occupations reliées entre elles et qui sont superposées. Deux (2) lignes de promotion ou plus peuvent avoir en commun un certain nombre d'occupations.
  
- h) SEQUENCE DE PROMOTION: ensemble de lignes de promotion d'un service.
  
- i) PROMOTION:
  - 1. Avancement dans une ligne de promotion.
  - 2. Sans changement d'occupation:
    - a) Etre appointé au travail de jour au lieu du travail d'équipe;

b) Etre appointé aux installations de Havre St-Pierre au lieu de la mine.

j) RETROGRADATION: être déplacé à une occupation inférieure dans une ligne de promotion.

## 8.02 GENERALITES

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

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

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

b) L'ancienneté n'est pas perdue dans les cas suivants:

1. Mise à pied n'excédant pas les limites fixées par la clause 8.02a)6.
2. Maladie ou accident (compensable ou non).
3. Absence autorisée par la Compagnie.
4. Service dans les forces armées actives du Canada en cas de guerre déclarée par ou contre le Canada.

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

8.03 La Compagnie fournit au Syndicat une fois par année une liste de tous les employés couverts par cette convention, comportant les noms, numéro matricule, classification et rang d'ancienneté d'occupation et d'usine. Cette liste est en date du 31 décembre.

8.04 La Compagnie fournit au Syndicat chaque semaine une liste des employés embauchés, rappelés, transférés, promus, rétrogradés, mis à pied, ou congédiés pendant la semaine précédente.

8.05 Les séquences de promotion englobant toutes les occupations accomplies par les employés font partie intégrante de cette convention (voir annexe "E"). Ces séquences de promotion sont:

- a) Utilisées pour effectuer les promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels, le tout en conformité avec les dispositions de cette convention;
- b) réajustées par entente mutuelle lorsque nécessaire pour inclure des occupations nouvelles ou modifiées ou pour enlever des occupations discontinuées.

#### 8.06 METHODE DE MISE A PIED ET DE RETROGRADATION

- a) Les rétrogradations s'effectuent sur la base de l'ancienneté d'occupation. Un employé déplacé par une rétrogradation peut à son tour déplacer un autre employé qui a moins d'ancienneté d'occupation que lui dans toute occupation de classe égale ou inférieure dans le même service à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

S'il arrive que deux employés ou plus possèdent la même ancienneté d'occupation, l'ancienneté d'usine prévaut.

- b) Lorsqu'un employé est rétrogradé à l'occupation de journalier (classe 3 ou moins), excluant les apprentis et les débutants, toute réduction du personnel correspond alors à une mise à pied et est régie par l'ancienneté d'usine.
- c) Dans le cas de mise à pied pour moins de deux (2) semaines (ou plus par entente mutuelle), quand la Compagnie s'attend à ce que l'employé retourne à son

ancienne occupation, les rétrogradations sont appliquées à la ligne de promotion impliquée et sur la base d'ancienneté d'occupation. Si un changement de quart est impliqué dans le déplacement d'un employé selon son ancienneté, une période de quarante-huit (48) heures (à partir du temps où la Compagnie détermine qu'une telle mise à pied est nécessaire) est allouée à la Compagnie pour effectuer ce déplacement. Lorsqu'une rétrogradation déplace un employé au niveau de journalier, toute mise à pied additionnelle est régie uniquement par l'ancienneté d'usine.

Pour les changements de quart où un employé perd un ou deux quarts de travail, ces journées sont comptées dans le calcul de son ancienneté.

- d) Un employé rétrogradé et qui refuse de travailler à une autre occupation ne perd pas pour cela ses droits d'ancienneté, sauf pour les restrictions prévues à la clause 8.02.
- e) Lors de la mise à pied saisonnière due à la réduction des opérations pour la période hivernale, la Compagnie avise le Syndicat dix (10) jours à l'avance du nombre approximatif d'employés affectés. La Compagnie n'est pas tenue d'indiquer les employés affectés par cet avis.
- f) Dans un cas de mise à pied, l'employé concerné est avisé par son contremaître ou un représentant du Service des ressources humaines. A l'exception des cas résultant de circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie, lors d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le ou les employés concernés est (sont) avisé(s) deux (2) jours ouvrables précédant la mise à pied. Dans un cas de congédiement d'un employé détenant de l'ancienneté, l'employé concerné est avisé par lettre recommandée, avec copie au Syndicat, le tout sous réserve de la méthode de règlement de griefs.

- g) Lors d'un affichage d'occupation vacante, si un employé pose sa candidature pour une rétrogradation et est rétrogradé, il perd l'ancienneté d'occupation qu'il possède à toutes les occupations supérieures à sa nouvelle occupation.

#### 8.07 METHODE DE TRAVAIL

- a) Quand il devient nécessaire de rappeler un ou plusieurs employés après une mise à pied, l'employé avec le plus d'ancienneté à l'occupation vacante est d'abord rappelé.
- b) Les employés ayant droit au rappel sont avisés par la Compagnie par lettre recommandée expédiée à leur dernière adresse connue. Si un employé ne se rapporte pas dans les cinq (5) jours suivant un tel avis, ses droits d'ancienneté sont révoqués à moins qu'il ne puisse fournir à la Compagnie une explication satisfaisante pour son défaut de se présenter dans les limites fixées.
- c) Les employés, incluant ceux en mise à pied, doivent aviser le Service des ressources humaines par écrit de leur adresse ainsi que de tout changement de celle-ci.

#### 8.08 AFFICHAGE DES OCCUPATIONS VACANTES

- a) Dès qu'une occupation autre que celle de journalier doit être comblée pour une durée de plus de quinze (15) jours ouvrables (ou plus par entente mutuelle), un avis est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux réservés à cet effet à proximité des horloges de poinçon au Terminus et à la Mine. Cet avis indique les caractéristiques de l'occupation et

les qualifications requises. Une copie de l'avis est en même temps transmise au Syndicat. Pendant cette période de cinq(5) jours ouvrables, la Compagnie peut temporairement remplir l'occupation.

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

#### 8.09 NOMINATION AUX OCCUPATIONS VACANTES

La Compagnie nomme les employés qui ont posé leur candidature en se basant sur tout test juste et approprié qu'elle peut exiger, à condition dans chaque cas qu'ils puissent accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation dans l'ordre de préséance suivant:

- a) promotion ou transfert à une occupation à salaire plus élevé suivant la plus grande ancienneté d'occupation sur 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 sur l'occupation immédiatement inférieure de la ligne de promotion.
  2. suivant la plus grande ancienneté d'occupation en descendant la ligne de promotion, occupation par occupation;
- c) pour l'employé du service où l'ouverture existe, transfert à une occupation à salaire plus élevé, suivant la plus grande ancienneté d'usine;
- d) pour l'employé d'un service autre que celui où l'ouverture existe, transfert à une occupation à salaire plus élevé, suivant la plus grande ancienneté d'usine.

#### 8.10 PROMOTION

- a) En cas de promotion, lorsque deux ou plusieurs employés possèdent la même ancienneté d'occupation, l'employé qui a priorité est celui qui, avant d'accéder à cette occupation, possède le plus d'ancienneté dans l'occupation immédiatement inférieure de la même ligne de promotion et, en dernier ressort, l'ancienneté d'usine prévaut à condition que, dans chaque cas, l'employé puisse accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.
- b) Un employé nommé hors de l'unité de négociations continue d'accumuler son ancienneté pendant une période de douze (12) mois à partir de sa date de nomination. Après quoi, il perd son ancienneté.

L'employé nommé hors de l'unité de négociations entre le 1er septembre 1983 et le 31 août 1984, continue d'accumuler de l'ancienneté pendant douze (12) mois à partir de la date de sa nomination hors de l'unité de négociations. Après quoi, son ancienneté est réduite du temps passé hors de l'unité de négociations.

L'ancienneté des employés nommés hors de l'unité de négociations avant le 1er septembre 1983 est réduite du temps passé hors de l'unité de négociations à partir du 1er septembre 1984.

c) PROMOTION TEMPORAIRE

1. Les promotions temporaires pour des périodes de moins de quinze (15) jours ouvrables (ou plus par entente mutuelle) requises par suite d'absences, de maladie, etc. peuvent être faites dans les cadres des équipes ou autres groupements similaires, afin de réduire le chambardement du personnel, mais aucune ancienneté ne s'accumule sur la nouvelle occupation durant telle promotion temporaire, et l'entraînement acquis à l'occasion de telles promotions temporaires n'entre pas en conflit avec la clause 8.09, lors de l'attribution d'une occupation sur une base permanente.
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 ouvrables.

## 8.11 TRANSFERT

- a) Si le déplacement d'un employé est exigé par la Compagnie pour la conduite efficace des opérations, l'employé continue d'accumuler son ancienneté d'occupation sur son occupation antérieure;
- b) si le transfert d'un employé est requis pour cause de santé, l'ancienneté d'occupation de tel employé à son occupation antérieure est maintenue, et son ancienneté d'occupation s'accumule sur l'occupation sur laquelle il est transféré;
- c) lors d'un affichage d'occupation, si un employé pose sa candidature pour un transfert à une occupation de classe égale ou supérieure au sein du même service et est transféré, il conserve mais n'accumule pas d'ancienneté d'occupation sur l'occupation de laquelle il est transféré;
- d) lors d'un affichage d'occupation, si un employé pose sa candidature pour un transfert d'une séquence de promotion à une autre et est transféré, il perd l'ancienneté d'occupation qu'il possédait à toute occupation dans son ancienne séquence de promotion;
- e) un employé en mise à pied peut demander par écrit un transfert pour une occupation vacante dans un autre service mais, lors de son assignation à telle occupation, il est considéré comme journalier pour fins d'ancienneté et devra retourner sur son occupation régulière lorsqu'elle redevient disponible; autrement, il perd l'ancienneté d'occupation qu'il possédait à toute occupation dans son ancien service, et son occupation

présente deviendra son occupation régulière. Quand telle occupation vacante consiste à assister les équipes d'entretien pour la réparation d'équipement mobile, la préférence est donnée à l'opérateur en mise à pied qui possède le plus d'ancienneté d'occupation sur la pièce d'équipement en réparation.

- f) A l'occasion d'un manque de travail temporaire, un employé transféré d'un service à un autre par la Compagnie pour une période de temps inférieure à quinze (15) jours ne perd pas son ancienneté d'occupation, mais doit retourner sur son occupation régulière lorsqu'elle redevient disponible. Le temps passé sur une occupation à l'occasion de tel transfert compte sur l'occupation régulière de l'employé.

#### 8.12 EMPLOYES SOUFFRANT D'INCAPACITE

Les employés, à l'exception de ceux indiqués à la clause 10.07, incapables de maintenir les normes d'efficacité ou de sécurité exigées par l'occupation à cause d'infirmité, en raison de leur âge ou pour d'autres raisons, peuvent, à la discrétion de la Compagnie, être placés à une autre occupation pour laquelle ils sont qualifiés et exemptés de l'application des règlements d'ancienneté. Ils peuvent seulement déplacer des employés occupant une occupation de classification égale ou inférieure à l'aide de leur ancienneté d'usine.

La Compagnie avise l'employé concerné de l'occupation qu'il est physiquement capable de remplir après un examen médical par un médecin nommé par la Compagnie. La Compagnie avise le Syndicat au moins trois (3) jours à l'avance du déplacement d'un employé en vertu de cette clause.

## 8.13 ETUDIANTS

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

## ARTICLE IX

### HEURES DE TRAVAIL

#### 9.01 GENERALITES

- a) Les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimal ni du nombre d'heures maximal que la Compagnie peut exiger.
- b) Le travail d'heures supplémentaires est considéré comme volontaire excepté dans les cas d'urgence ou pour un employé d'équipe en rotation qui n'est pas relevé.
- c) La semaine de paie commence à 00h00 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant.
- d) Une journée est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début de la période de travail régulièrement programmée de chaque employé.
- e) Huit (8) heures par journée au poste de travail constituent la journée de travail.
- f) Quarante (40) heures, d'après les horaires établis de temps à autre par la Compagnie constituent la semaine

de travail. Quand la Compagnie établit de nouveaux horaires ou nouvelles heures de travail, elle avertira le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance.

Le Syndicat pourra demander une rencontre avec la Compagnie afin d'obtenir des explications sur ces nouveaux horaires ou heures de travail.

- g) Lorsque la Compagnie change l'horaire de travail d'un employé, les règles suivantes s'appliquent:
- i) L'employé adopte les heures de son nouvel horaire de travail.
  - ii) Les employés qui changent d'horaire après avoir posé leur candidature lors d'un affichage d'occupation vacante sont toujours payés à taux simple.
  - iii) L'employé reçoit un avis préalable d'au moins vingt-quatre (24) heures; sinon, il est payé à taux et demi (1-1/2) pour toutes les heures travaillées à son premier quart.
  - iv) Si un changement d'horaire de travail oblige un employé assigné à un horaire de huit (8) heures par journée à travailler plus de cinq (5) journées de travail dans une (1) semaine de paie, la sixième journée sera payée à taux et demi (1-1/2), et la septième journée sera payée à taux double pour toutes les heures travaillées.

#### 9.02 HEURES SUPPLEMENTAIRES

- a) Le taux simple est le taux horaire normalisé de l'occupation accomplie mais excluant toute prime.
- b) Taux et demi est une fois et demie (1-1/2) le taux simple.

- c) Taux double est deux (2) fois le taux simple.
- d) Les heures travaillées dans une journée en surplus des heures de travail normalement programmées sont payées à taux et demi.
- e) Les heures supplémentaires travaillées lors d'une journée de repos d'un employé sont payées à taux et demi pour la première journée de repos, à taux double pour la deuxième journée de repos dans une (1) semaine de paie.
- f) Si une journée de repos d'un employé est un dimanche, taux double est payé pour les heures supplémentaires travaillées le dimanche seulement.
- g) Les heures de travail supplémentaires sont distribuées équitablement entre les employés sur l'occupation impliquée. Il est entendu que la Compagnie se réserve le droit de ne placer que des employés pleinement qualifiés sur le travail supplémentaire.

#### 9.03 EMPLOYES D'EQUIPE EN ROTATION

- a) Ce terme se réfère à et inclut les employés travaillant huit (8) heures par journée sur des opérations s'effectuant vingt-quatre (24) heures par journée, tel que l'horaire décrit à l'annexe "D". Pour les opérations du chemin de fer, des horaires correspondants sont établis.
- b) Pour ces employés, les heures de travail sont comme suit:
  - 0h à 8h - 1ère équipe
  - 8h à 16h - 2ème équipe
  - 16h à 24h - 3ème équipe

Seuls ces employés prendront leur repas sur le temps de la Compagnie.

Pour les opérations du chemin de fer, des heures de travail correspondantes sont établies.

9.04 EMPLOYES DE L'EQUIPE DE JOUR

- a) Ce terme se réfère à et inclut les employés travaillant huit (8) heures par journée sur des opérations s'effectuant huit (8) ou seize (16) heures par journée.
- b) Ces employés ne prendront pas leur repas sur le temps de la Compagnie à moins que la Compagnie n'en décide autrement.

9.05 CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employés sont payés tous les vendredis par versement direct à leur compte de banque.

- 9.06 Nonobstant toute autre disposition de cette convention, un employé qui, au cours de la même journée, travaille à deux occupations ou plus, rémunérées à des taux différents recevra le taux pour le travail fait, pourvu que tel taux soit égal ou supérieur à son taux régulier, et pourvu qu'il travaille à telle occupation une heure ou plus.

9.07 PAIE DE PRESENCE

Un employé se présentant au travail comme d'habitude et qui n'avait pas été averti au moins trois (3) heures avant le début de son quart de ne pas se présenter au travail et renvoyé chez lui parce qu'aucun travail n'est disponible, recevra au moins quatre (4) heures de paie à taux simple pour ce jour-là. La présente clause ne s'applique pas aux cas où le manque de travail est dû à des causes hors du contrôle de la Compagnie.

#### 9.08 RAPPEL AU TRAVAIL

Quand il est nécessaire d'appeler un employé qui n'est pas au travail pour qu'il se rapporte au travail à une heure autre que son heure habituelle de début de jour de travail, il lui est payé comme minimum quatre (4) heures de salaire au taux de temps simple si sa paie pour le travail exécuté est inférieure à ce minimum, excepté lorsque tel travail forme une période continue avec ses heures de travail régulières auquel cas il n'est tenu compte d'aucun minimum.

#### 9.09 EQUIPES CHARGEES DE L'ENTRETIEN DE LA VOIE FERREE

- a) Le temps nécessaire pour se rendre au travail est payé du terminus jusqu'à l'endroit du travail, mais le temps de retour n'est pas payé.
- b) La période de repas est de 60 minutes sur le temps de l'employé. Si la Compagnie réduit la période de repas, cette réduction sera payée au taux de temps supplémentaire. Au cas où la température est inclé-mente, les employés se rendent pour leur repas dans les bâtisses existantes le long de la voie ferrée.

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

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

## 9.11 PRIMES D'EQUIPE ET DE DIMANCHE

1. A compter de la date de mise en vigueur de la convention collective, les employés en rotation reçoivent pour leur première équipe (0h à 8H) une prime de quarante-cinq (.45) cents l'heure et, pour la troisième équipe (16H à 24H), une prime de trente (.30) cents l'heure.
  
2. A compter de la date de mise en vigueur de cette convention collective, les employés reçoivent une prime de taux et demi pour toutes les heures travaillées le dimanche, autres que les heures de travail payées au taux des heures supplémentaires.

9.12 La Compagnie fournit à la cafétéria un repas complet par quart à la Mine à tous les employés qui le désirent selon les conditions suivantes:

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

9.13 Les employés ont une période de cinq (5) minutes à la fin de leur équipe pour se laver et placer leurs outils en lieu sûr, excepté les employés d'équipe en rotation qui ne doivent pas quitter leur endroit de travail avant d'être effectivement remplacés.

HSP - 15 juin 1984

ARTICLE X  
SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 RECONNAISSANCES

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

10.02 COMITÉ CONJOINT DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

- a) La Compagnie et le Syndicat établissent un comité conjoint de santé et de sécurité (comité) comprenant trois (3) représentants choisis par la Compagnie et trois (3) par le Syndicat. Ce comité est le même que celui prévu à l'article 13.02 de la Convention collective des employés de bureau.
- b) Le comité se réunit deux (2) fois par mois, alternativement à la Mine et au Terminus, pour examiner les affaires courantes reliées à la santé et à la sécurité au travail. Le comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres.
- c) Deux (2) membres du comité font une tournée complète d'inspection deux (2) fois par mois. Ces membres font un rapport écrit de leurs observations au comité.
- d) Le comité participe au choix des équipements et accessoires nécessaires à la protection des employés.
- e) Le comité soumet ses recommandations à la direction. Dans un délai raisonnable, la direction avise le comité des mesures appropriées prises par la Compagnie.

- f) Le comité peut enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants, de même que sur les incidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- g) Les représentants du Syndicat au comité sont payés à leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées ou enquêtes s'ils sont à leur travail régulier. Les membres qui ne sont pas à leur travail régulier lors des assemblées ou des enquêtes sont payés à leur taux régulier pour ce temps.
- 10.03 a) Un employé qui, à son travail, constate une situation constituant un risque d'accident, autre que ceux normalement rattachés à son travail peut arrêter de travailler après avoir avisé son contremaître de la situation.
- 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. Durant l'interruption du travail, l'employé est assigné à un autre travail.
- 10.04 La Compagnie fournit à ses frais l'équipement de sécurité et de protection tel que: lunettes, vêtements imperméables, bottes de caoutchouc, gants de caoutchouc, casques protecteurs, masques contre la poussière, masque à gaz, vêtements de cuir et gants pour les soudeurs et masques de soudeur

lorsque requis pour des opérations spécifiques. La Compagnie verra aussi à ce que certains autres vêtements protecteurs tels que gants de travail et chaussures de sécurité soient mis à la disposition de ses employés au prix coûtant.

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

10.06 PROGRAMME DE SANTE

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

- 10.07 a) Un employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle avec incapacité permanente reconnue par la C.S.S.T. et qui ne peut plus remplir les exigences normales de l'occupation qu'il occupait lors de cet accident ou maladie peut déplacer un employé ayant moins d'ancienneté sur une occupation de sa ligne de promotion dont il peut remplir les exigences normales.
- b) Un employé qui exerce un droit en vertu de 10.07 a) ci-dessus, et qui travaille à une tâche de taux inférieur à celle qu'il occupait, est payé le taux de salaire de la tâche qu'il occupait lors de l'accident ou maladie à moins qu'il ne soit affecté par une rétrogradation ou une mise à pied.

## ARTICLE XI

### CONGÉS PAYÉS ET VACANCES ANNUELLES

11.01 Les jours suivants sont des congés payés:

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

11.02 a) Pour chacun des congés payés, les employés qui ne sont pas programmés pour travailler seront payés huit (8) heures à taux simple excluant les primes de quart et de temps supplémentaire, le tout sujet à 11.03 et 11.04.

b) Pour chacun des congés payés, les employés requis de travailler seront payés à taux et demi pour toutes les heures travaillées, plus la paie de congé payé de huit (8) heures à taux simple.

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

11.03 Sous réserve de 11.04, un employé n'aura pas droit d'être ainsi payé:

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

11.04 Tout employé actif au service de la Compagnie a droit à la paie de congé prévue à la clause 11.02a) ou b) excepté dans le cas suivant:

- a) Un employé absent, sans raison satisfaisant la Compagnie, la journée de congé ou la journée ouvrable précédant ou suivant immédiatement le congé à moins qu'il ait été mis à pied le jour ouvrable régulier précédant ou suivant le congé.
- b) Tout employé qui est absent pour cause de maladie ou d'accident pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé est alors payé pour ce congé payé. La preuve de la maladie ou de l'accident incombe à l'employé. La période d'absence résultant d'une même maladie ou d'un même accident durant laquelle un employé peut recevoir paiement des congés payés est limitée à 13 semaines.
- c) Les employés mis à pied le jour ouvrable précédant ou suivant le congé tel que mentionné à 11.02a).

- d) L'employé absent pour raisons personnelles et qui a obtenu l'autorisation préalable est payé pour les congés payés tombant durant cette période d'absence pourvu que celle-ci ne dépasse pas sept (7) jours consécutifs.
- e) Tout employé absent pour activités syndicales suivant la clause 13.01 est payé pour les congés tombant durant cette période d'absence, pourvu que celle-ci ne dépasse pas 15 jours de calendriers.

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

#### 11.06 VACANCES ANNUELLES

Les paragraphes a), b) et c) ci-après sont applicables à compter du 1er janvier 1982.

- a) L'employé qui, le 31 décembre, a au moins une (1) année de service continu, est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de trois (3) semaines de calendrier consécutives et à 6.56% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.
- b) L'employé qui, le 31 décembre, a au moins trois (3) années de service continu, est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de quatre (4) semaines de calendrier et à 8.75% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.
- c) L'employé qui, le 31 décembre, a au moins dix (10) années de service continu, est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de cinq (5) semaines de calendrier et à 10.93% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.

- d) A compter de la troisième année de la Convention collective, l'employé qui, le 31 décembre, a au moins vingt-cinq (25) années de service continu, est éligible à des vacances annuelles dont la durée est de six (6) semaines de calendrier et à 13.12% de ce qu'il a gagné au cours de l'année précédente, arrêtée au 31 décembre.
- e) Les employés qui sont éligibles à une paie de vacances reçoivent celle-ci quand ils sont mis à pied ou avant de partir en vacances annuelles. Les employés ayant moins d'une année de service continu lors de la fin de leur emploi reçoivent 4.37% de ce qu'ils ont gagné durant leur emploi.
- f) Le service continu, pour fins de calcul des vacances seulement, inclut le total des jours travaillés plus les jours de maladie, les périodes de congé, les grèves légales, les absences autorisées et les absences pour accident de travail.
- g) Tout employé éligible le 31 décembre de chaque année aux périodes et paie de vacances prévues au présent article a le droit de les prendre durant toute l'année suivante, sujet aux clauses 11.06h) et i).
- h) En autant qu'il sera possible, la Compagnie accordera les vacances en tenant compte de l'ancienneté et à une date convenant à l'employé, le tout sujet aux exigences des opérations.
- i) Dans le but du choix des périodes de vacances annuelles, les employés seront classés par listes et par date d'embauchage. Ces listes sont préparées par services, occupations et métiers.

11.07 Un boni de quatre-vingt (80,00\$) dollars est alloué pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un employé est éligible prise entre le 15 septembre et le 10 mai (28 semaines), à l'exception d'une période de deux (2) semaines durant le temps des Fêtes.

11.08 Un employé qui atteint trois (3), dix (10) ou vingt-cinq (25) années de service continu avant le 1er juillet de chaque année est éligible en accord avec les dispositions de la clause 11.06 b) ou c), comme s'il avait atteint trois (3), dix (10) ou vingt-cinq (25) années de service continu au 31 décembre précédent.

## ARTICLE XII

### SALAIRES

- 12.01 a) Le présent article établit les dispositions nécessaires pour permettre à la Compagnie et au Syndicat de mettre à exécution leur entente à l'effet de décrire et de classifier toutes les occupations accomplies par les employés et de déterminer les classifications d'occupation.
- b) Sauf tel qu'autrement prévu, il n'existe aucun fondement à l'allégation d'un employé à l'effet qu'il existe une injustice dans les taux de salaire, et aucun grief n'est présenté ou poursuivi pendant la durée de cette Convention au nom d'un employé alléguant une injustice dans les taux de salaire.
- c) Toutes les occupations accomplies par les employés seront 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 sa-

lares en date du 13 octobre 1975 (ci-après appelé "Le Manuel") est incorporé à cette Convention comme annexe "A" et son contenu s'applique comme s'il était inclus en entier dans les présentes.

#### ECHELLE DES SALAIRES HORAIRE NORMALISES

- d) A compter du 1er septembre 1984, l'échelle des salaires horaires normalisés commence au taux de \$10.344 pour la classe 1, et progresse à partir de ce point d'une classe à l'autre par échelons égaux de 15 cents l'heure, établissant l'échelle de salaires normalisés suivante: (ce taux de salaire inclut l'intégration de 40¢ l'heure tel que prévu à l'Annexe "G" paragraphe "K", de la Convention collective.)

CLASSE	TAUX HORAIRE NORMALISE
1	\$ 10.344
2	10.494
3	10.644
4	10.794
5	10.944
6	11.094
7	11.244
8	11.394
9	11.544
10	11.694
11	11.844
12	11.994
13	12.144
14	12.294
15	12.444
16	12.594
17	12.744
18	12.894

A compter de la deuxième année de la Convention collective, l'échelle des salaires horaires normalisés commence au taux de \$10.944 l'heure pour la classe 1, et progresse à partir de ce point d'une classe à l'autre par échelons égaux de 15 cents l'heure, établissant l'échelle de salaires horaires normalisés suivante. (Ce taux de salaire inclut l'intégration de 40 cents l'heure tel que prévu à l'annexe "G", paragraphe "D" de la Convention collective).

CLASSE	TAUX HORAIRE NORMALISE
1	\$ 10.944
2	11.094
3	11.244
4	11.394
5	11.544
6	11.694
7	11.844
8	11.994
9	12.144
10	12.294
11	12.444
12	12.594
13	12.744
14	12.894
15	13.044
16	13.194
17	13.344
18	13.494

A compter de la troisième année de la Convention collective, l'échelle des salaires horaires normalisés commence au taux de \$11.544 l'heure pour la classe 1, et progresse à partir de ce point d'une classe à l'autre par échelons égaux de 15 cents l'heure, établissant l'échelle de salaires horaires normalisés suivante: (ce taux de salaire inclut l'intégration de 40¢ l'heure tel que prévu à l'Annexe "G" paragraphe "E" de la Convention collective.)

<u>CLASSE</u>	<u>TAUX HORAIRE NORMALISE</u>
1	\$ 11.544
2	11.694
3	11.844
4	11.994
5	12.144
6	12.294
7	12.444
8	12.594
9	12.744
10	12.894
11	13.044
12	13.194
13	13.344
14	13.494
15	13.644
16	13.794
17	13.944
18	14.094

- e) L'échelle des salaires horaires normalisés demeure en vigueur pendant la durée de cette Convention.

f) Le taux de salaire normalisé pour chaque classification apparaissant sur l'échelle des salaires horaires normalisés est le taux de salaire normalisé pour toutes les occupations classifiées dans la même classification et le demeure pendant la durée de l'échelle des salaires horaires normalisés.

#### 12.02 OCCUPATION DE PRODUCTION ET D'ENTRETIEN

Le taux de salaire établi pour chaque occupation de production et d'entretien autre qu'une occupation de métier ou une occupation d'apprenti s'applique à un employé tout le temps pendant lequel il est requis d'accomplir telle occupation, sauf que tel taux peut être modifié par le barème des taux de débutant, établi à la clause 12.12 ci-après ou par l'application de différentiels spéciaux individuels tels qu'établis à cet article.

#### 12.03 OCCUPATION DE METIER ET D'APPRENTI

Un employé assigné à une occupation de métier ou à une occupation d'apprenti telle que définie dans le manuel reçoit le taux applicable à telle assignation tout le temps pendant lequel il est assigné à la classification de salaire correspondant en conformité avec les clauses 12.19 et suivantes.

#### DIFFERENTIELS SPECIAUX

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

- a) Nom du titulaire auquel ce différentiel spécial doit être payé.
- b) Le titre de l'occupation pour laquelle ce différentiel spécial doit être payé.
- c) Classification de cette occupation.
- d) Taux horaire normalisé pour cette occupation.
- e) Montant du différentiel spécial, et,
- f) Date à laquelle ce différentiel spécial entre en vigueur.

12.05 Sauf les cas où ce différentiel spécial peut être changé par les moyens ci-après prévus, tout employé apparaissant sur la liste mentionnée à la clause 12.04 continue de recevoir ce différentiel spécial pendant tout le temps que cet employé occupe la tâche pour laquelle le différentiel a été établi.

12.06 Si un employé possédant un différentiel spécial est transféré ou assigné à une occupation pour laquelle un taux horaire normalisé plus élevé est établi, le différentiel spécial sera alors réduit du montant de l'augmentation dans le taux horaire normalisé.

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

- 12.08 Si tel employé, auquel il est référé aux clauses 12.06 et 12.07 est retourné à l'occupation pour laquelle le différentiel spécial fut établi, le différentiel spécial redevient en vigueur sauf s'il a été réduit ou éliminé par d'autres moyens.
- 12.09 Quand un employé a droit, en vertu des termes de la Convention collective à recevoir son taux régulier, il reçoit aussi tout différentiel spécial auquel il a droit.
- 12.10 En plus des moyens ci-dessus, les augmentations de l'échelon entre les classes sont utilisées pour réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.
- 12.11 Sous réserve de l'application des différentiels spéciaux, tel que prévu ci-dessus, les termes de cette Convention concernant les transferts s'appliquent.

#### TAUX DE DEBUTANT

- 12.12 Les occupations de production ou d'entretien assignées requérant des taux de débutant, en raison de manque d'occasion de formation suffisante fournie par la séquence de promotion des occupations connexes, font partie de cette Convention. Une liste de débutant au niveau de l'échelle des taux horaires normalisés pour les classes respectives d'occupation est établie pour chaque période de formation de cinq cent vingt (520) heures d'expérience de formation actuelle au service de la Compagnie dans les occupations pour lesquelles l'occasion de formation n'est pas fournie par la séquence de promotion des occupations connexes. Cette détermination est basée sur le temps requis pour la formation et l'expérience professionnelle spécifiée à l'élément 2 de la classification respective de chaque occupation, comme suit:

- Niveau C: 7 à 12 mois: une période de débutant inférieure de deux (2) classes à la classification de l'occupation.
- Niveau D: 13 à 18 mois: une période de débutant inférieure de quatre (4) classes et une deuxième période de débutant inférieure de deux (2) classes à la classification de l'occupation.
- Niveau E et au-dessus: 19 mois et plus: une période de débutant inférieure de six (6) classes, une deuxième période de débutant inférieure de quatre (4) classes et une troisième période de débutant inférieure de deux (2) classes à la classification de l'occupation.

12.13 Les périodes de débutant s'appliquent aux occupations de la classe 8 et plus, sauf lorsque les dispositions des clauses 12.14 et 12.15 s'appliquent.

12.14 La Compagnie, à sa discrétion, peut appliquer un taux de débutant à un débutant assigné à toute occupation où un employé, autre que le débutant, occupe cette occupation, pourvu que le taux de débutant appliqué soit:

- a) Dans le cas d'un employé embauché pour l'occupation de débutant, le taux horaire de débutant, déterminé par la Compagnie;
- b) dans le cas d'un employé transféré d'une autre occupation dans l'usine, le plus bas des taux suivants:
  1. le taux horaire normalisé de l'occupation d'où il a été transféré; ou
  2. le taux horaire normalisé de l'occupation qu'il apprend.

12.15 Les dispositions de la clause 12.14 concernant débutant s'appliquent:

- a) pour une période de temps suffisant à apprendre l'occupation pourvu que cette période ne dépasse jamais cinq-cent vingt (520) heures;
- b) seulement pour procurer des remplacements à des emplois vacants; et
- c) conformément aux dispositions de cette Convention, pour combler les emplois vacants.

12.16 La Compagnie fournit au Syndicat sur la formule apparaissant à l'annexe "F" du manuel, une liste des occupations appropriées à l'application des taux de débutant. Le barème des taux de débutant mentionné à la clause 12.12 s'applique seulement aux occupations de cette liste.

12.17 Un employé qui s'est qualifié pour une occupation, à la suite d'une période de débutant, n'est pas requis de répéter cette période de débutant.

12.18 Le taux de salaire de débutant établi pour chaque classe de la période de débutant s'applique conformément aux périodes de formation de débutant tel que défini à la clause 12.12. Cependant, un employé dont le taux de salaire courant est supérieur au taux minimum de l'occupation de débutant à laquelle il a accédé, conserve son taux courant, qu'il n'est pas supérieur au taux horaire normalisé de l'occupation qu'il apprend jusqu'à ce que le taux pour la classe de période de débutant applicable soit égal ou excède son taux présent.

## FORMATION DES EMPLOYES AUX METIERS

12.19 Les employés poursuivent leur formation par des cours théoriques et pratiques d'apprentissage d'un métier. Ils commencent leur formation au début de la première période de mille quarante (1040) heures et sont payés au taux horaire normalisé de la classification établie pour cette période, à moins d'être assignés à une période de mille quarante (1040) heures de classification supérieure, auquel cas ils reçoivent le taux horaire normalisé s'appliquant à la période à laquelle ils sont assignés et ils sont par la suite, à la fin de chaque période de formation de mille quarante (1040) heures d'expérience réelle à la formation avec la Compagnie, promus au taux horaire normalisé de la classe de l'occupation de la période suivante, sous réserve de la clause 12.22.

12.20 Les conditions suivantes régissent les apprentis d'un métier déterminé, qui ont complété de façon satisfaisante le cours d'apprentissage:

- a) Ils sont assignés au taux de stagiaire établi dans ce métier;
- b) touchent par la suite le second taux de stagiaire après avoir complété mille quarante (1040) heures de travail réel pour la Compagnie dans ce métier, au taux de stagiaire, et
- c) ils touchent par la suite le taux normalisé de métier après avoir complété mille quarante (1040) heures de travail réel pour la Compagnie dans ce métier, au second taux de stagiaire.

## CALENDRIER DE L'APPRENTISSAGE

PERIODES D'APPRENTISSAGE - DUREE DE MILLE QUARANTE (1040) HEURES												
Classification	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e
CLASSES												
18	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16	18
17	5	6	7	8	9	10	11	12	13	15	17	
16	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16		
15	5	6	7	8	9	10	11	13	15			
14	5	6	7	8	9	10	12	14				
13	5	6	7	8	9	11	13					
12	5	6	7	8	10	12						
11	5	6	7	9	11							
	Apprenti		Stagiaire		Compagnon							

- 12.21 Les taux de salaire d'apprenti établis pour chaque classification de période de formation d'apprentissage s'appliquent à un employé durant la période en accord avec les périodes de formation établies au calendrier de l'apprentissage. Les changements de taux déterminés par les périodes de formation d'apprentis sont effectués au commencement de la période de paie immédiate suivant la fin de la période de formation.
- 12.22 L'avancement d'un employé selon le calendrier d'apprentissage jusqu'à sa classification au taux de stagiaire de son métier est déterminé par ses classifications et son habileté évaluées à l'expiration de chaque période de formation de mille quarante (1040) heures de formation réelle, d'une manière juste, équitable et convenant à la période concernée de formation d'apprentis.

- 12.23 Au début, un employé est assigné à la période du calendrier d'apprentissage qui correspond à sa formation et à son expérience accumulées.
- 12.24 La Compagnie indique à un apprenti qui ne peut se qualifier pour avancement à la fin d'une période de formation de mille quarante (1040) heures, la raison de son échec, et l'aidera dans le but de se qualifier à la fin de la période suivante de formation de mille quarante (1040) heures.
- 12.25 Un apprenti qui ne peut se qualifier pour avancement à la fin d'une période de formation de mille quarante (1040) heures répète la période de formation de mille quarante (1040) heures où il a échoué.
- 12.26 Un apprenti qui échoue consécutivement deux périodes de formation de mille quarante (1040) heures est retiré de l'apprentissage.
- 12.27 Un employé retiré de l'apprentissage tel que prévu à la clause précédente exerce ses droits d'ancienneté qu'il a accumulés. Cependant, un apprenti qui se qualifie comme stagiaire à une occupation de métier après ses périodes d'apprentissage inscrit son nom sur la liste d'ancienneté applicable à compter de la date du début de son apprentissage.
- 12.28 SUPPLEMENT AUX OCCUPATIONS DE METIER
- A compter de la mise en vigueur de la Convention collective de travail, les compagnons des occupations de métier, décrites et classifiées selon le "Manuel", reçoivent une augmentation de deux (2) classifications, et les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) la description et la classification des dites 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 est reclassifiée de la même manière qu'elle était appliquée avant l'incorporation de ce supplément et les dispositions des paragraphes a) ou b) ci-dessus sont appliquées.

## ARTICLE XIII

### ABSENCES AUTORISEES

#### 13.01 AUTORISATION D'ABSENCE POUR ACTIVITES SYNDICALES

Pour activités syndicales, la Compagnie accorde:

- a) aux employés nommés et élus comme représentants syndicaux, des autorisations d'absence sans paie n'excédant pas un (1) jour seulement à la fois, la demande étant faite au contremaître au moins vingt-quatre (24) heures d'avance;
- b) une autorisation d'absence sans paie ne dépassant pas quinze (15) jours, aux employés désignés par demande écrite du Syndicat. La demande écrite du Syndicat à la Compagnie doit être faite une semaine avant le début de l'absence;

- c) en tout temps, le nombre d'employés absents pour activités syndicales ne doit excéder cinq (5) à la fois (sept (7) lorsqu'il s'agit des membres du Comité exécutif du Syndicat), ni plus de deux (2) employés de la même occupation.
- d) dans le cas d'un employé choisi par le Syndicat pour travailler à plein temps pour le compte des Métallurgistes-Unis d'Amérique, ou pour assister au Collège canadien des travailleurs, la Compagnie accorde, sur avis préalable écrit de trente (30) jours, une autorisation d'absence sans paie pour une période supérieure à deux (2) mois et inférieure à un (1) an. En tout temps, un (1) seul employé à la fois peut s'absenter suivant cette clause. La Compagnie n'est pas tenue de renouveler telle autorisation d'absence.
- e) Les employés en cause accumulent leurs droits d'ancienneté pendant la durée de telles autorisations d'absence pour activités syndicales.

#### 13.02 AUTORISATION D'ABSENCE ET PAIE POUR DEUIL

A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, des enfants, des frères ou des soeurs d'un employé, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximum de trois (3) jours (conjoint, cinq (5) jours, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ces jours d'absences s'il devait travailler ces jours-là.

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

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

- a) ne reçoive pas déjà de paie pour du temps non travaillé à cause de vacances annuelles, congé payé lorsque non programmé pour travailler, indemnité hebdomadaire du régime d'assurance collective, blessure compensée par la C.S.S.T.;
- b) ne soit pas en mise à pied;
- c) ne soit pas en permission d'absence d'après 13.01.

#### 13.03 PAIE DE JURY

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

#### 13.04 PATERNITE

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

## ARTICLE XIV

### REGIME DE RENTES

- 14.01 Les parties ont convenu qu'un régime de rentes à la retraite est en vigueur depuis le 30 avril 1969. Le coût de ce régime est défrayé entièrement par la Compagnie. (Voir annexe "F")

## ARTICLE XV

### REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

- 15.01 La Compagnie mettra à la disposition des employés qui désirent s'assurer un régime d'assurance de sa propre administration incluant:
1. Une police d'assurance-vie collective d'un montant de 20 000 \$. pour les employés, incluant une clause de double indemnité en cas de mort accidentelle (incluant au travail). Un employé, s'il le désire, peut, à ses frais, obtenir une protection additionnelle égale au double des montants indiqués ci-haut.
  2. a) Des prestations d'hospitalisation applicables à la chambre de façon suivante: la chambre semi-privée payée à 100%, l'excédent à 90% sans limite de jours dans une année de calendrier et sans aucune franchise.
  - b) Les autres frais de maladie remboursables sont payés à 90% par la Compagnie d'assurance après une franchise de 15.00\$ pour un célibataire et une franchise familiale de 30.00\$ pour un employé

marié, avec un maximum de 15.00\$ par personne. Le montant maximum alloué sous la couverture du plan d'assurance-maladie est de 10 000\$.

3. a) Un régime de prestations d'indemnité hebdomadaire intégré au bénéfice d'indemnité pour maladie payé par la Commission d'assurance-chômage (15 semaines). Ces prestations sont payables dès la première journée en cas d'accident ou la huitième journée en cas de maladie jusqu'à ce qu'un employé soit éligible aux prestations de la Commission de l'assurance-chômage. Durant la période de quinze (15) semaines pendant laquelle un employé est éligible au bénéfice de l'assurance-chômage, il ne reçoit pas de prestations du régime d'assurance privé, à moins qu'il n'y soit pas éligible.
- b) Les prestations sont payables pour une durée maximum de vingt-six (26) semaines (incluant la période de quinze (15) semaines de prestations payables par la Commission d'assurance-chômage) pour les employés de moins d'un (1) an de service à la Compagnie.
- c) Pour les employés de plus d'un (1) an de service à la Compagnie, les prestations sont payables pour une durée maximum de trente-neuf (39) semaines (incluant la période de quinze (15) semaines de prestations payables par la Commission d'assurance-chômage.)

- d) Pour la période précédant et suivant la période d'éligibilité aux prestations de la Commission d'assurance-chômage, les prestations sont de 240.00 \$ (270.00 \$ à compter de la deuxième année, et 300.00 \$ à compter de la troisième année).
- e) Les employés qui ne sont pas éligibles à des prestations de la Commission d'assurance-chômage durant ladite période de quinze (15) semaines reçoivent des prestations équivalentes aux niveaux indiqués à l'item d) ci-dessus.

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

Les primes mensuelles payées par les employés sont de trois dollars cinquante (3.50\$).


ARTICLE XVI

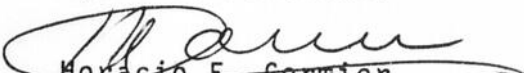
DUREE DE LA CONVENTION

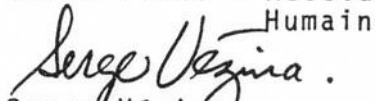
16.01 Cette Convention entre en vigueur à compter du 1er septembre 1984 et expirera le 31 août 1987 et se renouvellera automatiquement d'année en année à moins qu'un avis écrit ne soit donné par l'une ou l'autre des parties de son intention de terminer, modifier ou amender cette Convention dans les quatre-vingt-dix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


En foi de quoi, les parties ont apposé leur signature  
ce 18<sup>e</sup> jour de Juin 1984.

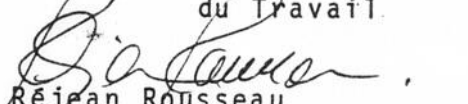
POUR LA COMPAGNIE

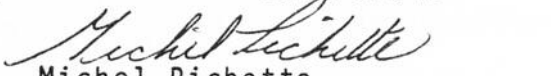
  
Jules R. Boudreau  
Agent au Personnel

  
Horacio E. Cormier  
Surveillant - Ressources Humaines

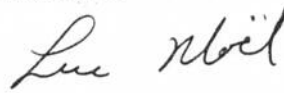
  
Serge Vézina  
Directeur de la Mine


  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du Travail

  
Réjean Rousseau  
Surveillant des Relations du Travail

  
Michel Pichette  
Surintendant - Exploitation-minière

POUR LE SYNDICAT

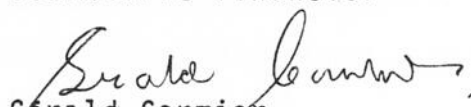
  
Luc Noël  
Président

  
Gilles Thibeault  
Vice-Président


  
Marius Cyr  
Vice-Président (employés de bureau)

  
Denis Richard  
Secrétaire-archiviste

  
Vincent Vigneault  
Secrétaire-financier

  
Gerald Cormier  
Secrétaire-trésorier

  
Marius Thériault  
Président - Comité de griefs

  
Michel Arsenault  
Représentant syndical

## ANNEXES

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

## ANNEXE "A"

Etude coopérative des salaires (C.W.S.), manuel pour la description des occupations, la classification et l'administration des salaires.

NOM DE L'EMPLOYÉ	MATRICULE	SERVICE
------------------	-----------	---------

Description du grief:

Réclamation:

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

SIGNATURE-EMPLOYÉ SIGNATURE-DÉLÉGUÉ

SIGNATURE SURINTENDANT SIGNATURE DÉLÉGUÉ

Décision du Surintendant:

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

SURINTENDANT DÉLÉGUÉ

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

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

Délégué \_\_\_\_\_

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

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

SIGNATURE - RESSOURCES HUMAINES

DÉLÉGUÉ: SIGNATURE

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

REPRÉSENTANT SYNDICAL

REPRÉSENTANT PATRONAL

Dossier no 3 c  
2 c  
1 c

ATTESTATION DE PREMIERE ETAPE

Il y a eu rencontre entre M. \_\_\_\_\_ No de poinçon \_\_\_\_\_

et le contremaître soussigné le \_\_\_\_\_, concernant  
date \_\_\_\_\_ heure \_\_\_\_\_

le grief suivant: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Réclamation monétaire

Entente:

Discipline

oui

Ancienneté

non

Autre

CONTREMAÎTRE:

DATE:

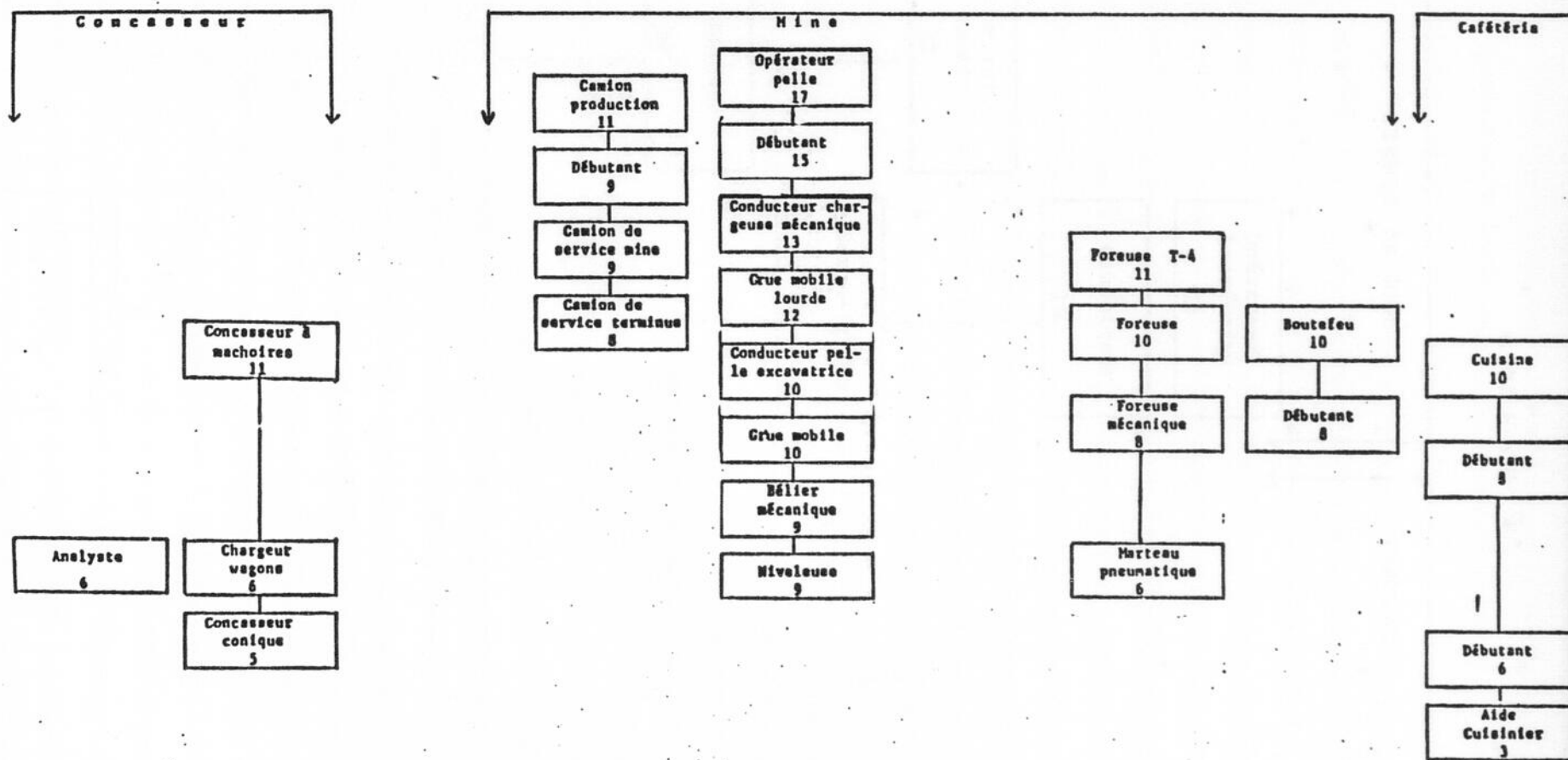
ANNEXE "D"

HORAIRE DE TRAVAIL

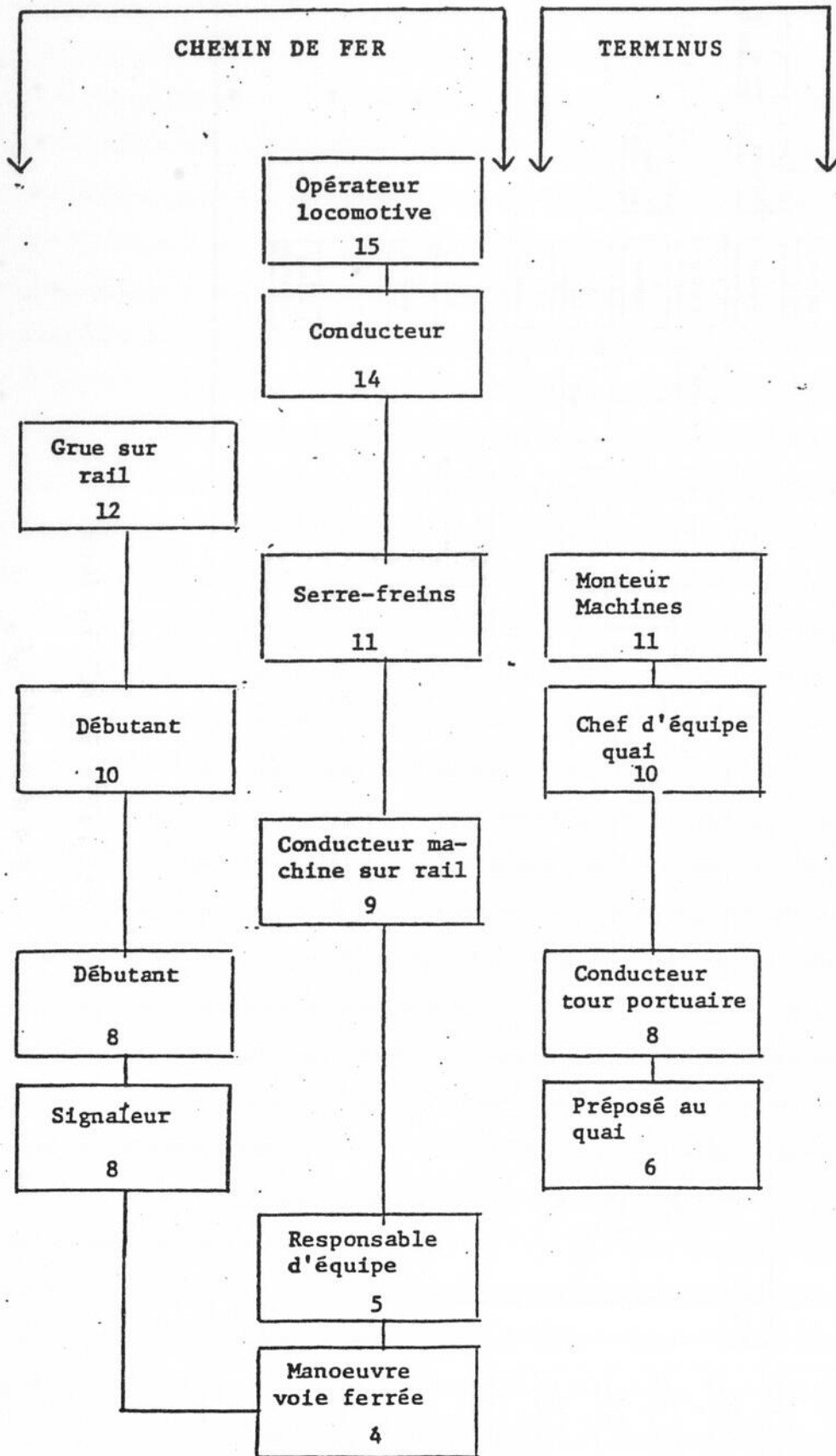
	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi						
12 - 8	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	C	C	12 - 8		
8 - 4	D	D	D	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	D	D	D	8 - 4
4 - 12	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	D	D	D	D	D	D	D	D	D	4 - 12	
Congé	B	B		D	D	C	C	C	C	A	A	D	D	D	D	D		B	B	A	A	A	A	B	B	Congé	
Congé			A	A						B	B						C	C					D	D		Congé	

Note: Tous les mercredis de 8 à 4, les opérations minières sont arrêtées pour entretien du concasseur.

ANNEXE "2"



ANNEXE "E"





## ANNEXE "F"

### REGIME DE RENTES SUPPLEMENTAIRES

#### "CONTRAT DE RENTE"

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

1. Mise à la retraite normale

Tout employé atteignant 65 ans pourra prendre sa retraite, et s'il a dix (10) années de service à son crédit, devra recevoir une pension mensuelle de 18.00\$ (19.00\$ à compter de la deuxième année de la Convention collective) pour chaque année de service à son crédit jusqu'à un maximum de 36 années. (Respectivement 37 et 38 ans à compter de la deuxième et de la troisième année).

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

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

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

2. Mise à la retraite anticipée

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

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

3. Rente différée

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

4. Retraite anticipée

- a) Une retraite anticipée est possible, avec le consentement de la Compagnie, à ou après l'âge de 62 ans, sans réduction actuarielle, pour tout employé avec 10 ans ou plus de service continu.
- b) Une retraite anticipée est possible, avec le consentement de la Compagnie pour un employé ayant 60 ans d'âge et 30 années de service crédité.
- c) Un supplément temporaire mensuel de onze dollars (11.00\$) pour chaque année de service crédité sera versé à tout employé prenant sa retraite entre le 1er septembre 1984 et le 31 août 1985 avant son 65e anniversaire, mais après avoir atteint 62 ans et dix (10) années, ou après avoir atteint 60 ans et trente (30) années ou plus de service crédité.

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

Le montant du supplément est porté à douze (12.00\$) dollars pour chaque année de service crédité pour les employés prenant leur retraite après le 31 août 1985 dans les mêmes conditions.

5. Invalidité long terme

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

6. Rentes optionnelles

Un employé admissible à une rente en vertu des paragraphes 1., 2., et 3. de la présente annexe pourra choisir de recevoir sa rente mensuelle sous une des formes suivantes:

Option 1.

Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant

Option 2.

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

Le montant de la rente payable en vertu de l'option 1 et 2 sera l'équivalent actuariel de la rente payable en vertu des paragraphes 1., 2., et 3. de la présente annexe.

## Financement

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

### 7. Administration

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

### 8. Procédure d'appel

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

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

S'il survenait un grief entre la Compagnie et tout employé quant à savoir si tel employé est ou continue d'être frappé d'invalidité pour l'application du paragraphe n° 3 de cette entente, ce grief devra être résolu tel que suit: l'employé devra être soumis à un examen par un médecin désigné par la Compagnie et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, la question devra être référée à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième tranchera la question.

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

9. Clauses supplémentaires

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

10. But et durée de l'entente

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

## ANNEXE "G"

### BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C.)

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

1. a) "L'indice des Prix à la Consommation" (I.P.C.) signifie l'Indice des Prix à la Consommation pour le Canada, Indice global (1971 = 100) ci-après appelé "I.P.C.", publié par Statistiques Canada.  
b) "L'indice de Base des Prix à la Consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois d'avril 1984, publié en mai 1984.
2. Les jours d'ajustement sont le 1er septembre et le 1er décembre (1984, 1985, 1986), le 1er mars et le 1er juin (1985, 1986, 1987). La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période.
3. On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de Base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe le jour d'ajustement applicable.
4. Le B.V.C. est calculé de la façon indiquée ci-dessous et est payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.

- #### B.
- A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à 1 cent l'heure pour chaque augmentation de l'I.P.C. d'une tranche complète de .3 est payé pour toutes les heures travaillées jusqu'à la date d'ajustement suivante. De plus, le B.V.C. est réduit d'un montant égal à la somme de tous les ajustements précédents, qui ont été intégrés aux salaires horaires normalisés conformément aux dispositions des paragraphes D et E.

- C. Sauf lorsqu'intégré aux salaires conformément aux dispositions des paragraphes D et E, le B.V.C. est un surcroft et ne fait pas partie du taux horaire d'un employé. Le B.V.C. n'est payable que pour les heures effectivement travaillées et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.
- D. Pour la deuxième année de la Convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés jusqu'à un maximum de 40 cents l'heure. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- E. Pour la troisième année de la Convention collective, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés jusqu'à un maximum de 40 cents l'heure. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires entrant en vigueur le jour d'ajustement approprié.
- F. Tout montant du B.V.C. non intégré dans les salaires horaires normalisés de la deuxième année ou de la troisième année de la Convention collective continuera d'être payable seulement pour les heures effectivement travaillées et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.
- G. Dans le cas où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à A.2), tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivant la publication officielle de l'indice.

- H. Aucun ajustement, rétroactif ou autre, n'est appliqué, par suite d'une révision qui pourrait plus tard être fait à tout I.P.C. publié par Statistiques Canada.
- I. Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront tenter de modifier les présentes clauses ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement approprié et par la suite.
- J. Si l'I.P.C. décroît, le B.V.C. sera réduit ou éliminé, selon le cas.
- K. Au 31 août 1984 le boni de vie chère alors payable est de 2.11\$ l'heure. Au 1er septembre 1984, le B.V.C. alors payable est intégré à l'échelle des salaires horaires normalisés jusqu'à un maximum de 40 cents l'heure. Ce montant intégré sera considéré comme une augmentation générale des salaires.

## ANNEXE "H"

### REGIME D'ASSURANCE INVALIDITE A LONG TERME

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

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

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

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

QIT

LETTRES D'ENTENTE

EMPLOYES REMUNERES A L'HEURE

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

Objet: Rétrogradation - Transfert

Messieurs,

Nonobstant la clause 8.09 de la Convention collective de travail, la Compagnie accorde à un employé qui fait application et qui occupe l'occupation qu'il désire quitter depuis une période de cinq (5) années consécutives, un transfert à une occupation à salaire égal ou une rétrogradation. Dans un tel cas, un remplaçant doit être disponible durant la première année. Un tel employé n'a pas le droit de retourner à l'occupation qu'il a rendue vacante.

Cette disposition s'applique aux occupations de production.

Votre tout dévoué,

*Jacques Pélouin*

Jacques Pélouin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce <sup>18<sup>e</sup></sup> jour de <sup>2012</sup> ~~septembre~~ 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

*Michel Arsenault*  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Congé de maternité

Messieurs,

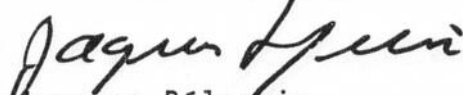
- A) L'employée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas vingt-huit (28) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.
- B) Sur la remise d'un certificat médical approprié au Service de santé de QIT - Fer et Titane Inc., l'employée enceinte peut cesser de travailler à n'importe quel moment de sa grossesse. Dans un tel cas, le congé indiqué en A) ci-haut est réputé avoir commencé au début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue de la naissance.
- C) Pour bénéficier d'un congé de maternité, une employée doit avoir complété la période de probation prévue à la Convention collective.
- D) L'employée doit donner par écrit au Service des relations du travail un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité, sauf pour raisons médicales.

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

... 2

- E) Le Service des relations du travail doit faire parvenir à l'employée dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité, et l'obligation pour l'employée de donner le préavis au paragraphe F).
- F) L'employée doit donner par écrit au Service des relations du travail un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.
- G) L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.
- H) L'employeur peut exiger que l'employée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du  
 Travail

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



Représentant syndical

Président



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

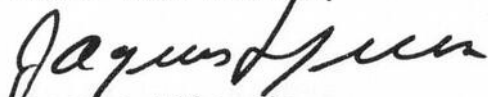
Objet: Equipes d'opérations  
Chemin de fer

---

Messieurs,

La Compagnie peut exiger que les employés des équipes d'opérations du chemin de fer, assignés à des opérations s'effectuant sept (7) jours par semaine, travaillent une moyenne de quarante-deux (42) heures par période de quatre (4) semaines. Les heures régulièrement programmées en excès de quarante (40) heures par semaine sont payées le taux des heures supplémentaires.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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



Représentant syndical

Président



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

Objet: Heure avancée

Messieurs,

Les dispositions suivantes s'appliquent aux employés rémunérés à l'heure et aux employés de bureau:

- 1) Lors du changement à l'heure avancée, les employés, qui ne travaillent qu'une période de sept (7) heures, sont rémunérés sept (7) heures à taux simple.
- 2) Lors du changement à l'heure normale, les employés, qui travaillent neuf (9) heures, sont rémunérés huit (8) heures à taux simple et une (1) heure à taux et demi.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
 Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du  
 Travail

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

*Michel Arsenault*  
 Représentant syndical

Président *Luc Moil*

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

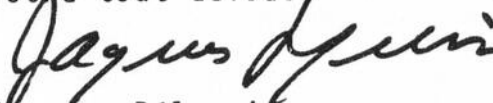
Objet: Changement d'unité de négociation

Messieurs,

Lorsqu'un employé est assigné à une occupation d'une autre unité de négociation, son ancienneté est régie de la façon suivante:

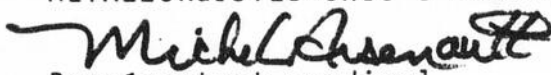
- 1) L'ancienneté d'occupation débute à la date de la nomination.
- 2) Le service continu, pour fins de vacances, inclut le service accumulé dans l'unité de négociation précédente, en accord avec la définition de service continu des conventions collectives de travail.
- 3) Le choix de vacances est fait en accord avec la convention collective de l'unité de négociation correspondante.
- 4) En cas de mise à pied, l'employé peut retourner à son occupation précédente de l'autre unité de négociation. Il conserve alors l'ancienneté d'occupation qu'il avait acquise lors de sa nomination.

Votre tout dévoué



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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



Représentant syndical

Président



**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Taux de la classe 3

Messieurs,

Les employés dont les noms apparaissent à la présente,  
et classifiés à des occupations de classe 1 et 2 conti-  
nuent d'être payés au taux de la classe 3.

	<u>Classe</u>	<u>Occupation</u>
9020 Jean-Paul Cormier N.	2	Manoeuvre Terminus
9159 Jeannette Cormier	1	Concierge Bureau Principal

Votre tout dévoué,

*Jacques Pélouquin*

Jacques Pélouquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Arsenault*  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

HSP - 13 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Ancienneté  
Service Agrégats

Messieurs,

Veillez trouver ci-après la liste d'ancienneté d'usine des employés du Service "Agrégats" au 31 décembre 1974.

<u>No. d'employé</u>	<u>Nom</u>	<u>Date d'embauche</u>
9617	Benoit Landry	Avril 8, 1968
9634	Augustin Vibert	Mars 18, 1969
9635	Joseph Vibert	Mars 18, 1969
9612	Guy Giasson	Mars 18, 1969
9606	Michel Bourque	Juillet 12, 1971
9624	Jean-Eudes Loïselle	Juillet 27, 1971
9632	Clément Turbis	Mai 8, 1972
9610	Yves Doyle	Août 25, 1972
9600	Jean-Pierre Barriault	Septembre 8, 1972
9627	Gilles Méthot	Juin 24, 1973
9637	Réal Boudreau	Septembre 4, 1973
9608	Armand Devost	Mai 23, 1974
9633	Yvon Vaillancourt	Juin 14, 1974
9622	Gilles Loïselle	Juin 15, 1974
9639	Bernard Barriault	Juin 17, 1974
9614	Gilles Guillemette	Juillet 2, 1974

... 2

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

Objet: Congés reportés - Horaire  
du mardi au samedi

---

Messieurs,

Pour les employés assignés à des horaires du mardi au samedi, les jours de congés payés prévus le lundi ou le vendredi sont reportés au mardi ou au samedi selon le cas.

Les articles 11.02 à 11.05 de la Convention collective de travail s'appliquent de la même manière qu'au paragraphe ci-haut.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Bouchard*  
Représentant syndical

Président *Luce Noël*

<u>No. d'employé</u>	<u>Nom</u>	<u>Date d'embauchage</u>
9615	Léon Jennis	Juillet 9, 1974
9603	Raymond Blaney	Juillet 19, 1974
9640	John Vibert	Juillet 27, 1974
9642	Valmont Vaillancourt	Septembre 30, 1974
9645	Yves Loïselle	Octobre 1, 1974

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*

Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du  
 Travail

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

*Michel Chevance*

Représentant syndical

Président

*Rue Noil*

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

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

---

Messieurs,

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

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

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

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Chartrand*  
Représentant syndical

Président *Luce Noël*

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

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

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

---

Messieurs,

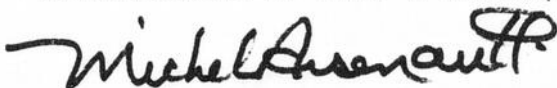
Un boni de 110.00\$ est alloué pour la semaine de vacances (deux (2) semaines advenant le cas où les opérations de la Mine seraient arrêtées pour une telle période) prise par un employé qui y a droit, durant la période des Fêtes.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du Travail

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



Représentant syndical

Président *Luce Moil*

HSP - 15 juin 1984

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

Objet: Ancienneté  
Occupation - concasseur conique

---

Messieurs,

En regard de l'application des articles 8.06 et 8.09 de la Convention collective de travail, les employés suivants ont préséance sur les employés ayant de l'ancienneté d'occupation, sur l'occupation chargeur de wagons:

9268 - Claude Vigneault

9437 - Wellie Collin

9426 - Jean-Luc Ward

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Desautels*  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

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

Objet: Remplacement - vacances  
Camion de service - Terminus

---

Messieurs,

Le remplacement, pour fins de vacances annuelles, des conducteurs de camion de service Terminus, est fait par le conducteur camion possédant la plus grande ancienneté d'occupation dans la ligne de promotion de camion service-Terminus. L'employé ainsi assigné à l'occupation conducteur camion de service-Terminus, est payé le taux normalisé de l'occupation conducteur camion de service-Terminus. A la fin de la période de vacances, l'employé retourne à son occupation antérieure.

Votre tout dévoué

*Jacques Pélouin*  
Jacques Pélouin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Chénault*  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Horaire de travail  
Equipe - chargement des  
bateaux de minerai

---

Messieurs,

Les employés affectés au chargement des bateaux de minerai travaillent en accord avec l'horaire de travail attaché à la présente.

A chaque semaine, l'équipe débutant à 16:00 heures le mercredi, travaille de 12:00 heures à 24:00 heures le mercredi et le vendredi afin de former un total de 40 heures pour la semaine, et douze (12) heures constituent la journée de travail du mercredi et du vendredi et sont payés à taux régulier.

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Desautels*  
Représentant syndical

Président *Luc Noël*

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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



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

Objet: Paie de vacances annuelles

Messieurs,

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

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

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Barbeau*  
Représentant syndical

Président *Luc Moit*

HSP - 15 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Horaire de travail  
Cuisiniers et aide-cuisiniers

---

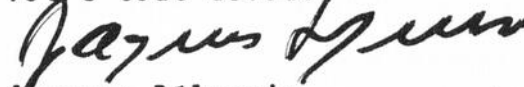
Messieurs,

Les employés de la cafétéria travaillent sur l'horaire attaché à la présente.

Les employés assignés au quart de 00:00 heure à 08:00 heures du lundi au vendredi couvrent la période de 00:00 heure le samedi à 00:00 heure le lundi. Nonobstant l'article 9.02 de la Convention collective de travail, cette période formant un total de quarante (40) heures, toutes ces heures sont payés à taux régulier et l'article 9.11 de la Convention collective s'applique.

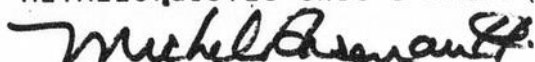
Advenant que cette période dépasse quarante (40) heures, toutes les heures en surplus de quarante (40) heures sont payées à taux supplémentaire en accord avec les provisions de la Convention collective de travail.

Votre tout dévoué



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>er</sup> jour de ~~septembre~~ <sup>juin</sup> 1984:  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président



HSP - 13 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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





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

Objet: Verres correcteurs  
 de sécurité

---

Messieurs,

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

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
 Directeur des Relations du  
 Travail

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



Représentant syndical

Président



HSP - 14 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Repas - Heure  
Supplémentaire

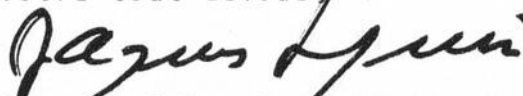
---

Messieurs,

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

L'employé qui n'a pas accès à la cafétéria de la Mine reçoit une allocation de repas de 4,00 \$ pour chaque période de huit (8) heures de temps supplémentaire.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce <sup>20<sup>juin</sup></sup> 18<sup>e</sup> jour de ~~septembre~~ 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président *Luc Mail*

HSP - 16 juin 1984

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

Objet: Régime des Rentes

Messieurs,

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

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

Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Arsenault*  
Représentant syndical

Président *Luc Boil*

HSP - 16 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Employés avec la  
même ancienneté

Messieurs,

Il est convenu que dans tous les cas où deux (2) employés ou plus, ont la même ancienneté, la Compagnie s'engage à consulter le syndicat lors de rappel ou mise-à-pied.

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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



Représentant syndical

Président



**QIT-Fer et Titane Inc.**

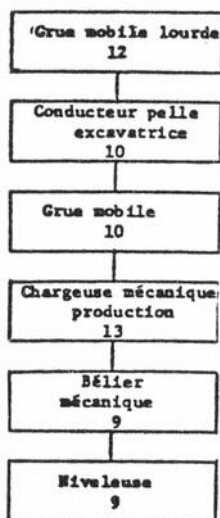
951, Boul. de l'école  
Case postale 160,  
Havre St-Pierre, Qué. Canada G0G 1P0  
Tél. (418) 538-2400  
Télex: 051-8-6349

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

Objet: Séquence de promotion  
Annexe E - Mine

Messieurs,

Pour les employés classés sur les occupations, grue mobile lourde, classe 12, conducteur pelle excavatrice, classe 10, et grue mobile, classe 10, en date du 18 février 1981, la ligne de promotion est celle apparaissant ci-dessous.



Votre tout dévoué,

*Jacques Péloquin*  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

*Michel Desrosiers*  
Représentant syndical

Président *René Moril*

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

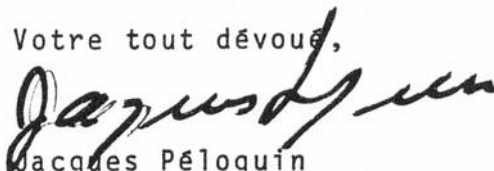
Objet: Déplacement d'une unité de négociation  
à l'autre

---

Messieurs,

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

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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



Représentant syndical

Président



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

Objet: Programmation de vacances  
Terminus

---

Messieurs,

Lors de la programmation annuelle des vacances des employés de l'entretien au Terminus, la Compagnie, dans la mesure du possible et compte tenu de la situation, indique aux employés de l'entretien de la Mine sur les occupations impliquées, ses intentions quand aux remplacements de vacances au Terminus.

Votre tout dévoué,

Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

Représentant syndical

Président

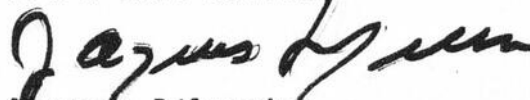
Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Bottines de sécurité

Messieurs,

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

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce 18<sup>ème</sup> jour de ~~septembre~~ <sup>juin</sup> 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président 

HSP - 15 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Régime de Rentes  
Cuisiniers et aide-cuisiniers

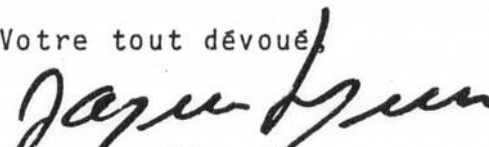
---

Messieurs,

La disposition suivante s'applique aux employés nommés  
cuisiniers et aide-cuisiniers à la cafétéria le 18 jan-  
vier 1973:

"Le service crédité pour le régime de rentes  
supplémentaires précédant le 18 janvier 1973  
(Annexe "F" de la Convention collective) est  
crédité en accord avec le régime de rentes  
des employés rémunérés à l'heure seulement".

Votre tout dévoué,

  
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

  
Représentant syndical

Président 

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

Objet: Ajustement - Rentes des retraités

Messieurs,

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

Votre tout dévoué,



Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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



Représentant syndical

Président



HSP - 16 juin 1984

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

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

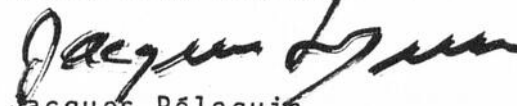
Objet: Eligibilité à l'assurance-chômage

Messieurs,

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

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

Votre tout dévoué,



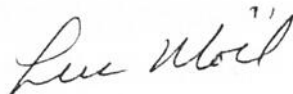
Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Accepté ce <sup>20<sup>u</sup></sup>18<sup>e</sup> jour de ~~septembre~~ <sup>juin</sup> 1984;  
METALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE



Représentant syndical

Président



**QIT-Fer et Titane Inc.**

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



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

Objet: Annexe "E"  
Ligne de promotion opérateur de pelle classe 17

---

Messieurs,

Tel que décidé par les deux (2) parties au cours des négociations le 16 juin 1984, les opérateurs de pelle classe 17 possédant de l'ancienneté d'occupation sur la classification opérateur de pelle classe 17 en date du 16 juin 1984, ne pourront déplacer en rétrogradation aucun employé possédant de l'ancienneté d'occupation en date du 16 juin 1984 sur les occupations suivantes:

Conducteur chargeuse mécanique, classe 13; grue mobile lourde, classe 12; conducteur pelle excavatrice, classe 10; grue mobile, classe 10; bélier mécanique, classe 9 et niveleuse, classe 9.

Il est aussi entendu que la programmation des vacances des opérateurs de pelles se fera séparément de manière à respecter la programmation de vacances existante en date du 16 juin 1984 pour ces mêmes occupations.

Votre tout dévoué,

Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

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

Représentant syndical

Président

**QIT-Fer et Titane Inc.**

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

AVIS D'ENTENTE

Entre: Les Métallurgistes-Unis d'Amérique

Local 4466 employés rémunérés à l'heure

et

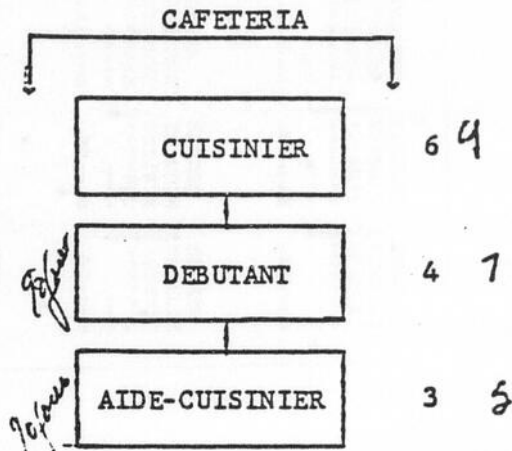
Fer et Titane du Québec, Inc.

- 1.0 La clause 5.02 a) de la convention collective est amendée comme suit: en ajoutant le mot "cafétéria" après les mots "usine de broyage"; la clause 5.02 a) se lit donc comme suit:
- "Mine, Usine de broyage, Cafétéria:"
1. Opérations: un (1) délégué par équipe.
  2. Entretien: un (1) délégué par équipe.
- 2.0 Pour les employés nommés cuisinier ou aide-cuisinier à la cafétéria le 18 janvier 1973, les dispositions suivantes s'appliquent:
- a) l'ancienneté d'usine est rétroactive au début de leur emploi à la Compagnie et selon la clause 7.01 a).
  - b) l'ancienneté d'occupation est accumulée à compter du 18 janvier 1973.
  - c) le service continu pour fins de vacances annuelles est rétroactif au début de leur emploi à la Compagnie et selon la clause 10.06 e).
  - d) le service crédité pour le régime de rentes supplémentaires (Annexe "F" de la convention collective) débute le 18 janvier 1973. Le service précédant cette date est crédité en accord avec le régime de rentes en vigueur à la Compagnie en date du 17 janvier 1973, auquel ces employés participaient.
- 3.0 La clause 7.01 e) de la convention collective est amendée comme suit, en ajoutant l'item suivant:
- " 6. Cafétéria "

...

2...

4.0 La ligne de promotion du service de la cafétéria est la suivante et fait partie de l'annexe "G".



En foi de quoi, les deux parties ont signé ce, 12 ième jour de juin, 1973 à Havre St-Pierre.

UNION

COMPAGNIE

Jean Louis  
P. Chapuis

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

M. L...  
Richard L...

calendrier

1985

<p><b>janvier</b></p> <p>L 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 J 3 10 17 24 31 V 4 11 18 25 S 5 12 19 26 D 6 13 20 27</p>	<p><b>février</b></p> <p>L 4 11 18 25 M 5 12 19 26 M 6 13 20 27 J 7 14 21 28 V 1 8 15 22 S 2 9 16 23 D 3 10 17 24</p>	<p><b>mars</b></p> <p>L 4 11 18 25 M 5 12 19 26 M 6 13 20 27 J 7 14 21 28 V 1 8 15 22 29 S 2 9 16 23 30 D 3 10 17 24 31</p>
<p><b>avril</b></p> <p>L 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 J 4 11 18 25 V 5 12 19 26 S 6 13 20 27 D 7 14 21 28</p>	<p><b>mai</b></p> <p>L 6 13 20 27 M 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 J 2 9 16 23 30 V 3 10 17 24 31 S 4 11 18 25 D 5 12 19 26</p>	<p><b>juin</b></p> <p>L 3 10 17 24 M 4 11 18 25 M 5 12 19 26 J 6 13 20 27 V 7 14 21 28 S 1 8 15 22 29 D 2 9 16 23 30</p>
<p><b>juillet</b></p> <p>L 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 J 4 11 18 25 V 5 12 19 26 S 6 13 20 27 D 7 14 21 28</p>	<p><b>août</b></p> <p>L 5 12 19 26 M 6 13 20 27 M 7 14 21 28 J 1 8 15 22 29 V 2 9 16 23 30 S 3 10 17 24 31 D 4 11 18 25</p>	<p><b>septembre</b></p> <p>L 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 M 4 11 18 25 J 5 12 19 26 V 6 13 20 27 S 7 14 21 28 D 1 8 15 22 29</p>
<p><b>octobre</b></p> <p>L 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 J 3 10 17 24 31 V 4 11 18 25 S 5 12 19 26 D 6 13 20 27</p>	<p><b>novembre</b></p> <p>L 4 11 18 25 M 5 12 19 26 M 6 13 20 27 J 7 14 21 28 V 1 8 15 22 29 S 2 9 16 23 30 D 3 10 17 24</p>	<p><b>décembre</b></p> <p>L 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 M 4 11 18 25 J 5 12 19 26 V 6 13 20 27 S 7 14 21 28 D 1 8 15 22 29</p>

calendrier

1986

<p><b>janvier</b></p> <p>L 6 13 20 27 M 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 J 2 9 16 23 30 V 3 10 17 24 31 S 4 11 18 25 D 5 12 19 26</p>	<p><b>février</b></p> <p>L 3 10 17 24 M 4 11 18 25 M 5 12 19 26 J 6 13 20 27 V 7 14 21 28 S 1 8 15 22 D 2 9 16 23</p>	<p><b>mars</b></p> <p>L 3 10 17 24 31 M 4 11 18 25 M 5 12 19 26 J 6 13 20 27 V 7 14 21 28 S 1 8 15 22 29 D 2 9 16 23 30</p>
<p><b>avril</b></p> <p>L 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 J 3 10 17 24 31 V 4 11 18 25 S 5 12 19 26 D 6 13 20 27</p>	<p><b>mai</b></p> <p>L 5 12 19 26 M 6 13 20 27 M 7 14 21 28 J 1 8 15 22 29 V 2 9 16 23 30 S 3 10 17 24 31 D 4 11 18 25</p>	<p><b>juin</b></p> <p>L 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 M 4 11 18 25 J 5 12 19 26 V 6 13 20 27 S 7 14 21 28 D 1 8 15 22 29</p>
<p><b>juillet</b></p> <p>L 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 J 3 10 17 24 31 V 4 11 18 25 S 5 12 19 26 D 6 13 20 27</p>	<p><b>août</b></p> <p>L 4 11 18 25 M 5 12 19 26 M 6 13 20 27 J 7 14 21 28 V 1 8 15 22 29 S 2 9 16 23 30 D 3 10 17 24 31</p>	<p><b>septembre</b></p> <p>L 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 J 4 11 18 25 V 5 12 19 26 S 6 13 20 27 D 7 14 21 28</p>
<p><b>octobre</b></p> <p>L 6 13 20 27 M 7 14 21 28 M 1 8 15 22 29 J 2 9 16 23 30 V 3 10 17 24 31 S 4 11 18 25 D 5 12 19 26</p>	<p><b>novembre</b></p> <p>L 3 10 17 24 M 4 11 18 25 M 5 12 19 26 J 6 13 20 27 V 7 14 21 28 S 1 8 15 22 29 D 2 9 16 23 30</p>	<p><b>décembre</b></p> <p>L 1 8 15 22 29 M 2 9 16 23 30 M 3 10 17 24 31 J 4 11 18 25 V 5 12 19 26 S 6 13 20 27 D 7 14 21 28</p>

CALENDRIER

1987

<p><b>Janvier</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>	<p><b>Février</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>	<p><b>Mars</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>
--	--	---

<p><b>Avril</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30</p>	<p><b>Mai</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>	<p><b>Juin</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30</p>
---	--	--

<p><b>Juillet</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>	<p><b>Août</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>	<p><b>Septembre</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30</p>
--	---	---

<p><b>Octobre</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>	<p><b>Novembre</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30</p>	<p><b>Décembre</b></p> <p>D L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31</p>
--	--	---

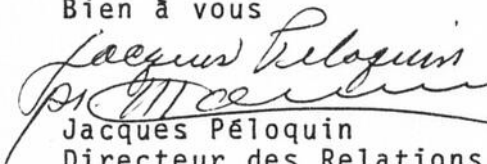
Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4466,  
Havre St-Pierre (Duplessis)  
Québec

Objet: Paiement avancé

Messieurs,

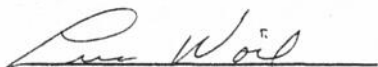
Ceci est pour vous confirmer l'entente intervenue entre QIT - Fer et Titane Inc. et les Métallurgistes-Unis d'Amérique à l'effet que l'augmentation de dix cents (10¢) l'heure prévu en date du 1er septembre 1984 est avancée à la date de signature des Conventions Collectives.

Bien à vous

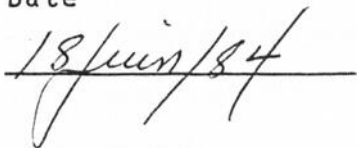


Jacques Péloquin  
Directeur des Relations du  
Travail

Confirmé



Date



Entrepôts  
Montréal

Entreposage public et  
centre de distribution  
avec section réfrigérée  
Caution en douane



18529-02 (5916-02)

# ENTREPÔTS SCHENKER

UNE DIVISION DE SCHENKER DU CANADA LIMITÉE



Montréal  
2000 rue Halpern  
St. Laurent, P.Q.  
H4S 1N7  
Tél.: (514) 337-2011  
Télex: 05-824995

Montréal  
2300 rue Schenker  
LaSalle, P.Q.  
H8N 1A2  
Tél.: (514) 363-1764  
Télex: 05-566132

MEMORANDUM D'ENTENTE

DATE: le 15 mars 1985

SUJET: Addenda à l'article 13 de la Convention Collective de travail entre les Entrepôts Schenker et le Syndicat des employés de Schener Warehousing, affilié à la Fraternité Canadienne des Cheminots, employés de transport et autres ouvriers, Unité Locale 527 en date du 10 janvier 1985.

1. Ce mémo d'entente est un appendice à l'article 13, intitulé "Heures Supplémentaires" afin de clarifier l'article 13 seulement.
2. Pour le temps supplémentaire autorisé par la compagnie, la compagnie procédera comme suit:
  - a) Chaque semaine, la compagnie affichera une nouvelle liste sur le babillard à St.Laurent et LaSalle, demandant des volontaires pour les heures supplémentaires.
  - b) Les personnes volontaires pour temps supplémentaire inscriront leurs noms et leur disponibilité.
  - c) Lorsque du temps supplémentaire doit être effectué, le premier choix sera donné aux personnes ayant le plus d'ancienneté à l'entrepôt impliqué, s'ils sont capables de faire le travail demandé.
  - d) En deuxième lieu, la compagnie vérifiera aussi s'il y a des noms sur la liste de l'autre entrepôt et la compagnie procédera également par ancienneté s'ils sont capables de faire le travail de mandé.

...2/

Entrepôts  
Montréal

Entreposage public et  
centre de distribution  
avec section réfrigérée  
Caution en douane



**ENTREPÔTS  
SCHENKER**  
UNE DIVISION DE SCHENKER DU CANADA LIMITÉE



2

**Montréal**  
2000 rue Halpern  
St. Laurent, P.Q.  
H4S 1N7  
Tél.: (514) 337-2011  
Télex: 05-824995

**Montréal**  
2300 rue Schenker  
LaSalle, P.Q.  
H8N 1A2  
Tél.: (514) 363-1764  
Télex: 05-566132

suite.....MEMORANDUM D'ENTENTE

3. a) Si le nombre sur la feuille affichée n'est pas suffisant, la compagnie procédera avec la liste générale, également par ancienneté s'ils sont capables de faire le travail exigé.
- b) Il est évident et entendu qu'une personne dont son nom est sur la liste générale d'ancienneté, ne peut réclamer son droit au temps supplémentaire sur les volontaires inscrits sur la(les) liste(s) hebdomadaire pour des raisons d'ancienneté.
4. Le temps supplémentaire, autorisé par la compagnie, sera donné par ordre d'ancienneté seulement.
5. Ce mémo s'applique aux heures supplémentaires seulement et durera jusqu'à la fin de la convention collective.
6. Un communiqué sera posté sur le babillard afin de sensibiliser les employés d'avertir leur contremaître qu'ils vont prendre une journée mobile, sans aucune obligation de leur part.
7. La compagnie convient d'offrir un programme de formation à tous les membres du syndicat pour une période de dix(10) jours ou quarante (40) heures pour des postes spécifiques.

...3/

Entrepôts  
Montréal

Entreposage public et  
centre de distribution  
avec section réfrigérée  
Caution en douane



**ENTREPÔTS  
SCHENKER**  
UNE DIVISION DE SCHENKER DU CANADA LIMITÉE

Montréal  
2000 rue Halpern  
St. Laurent, P.Q.  
H4S 1N7  
Tél.: (514) 337-2011  
Télex: 05-824995


Montréal  
2300 rue Schenker  
LaSalle, P.Q.  
H8N 1A2  
Tél.: (514) 363-1764  
Télex: 05-566132


3

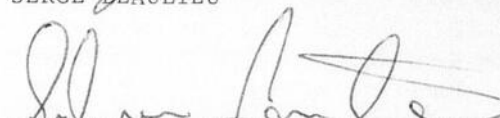
MEMORANDUM D'ENTENTE


Nous acceptons le 15 mars 1985 pour le Syndicat des Employés des Entrepôts Schenker, affilié à la Fraternité Canadienne des Cheminots, employés de transport et autres ouvriers, Unité Locale 527:

  
LEO ST. LOUIS

  
SERGE BEAULIEU


  
THOMAS LEVESQUE


  
SYLVAIN LAMBERT

  
SERGE LEVESQUE

Nous acceptons le 15 mars 1985 pour les Entrepôts Schenker:

  
NORBERT BREITBACH

  
ROBERT POSTUMA

  
JEAN SHAW

  
IRVING SHAW