

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé  Dépôt refusé

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		M-637-02
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	79-11-02	79-11-13		79-11-02	82-11-01	20

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel Att: M. Maurice Langevin 900 ave de l'Eglise Tracy, Qué. J3R 3R9	<input type="checkbox"/> Déposant Acier Sorel Inc. 160 rue du Roi Sorel, Qué. J3P 4N6

Unité de négociation

"Les techniciens, les employés de bureau, les gardiens et tous les autres employés payés au mois ou à la semaine, sauf ceux qui sont exclus par la loi et, sauf ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale."

Région	06-07	Activité	2960 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Article 30 et 36 déposés.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Roger Ferreault</i>	80-01-1

Pour renseignements

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

Rob-07  
2960(5)

637-02  
20

03800-0  
BUREAU DU COMMISSAIRE  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

79 NOV 13 10 59

POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

ACIER SOREL INC.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU D'ACIER SOREL

1979-80

1980-81

1981-82

CONVENTION COLLECTIVE  
DE  
TRAVAIL  
i n t e r v e n u e  
ENTRE

ACIER SOREL INC.

160 Du Roi, Sorel, P.Q.

ci-après appelé

"l'Employeur" ou la "Compagnie"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU D'ACIER SOREL

900 rue de l'Eglise, Tracy, P.Q.

ci-après appelé

le "Syndicat"

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur des salariés visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du syndicat.
- 1.02 Aucun employé ne sera exclus de l'unité de négociation seulement par un changement de titre ou de méthode de paie.
- 1.03 A défaut d'entente entre les parties pour déterminer si une nouvelle occupation doit être ou non sujette à l'unité de négociation, la question sera référée au Commissaire Enquêteur en Chef, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la Province de Québec.
- 1.04 a) Contrat à forfait: La Compagnie utilisera ses propres employés incluant ceux qui sont mis-à-pied, pour le travail de bureau (travail clérical et technique) pourvu qu'elle ait les outils et l'équipement nécessaires et que ses employés soient qualifiés pour accomplir le travail d'une façon efficace, et dans les limites de temps prévues pour la réalisation du projet; en cas de grief, celle-ci aura le fardeau de la preuve. La Compagnie pourra donner des contrats à forfait pourvu que les employés sur la liste active de paie ne soient démis ou mis à pied comme résultat de cet acte.
- b) Aux fins de faciliter l'application du paragraphe a) de la présente clause, la Compagnie accepte de fournir un avis verbal, au moins cinq (5) jours ouvrables avant le début des dits travaux, sauf dans les cas d'urgence ou d'événements imprévus. Pendant cette même

période de cinq (5) jours, la Compagnie rencontrera trois (3) membres du Comité exécutif du Syndicat pour l'informer du genre de travail qui sera exécuté.

- 1.05 a) Validité des clauses: La nullité de l'une des clauses de la convention collective en vertu d'une loi fédérale ou provinciale n'entraînera pas la nullité de la convention. Seule cette clause sera déclarée nulle. Les autres clauses et conditions n'en seront aucunement affectées et continueront d'avoir pleine force et effet.
- b) La présente convention doit être lue et interprétée dans son ensemble.
- 1.06 Les annexes "A", "B", "C" et "D" ci-attachées font partie intégrante de la présente convention collective.
- 1.07 Il est entendu qu'aucun employé inclus dans l'unité de négociation ne sera privé d'accomplir du temps supplémentaire dû à ce qu'un chef de département ou autre officier de la Compagnie ait accompli un genre de travail relevant de l'unité de négociation en temps supplémentaire et qui aurait pu être fait par un employé inclus dans l'unité de négociation.
- 1.08 a) Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit de nommer des chefs d'équipe sans tenir compte des règles d'ancienneté.
- b) La fonction de chef d'équipe en plus de son travail régulier, consiste à transmettre les instructions de son supérieur aux employés de son groupe et lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions à d'autres employés.

ARTICLE 2 - BUTS

2.01

Le but de la présente convention est de promouvoir l'harmonie dans les relations entre la Compagnie, le Syndicat et les employés, d'assurer d'une part un meilleur rendement de travail et la protection de la propriété et d'autre part, d'établir des conditions de travail qui doivent être observées par les deux parties et qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 - COURS DE PERFECTIONNEMENT

- 3.01 L'employé qui désire suivre des cours de perfectionnement pourra, s'il le veut, faire une demande à la Compagnie d'une aide financière:
- a) Si cette dernière consent et approuve le cours projeté, elle remboursera à l'employé le montant convenu, selon les conditions établies au préalable;
  - b) L'employé devra fournir les preuves à l'effet qu'il a suivi les cours et obtenu des succès convenables lors des examens;
  - c) Les études en question devront porter sur toutes matières susceptibles de lui permettre d'accéder à une fonction supérieure au sein de la Compagnie, ou encore acquérir plus de compétence dans sa fonction actuelle.

ARTICLE 4 - COOPERATION

- 4.01 La Compagnie s'engage à traiter ses employés avec justice et considération et les employés s'engagent par l'entremise de leur Syndicat à fournir un travail honnête et loyal à la Compagnie.
- 4.02 La Compagnie reconnaît qu'il est de son devoir de maintenir les conditions d'hygiène et d'aération dans ses locaux.
- 4.03 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie en encourageant et en donnant son appui pour l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 4.04 Les avis du Syndicat, signés par les personnes mandatées à cet effet par le Syndicat, pourront être affichés sur les lieux de travail, sur des tableaux désignés à cet effet par la Compagnie à condition que les dits avis soient approuvés au préalable par le Directeur du Personnel ou par son représentant autorisé.
- 4.05 Durant le terme de cette convention, la Compagnie s'engage à ne pas causer ni endosser de contre-grève (lock-out) et le Syndicat s'engage à ne pas causer ni endosser de grève.
- 4.06 La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre tout employé à cause de sa race, religion, couleur, sexe, origine nationale, tendance politique, appartenance ou non appartenance au Syndicat, participation ou non participation aux activités syndicales, ou de l'exercice par lui d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.

ARTICLE 5 - DROITS MUTUELS

- 5.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle pour et au nom des employés de la Compagnie régis par cette convention, toutes les choses concernant les salaires et autres conditions de travail prévues par les dispositions de cette convention.
- 5.02 Le Syndicat reconnaît à la Compagnie la fonction de diriger, de maintenir l'ordre, la discipline et le rendement chez les employés, pourvu que ce soit de façon compatible avec les dispositions de cette convention.
- 5.03 A moins d'exception expressément convenue par son texte, rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des employés ou du Syndicat, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

ARTICLE 6 - SALAIRE

- 6.01 Tout employé aura droit selon son occupation et son classement aux taux de salaire prévus à la cédule des salaires, annexe "A", qui doit être considérée comme faisant partie intégrante de cette convention.
- 6.02 Prime de nuit: Tous les employés travaillant au taux hebdomadaire ou horaire recevront \$0.20 l'heure pour tout travail accompli durant les heures régulières de leur équipe entre 16:00 et 08:00 heures comme prime de nuit. Les primes ne se pyramideront pas.
- 6.03 Tout employé sera avisé de son propre classement. Aucun employé ne recevra moins que le salaire prévu par ce classement. Une liste des classements sera remise au Syndicat comme mentionné à l'article 13.18
- 6.04 Si après la signature de la présente convention, des tâches nouvelles sont créées ou celles existantes sont substantiellement modifiées à la suite de nouveaux outillages, machineries, équipements ou d'autres façons, les taux de salaire seront négociés entre les parties, en tenant compte des taux et classifications stipulés à l'annexe "A" de la présente convention.
- 6.05 S'il n'y a pas entente, la Compagnie accordera le taux de salaire proposé par elle et le Syndicat ou les employés pourront faire un grief dans les délais prévus à l'article 16 et la décision du tribunal d'arbitrage sera rétroactive à partir du moment où la tâche nouvelle a été créée ou celle existante a été substantiellement modifiée.

- 6.06 Dans les cas mentionnés à la clause précédente, la Compagnie donnera la préférence à l'employé ayant le plus d'ancienneté et fixera une période d'essai loyale pour apprendre la nouvelle tâche ou la tâche modifiée, pourvu qu'il possède les qualifications de base pour s'adapter à telle tâche ou tâche modifiée, et qu'il puisse dans les délais convenus y donner un rendement normal. Il est aussi entendu que pendant cette même période mentionnée ci-haut, l'employé impliqué peut, s'il le désire retourner à son ancienne tâche, à la condition qu'il donne un préavis raisonnable. La Compagnie peut en tout temps mettre fin à cette période d'essai, sujette aux droits du Syndicat de recourir à la procédure de grief dans les délais qui y sont prévus.
- 6.07 Pendant la période de temps convenu à la clause précédente, le salaire de tel employé ne sera pas réduit; mais dès que la dite période sera terminée, tel employé sera payé au taux fixé pour cette nouvelle tâche ou tâche modifiée.
- 6.08 Là où, dans la cédule des salaires, annexe "A" aucune classe n'est prévue à l'intérieur d'une occupation, la Compagnie pourra en créer au cours de la convention après négociation entre les parties. S'il n'y a pas entente dans les trente (30) jours, la Compagnie pourra procéder et le Syndicat pourra présenter un grief selon la procédure prévue à cette convention.
- 6.09 Les taux de salaire actuels, plus élevés que les taux prévus par la convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention à moins qu'il y ait changement d'occupation.

- 6.10           Lorsqu'un employé est appelé à occuper une tâche pour laquelle est prévue une rémunération inférieure, cet employé sera payé à son taux régulier. Cependant, dans le cas de changements de tâche faits en conformité avec l'article 13 "Ancienneté", le ou les employés seront payés au taux régulier de la nouvelle tâche à compter du début de la semaine régulière qui suit ce changement.
- 6.11           Un employé qui est promu à une tâche comportant une rémunération supérieure en conformité avec l'article 13 "Ancienneté", aura droit à un changement de taux officiel et sera rémunéré à ce taux à compter de la première journée complète affectée à cette nouvelle tâche.
- 6.12           Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une tâche comportant un salaire supérieur. Toutefois, aux fins du présent article, on ne considérera pas comme vacants ou comme créant une promotion les absences pour raisons de maladie ou accident, de vacances ou avec permission accordée, pourvu que dans ces cas il s'agisse d'une absence pour une période de quinze (15) jours ouvrables ou moins. Cette période pourra être allongée par entente mutuelle entre les parties.
- 6.13           Le Président du Syndicat sera informé des changements de taux faits en conformité avec les clauses précédentes.
- 6.14           Le salaire devra être payé à la semaine et sera divisé par le nombre d'heures prévues aux tableaux "A" et "B" de l'article 8 pour chaque occupation régulière, afin d'établir l'équivalent du salaire horaire de chaque employé. Pour calculer le taux horaire payable aux techniciens en temps supplémentaire, le salaire hebdomadaire sera divisé par 36½ heures.

- 6.15 Chef d'équipe: Le chef d'équipe recevra dix dollars (\$10.00) par semaine de plus que son salaire.
- 6.16 Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire d'une durée d'un jour ouvrable ou moins, l'ancienneté ne s'applique pas lorsque telle mise-à-pied est causée par un acte hors du contrôle de la Compagnie tel que panne électrique, bris de machinerie, réparation urgente, etc., cependant si la Compagnie assigne un employé à une autre tâche que la sienne, il sera rémunéré selon les stipulations des articles 6.10 et 6.11

ARTICLE 7 - PAIE

- 7.01 A moins de complications imprévues, le salaire sera payable par chèque selon les modalités suivantes:
- a) Les employés de l'équipe de jour, le jeudi avant-midi.
  - b) Les employés de l'équipe régulière de nuit et ceux des équipes b et c, le mercredi soir, avant ou après minuit selon le cas.
  - c) Si une fête chômée tombe un jeudi, la paie sera le mercredi après-midi lorsque possible.
  - d) Les chèques seront distribués pendant les heures de travail.
- 7.02
- a) Si une erreur s'est glissée relativement à la paie d'un employé, il sera permis de faire rectifier cette erreur pendant ses heures régulières de travail.
  - b) Si une erreur monétaire de dix (10) dollars net ou plus s'est produite, le remboursement sera fait la journée même.
- 7.03
- a) La Compagnie accepte de déduire du chèque de paie d'un employé à chaque semaine, un montant d'argent déterminé à l'avance par écrit et de retourner, chaque semaine ces mêmes argents à la Caisse d'Economie Marie-Victorin à Tracy, accompagné d'une liste montrant les noms et montants d'argent ainsi déduits.
  - b) Il est entendu qu'un employé pourra changer ses montants d'argent tous les quatre (4) mois s'il le désire, soit dans la semaine du 1er janvier, du 1er mai et du 1er septembre de chaque année.

ARTICLE 8 - HEURES DE TRAVAIL

- 8.01 Ceci n'est pas une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.
- 8.02 Les heures régulières des employés visés par la présente convention seront travaillées comme indiquées aux tableaux A, B et C. Il est entendu que le choix des équipes se fait par ancienneté à l'exception des équipes rotatives.
- 8.03 La répartition des heures de travail mentionnées aux tableaux A, B, C et clause 8.08 pourra être changée après entente entre les parties.
- 8.04 A moins d'entente contraire, la Compagnie s'engage à ne pas réduire la semaine régulière de travail dans le but de répartir le travail parmi un plus grand nombre d'employés plutôt que d'effectuer des mises-à-pied. En pareil cas, le taux de salaire des employés affectés sera majoré pour accorder la pleine compensation pour la réduction des heures de travail.
- 8.05 Tous les employés couverts par cette convention auront droit à une période de repos de dix (10) minutes pendant la première partie de la journée et dix (10) minutes dans la seconde partie de la journée régulière de travail. Ces périodes de repos devront être prises de façon à ne pas nuire au service normal dans les opérations de la Compagnie.

ARTICLE 8. - HEURES DE TRAVAIL (suite)

8.06	Heures régulières de travail					TABLEAU "A"
Département	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	
Techniciens	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00	08:00 - 16:00
Équipes rotatives	16:00 - 24:00	16:00 - 24:00	16:00 - 24:00	16:00 - 24:00	16:00 - 24:00	16:00 - 24:00
ou barrées	00:01 - 08:00	00:01 - 08:00	00:01 - 08:00	00:01 - 08:00	00:01 - 08:00	00:01 - 08:00
40 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	
Techniciens	08:00 - 12:00	08:00 - 12:00	08:00 - 12:00	08:00 - 12:00	08:00 - 12:00	08:00 - 12:00
de jour	13:00 - 17:00	13:00 - 17:00	13:00 - 17:00	13:00 - 17:00	13:00 - 17:00	13:00 - 17:00
40 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
Techniciens	18:00 - 23:00	18:00 - 23:00	18:00 - 23:00	18:00 - 23:00	18:00 - 23:00	18:00 - 23:00
de nuit	00:01 - 03:00	00:01 - 03:00	00:01 - 03:00	00:01 - 03:00	00:01 - 03:00	00:01 - 03:00
40 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
Techniciens	00:01-	00:01-	00:01-	00:01-	00:01-	00:01-
de nuit	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00	08:00
40 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures	8 heures
	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	

Notes: Équipes rotatives et barrées

- 1) Repas: La pratique du passé continuera d'exister. Il se prendra normalement entre la 4<sup>ième</sup> et 5<sup>ième</sup> heure.
- 2) Rotation des équipes lorsqu'il y aura trois (3) équipes:  
La rotation des équipes b et c se fera toutes les deux (2) semaines.

ARTICLE 8. - HEURES DE TRAVAIL (suite)

8.06

Heures régulières de travail

TABLEAU "B"

<u>Département</u>	<u>Lundi</u>	<u>Mardi</u>	<u>Mercredi</u>	<u>Jeudi</u>	<u>Vendredi</u>
Commis d'usine-jour 36½ heures	08:00 - 12:00 13:00 - 16:15 7½ heures	08:00 - 12:00 13:00 - 16:15 7½ heures	08:00 - 12:00 13:00 - 16:15 7½ heures	08:00 - 12:00 13:00 - 16:15 7½ heures	08:00 - 12:00 13:00 - 16:15 7½ heures
Commis d'usine-jour 36½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures
Commis de nuit 36½ heures	18:00 - 23:00 24:00 - 02:15 7½ heures	18:00 - 23:00 24:00 - 02:15 7½ heures	18:00 - 23:00 24:00 - 02:15 7½ heures	18:00 - 23:00 24:00 - 02:15 7½ heures	18:00 - 23:00 24:00 - 02:15 7½ heures
Employés de bureau 36½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures	08:30 - 12:00 13:15 - 17:00 7½ heures
(1) Tél., dact. tél. remplaçants (es) 36½ heures	08:15 - 12:00 13:30 - 17:00 7½ heures	08:15 - 12:00 13:30 - 17:00 7½ heures	08:15 - 12:00 13:30 - 17:00 7½ heures	08:15 - 12:00 13:30 - 17:00 7½ heures	08:15 - 12:00 13:30 - 17:00 7½ heures
Tél., dact. tél. 36½ heures	08:45 - 13:15 14:30 - 17:15 7½ heures	08:45 - 13:15 14:30 - 17:15 7½ heures	08:45 - 13:15 14:30 - 17:15 7½ heures	08:45 - 13:15 14:30 - 17:15 7½ heures	08:45 - 13:15 14:30 - 17:15 7½ heures

(1) A défaut d'entente, le remplacement de la téléphoniste se fera en tenant compte de l'ancienneté.

ARTICLE 8. - HEURES DE TRAVAIL (suite)

8.07 a) Cédule de travail - gardiens

<u>Jours:</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>	<u>D L M M J V S</u>
00:01 à 08:00	D $\frac{F}{D}$ $\frac{F}{D}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{C}$	C $\frac{E}{C}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$	D $\frac{F}{D}$ $\frac{F}{D}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{C}$	C $\frac{E}{C}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$
08:00 à 16:00	C C A A A A A	A A C A A A A	C C A A A A A	A A C A A A A
16:00 à 24:00	B $\frac{E}{B}$ $\frac{E}{B}$ $\frac{E}{B}$ $\frac{B}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$	B $\frac{F}{B}$ $\frac{F}{B}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{B}{C}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{B}$	B $\frac{E}{B}$ $\frac{E}{B}$ $\frac{E}{B}$ $\frac{B}{D}$ $\frac{E}{D}$ $\frac{E}{D}$	B $\frac{F}{B}$ $\frac{F}{B}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{B}{C}$ $\frac{F}{C}$ $\frac{F}{B}$
Congé:	$\frac{F}{E}$ A C D E B B <u>A</u>	$\frac{F}{E}$ D A B F C C <u>D</u>	$\frac{F}{E}$ A C D E B B <u>A</u>	$\frac{F}{E}$ D A B F C C <u>D</u>
Heures par semaine:	A+E+B= 40 hrs C+F+D= 48 hrs	A+E+B= 48 hrs C+F+D= 40 hrs	A+E+B= 40 hrs C+F+D= 48 hrs	A+E+B= 48 hrs C+F+D= 40 hrs

Note:

Une période de lunch d'une demi-heure payée sera accordée aux gardiens au milieu de leur équipe. Elle devra être prise sans quitter leur poste de travail et en conservant toute leur responsabilité habituelle.

- b) Les heures pourront être modifiées selon le nombre de gardiens requis. La pratique du passé servira de guide aux parties.

- 8.08 A l'exception des gardiens, des techniciens d'usine, des commis d'usine, d'une téléphoniste et d'un employé(e) par département, les heures de travail pour la saison estivale des autres employés de bureau couverts par cette convention seront les suivantes: 08:00 heures à 12:00 heures - 13:00 heures à 16:15 heures. A partir du 15 juin jusqu'au 15 septembre.
- 8.09 a) Changement d'équipe: Un employé requis de changer d'équipe ne subira aucune perte de salaire pour sa semaine régulière, à cause de ce changement d'équipe.
- b) Un employé appelé à changer d'équipe après avoir commencé sa semaine régulière, tel employé sera payé temps et demi pour les premières quatre (4) heures de sa nouvelle équipe ou de tout autre changement subséquent dans la même semaine.
- 8.10 Si la direction néglige d'aviser un employé de ne pas revenir au travail avant qu'il quitte l'usine ou le bureau avec son équipe régulière, cet employé recevra un salaire minimum de quatre (4) heures à son taux horaire régulier comme compensation sauf en cas de force majeure ou de cas fortuit.

ARTICLE 9 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 9.01 Tout temps supplémentaire sera considéré comme volontaire sauf dans les cas d'urgence. Aucun employé ne sera requis de faire du temps supplémentaire dans une autre section que la sienne, excepté dans le cas où des employés ne seraient pas disponibles dans la dite section.
- 9.02 En tout temps où du temps supplémentaire sera requis, ce travail devra être réparti aussi également que possible entre les employés normalement affectés à la tâche prévue. Ceci a pour but de permettre à un employé lésé de faire valoir ses droits à la prochaine occasion.
- 9.03 Pour le calcul du temps supplémentaire, les heures chômées et payées seront considérées comme travaillées.
- 9.04 Tout temps supplémentaire devra avoir été approuvé au préalable par un représentant autorisé de la Compagnie.
- 9.05 Le temps supplémentaire sera rémunéré de la façon suivante:
- a) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières, suivant les tableaux A, B et C pour une durée de quatre (4) heures, sera rémunéré à temps et demi.
  - b) Tout travail exécuté en dehors des heures régulières, suivant les tableaux A, B et C après une durée de quatre (4) heures, sera rémunéré à temps double.

- c) A l'exception des gardiens normalement programmés, tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps double. Les dimanches seront comptés de 00:01 minute à 23:59 heures.
- d) Tout travail exécuté un jour de fête reconnu dans la présente convention sera rémunéré à temps double, en plus du paiement de la fête, si l'employé est éligible, à l'exception des gardiens qui sont normalement programmés.

9.06 Si un employé est rappelé au travail par la Compagnie après avoir quitté son lieu de travail pour sortir de l'usine ou du bureau, il recevra une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures à temps simple. Si cette période précède immédiatement le commencement de la journée normale de travail de l'employé concerné, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas.

9.07 Les employés requis de travailler durant l'heure de repas cédulée par l'employeur, seront rémunérés à temps et demi pour cette heure travaillée. Ceci ne s'applique pas aux employés de quart.

9.08 Le Président du Syndicat ou son représentant pourra vérifier au bureau le temps supplémentaire accompli.

ARTICLE 10 - CONGES STATUTAIRES

10.01 Les congés statutaires mentionnés aux années de référence 1979 - 80 - 81 et 82 seront chômés et payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là tels que spécifiés ci-dessous, sauf les gardiens ou en cas d'urgence.

1979

Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 8 octobre)  
Noël (Mardi, 25 décembre)  
Lendemain de Noël (Mercredi, 26 décembre)  
Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier  
Fête mobile (Mercredi, 2 janvier 1980)

1980

Jour de l'An (Lundi, 31 décembre 1979)  
Lendemain du Jour de l'An (Mardi, 1er janvier 1980)  
Vendredi Saint (Vendredi, 4 avril)  
Lundi de Pâques (Lundi, 7 avril)  
Troisième lundi de mai (Lundi, 19 mai)  
St-Jean-Baptiste (Lundi, 23 juin)  
Fête du Canada (Lundi, 30 juin)  
Fête du Travail (Lundi, 1 septembre)  
Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 13 octobre)  
Fête mobile (Mercredi, 24 décembre)  
Noël (Jeudi, 25 décembre)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 26 décembre)  
Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier

1981

Jour de l'An (Jeudi, 1 janvier)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 2 janvier)  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Troisième lundi de mai (Lundi, 18 mai)  
St. Jean Baptiste (Vendredi, 26 juin)  
Fête du Canada (Vendredi, 3 juillet)  
Fête du Travail (Lundi, 7 septembre)

Fête de l'Action de Grâce  
 Fête mobile (Mercredi, 23 décembre)  
 Noël (Jeudi, 24 décembre)  
 Lendemain de Noël (Vendredi, 25 décembre)  
 Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier

1982

Jour de l'An (Jeudi, 31 décembre 1981)  
 Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 1 janvier 1982)  
 Vendredi Saint  
 Lundi de Pâques  
 Troisième lundi de mai  
 St-Jean-Baptiste  
 Fête du Canada  
 Fête du Travail  
 Fête de l'Action de Grâce  
 Fête mobile  
 Noël  
 Lendemain de Noël  
 Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier

- 10.02 Dans le cas où l'une des fêtes énumérées dans cet article est, par proclamation provinciale ou fédérale, reportée à un autre jour, l'expression "congé payé" s'appliquera à la journée indiquée dans la dite proclamation.
- 10.03 Les employés seront payés pour ces congés, à leur taux régulier de travail sur la base d'un jour normal de travail tel que déterminé à l'article 8 "heures de travail".
- 10.04 Pour avoir droit à la paie des jours de congé énumérés à la clause 10.01, l'employé doit avoir travaillé sa dernière équipe normale précédant immédiatement et celle qui suit le congé à moins que ce soit pour cause de maladie, et dans ce cas l'employé s'il en est requis, doit fournir une attestation écrite et signée de sa part à cet effet; ou encore il doit avoir obtenu du bureau

du personnel une permission autorisant son absence. Si l'employé a été mis à pied moins de sept (7) jours ouvrables précédant l'un ou l'autre des dits jours de congé, ce jour de congé lui sera payé.

Dans les cas de maladie ou accident de travail, les employés concernés auront droit à ces fêtes payées si celles-ci surviennent pendant les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent immédiatement l'accident ou la maladie.

- 10.05           Lorsqu'un congé statutaire mentionné ci-haut coïncidera avec un jour de période de vacances, l'employé aura droit à un congé additionnel d'un (1) jour payé. La date de congé sera fixée après entente avec la direction du personnel et de l'employé.
- 10.06           Sauf pour les gardiens normalement programmés, tout travail exécuté l'un ou l'autre de ces jours de fête sera rémunéré à temps double en plus du paiement de la fête, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 10.07           Pour fin d'interprétation, les jours de fête seront comptés du début d'une équipe au début de l'équipe suivante correspondante, plutôt que d'être comptés de minuit à minuit.

ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 a) Tous les employés couverts par cette convention auront droit à des vacances basées sur les années d'ancienneté qu'ils auront au 1 mai de chaque année ou à l'anniversaire de leur embauchage, de la façon suivante:

Moins d'un an d'ancienneté: Ordonnance no. 3

1 an d'ancienneté:	10 jours + pécule \$1.75 par jour
2 ans "	11 jours + pécule \$2.25 par jour
3 ans "	12 jours + pécule \$2.75 par jour
4 ans "	13 jours + pécule \$3.25 par jour
5 ans "	15 jours + pécule \$3.75 par jour
6 ans "	16 jours + pécule \$4.25 par jour
7 ans "	17 jours + pécule \$4.75 par jour
8 ans "	18 jours + pécule \$5.25 par jour
9 ans "	19 jours + pécule \$5.75 par jour
10 ans "	20 jours + pécule \$6.25 par jour
11 ans "	21 jours + pécule \$6.75 par jour
12 ans "	22 jours + pécule \$7.25 par jour
13 ans "	23 jours + pécule \$7.75 par jour
14 ans "	24 jours + pécule \$8.25 par jour
15 ans "	25 jours + pécule \$8.75 par jour

- b) L'employé ayant droit à moins de deux (2) semaines complètes de vacances pourra s'il le désire, à ses frais chômer ces jours de surplus de la façon suivante:

- 1) Ayant droit à trois (3) jours, le reste de la semaine.
- 2) Ayant droit à une (1) semaine et trois (3) jours, les deux semaines.
- 3) Dans tous les cas, il devra avertir le Directeur du Personnel ou son représentant un mois avant la date des vacances.

- c) Pour la première année, le paiement sera calculé au prorata des mois travaillés de la réouverture au 30 avril 1980, toutefois les jours de maladie, accidents ou absences avec permission seront considérés comme travaillés.

11.02 Période normale de vacances: Pour fin de vacances l'usine ferme ses portes durant trois (3) semaines par année, à savoir:

- a) Cinq (5) jours ouvrables consécutifs entre le 21 décembre et 8 janvier.
- b) Deux (2) semaines consécutives entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année.

Durant ces périodes l'usine fermera ses portes pour la grande majorité des employés. Cependant la Compagnie pourra exiger qu'un employé par département travaille durant ces fermetures pour vacances, sauf pour les gardiens qui devront travailler.

- 11.03
- a) Il est entendu que les employés ayant droit à plus de trois (3) semaines de vacances devront prendre ces journées additionnelles de vacances entre le 1er mai et le 30 avril suivant.
- b) Pas plus d'un (1) employé à la fois par département ne pourra exiger de prendre ses journées de vacances additionnelles dans une même semaine.
- c) La date de ces journées de vacances additionnelles sera choisie suivant la liste d'ancienneté et après entente entre l'employé, le Syndicat et la Compagnie.

11.04 Les employés ayant droit à une quatrième semaine de vacances auront le choix pour cette quatrième semaine avant les employés qui ont droit à une cinquième semaine de vacances.

- 11.05
- a) A son départ pour vacances, l'employé recevra sa paie de vacances correspondant à sa période de vacances.
  - b) Dans le cas d'une cessation d'emploi, on paie à l'employé:
    - 1. le montant de sa paie de vacances annuelles s'il ne l'a pas déjà reçue;
    - 2. plus sa paie de vacances annuelles accumulées du 1er mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante.
- 11.06
- La Compagnie affichera les dates exactes des vacances avant le 1er avril de chaque année.
- 11.07
- Ces fermetures de l'usine ne seront pas considérées comme une réduction de la semaine régulière de travail ou comme une mise-à-pied au sens de la présente convention.
- 11.08
- Les employés travaillant pendant la période de vacances spécifiée à 11.02, seront rémunérés comme à l'habitude.
- 11.09
- Nonobstant ce qui précède, les vacances pour les années 1979-80, 1980-81 et 1981-82 seront prises de la façon suivante:
- a)
    - 1. Vacances payées tel que spécifié à l'article 11.01
    - 2. 1ère, 2ième et 3ième semaines chômées tel que spécifié à l'article 11.02 a et b.
    - 3. 4ième semaine travaillée à taux régulier si requis par l'employeur. Si les employés ne sont pas requis de travailler, l'employeur pourra fermer ses portes pour prendre cette 4ième semaine.

4. L'employé pourra chômer ou travailler sa 5<sup>ème</sup> semaine de vacances à taux régulier.

- b) Les deux parties conviennent qu'entre le 21 décembre 1979 et le 8 janvier 1980 il n'y a pas de vacances, l'année de référence donnant droit à ces vacances étant du 1<sup>er</sup> mai 1978 au 30 avril 1979.

11.10

La Compagnie peut accorder une permission d'absence de moins de trois (3) semaines sans paie pour des raisons personnelles.

- a) Si l'employé le demande par écrit au moins un (1) mois à l'avance au bureau du personnel.
- b) Si cela ne nuit pas aux opérations. Cependant dans les situations d'urgence, la permission d'absence sera accordée.
- c) Aucun employé n'acceptera un autre emploi pendant la durée de cette permission d'absence sans l'autorisation écrite de la Compagnie. Si un employé accepte un emploi pendant une absence autorisée, à moins que la Compagnie ne l'ait avisé par écrit qu'il était mis-à-pied, il sera considéré comme ayant donné sa démission à compter du premier jour de son absence autorisée.

ARTICLE 12 - CONGES SOCIAUX ET CONGES DE MALADIE

12.01 Congés sociaux: Tout employé aura droit sans perte de salaire aux congés suivants:

- a) En cas de décès du conjoint, du père, de la mère, des frères, des soeurs, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du gendre, de la bru: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et les funérailles inclusivement.
- b) En cas de décès de grands-pères, ou grand-mères de l'employé ou son conjoint, des beaux-frères et belles-soeurs: un (1) jour ouvrable entre le décès et les funérailles inclusivement.
- c) En cas de naissance d'un enfant, et le jour de l'adoption d'un enfant; une (1) journée, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- d) Tout employé appelé par la Loi pour servir comme juré, aura une permission d'absence pour la période d'un tel service. On lui paiera la différence, s'il y a lieu, entre le montant qu'il reçoit pour son service et le montant qu'il aurait reçu à son salaire régulier. L'employé produira les exhibits nécessaires à la Compagnie.

Dans tous les cas, l'employé devra prévenir la direction du personnel avant son départ ou avant le début de la journée de travail à moins d'impossibilité physique. La Compagnie cependant pourra exiger une attestation de la part de l'employé.

12.02 Congés de maladie: A compter de la troisième journée ouvrable d'absence à l'occasion de chaque nouvelle maladie ou accident, l'employeur paiera le salaire régulier de l'employé, moins toute compensation qu'il recevra de la Commission des Accidents de Travail jusqu'à concurrence égale du total

des jours de vacances prévues d'après la clause 11.01 a) et en accord avec l'ancienneté d'un employé.

- 12.03            Au sens du présent contrat, on considérera comme nouvelle maladie ou nouvel accident, une absence pour ces raisons pourvu que l'employé ait été de retour au travail pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs et qu'il ait satisfait aux exigences normales de sa tâche.
- 12.04            Dans le cas d'un accident de travail, l'employé aura droit au double de la période à laquelle il est éligible.
- 12.05            Pour être éligible à ces bénéfices, l'employé devra prévenir la direction du personnel avant le début de la journée de travail, à moins d'impossibilité physique.
- 12.06            En cas d'absence pour raison de maladie ou d'accident, l'employeur pourra exiger de l'employé un certificat médical, de plus la Compagnie pourra exiger que l'employé se soumette à l'examen du médecin de la Compagnie, aux frais de cette dernière, sous peine de perdre ses bénéfices de congé de maladie.
- 12.07            Ces congés sociaux ou de maladie ne seront pas accordés lorsqu'ils coïncideront avec des jours de congé ou de vacances payés.
- 12.08            Ces congés de maladie ou d'accident ne s'accumuleront pas d'année en année.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

- 13.01 Définition: Le terme ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé à la Compagnie, sujet aux dispositions de cet article.
- 13.02 Acquisition: L'ancienneté s'acquiert après une période de trois (3) mois de service continu avec la Compagnie. Durant cette période, l'employeur pourra congédier ou mettre à pied un employé sans que ce dernier puisse avoir recours à la procédure de règlement des griefs. Après cette période, l'ancienneté de l'employé sera rétroactive à la date de son dernier embauchage.
- 13.03 Perte du droit d'ancienneté: Le droit d'ancienneté se perd dans les cas suivants:
- a) Pour départ volontaire.
  - b) Pour renvoi pour juste cause.
  - c) Pour absence de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans autorisation du bureau du personnel ou sans motif raisonnable, qui doit être communiqué le plus tôt possible au dit bureau.
  - d) Pour une mise-à-pied excédant la durée de son ancienneté au moment de sa mise-à-pied, jusqu'à un maximum de trente six (36) mois.
  - e) Pour défaut, à moins d'avoir informé la Compagnie d'une raison valable de ne pas le faire, de se rapporter au travail dans le délai d'une semaine après un avis de réembauchage, dans son occupation régulière, donné en la manière établie à l'article 13.08.

f) La Compagnie devra mettre un employé à la retraite lorsqu'il atteint l'âge de 65 ans. Cependant un employé pourra sur l'invitation de la Compagnie dépasser l'âge de 65 ans si aucun autre employé ne possède d'ancienneté sur la tâche concernée.

- 13.04 Les absences causées par un accident de travail ou autres ainsi que la maladie ne feront pas perdre le droit d'ancienneté d'un employé, à moins que tel employé soit sujet à une mise-à-pied. L'employé concerné pourra reprendre le travail dès qu'il sera en mesure de remplir les exigences normales de sa tâche.
- 13.05 Application: L'ancienneté s'applique sur une base de groupement d'ancienneté et à cette fin, les tâches seront réparties en trois (3) groupements particuliers tel que définis à l'annexe "B".
- 13.06 Mise-à-pied, rétrogradation, réembauchage: En cas de mise-à-pied, rétrogradation, réembauchage, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le groupement concerné aura la priorité pourvu qu'il ait la compétence et puisse accomplir les exigences normales de la tâche.
- 13.07 Le bureau du personnel remettra à l'employé et au président du Syndicat, cinq (5) jours ouvrables à l'avance, l'avis écrit de toute mise-à-pied, cependant ce délai ne s'applique pas dans le cas d'un employé n'ayant pas d'ancienneté.
- 13.08 Avis de réembauchage: Tout avis de réembauchage sera fait par lettre recommandée ou télégramme à la dernière adresse connue et le Président du Syndicat recevra une copie de cet avis.

- 13.09 Refus de l'employé: Un employé qui aura eu un avis de réembauchage dans son occupation régulière est sujet aux dispositions de l'article 13 "Ancienneté" paragraphe 13.03, sous paragraphes d) et e). Un employé qui aura eu un avis de réembauchage dans une autre classification que son occupation régulière pourra refuser de se rapporter au travail sans perdre son droit d'ancienneté. Par contre, ce refus sera considéré par la Compagnie comme final tant et aussi longtemps que l'employé n'avisera pas la Compagnie de son désir d'accepter une offre d'emploi dans une autre occupation ou classification que son occupation régulière. A compter d'un tel avis, la Compagnie devra tenir compte de son droit d'ancienneté.
- 13.10 Promotion: Une promotion signifie toute nomination à l'intérieur de l'unité de négociation à une tâche comportant un salaire supérieur, ou encore une affectation au travail de jour.
- 13.11 Application: En cas d'ouverture d'emploi à condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir:
- a) La Compagnie accordera l'occupation à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans le groupement concerné.
  - b) S'il n'y a aucune application écrite dans le délai prévu dans le groupement concerné, la Compagnie accordera la même préférence aux mêmes conditions, aux candidats des autres groupements.
  - c) Si aucun employé ne fait parvenir d'application écrite dans le délai prévu, la Compagnie accordera l'occupation offerte à la personne de son choix.

- d) A compter de la date de signature de la présente convention, un employé qui accepte une tâche dans l'unité des employés horaires, continue d'accumuler de l'ancienneté dans l'unité des employés de bureau, tout comme s'il était demeuré dans ladite unité et, si on n'a plus de travail à lui offrir, tel employé pourra dans les cinq (5) jours qui suivent sa mise-à-pied faire valoir ses droits d'ancienneté dans l'unité des employés de bureau. Cette clause ne peut cependant permettre à un employé d'acquérir plus d'ancienneté qu'il n'en aurait accumulé s'il était resté dans ladite unité.

13.12 Affichage d'avis: Toute ouverture d'emploi sera précédée d'un avis affiché sur les tableaux de la Compagnie et devra indiquer les qualifications requises, la classification et le salaire. Une copie de tel affichage sera remise au Syndicat. Tout employé intéressé à l'occupation offerte par l'avis affiché devra, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants, faire parvenir une application écrite au bureau du personnel et une copie de telle application sera remise au candidat.

13.13 Transfert: Un employé ayant des droits d'ancienneté dans un des groupements prévus à l'annexe "B" et qui sera transféré ou réembauché dans un groupement où il n'a pas de droit d'ancienneté, continuera d'accumuler ses droits d'ancienneté dans le groupement d'où il vient pour une période de douze (12) mois, après quoi, l'employé récupérera dans son nouveau groupement, toute l'ancienneté acquise dans son ancien groupement. L'employé à qui il sera offert du travail en conformité avec cet article devra accepter ou refuser sans délai.

- 13.14 Nouvelle occupation: Une nouvelle occupation signifie une occupation qui n'est pas incluse à l'annexe "A" des occupations au moment de la signature de la convention. Toute nouvelle occupation sera établie de la manière prévue à la clause 6.04
- 13.15 Congé sans solde: Toute employée, qui est enceinte, se verra accorder un congé d'absence sans solde qui débutera au moment déterminé par le médecin mais en aucun cas plus tard que trois (3) mois avant l'accouchement, et qui prendra fin au plus tard trois (3) mois après la naissance. Cependant, si le médecin de l'employée et celui de la Compagnie sont d'accord, la Compagnie accordera une extension au permis d'absence. Il est entendu que le remplaçant de cette employée n'accumulera pas d'ancienneté, mais en sera averti dès son embauchage.
- 13.16 Droit préférentiel: Les officiers du Syndicat (au maximum trois (3) jouissent d'une ancienneté supérieure à celle de tous les employés en cas de mise-à-pied, démotion, réembauchage et réinstallation à une position déjà occupée.
- Dans les quinze (15) jours de leur nomination, les noms des officiers du Syndicat ainsi que les noms des officiers qui jouissent d'une ancienneté préférentielle seront fournis à la Compagnie.
- 13.17 Quand un employé est promu à une position exclue de l'unité de négociation, tel employé conserve son ancienneté pour le temps passé au sein de l'unité en années, mois et jours et, quelle qu'en soit la raison, si cet employé n'est plus requis d'occuper cette tâche en dehors de l'unité de négociation, il pourra utiliser son ancienneté pour revenir dans ladite unité. Durant les premiers six (6) mois, l'employé a le privilège d'exercer son droit d'être réintégré à son poste précédent.

13.18

Information au Syndicat: Dans les trente (30) jours de la signature de la convention et par la suite, une fois par année, la Compagnie remettra la liste des employés avec leur date d'embauchage, leur nom, prénom, numéro d'assurance sociale, ainsi que leur occupation et taux de salaire. Par la suite et à chaque occasion, la Compagnie fournira au Syndicat un avis de tout changement dans le mouvement de la main-d'oeuvre.

ARTICLE 14 - SECURITE SYNDICALE

- 14.01 Tout employé, qui au moment de la signature de la présente convention, est membre du Syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer membre pour la durée de la convention à moins d'être expulsé du Syndicat. Dans ce cas, il pourra conserver son emploi, mais devra payer la cotisation syndicale.
- 14.02 Tout nouvel employé doit autoriser la Compagnie par écrit, à déduire de ses gages, l'équivalent de la cotisation syndicale régulière fixée par résolution et ce, à partir de la date de son embauchage.
- 14.03 Tous les employés, couverts par la présente convention, qui ne sont pas actuellement membres du Syndicat et tous les employés, qui à l'avenir seraient expulsés ou refusés par le Syndicat, devront quand même, comme condition du maintien de leur emploi, payer au Syndicat une cotisation égale à celle des membres du Syndicat.
- 14.04 La Compagnie convient, de retenir des gages de ses employés, toutes les semaines, leur cotisation au Syndicat, après avoir reçu du dit Syndicat, une autorisation écrite des employés de la Compagnie à cette fin, en conformité avec la formule produite à l'annexe "C" ou "D".
- 14.05 A chaque semaine, la Compagnie remettra au représentant désigné par le Syndicat, dans la semaine qui suit le prélèvement, le montant des contributions qu'elle a eu l'autorisation de percevoir avec les listes de cotisants et montrant aussi les gains bruts.

14.06

Le Syndicat indemnisera la Compagnie, la garantira et prendra son fait et cause à l'égard de toute réclamation, demande, poursuite ou autre forme de responsabilité pouvant découler du fait que la Compagnie prend ou ne prend pas action pour se conformer aux dispositions de l'article 14.

ARTICLE 15 - REPRESENTATION

- 15.01
- a) La Compagnie convient de reconnaître comme représentant officiel du Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel, le comité exécutif du Syndicat composé de cinq (5) membres pour fin d'application de cette convention.
  - b) Le comité pourra en toute occasion être accompagné d'un représentant extérieur.
  - c) Dans le but de permettre la préparation d'un projet de convention collective de travail, la Compagnie accordera aux membres de l'Exécutif du Syndicat, une permission d'absence sans solde, sur demande du Syndicat. Cependant cette permission peut être retardée à cause de l'organisation du travail.
  - d) Les officiers du Syndicat, au maximum deux (2) pourront s'absenter du lieu de leur travail pour s'occuper de leurs fonctions syndicales, mais sans paie pour leur perte de temps. Ils devront aviser leur contremaître respectif au moins un jour à l'avance. Toutefois, ce dernier délai ne s'appliquera pas pour les membres du Comité dans le cas où l'absence doit durer moins d'un jour ouvrable, mais le contremaître devra toujours être avisé avant qu'un membre du Comité quitte son travail et il devra donner la raison de son absence. Cependant cette permission peut être retardée à cause de l'organisation du travail.
- 15.02
- Pour le règlement des griefs, la Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de nommer trois (3) délégués choisis au sein de l'exécutif.
- 15.03
- Ces représentants qui doivent quitter leur occupation pour faire enquête ou pour régler des différends ou griefs à l'intérieur de l'entreprise pourront le faire sans perte de salaire en avisant leur chef de département. Celui-ci devra accorder

cette autorisation sauf si, à cause de l'organisation du travail, à un moment où l'autre un représentant était retenu à son travail, dans tel cas le président du Syndicat en sera informé et agira en sa place et lieu.

- 15.04 Si un représentant est absent de son lieu de travail, un autre représentant ou membre du comité pourra le remplacer temporairement.
- 15.05 Ces représentants exercent leur pouvoir dans le groupement de leur juridiction exclusivement.
- 15.06 Les membres du Comité exécutif ou Comité de négociation (trois (3) membres) seront rémunérés d'après leur taux régulier pour le temps consacré aux assemblées avec la Compagnie, pourvu que les dits membres du Comité auraient normalement travaillé au moment et pendant la durée de ces rencontres. Si ces rencontres ont lieu en dehors des heures régulières de travail, il n'y aura aucune compensation de la part de la Compagnie.
- Cependant si la Compagnie requiert la présence d'un membre de l'exécutif travaillant de nuit à une rencontre se déroulant de jour, elle le rémunérera au taux régulier pour le temps y consacré.
- 15.07 Un employé pourra s'absenter des établissements de l'employeur pour fin de grief ou d'arbitrage, mais sans paie. Un représentant officiel du Syndicat devra en avoir fait la demande trois (3) jours ouvrables à l'avance si possible, mais jamais moins d'un jour ouvrable à l'avance.
- 15.08 La Compagnie recevra sur rendez-vous les membres du comité exécutif du Syndicat.

15.09

Sur demande écrite du comité exécutif du Syndicat et après entente avec la Compagnie, celle-ci accordera, à un membre désigné pour remplir une fonction syndicale, un permis d'absence, sans solde ne dépassant pas six (6) mois.

- a) La demande devra être présentée au moins cinq (5) jours à l'avance.
- b) Sur demande du comité exécutif, la Compagnie pourra prolonger un tel permis d'absence.
- c) La prolongation sera confirmée par écrit.

ARTICLE 16 - REGLEMENT DE GRIEFS

- 16.01 . La procédure suivante s'appliquera progressivement dans le cas des griefs, qu'un employé, un groupe d'employés ou le Syndicat à titre d'agent négociateur pourront formuler; la Compagnie pourra formuler tout grief à partir de la troisième étape.
- 16.02 Une erreur technique dans la présentation écrite d'un grief n'entraînera pas automatiquement l'annulation de ce grief.
- 16.03 Si entente il y a à quelque étape que ce soit, dans la procédure du règlement des griefs, l'entente obtenue devra être donnée par écrit et signée par les parties.

PREMIERE ETAPE

- 16.04 Tout employé, avec le délégué du Syndicat, présentera par écrit au chef de département tout grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa naissance ou connaissance.
- 16.05 Le chef de département devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent.

DEUXIEME ETAPE

- 16.06 Si la décision du chef de département ne règle pas le grief, le délégué du Syndicat soumettra tel grief par écrit dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent au surintendant ou à son représentant.
- 16.07 Le surintendant ou son représentant devra faire connaître, par écrit, sa décision dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent.

TROISIEME ETAPE

- 16.08 Si la décision du surintendant ou de son représentant ne règle pas le grief, l'un ou l'autre ou tous les membres du Comité de griefs soumettront tel grief dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent, au directeur du personnel ou son représentant.
- 16.09 Le directeur du personnel ou son représentant devra faire connaître par écrit, sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.

QUATRIEME ETAPE

- 16.10 Dans les trente (30) jours qui suivent la décision du directeur du personnel ou son représentant, tout grief non réglé aux étapes antérieures sera soumis à l'arbitrage en conformité avec le Code du Travail de la Province de Québec.

- 16.11
- a) L'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, selon le cas, ont pour fonction d'entendre la preuve et l'argumentation respective des deux (2) parties, relativement au grief en cause et de rendre une décision qui lie les parties.
  - b) Les dispositions de la présente convention collective lient l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, selon le cas, et ils n'ont pas le droit d'ajouter, de retrancher, d'amender, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de cette convention.
  - c) Dans le cas d'un grief résultant d'une sanction disciplinaire, suspension, congédiement ou tout rapport disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, réduire ou abolir cette sanction; il a le droit d'ordonner la réintégration avec ou sans remboursement du salaire dont a été privé l'employé. Dans la fixation de ce remboursement doit être déduit tout salaire que l'employé a pu gagner ailleurs durant la période de sa suspension ou de son congédiement.
  - d) S'il y a une objection préliminaire, elle doit être vidée avant que l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage ne procède au mérite et cette décision doit être rendue par écrit à moins que les parties en conviennent autrement.
  - e) Dans le cas d'un grief qui implique une réclamation monétaire, l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, s'il déclare le grief bien fondé, commandera à la Compagnie le remboursement aux employés intéressés, de tout salaire qui en découle.

16.12 Les délais au présent article sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par entente écrite entre les parties. Si la Compagnie par ses représentants, néglige de donner une décision écrite au Syndicat, dans les délais prévus, le grief sera

considéré comme bien fondé. Si le Syndicat par ses représentants, néglige de présenter le grief dans les délais prévus, tel grief sera considéré comme abandonné.

16.13

Tribunal d'arbitrage: Toute mésentente découlant de l'application ou de l'interprétation des clauses 6.04, 6.05, 6.06, 6.07 et 6.08 sera soumise et réglée par un tribunal d'arbitrage composé de trois (3) membres.

- a) Dans la période de trente (30) jours prévue à la clause 16.10, le Syndicat, par écrit, fera connaître à la Compagnie le nom et l'adresse de son représentant sur ce tribunal d'arbitrage.
- b) Dans les dix (10) jours suivant la réception d'un tel avis, la Compagnie devra, par écrit, indiquer au Syndicat le nom et l'adresse de son représentant sur ce même tribunal.
- c) Le représentant du Syndicat et celui de la Compagnie devront, dans les dix (10) jours suivants, choisir conjointement un président d'arbitrage. A défaut d'entente sur le choix du président, l'une ou l'autre des parties demandera au Ministre du Travail de la Province de Québec de nommer un président.
- d) La décision majoritaire du tribunal d'arbitrage constitue la sentence qui lie les parties. Il est entendu que les représentants des parties sur ce tribunal peuvent enregistrer leur accord ou leur désaccord, par écrit, avec la décision du tribunal.

16.14

La décision de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage doit être rendue dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables qui suivent la date de la dernière séance de leur enquête.

- 16.15 Les frais de l'arbitre ou du président du tribunal sont partagés à parts égales entre les deux (2) parties, chaque partie assume les frais de son représentant lorsqu'il s'agit d'un tribunal d'arbitrage.
- 16.16 Dans cette convention, le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

ARTICLE 17 - CONGEDIEMENT, SUSPENSION, MESURE DISCIPLINAIRE

- 17.01 Tout congédiement, toute suspension ou toute mesure disciplinaire pourra faire l'objet d'un grief à être présenté à compter de la troisième étape (3ième) de la procédure de griefs, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent.
- 17.02 L'employé congédié ou suspendu pour cause dont la preuve incombera à l'employeur recevra avis écrit du motif avant son congédiement ou suspension et le Syndicat en recevra copie dans les meilleurs délais.
- 17.03 Aucun rapport disciplinaire fait par la Compagnie contre un employé ne sera inscrit au dossier de cet employé, ni ne sera invoqué contre lui dans l'exercice de ses droits, sans qu'il en ait été averti par écrit. Le Syndicat recevra copie du document écrit.
- 17.04 Dans le cas où un employé aura été pendant douze (12) mois travaillés sans aucune mesure disciplinaire inscrite à son dossier, toutes plaintes ou griefs antérieurs seront de ce fait annulés et ne pourront être invoqués contre lui dans l'avenir.

ARTICLE 18 - ASSURANCE COLLECTIVE

- 18.01 La Compagnie versera au Syndicat, une fois par semaine, six cents et trois dixième (0.063) pour chaque heure payée, incluant les heures payées pour vacances, pour tous les employés couverts par cette convention et ce comme participation à un plan d'assurance-collective administré par le Syndicat pour les employés couverts par cette convention.
- 18.02 Une fois par semaine, la Compagnie convient de déduire des gages de ses employés, pour la remettre au Syndicat, leur cotisation et la liste des cotisants au plan d'assurance du Syndicat, après avoir reçu de chaque employé concerné une autorisation écrite à cet effet.
- 18.03 Il est entendu que tous les nouveaux employés couverts par cette convention, comme condition d'emploi, devront adhérer à ce plan d'assurance collective vie et santé.

ARTICLE 19 - HYGIENE ET SECURITE

- 19.01 La Compagnie devra une (1) fois par année à ses frais, fournir un examen pulmonaire (RX) à ses employés et cela sur les heures régulières de travail, sans perte de salaire si les services hospitaliers de Sorel le permettent. Les résultats seront remis au médecin de famille sur demande de l'employé en signant une formule à cet effet.
- 19.02 La Compagnie paiera aux employés le remplacement des lunettes endommagées à cause de l'accomplissement du travail, sauf s'il y a grossière négligence de la part de l'employé.
- 19.03 Les appareils et vêtements de sécurité nécessaires à la sécurité des employés seront fournis gratuitement. Cependant les chaussures de sécurité seront aux frais de l'employé.
- 19.04 Tout employé qui constate que des travaux sont dangereux pour la santé ou la sécurité doit aviser immédiatement son supérieur afin que celui-ci prenne la décision qui s'impose.

ARTICLE 20 - DUREE

20.01

La présente convention collective, une fois déposée conformément à la loi, aura une durée de trois (3) ans à compter du 2 novembre 1979 pour se terminer le 1er novembre 1982 inclusivement.

EN FOI DE QUOI les parties de cette convention ont signé respectivement ci-dessous sous leur nom corporatif, par leurs représentants dûment autorisés.

CE 2 novembre 1979

P O U R

ACIER SOREL INC.

*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

P O U R

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU D'ACIER SOREL

\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

2 novembre 1979

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire (débutant(e))	218.48			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	248.48	253.96	259.45	264.93
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	255.96	261.65	266.93	272.42
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2 ans)	263.45	268.93	274.42	279.90
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	270.93	276.42	281.90	287.39
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	278.42	283.90	289.39	294.87

Taux de salaires hebdomadaires et classification des tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de production Dactylo-Corr. Ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2)	285.90	291.39	296.87	302.36
7	Dessinateur: Intermédiaire	293.39	298.87	304.36	309.84
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	300.87	306.36	311.84	317.33
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité	308.36	313.84	319.33	324.81
10	Dessinateur: sénior Techniciens: laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	315.84	321.33	326.81	332.30
11	Commis: Ventes- Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1)	323.33	328.81	334.30	339.78
12	Dessinateur-concepteur	330.82	336.30	341.79	347.27

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

2 novembre 1980

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire (débutant(e))	233.77			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	265.87	271.74	277.61	283.48
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	273.88	279.97	285.61	291.49
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2 ans)	281.89	287.76	293.63	299.49
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	289.90	295.77	301.63	307.51
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	297.91	303.77	309.65	315.51

Taux de salaires hebdomadaires et classification des tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de production Dactylo-Corr. Ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2)	305.91	311.79	317.65	323.53
7	Dessinateur: Intermédiaire	313.93	319.79	325.67	331.53
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	321.93	327.81	333.67	339.54
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité	329.95	335.81	341.68	347.55
10	Dessinateur: sénior Techniciens: laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	337.95	343.82	349.69	355.56
11	Commis: Ventes- Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1)	345.96	351.83	357.70	363.56
12	Dessinateur-concepteur	353.98	359.84	365.72	371.58

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

1er novembre 1981

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire (débutant(e))	250.13			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	284.48	290.76	297.04	303.32
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	293.05	299.57	305.60	311.89
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2 ans)	301.62	307.90	314.18	320.45
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	310.19	316.47	322.74	329.04
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	318.76	325.03	331.33	337.60

Taux de salaires hebdomadaires et classification des tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de production Dactylo-Corr. Ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2)	327.32	333.62	339.89	346.18
7	Dessinateur: Intermédiaire	335.91	342.18	348.47	354.74
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	344.47	350.76	357.03	363.31
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité	353.05	359.32	365.60	371.88
10	Dessinateur: sénior Techniciens: laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	361.61	367.89	374.17	380.45
11	Commis: Ventes- Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1)	370.18	376.46	382.74	389.01
12	Dessinateur-concepteur	378.76	385.03	391.32	397.59

A N N E X E " B "

Groupement pour fin d'ancienneté

GROUPE 1 - COMMIS

Ventes - Correspondance  
Expéditeurs (1)  
Magasinier (1)  
Fonderie Junior  
Rapports - Dossiers  
Dossiers de Production  
Dactylo: Correspondance - Ventes  
Magasinier (2)  
Contrôle des Commandes et Cédules  
Fonderie Intermédiaire  
Paie (1)  
Fonderie senior  
Factures (1)  
Personnel (1)  
Comptabilité (1)  
Commandes  
Expéditeur (2)  
Acheteur (1)  
Acheteur (2)  
Général:  
    Comptabilité (2)    Factures (2)  
    Paie (2)            Personnel (2)  
    Inventaire Cour    Sténo-dactylo (2)  
    Ventes              Production  
Téléphoniste  
Sténo-dactylo (1)  
Dossier Technique  
Service Technique  
Dessinateur:  
    Intermédiaire  
    Junior  
    Senior  
Commis général  
Commis stagiaire (débutant(e))  
Dessinateur-concepteur

A N N E X E " B "

Groupement pour fin d'ancienneté

GROUPE 2 - TECHNICIENS

De laboratoire (1)  
De laboratoire (2)  
Contrôle de Qualité  
Technicien de fonderie

GROUPE 3 -

Gardiens

A N N E X E "C"

Autorisation de retenue syndicale à

ACIER SOREL INC.

Je soussigné \_\_\_\_\_

(prénom et nom)

\_\_\_\_\_  
(adresse)

autorise, par les présentes, Acier Sorel Inc. à déduire de mon salaire le montant de la cotisation hebdomadaire pour le remettre au "Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel, sujet à tout changement qui pourrait y être apporté par le Syndicat. Telles déductions sont faites aux dates convenues entre la Compagnie et le Syndicat.

La présente autorisation est irrévocable pour la durée de la Convention Collective intervenue entre les parties sous réserve cependant de mon droit de la révoquer entre le soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédant l'expiration de cette convention, elle continue de valoir à la suite d'une mise-à-pied et dès le retour au travail; elle reste en vigueur, après l'expiration de la convention jusqu'à révocation, et à défaut de révocation de ma part elle est sujette aux conditions de la convention suivante, sans obligation de renouvellement.

La présente autorisation vaut de la date de sa signature.

Fait en deux exemplaires (pour la Compagnie et le Syndicat).

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_

Signature de l'employé: \_\_\_\_\_

Numéro de poinçon: \_\_\_\_\_

A N N E X E "D"

Autorisation de déductions de contributions au Syndicat

Je, soussigné \_\_\_\_\_  
(prénom et nom)

\_\_\_\_\_  
(adresse)

autorise et dirige mon employeur par la présentes à déduire un montant égal à la cotisation syndicale de mes gages et de le remettre au Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel, le tout sujet aux changements généraux des montants des cotisations tel que déterminés par le Syndicat, pour la durée de la convention collective de travail.

Signé à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

Signature de l'employé: \_\_\_\_\_

Numéro de poinçon: \_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_

ENTENTE NO. 1

Entre: Acier Sorel Inc.  
Et: Le Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel

pour ajouter à la convention collective:

BUREAU - 1979-82

Pour fins d'interprétation notamment et  
entre autres de la clause d'ancienneté,  
la fermeture de l'usine sera considérée  
comme un temps mort, période durant la-  
quelle l'ancienneté ne s'est pas accumu-  
lée. Cette période a été fixée à ~~dix~~ ONZE  
(10) mois.

*Handwritten initials and a flourish.*

E N T E N T E

ENTENTE intervenue à Sorel, le 2ième jour de novembre 1979,

ENTRE: LA COMPAGNIE ACIER SOREL INC.  
(ci-après appelée la "Compagnie")

ET: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE BUREAU  
D'ACIER SOREL  
(ci-après appelé le "Syndicat")

ATTENDU que le Syndicat est une association qui a été accréditée au sens du Code du Travail pour représenter les groupes d'employés suivants travaillant pour LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE, à savoir:

- a) tous les employés payés à l'heure sauf ceux qui sont exclus par la Loi et ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale,
- b) les techniciens, les employés de bureau, les gardiens et tous les autres employés payés au mois ou à la semaine, sauf ceux qui sont déjà couverts par la Loi et sauf ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat de reconnaissance syndicale;

ATTENDU que LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE a fermé ses portes le ou vers le 1er décembre 1978 suite à une prise de possession de ses actifs par certains de ses créanciers dans l'exercice de certaines garanties;

ATTENDU que les salariés membres du Syndicat ont été mis à pied sans que LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE satisfasse à diverses obligations à l'égard de ses employés découlant des conventions de travail en vigueur;

ATTENDU que la Compagnie a soumis aux créanciers de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE une offre d'achat des actifs et qu'elle est en mesure de commencer immédiatement des opérations permettant l'embauchage de plusieurs anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE;

ATTENDU que les anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE, individuellement et collectivement, ont entrepris l'exercice de divers recours pour la récupération des sommes qui leur sont dues et que lesdits recours ne pourront aboutir avant de nombreux mois;

ATTENDU que le Syndicat reconnaît que la Compagnie n'a pas d'obligation à son égard ou à l'égard des anciens employés de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE en rapport avec les sommes qui leur sont dues par leur ancien employeur et que le Syndicat souhaite sans préjudice à ses recours ou aux recours des anciens employés, qu'un plus grand nombre de ceux-ci puissent retrouver un emploi;

ATTENDU que la Compagnie et le Syndicat désirent acheter la paix et ne pas retarder le début des opérations;

ATTENDU que la Compagnie doit compléter sans tarder les contrats d'acquisition des actifs de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE et refuse de se reconnaître liée de quelque manière par la non-exécution des obligations de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT CONVENU DE CE QUI SUIT:

1. La Compagnie accepte de payer au Syndicat une somme totale de CENT CINQUANTE MILLE DOLLARS (\$150,000) payable selon les termes suivants:

- |                         |          |
|-------------------------|----------|
| a) Le 17 décembre 1979: | \$60,000 |
| b) Le 17 juin 1980:     | \$30,000 |
| c) Le 17 décembre 1980: | \$60,000 |

2. En considération dudit paiement le Syndicat s'engage, dans la mesure des moyens dont il dispose, à collaborer avec la Compagnie afin de permettre le plus rapidement possible et le plus efficacement possible le démarrage des opérations de la Compagnie dans les anciens locaux de la Compagnie LES FONDERIES DE SOREL, à Sorel, dès l'acquisition par la Compagnie des actifs de LES FONDERIES DE SOREL.

3. L'engagement de payer ladite somme sera présumé être partie intégrale des nouvelles conditions de travail que la Compagnie offre à ses futurs employés, et la Compagnie et le Syndicat s'engagent à établir les conditions de travail et à signer une convention collective de travail, conformément au projet et offre de conditions de travail déjà soumis par la Compagnie.

4. Le Syndicat aura la liberté de disposer selon son bon jugement des sommes mentionnées au paragraphe 1 des présentes, et ce, dans l'intérêt des membres qu'il représente.

5. La Compagnie administrera le paiement desdites sommes, a ses frais, dans la mesure de ses moyens, avec diligence et efficacité, conformément aux instructions du Syndicat.

6. Le Syndicat et les membres qu'il représente n'exerceront contre la Compagnie aucun recours pour tenter d'obtenir d'elle l'exécution de quelque obligation découlant de toute convention collective antérieure à laquelle le Syndicat a été partie antérieurement à la date des présentes et tiendront la Compagnie indemne de tout recours qui pourrait être intenté contre cette dernière.

7. Le Syndicat accepte d'autoriser la Compagnie à demander à chaque ancien employé qui se verra proposer un emploi par la Compagnie, la signature d'un document aux termes suivants:

"En considération de l'acceptation de  
l'emploi qui m'est offert par la compagnie  
ACIER SOREL INC. (classification: ;  
échelle de traitement: )  
j'accepte de ne pas exercer ou tenter d'exercer  
contre mon nouvel employeur, aucun recours pour  
tenter d'obtenir de lui l'exécution de quelque  
obligation découlant de toute convention collecti-  
ve ou de tout contrat individuel de travail auquel  
j'ai pu antérieurement être partie."

8. Tout engagement du syndicat et de ses membres et de tout ancien employé de LES FONDERIES DE SOREL LIMITEE embauché par la Compagnie aux conditions des présentes est conditionnel au paiement de la totalité de la somme mentionnée au paragraphe 1 et le défaut d'effectuer l'un ou l'autre desdits versements aux dates ci-dessus mentionnées libère le Syndicat, ses membres et tout ancien membre engagé par la Compagnie, des obligations contractées aux présentes.

9. Le Syndicat, malgré la reconnaissance par la Compagnie de son droit de représenter les employés de la Compagnie, reconnaît que la Compagnie n'a aucune autre obligation à l'égard de ses employés que celles découlant des nouvelles conventions collectives, leurs amendements et/ou leur renouvellement et des nouveaux contracts de travail individuels.

A.N<sup>o</sup> (637-02)

DÉPÔT 38000

Dépôt N<sup>o</sup>:

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19199-02</b>
<b>Date</b>	Signature: 82-11-15 Réception: 82-12-09 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat des Employés de bureau d'acier Sorel</b> 200 rue de L'Église Tracy, Québec J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>Acier Sorel Inc.</b> Att: Richard Hébert Directeur du Personnel 160 rue du Roi Sorel, Québec J3P 4N5

Unité de négociation

**ENTENTE: No 4-Congés statutaires**

<b>Région</b> 06-07	<b>Activité</b> 2960(5)	<b>Affiliation</b> 1
---------------------	-------------------------	----------------------

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

**Remarques**

**Pour le commissaire général du travail**

Signature: <i>Rosette David</i>	Date: 82-12-29
---------------------------------	----------------

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

ENTENTE NO. 4

PAR MESSAGE

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective.

BUREAU - 1981 - 1984

## Article 10 - Congés statutaires

- 10.01 Les congés statutaires mentionnés aux années de référence 1982-83 et 84 seront chômés et payés et aucun employé ne sera requis de travailler ces jours-là tels que spécifiés ci-dessous, sauf les gardiens ou en cas d'urgence.

1982

Jour de l'An (Jeudi, 31 décembre 1981)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 1er janvier 1982)  
Vendredi Saint (Vendredi, 9 avril 1982)  
Lundi de Pâques (Lundi, 12 avril 1982)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 17 mai 1982)  
St-Jean Baptiste (Jeudi, 24 juin 1982)  
Fête du Canada (Vendredi, 25 juin 1982)  
Fête du Travail (Lundi, 6 septembre 1982)  
Fête de l'Action de Grâce (Lundi, 11 octobre 1982)  
Fête mobile (Lundi, 20 décembre 1982)  
Noël (Jeudi, 23 décembre 1982)  
Lendemain de Noël (Vendredi, 24 décembre 1982)  
Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier

1983

Jour de l'An (Jeudi, 30 décembre 1982)  
Lendemain du Jour de l'An (Vendredi, 31 décembre 1982)  
Vendredi Saint (Vendredi, 1er avril 1983)  
Lundi de Pâques (Lundi, 4 avril 1983)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 16 mai 1983)  
St-Jean Baptiste (Vendredi, 24 juin 1983)  
Fête du Canada (Vendredi, 1er juillet 1983)  
Fête du Travail (Lundi, 5 septembre 1983)  
Fête de l'Action de Grâce (Lundi, 10 octobre 1983)  
Fête mobile (Mercredi, 28 décembre 1983)  
Noël (Lundi, 26 décembre 1983)  
Lendemain de Noël (Mardi, 27 décembre 1983)  
Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier

PAR MESSAGE

1984

Jour de l'An (Lundi, 2 janvier 1984)  
Lendemain du Jour de l'An (Mardi, 3 janvier 1984)  
Vendredi Saint (Vendredi, 20 avril 1984)  
Lundi de Pâques (Lundi, 23 avril 1984)  
Troisième Lundi de mai (Lundi, 21 mai 1984)  
St-Jean Baptiste (Lundi, 25 juin 1984)  
Fête du Canada (Lundi, 2 juillet 1984)  
Fête du Travail (Lundi, 3 septembre 1984)  
Fête de l'Action de Grâces (Lundi, 8 octobre 1984)  
Fête mobile (Lundi, 24 décembre 1984)  
Noël (Mardi, 25 décembre 1984)  
Lendemain de Noël (Mercredi, 26 décembre 1984)  
Un congé (1 jour) entre le 15 décembre et le 15 janvier

ACIER SOREL INC.

*Serge Blanchet*  
*Hubert Hébert*

SYNDICAT DES EMPLOYES DE  
BUREAU D'ACIER SOREL

*Jeanne Blais*  
*Jacques Dagen*  
*J. Blais*

Sorel, le 15 novembre 1982

**DÉPÔT 3800**

Dépôt N°:

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé     
  Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-19199-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>80-07-10</b> Réception: <b>80-08-15</b> Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>2960 (5)</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés de bureau d'Acier Sorel</b> 900 rue de l'Église Tracy J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Acier Sorel Inc</b> Att.: M. Richard Hébert 160 rue du Roi Sorel J3R 4R5

**Unité de négociation**

= Entente No. 2

<b>Région</b>	06-07	<b>Activité</b>	2960 (5)	<b>Affiliation</b>	1
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	---

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

1   
  2   
  3   
  4   
  5   
  6   
  7   
  8   
  9   
  10   
  11

Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Melchior Lacroix</i>	80-10-29

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

R 06-07 2960(5)  
19199-02  
ENTENTE NO. 2

Entre: Acier Sorel Inc.

Et: Le Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel

Pour ajouter à la convention collective

BUREAU 1979 - 1982

Les tâches suivantes:

ANNEXE "A"

Groupe de tâche

6	Inspecteur (2)
9	Inspecteur (1)
	Inspecteur et contrôle non-destructif (2)
11	Tech: Inspecteur et contrôle non-destructif (1)

ANNEXE "B"

2	Inspecteur (2)
	Inspecteur (1)
	Inspecteur et contrôle non-destructif (2)
	Inspecteur et contrôle non-destructif (1)

Note 1: Les salaires de l'inspecteur (1) et de l'inspecteur et contrôle non-destructif (1) plus élevés en vertu de l'annexe "A" de la convention collective horaire, ne seront pas réduits pour la durée de la convention. (Ceci s'applique uniquement à MM. Gilles Boily et Edward Godding.)

Note 2: En cas de réduction du personnel, M. Gilles Boily restera en fonction tant qu'il y a de l'inspection visuelle et dimensionnelle.

Note 3: En cas d'ouvertures d'emploi pour les tâches d'inspecteur (1) et (2), celles-ci seront d'abord affichées:

1<sup>o</sup> Dans l'unité de bureau

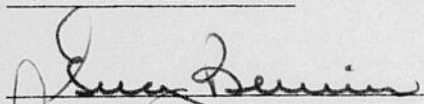
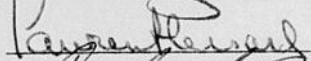
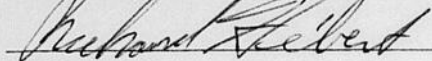
Si aucun employé de l'unité de bureau ne fait application ou ne rencontre les exigences normales de la tâche, celles-ci seront affichées:

2<sup>o</sup> Dans l'unité horaire

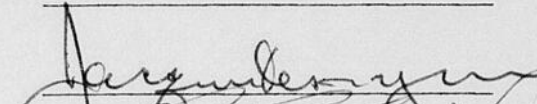
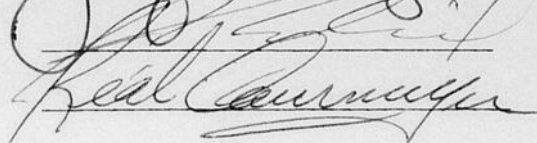
Note 4: Il est entendu que les employés horaires qui appliquent sur les tâches d'inspecteur (1) et (2) faisant partie intégrante de la convention collective de travail du bureau, ne pourront utiliser leur ancienneté accumulée dans le bureau pour appliquer sur une autre tâche ou pour déplacer un employé junior en cas de mise-à-pied avant d'avoir acquis un (1) an d'ancienneté dans l'unité de bureau.

Note 5: Pour fin de temps supplémentaire, le technicien inspecteur et contrôle non-destructif (1) ou (2) sera considéré comme inspecteur.

ACIER SOREL INC.

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU D'ACIER SOREL

Sorel, le 10 juillet 1980.

AN (637-02)

DÉPÔT

03800-0

Dépôt N°: 81 10 129

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <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		M-19199-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-09-29	81-10-16		81-11-01	84-11-03	25

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des employés de bureau d'Acier Sorel. 900 rue de l'Église, Tracy, P.Q. J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Acier Sorel Inc. Att: M. Hébert 160 rue du Roi, Sorel, P. Qué. J3P 4N5

Unité de négociation

Les techniciens, les employés de bureau, les gardiens et tous les autres employés payés au mois ou à la semaine, sauf ceux qui sont exclus par la loi et, sauf ceux qui sont déjà couverts par un autre certificat (d'acc) de reconnaissance syndicale.

Région	06-07	Activité	2960 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

Remarques

Déposée sous réserve d'entente.  
Prenez note que nous possédons à votre dossier une convention se terminant le 82-11-01.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Houyque Lavoie</i>	81-10-22

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

RECHERCHE

19199-02

MEMOIRE D'ENTENTE '81 OCT 16 13 42

INTERVENUE

ENTRE

ACIER SOREL INC.  
d'une part,

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU D'ACIER SOREL  
d'autre part

SUJET: CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
REOUVERTURE DES NEGOCIATIONS AU 1ER NOVEMBRE 1981.

Suite à leurs négociations, les parties conviennent de signer une convention collective de travail en apportant les modifications suivantes à la convention collective de travail en vigueur du 2 novembre 1979 au 1er novembre 1982 inclusivement.

1. Durée de la convention: Trois (3) ans à compter du 1er novembre 1981 au 3 novembre 1984.

2. Salaires:

1ère année: 1er novembre 1981: Augmentation générale de 10%  
2 mai 1982: Augmentation générale de 3%

2ième année: 31 octobre 1982: Augmentation général minimum de 8% ou taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 3.

1 mai 1983: Révision des taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 3.

3ième année: 30 octobre 1983: Augmentation générale minimum de 8% ou taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 3.

29 avril 1984: Révision des taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties tel que définis dans la lettre d'entente ci-jointe portant le numéro 3.

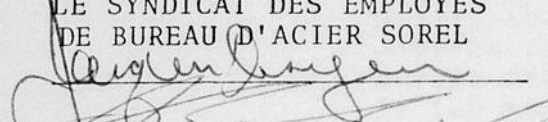
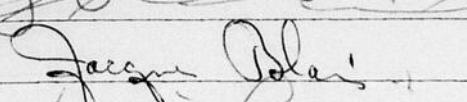
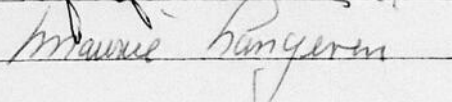
3. Vacances: L'employé ayant droit à une 4ième et une 5ième semaine de vacances pourra:
- 1<sup>o</sup> Chômer ces vacances s'il le désire, ou,
  - 2<sup>o</sup> Travailler ces vacances après entente, si requis par l'employeur.

Ceci s'applique pour les trois (3) années de la convention.

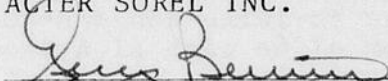
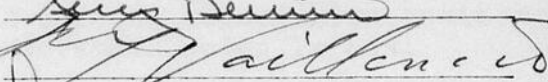
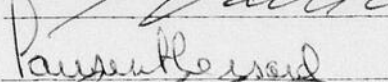

EN FOI DE QUOI les parties de cette convention ont signé respectivement ci-dessous, sous leur nom corporatif, par leurs représentants dûment autorisés.

Ce 29ième jour de septembre 1981.

POUR  
LE SYNDICAT DES EMPLOYES  
DE BUREAU D'ACIER SOREL

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

POUR  
ACTIER SOREL INC.

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

ENTENTE NO. 3.

Entre: Acier Sorel Inc.

Et : Le Syndicat des Employés de Bureau d'Acier Sorel  
pour ajouter à la convention collective

BUREAU - 1981 - 1984

---

ANNEXE "A"

Les taux de salaires basés sur les facteurs économiques convenus entre les parties seront calculés de manière à atteindre la parité avec la moyenne des salaires payés par:

La Métallurgie Lynn MacLeod Limitée  
Les Industries Abex Limitée, division Amsco Joliette  
La Fonderie C.S.F. (Canadian Steel Foundries), division  
Hawker Siddeley Canada Inc.

selon leurs conventions collectives de travail déposées de manière à ne pas dépasser la dite parité et selon les modalités suivantes s'il y a lieu quant à la rétroactivité.

Il est entendu qu'aucun système de paiement à la pièce, boni de productivité, etc., ne sera inclus dans les taux de salaires servant à calculer la moyenne des salaires ci-haut mentionnés, ni ne pourra influencer la dite moyenne.

RETROACTIVITE: Si un des trois compétiteurs ci-haut mentionnés signe une convention collective avec effet rétroactif, la nouvelle moyenne des salaires sera ajustée rétroactivement à la date où la moyenne aurait été changée dû à cette négociation, soit le 1er mai ou le 1er novembre selon le cas.

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

1er novembre 1981

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire (débutant(e))	257.15			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	292.46	298.91	305.37	311.83
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	301.27	307.97	314.17	320.64
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2ans)	310.08	316.54	322.99	329.44
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	318.89	325.35	331.79	338.26
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	327.70	334.15	340.62	347.06

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de Production Dactylo-Corr. Ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2) Inspecteur (2)	336.50	342.97	349.42	355.88
7	Dessinateur: Intermédiaire	345.32	351.77	358.24	364.68
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	354.12	360.59	367.04	373.49
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité Inspecteur (1) Inspecteur & Contrôle non-dest. (2)	362.95	369.39	375.85	382.31
10	Dessinateur: sénior Techniciens: Laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	371.75	378.20	384.66	391.12
11	Commis: Ventes-Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1) Tech.: Insp. & contrôle non-dest.(1)	380.56	387.01	393.47	399.92
12	Dessinateur-concepteur	389.38	395.82	402.29	408.74

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

1er mai 1982

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire (débutant(e))	264.86			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	301.23	307.88	314.53	321.18
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	310.31	317.21	323.60	330.26
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2 ans)	319.38	326.04	332.68	339.32
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	328.46	335.11	341.74	348.41
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	337.53	344.17	350.84	357.47

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de production Dactylo-Corr. Ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2) Inspecteur (2)	346.60	353.26	359.90	366.56
7	Dessinateur: Intermédiaire	355.68	362.32	368.99	375.62
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	364.74	371.41	378.05	384.69
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité Inspecteur (1) Inspecteur & contrôle non-dest. (2)	373.84	380.47	387.13	393.78
10	Dessinateur: sénior Techniciens: laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	382.90	389.55	396.20	402.85
11	Commis: Ventes-Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1) Tech.: Insp. & contrôle non-dest. (1)	391.98	398.62	405.27	411.92
12	Dessinateur-concepteur	401.06	407.69	414.36	421.00

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

1er novembre 1982

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire	286.05			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	325.33	332.51	339.69	346.87
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	335.13	342.59	349.49	356.68
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2 ans)	344.93	352.12	359.29	366.47
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	354.74	361.92	369.08	376.28
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	364.53	371.70	378.91	386.07

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de production Dactylo-Corr. ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2) Inspecteur (2)	374.33	381.52	388.69	395.88
7	Dessinateur: Intermédiaire	384.13	391.31	398.51	405.67
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	393.92	401.12	408.29	415.47
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité Inspecteur (1) Inspecteur & Contrôle non-dest. (2)	403.75	410.91	418.10	425.28
10	Dessinateur: sénior Techniciens: laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	413.53	420.71	427.90	435.08
11	Commis: Ventes-Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1) Tech.: Insp. & contrôle non-dest. (1)	423.34	430.51	437.69	444.87
12	Dessinateur-concepteur	433.14	440.31	447.51	454.68

ANNEXE "A"

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

1er novembre 1983

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
0	Commis stagiaire (débutant (e))	308.93			
1	Commis général: Comptabilité (2) Paie (2) Ventes Inventaire Production Factures (2) Sténo-dactylo (2) Personnel (2)	351.36	359.11	366.87	374.62
2	Commis: Commandes Services techniques (Eng.) Téléphoniste	361.94	370.00	377.45	385.21
3	Commis: Fonderie junior Acheteur (2) Expéditeur (2) Gardiens (2 ans)	372.52	380.29	388.03	395.79
4	Commis: Contrôle des commandes Dessinateur junior Paie (1) Comptabilité (1) Factures (1) Sténo-dactylo (1) Personnel (1)	383.12	390.87	398.61	406.38
5	Commis: Magasinier (2) Fonderie Intermédiaire	393.69	401.44	409.22	416.96

Taux de salaires hebdomadaires et classification de tâches

<u>Classe</u>	<u>Tâche</u>	<u>Base</u>	<u>3 mois</u>	<u>1 an</u>	<u>2 ans</u>
6	Commis: Dossiers de production Dactylo-Corr. ventes Techniciens: Fonderie Laboratoire (2) Inspecteur (2)	404.28	412.04	419.79	427.55
7	Dessinateur: Intermédiaire	414.86	422.61	430.39	438.12
8	Commis: Magasinier (1) Rapports dossiers	425.43	433.21	440.95	448.71
9	Commis: Fonderie sénior Techniciens: Contrôle de qualité Inspecteur (1) Inspecteur & Contrôle non-dest. (2)	436.05	443.78	451.55	459.30
10	Dessinateur: sénior Techniciens: laboratoire (1) Commis: Expéditeur (1)	446.61	454.37	462.13	469.89
11	Commis: Ventes-Correspondance Dossiers techniques Acheteur (1) Tech.: Insp. & contrôle non-dest. (1)	457.21	464.95	472.71	480.46
12	Dessinateur-concepteur	467.79	475.53	483.31	491.05



Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

A. N° (637-02)

DÉPÔT

38000

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>M-19199-02</b>
<b>Date</b>	Signature ?	Réception 82-11-16	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de bureau d'Acier Sorel 900 rue de l'Eglise Tracy, Québec J3R 3R9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Acier Sorel Inc</b> Att: Richard Hébert Directeur du Personnel 160 rue du Roi Sorel, Québec J3P 4N5

Unité de négociation

**Nous demandons la date de signature sur chaque entente. Retour 5 ententes (Entente No4)**

<b>Région</b>	<b>06-07</b>	<b>Activité</b>	<b>2960(5)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>1</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							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td><i>Purrette David</i></td> <td>82-12-08</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Purrette David</i>	82-12-08
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Purrette David</i>	82-12-08						

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

003 (011)

RECHERCHE