

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

entre

QIT-FER ET TITANE INC.

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

et

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

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

**01567 (04)**

ARTI CLE 1  
JURIDICTION

JURIDICTION

- 1.01 Cette convention se rapporte à tous les salariés de l'Employeur décrits au certificat d'accréditation émis par la Commission des relations de travail du Québec le 28 juin 1960, et amendé le 28 juin 1972.
- 1.02 Aucun salarié ne sera exclu de l'unité de négociation uniquement par un changement de titre ou de liste de paie ou de méthode de paie.
- 1.03 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés pour la négociation des salaires, la classification des occupations, les heures de travail, l'ancienneté, la méthode de règlement des griefs et autres conditions de travail établies dans la présente convention.

## DROITS DE LA DIRECTION

1.04 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit:

- a) de gérer l'usine et de diriger les salariés, y compris le droit d'embaucher;
- b) de classifier toute nouvelle occupation et d'ajuster le taux de toute occupation existante pendant la durée de cette convention, sous réserve des dispositions du Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.);
- c) de promouvoir ou de muter tout salarié, de suspendre ou de congédier pour une cause juste et suffisante, de relever les salariés de leur fonction par suite d'un manque de travail ou pour tout autre motif légitime, sous réserve des dispositions de l'Article III (Ancienneté) et de l'Article VII (Méthode de règlement des griefs).

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

## SOUS-TRAITANCE

1.05

Le présent article a pour but d'établir les règles qui permettent de gérer la sous-traitance dans le respect des salariés et des objectifs de l'Employeur, et de minimiser la sous-traitance dans la mesure où les critères ci-après mentionnés sont respectés:

- a) Le travail régulier de bureau (travail clérical et technique) qui se rapporte à la présente convention collective est fait par les salariés de l'Employeur, qui sont couverts par l'unité de négociation. Bien que l'utilisation de la sous-traitance n'a pas pour objet l'exécution de travaux normalement fait par des salariés avant qu'ils aient quitté leur emploi et n'ayant pas été remplacés (en termes plus spécifiques, de remplacer par des entrepreneurs les salariés qui quittent leur emploi), l'Employeur peut accorder des sous-contrats pour l'exécution de travaux qui se rapportent à la présente convention collective. Elle peut le faire en autant que ne soit pas réduit le droit de rappel des salariés en mise à pied qui sont qualifiés pour accomplir ces travaux,
- b) L'Employeur avise le Syndicat par écrit cinq (5) jours ouvrables avant le début des travaux accordés par contrat à un entrepreneur.

1E1

- a - On entend par "sous-contrat" d u travail régulier de bureau (travail cléricale et technique) confié à un entrepreneur.
- d) L'Employeur avise le Syndicat par écrit trois (3) jours ouvrables avant l'octroi d'un n t r a t exécuté à l'extérieur de l'usine pour d u travail régulier de bureau ("travail cléricale et technique" fait par ses salariés. Faisant suite à cet avis, l'Employeur consent à discuter, sur demande, de tout problème qui pourrait survenir en regard de ce nouveau sous-contrat.

La présente clause d) ne s'applique pas dans les cas d'urgence.

- e) Relativement à l'octroi de sous-contrats, avant qu'un sous-contrat dans un service donné ne soit accordé à un entrepreneur, un représentant de l'Employeur et un représentant du Syndicat se rencontrent dans le but d'évaluer le bien-fondé de l'octroi du sous-contrat.

Lorsque l'octroi est jugé non fondé par les parties, le travail est exécuté par les salariés de l'Employeur. A cet égard, le groupe de travail utilise comme critères les facteurs suivants:

- 1) urgence
- 2) rentabilité
- 3) expertise
- 1E3 4) disponibilité de l'équipement recuis pour l'exécution des travaux
- 5) échancier e t
- 6) disponibilité de la main d'oeuvre à exécuter les travaux en temps supplémentaire.

Ces facteurs constituent, dans tous les cas d'octroi de sous-contrat, les critères qui permettent d'en établir le bien-fond.

Lorsque le travail est confié à un entrepreneur, l'Employeur optimise l'utilisation de ses salariés en mise à pied parmi ceux qui ont manifesté par écrit leur intention de travailler avec un entrepreneur, et ce, en autant qu'ils possèdent les qualifications requises. La disponibilité de ses salariés est alors exprimée en nombre de jours - une semaine de travail (moins de trois jours, plus de trois jours).

Dans les cas d'urgence, l'Employeur avise le représentant syndical du service concerné.

f) Un salarié en mise à pied rappelé pour travailler avec un entrepreneur doit accomplir tout le travail qui autrement aurait été accompli par le salarié de l'entrepreneur.

#### TRAVAIL PAR CADRE

1.06 Les parties conviennent qu'il existe une similitude dans le travail et le matériel de bureau utilisé par les salariés de l'unité de négociation et ceux qui en sont exclus. Le travail incident aux fonctions des cadres ou relatif au travail normalement effectué par eux, continuera d'être exercé par les cadres. Cependant, les salariés exclus n'effectueront pas du travail normalement accompli par les salariés de l'unité de négociation sauf dans les cas de formation de salariés, de vérification, d'expérimentation ou en cas d'urgence.

L'Employeur continue de s'assurer que ses représentants sont au fait des dispositions de cette clause incluant l'avis par écrit et dans ce dernier cas, l'Employeur en informe le Syndicat. Un salarié qui croit que son supérieur contrevient, à la présente clause peut intervenir auprès de lui pour lui faire part de sa plainte. Dans ce cas, le salarié peut être accompagné de son délégué dans sa démarche.

## MESURES DISCIPLINAIRES - -

- 1.07
- a) Tout rapport disciplinaire ou avis de mesure disciplinaire est fait par écrit au salarié et une copie est transmise au Syndicat.
  - b) Une mesure disciplinaire ne peut être imposée que dans les huit (8) jours ouvrables de l'incident y donnant lieu ou de la connaissance de celui-ci. Si la mesure disciplinaire n'est pas remise dans les limites prévues ci-haut, elle est considérée annulée.
  - c) Seuls les rapports disciplinaires ou avis de mesures disciplinaires par écrit peuvent être inscrits au dossier du salarié.
  - d) Un rapport disciplinaire ou une mesure disciplinaire datant de plus de six (6) mois ne peut être invoqué contre le salarié et sera rayé de son dossier si durant ladite période de six (6) mois, aucune autre mesure disciplinaire n'a été inscrite à son dossier. A l'exception des vacances, les absences ne sont pas comprises dans le calcul du six (6) mois.
  - e) Avant de remettre un rapport disciplinaire ou un avis de mesure disciplinaire à un salarié, le supérieur immédiat rencontre le salarié en présence du délégué.



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

- f) Un jour de suspension d'un salarié qui aurait du être au travail lors d'un jour de congé payé compte pour deux (2) jours de suspension.
- g) Le salarié qui en fait la demande à son supérieur immédiat peut consulter **son** dossier disciplinaire au bureau du personnel dans les trois (3) jours ouvrables de sa demande.

#### PAS DE DISCRIMINATION

- 1.08 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination contre aucun salarié, en conformité avec: la Charte des droits et libertés de la personne et la Charte canadienne des droits et libertés.

#### USAGE DU FRANCAIS

- 1.09 Un salarié régi par la convention collective n'est pas tenu de parler une langue autre que le français avec les autres salariés. De plus, l'Employeur s'engage à respecter les lois et leurs règlements touchant l'usage du français au travail et ceci, en conformité avec le programme de francisation en vigueur dans l'entreprise.

## **ANNEXES ET ENTENTES**

1.10 Les annexes-et les ententes déposées au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre font partie Intégrante de la convention collective.

### **1.11 GREVE DU LOCK-OUT**

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

### **DOSSIER D'EVALUATION DU RENDEMENT**

1.12 Un salarié qui en fait la demande' il son supérieur immédiat peut consulter son dossier d'Évaluation.

ARTICLE II  
SECURITE SYNDICALE

**TABLEAUX D'AFFICHAGE**

2.01 Les avis du Syndicat signés par les personnes mandatées sont affichés par l'Employeur sur les tableaux installés à cet effet à l'édifice de l'Administration, Département des recherches et à la loge d'entrée, aux conditions suivantes:

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

## AFFILIATION

- 2.02 Comme condition d'emploi, tous les salariés qui sont membres ou qui deviendront plus tard membres du Syndicat devront maintenir leur affiliation pour la durée de cette convention, à moins d'être refusés ou expulsés par le Syndicat; dans ce cas, ils pourront conserver leur emploi mais devront payer, chaque semaine, un montant égal à la cotisation syndicale.
- 1 A2
- 1 C

## COTISATION SYNDICALE

- 2.03 Comme condition d'emploi, tout salarié doit, lors de son embauchage, autoriser l'Employeur par écrit à déduire de son salaire, à partir de sa première semaine complète de travail, un montant égal à la cotisation syndicale en signant la formule annexe "B".
- 1 C

- 2.04 A chaque semaine, l'Employeur remet au Syndicat le montant des cotisations de la semaine précédente qu'elle est autorisée à percevoir.

En même temps, l'Employeur fournit au Syndicat une liste de tous les salariés sur le salaire desquels ces prélèvements ont été effectués. Tout changement dans le montant des cotisations syndicales hebdomadaires tel que certifié par le Syndicat, doit être communiqué à l'Employeur quinze (15) jours avant; le premier jour de la semaine de paie où le changement est mis en vigueur.

Advenant le cas où la formule de base de la cotisation syndicale soit modifiée, l'Employeur se réserve le droit de prolonger le délai de mise en vigueur d'une période additionnelle de quinze (15) jours.

2.05 Dans les cinq (5) premiers jours de travail du nouveau salarié, son supérieur immédiat lui présente les membres de son équipe de travail ainsi que le délégué syndical de la section.

## ARTICLE III

### ANCIENNETE

#### 3.01 Définitions

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

- a) Ancienneté d'usine: la date de la première journée de travail de la période d'essai d'un salarié ou la première journée travaillée dans les douze (12) mois qui précèdent la fin de la période d'essai.
  
- b) Ancienneté de service: durée du service accumulé dans l'accomplissement d'une ou plusieurs occupations au sein d'un même service.

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

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

3.01

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

e) Services: les services suivants sont *reconnus*:

i) Production et Laboratoire de contrôle

ii) Approvisionnement et transports

iii) Génie du procédé

iv) Finances - Gestion de l'information

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

vi) Recherches

f) Mutation: déplacement d'un salarié d'un service à un autre.

g) Promotion: désigne les changements suivants:

- 1) Sans changement d'occupation, être affecté à un horaire de travail d'un numéro plus grand à un horaire de travail d'un numéro plus petit, selon la numérotation établie à l'Annexe "A".
- 2) Déplacement d'un salarié d'une occupation qu'il remplit à une occupation à salaire plus élevé ou égal dans le même service et dans ce dernier cas, le salarié promu ne peut retourner à son occupation antérieure, sauf si déplacé *par l'Employeur*.

h) Rétrogradation: désigne les changements suivants:

- 1) Sans changement d'occupation, être affecté à un horaire de travail d'un numéro plus petit à un horaire de travail d'un numéro plus grand, selon la numérotation établie à l'Annexe "A".
- 2) Déplacement d'un salarié de son occupation à une occupation à salaire plus bas ou égal, dans son service.

NOTE: Les salariés à l'essai et Ceux assignés, pour une durée n'excedant pas 60 Jours par projet, à un horaire autre que celui de Jour sont exclus des dispositions de 3.01 g) et h).



- i) Jours ouvrables: jours autres que les samedis et les dimanches ainsi que les congés payés selon la convention collective.
- j) Cas d'urgence: situation qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité d'un ou de plusieurs salariés ou qui peut affecter la continuité des opérations.

### 3.02 Dispositions d'ordre général

- a) Toute ancienneté se perd par des actes tels que:
  - 1. La remise au Service des relations de travail de sa démission par écrit.
  - 2. Congédiement pour cause juste et suffisante, sous réserve des dispositions de la méthode de règlement de griefs.
  - 3. Mise à la retraite.
  - 4. Lorsqu'un salarié en mise à pied n'a pas regagné son travail dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la mise à la poste à sa dernière adresse connue par l'Employeur d'une lettre par courrier recommandé de rappel au travail.

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

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

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

ii) 36 mois pour le salarié qui possède de 24 à 36 mois de service continu;

iii.) 48 mois pour le salarié qui possède 36 mois ou plus de service continu.

Service continu se définit selon la clause Y. 06 b) de cette convention.

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

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

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

3. Absences autorisées pour activités syndicales ou autres absences autorisées par l'Employeur ainsi que les congés prévus à la convention collective.

10E2

4. Service dans les forces armées actives du Canada en cas de guerre déclarée par le Canada ou contre lui.
5. Pendant une absence pour- cause d'emprisonnement ne dépassant pas les limites mentionnées à la clause 3.02 a) 6., à moins que l'infraction ait donné lieu à un congédiement maintenu.

- c) L'ancienneté de service est maintenue et s'accumule dans les limites fixées à 3.02 b) 2, 3, 4 et 5 à moins que le salarié en question ne soit mis à pied.
- d) En cas de cessation complète d e s opérations, les modalités concernant l'application de l'ancienneté sont entendues entre les parties.

#### LISTE D'ANCIENNETÉ

- e) L'Employeur fournit au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté, l'adresse et l'ancienneté d'usine de tous les salariés. Cette liste est produite deux (2) fois par année.
- f) L'Employeur fournit au Syndicat, chaque semaine deux (2) listes des salariés embauchés, réembauchés, mutés, promus, rétrogradés, mis à pied ou congédiés pendant la semaine précédente.

g) d'accreditationité \_\_\_\_\_

Lorsque le salarié est embauché à une occupation comprise dans l'unité des commis et techniciens ou celle des sardes de sécurité, il maintient l'ancienneté d'usine qu'il détenait dans l'unité des salariés rémunérés à l'heure pour fins des avantages sociaux rattachés à l'ancienneté.

3.03

### **Procédure de rétrogradation et de mise à pied**

a) Les rétrogradations s'effectuent sur la base de l'ancienneté de set-vice, à la condition que le salarié déplacé puisse remplir efficacement les exigences de base de l'occupation.

Lorsque deux (2) salariés ou plus possèdent la même ancienneté de service, l'ancienneté d'usine prévaut.

Les salariés rétrogradés ne peuvent déplacer un autre salarié sur une occupation de classification supérieure.

100  
b) Lorsqu'un salarié est déplacé de son service par une rétrogradation ou une réduction des effectifs, il déplace d'abord sur l'occupation la plus élevée à l'aide de son ancienneté d'usine le salarié le moins

ancien sur l'une des occupations de classification quatre (4), trois (3) ou deux (2), à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences de base de l'occupation.

Dans ce cas, le salarié accumule de l'ancienneté dans le service d'où il vient ou tout autre service où le salarié a eu l'ancienneté; \_\_\_\_\_ est le c  
le salarié indique par écrit ce choix au moment de sa rétrogradation au Service des relations du travail et ce choix est définitif. Ce choix s'applique aussi lors d'un rappel.

100

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

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

11.11.19

e) Un salarié est avisé par écrit de sa mise à pied par son supérieur ou un représentant du Service des relations de travail. A l'exception des cas résultant de circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur, lors d'une mise à pied pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le ou les salariés concernés est (sont) avisé (s) cinq (5) jours ouvrables précédant la mise à pied.

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

f) - Lors de l'affichage d'une occupation vacante, l'Employeur accorde une rétrogradation à un salarié (3) ~~si~~ si ~~il~~ il ~~possède~~ possède ~~le~~ le ~~travail~~ travail ~~ci~~ ci ~~en~~ en ~~net~~ net ~~à~~ à ~~dans~~ dans son service à la date d'affichage de l'occupation vacante et qui pose sa candidature, ~~qu'il~~ qu'il ~~obtienne~~ obtienne cette occupation selon la clause 3.06 ou 3.07. Le salarié est alors considéré à la classification deux (2) pour les fins de nomination sur l'occupation vacante. Le salarié ne peut exiger d'être déplacé à sa nouvelle occupation avant qu'un remplaçant qualifié ne soit disponible, jusqu'à un maximum de neuf (9) mois. ~~Les~~ Les ~~changements~~ changements d'horaires occasionnés par cette clause sont payés à taux simple.

## Procédure de rappel

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

Dans les cas de rappel dans les occupations de classification quatre (4), trois (3) ou deux (2), les salariés possédant le plus d'ancienneté d'usine ont la préférence à condition de pouvoir remplir efficacement les exigences de base de l'occupation.

- b) Les rappels se font d'abord par téléphone: advenant que des salariés ne peuvent pas être rejoints par téléphone, ils sont alors avisés par lettre recommandée à leur dernière adresse connue.

24/11/12  
Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat. Si un salarié ne se présente pas au travail dans les limites fixées à 3.02 a) 4, son ancienneté est révoquée à moins qu'il ne donne une raison satisfaisante pour son abstention de se présenter au travail dans les limites fixées. L'Employeur avise le Syndicat de la raison donnée par le salarié pour son défaut de retour au travail.

Les salariées qui ne sont pas rejointes par téléphone et qui communiquent avec l'Employeur suite à la réception de la lettre envoyée par Courrier recommandé pourront déplacer un salarié avec moins d'ancienneté à compter de la prochaine semaine de travail normale de l'équipe à laquelle ils sont affectés.

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

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

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

3. Si le salarié refuse un rappel alors qu'il poursuit des études à temps plein ou une session de formation professionnelle, en relation avec un emploi à l'usine, Le salarié doit fournir à l'employeur la preuve à l'effet.



4. Un salarié que l'Employeur a rappelé au travail une premier-e fois dans les conditions énoncées au paragraphe 1 ou 2 ci-dessus, ne sera pas rappelé de nouveau, à moins qu'il n'avise l'Employeur par écrit de son intention de reprendre son emploi. L'Employeur devra alors rappeler le salarié conformément à 3.04 b) lorsqu'une vacance se produit.

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

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

### 3.05

#### **Affichage des occupations vacantes**

a) Lorsque la vacance sur une occupation comblée doit durer plus de quinze (15) jours, à la seizième (16ème) journée, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours sur les tableaux prévus à 2 .01.

La présente clause ne s'applique pas dans les cas de remplacements pour fins de vacances sauf pour les occupations d'analyste ou d'analyste de routine au Laboratoire de contrôle ou au service des Recherches.

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

- b) Durant cette période d'affichage, les salariés intéressés à cette occupation doivent poser leur candidature, par écrit, à la loge d'entrée ou au Service des relations de travail. Un salarié peut biffer son nom à la loge d'entrée ou au Service des relations de travail ; dans ce cas, il doit initialer le retrait de sa candidature en présence du gardien de sécurité ou d'un représentant du Service des relations de travail qui appose ses initiales. Un salarié absent de son travail (incluant une absence due à la mise à pied) pour une durée excédant la période d'affichage, peut, avant son départ, poser sa candidature sur une formule appropriée, dont il garde copie, disponible au Service des relations de travail ou à la loge d'entrée, à une occupation qui pourrait devenir vacante durant son absence.

Dans le cas d'affichage d'une occupation nouvelle, un salarié absent de son travail, a droit à une période de quarante-huit (48) heures- après son retour au travail pour poser sa candidature.

- 1105
- c) L'Employeur affiche le(s) nom(s) des salariés nommés, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la fin de la période d'affichage et un avis est envoyé au Syndicat et au directeur représentant les salariés de bureau. S'il devient nécessaire de prolonger ce délai, l'Employeur en avise le Syndicat de la raison. Lorsque l'Employeur décide de ne plus combler une occupation vacante, un avis à cet effet est affiché. Le salarié nommé sur une occupation vacante comblée temporairement et qui continue de l'être, est payé au taux de sa nouvelle occupation à la date de sa nomination.

Suite à une nomination, le même affichage ne peut être utilisé pour une nomination subséquente. Dans le cas où le nombre de postes vacants devient super-leur au nombre indiqué sur l'avis de position, l'Employeur convient d'afficher à nouveau pour le nombre additionnel de postes requis.

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

e) Lors de l'affichage d'une occupation vacante un  
salarié qui, pour une raison valable, désire changer  
d'une lettre de quart à un autre, le  
demande à son supérieur.

L'employeur considère la demande et y répond  
favorablement.

3.06

### Promotion

a) Lors de l'affichage d'une occupation, un salarié  
peut poser sa candidature pour une promotion à  
salaire plus élevé sur lequel la promotion est  
accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté de  
service parmi ceux qui ont posé leur candidature, à  
condition qu'il puisse rencontrer les exigences de  
base de l'occupation.

10/11

Les exigences de base sont exprimées en termes de  
formation académique et/ou expérience acquise.

L'Employeur reconnaît les équivalences acquises du  
candidat.

Le candidat auquel une occupation est offerte est;  
soumis à une période d'essai et de familiarisation  
d'une durée maximale de quatre-vingt-dix (90)  
jours. Pendant cette période, l'Employeur fournit  
au salarié les instructions et l'entraînement requis  
pour lui permettre de rencontrer les exigences

normales de l'occupation. Cependant, au cours de cette période, l'Employeur peut retourner à son ancienne occupation le salarié qui n'a pas réussi cette période d'essai et de familiarisation. Dans ce cas, les salariés touchés par cette mesure retournent à leur ancienne occupation.

Au terme de la période de familiarisation, le salarié maintenu dans sa nouvelle occupation est réputé avoir satisfait aux exigences normales de la tâche et est confirmé dans sa nouvelle occupation.

1017  
b) Lors de l'affichage d'une occupation de classification de trois (3) ou quatre (4), une promotion est accordée au salarié possédant la plus d'ancienneté d'usine à la condition qu'il s'agisse d'une occupation à salaire plus élevé ou égal et qu'il puisse rencontrer les exigences de base de l'occupation.

Les occupations de classification deux (2), trois (3) ou quatre (4) n'appartiennent à aucun service et aucune ancienneté de service ne s'accumule sur l'une de ces occupations.

c) Lorsqu'un salarié est nommé à une occupation exclue de l'unité de négociation, il continue d'accumuler son ancienneté de service pendant une période continue de douze (12) mois; ou une période cumulative de dix-huit (18) mois, selon la première éventualité. Après quoi il cesse d'accumuler son ancienneté mais conserve l'ancienneté déjà accumulée. Après l'expiration de l'une des périodes mentionnées dans cette disposition, le salarié concerné peut exercer son ancienneté de service pour déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté de service sur l'occupation classifiée la plus basse, si non sur une occupation de classification quatre (4), trois (3) ou deux (2) en exerçant son ancienneté d'usine. Toutefois, pendant ces mêmes périodes, le salarié ne peut poser sa candidature sur un avis d'affichage.

100

d) Une promotion temporaire de moins de quinze (15) Jours, ou par entente mutuelle celle pour une période plus longue, requise pour cause d'absence, de maladie, d'accroissement de travail, d'absence temporaire pour un déplacement à une occupation exclue de l'unité de négociation, est faite à l'intérieur du service.

Cette promotion est offerte d'abord au salarié possédant le plus d'ancienneté de service et, par la suite, à ceux ayant moins d'ancienneté dans le service, en autant que le salarié puisse accomplir efficacement les exigences de base de l'occupation.

100  
Document de travail

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

### 3.07 Mutation

- a) Lors de l'affichage d'une occupation, un salarié peut poser sa candidature pour une mutation à une occupation à salaire plus élevé ou égal mais il ne peut être considéré qu'en vertu de l'ancienneté de Service qu'il détient dans cet autre service. Si n'en détient aucune, seule son ancienneté d'usine et ses qualifications sont alors considérées.
- b) Dans un cas de mutation, le salarié doit toujours pouvoir accomplir efficacement les exigences de base de l'occupation vacante.
- c) Lors d'un affichage, si un salarié est muté à une occupation et que, par la suite, il perd cette occupation pour toute autre raison qu'à sa demande personnelle, le dit salarié peut, suite à une demande écrite au service du personnel, retourner à l'occupation qu'il occupait avant sa mutation, si la durée de sa mutation n'excède pas un (1) an. Si le salarié exerce ce droit, toute son ancienneté de service est alors reportée à son ancien service.

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

### 3.08 FORMATION

- a) Les parties reconnaissent l'importance de la formation et s'engageant à coopérer à cette fin. Le salarié a l'obligation et la responsabilité de suivre la formation dispensée relative à son occupation ou à toute autre occupation qu'il est susceptible de remplir.
- b) Fondamentalement, le salarié doit investir de son temps personnel dans un programme de formation professionnelle visant à maintenir à date ses connaissances/expertise et l'Employeur convient d'y participer financièrement selon la politique en vigueur
- 7 B ✓
- c) L'Employeur a le droit de placer ou de déplacer des salariés en vue de leur donner de la formation. Dans ce cas, les salariés maintiendront leur taux horaire normalisé. Cette disposition ne peut avoir pour effet de donner la préférence à un salarié ayant; moins d'ancienneté lors d'une promotion ou d'une rétrogradation.



La formation d'un salarié sur une autre occupation s'effectue suite à un ~~affichage~~ L'affichage Le salarié nommé qui réussit sa formation et qui n'accumule pas d'ancienneté dans ce service reçoit une journée d'ancienneté et est retourné sur l'occupation qu'il détenait.

L'affichage fait mention "pour les fins de formation". Le salarié qui a réussi la formation doit, à la demande, remplir l'occupation sur laquelle il a été formé et a la préférence de nomination sur un prochain affichage par rapport ceux qui n'ont pas déjà été formés ou ceux qui n'ont jamais rempli l'occupation.

- d) L'Employeur contribue de dix (2) cents par heure travaillée par les salariés de l'unité d'accréditation des Commis et techniciens dans un fonds de formation. Ce fonds dans lequel l'Employeur versera un montant initial de 5 000\$ est limité à un niveau maximum de 50 000\$.

Ce fonds sert uniquement au financement de frais de formation de salariés qui acquièrent des connaissances requises pour accéder à d'autres postes. Un groupe de travail composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur est formé.

667

Le groupe de travail discute de besoins concernant la formation et recommande diverses solutions ou divers programmes visant le développement des compétences des salariées en tenant compte de critères d'efficacité et d'économie. En outre, il recommande des modalités concernant : La façon d'appliquer la formation.

e) Le groupe de travail établit conjointement les exigences de base des occupations; défaut d'entente, les exigences de base demeurent en vigueur.

f) Ce groupe de travail est le même. e l a convention collective des salariées rémunérés à l'heure.

### 3.09

Le terme "étudiant" (e) (s) désigne toute personne qui, étant admise à une école, collège ou université, travaille au service de l'Employeur pendant ses vacances et n'accumule aucune ancienneté. Les étudiants embauchés à des postes exclus de l'unité de négociation sont assujettis à la clause 1.06 de la convention collective.

### 3.10

Lorsqu'un salarié s'absente de son travail pour cause d'invalidité, de vacances ou d'un congé prévu à la Convention collective, il retourne à l'occupation - à l'horaire de travail et à la lettre d'équipe qu'il détenait avant son absence, ou à tout autre occupation à laquelle il aurait été affecté s'il n'était de son absence, en conformité de la convention collective.

Le salarié déplacé suite à cette occupation vacante, retourne à l'occupation, l'horaire de travail et la lettre d'équipe qu'il détenait antérieurement, ou à toute occupation, horaire de travail ou lettre d'équipe à laquelle il aurait été affecté si ce n'était de cette absence en conformité de la convention collective. Le salarié est considéré sur son occupation antérieure pour les fins de nomination sur d'autres occupations.

Cette même clause s'applique à un salarié qui est nommé sur une occupation pour fins de formation seulement.

**ARTICLE IV**  
**ABSENCES AUTORISEES**

4.01

10/10/10  
Les **demandes** d'absence pour raisons personnelles se font par écrit et reçoivent **un accueil** favorable à condition que la **raison** en soit satisfaisante, et ne sont pas refusées **arbitrairement**. La réponse de l'Employeur indiquant les motifs est **transmise** par écrit au salarié **dans les dix (10) jours** ouvrables suivant la demande. La permission d'absence **n'est pas refusée** dans les cas de mariage du salarié 'ou dans' des situations **exceptionnelles**. Le salarié peut, suite à deux (2) semaines de pré-avis, reprendre le travail

4.02

**Absence et paie pour deuil**

12/03/37  
A l'occasion du décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, des enfants, des frères ou des soeurs d'un salarié, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter pour une période maximum de trois (3) Jours (conjoint cinq (5) jour-e,, dans ce cas la période d'absence peut se prolonger au-delà du jour des obsèques) consécutifs se terminant le jour des obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie Four ces jours d'absence s'il devait travailler ces jours-là. Dans le cas d'incinération, le salarié peut reporter la dernière tournée.

A l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru, du petit-fils ou de la petite-fille d'un salarié, celui-ci aura l'autorisation de s'absenter un (1) jour normal de travail dans la période comprise entre le décès et les obsèques, et sera dédommagé à son taux normal de paie pour ce jour d'absence, s'il devait travailler ce jour-là.

Les deux paragraphes mentionnés ci-dessus s'appliquent à condition que le salarié:

- a) ne reçoive pas déjà de paie pour du temps non travaillé à cause de vacances annuelles, congé -pavé lorsque non programmé pour travailler, indemnité hebdomadaire du régime d'assurance collective, blessure compensée par la C.S.S.T.;
- b) ne soit pas en mise à pied;
- c) ne soit pas en permission d'absence d'après 4.01 ou 4.03.

#### 4.03 Autorisation d'absence pour **activités** syndicales

Sur réception de la demande appropriée, l'Employeur accorde aux salariés membres du Syndicat une autorisation d'absence sans paie pour **activités** syndicales.

- a) pour un (1) jour ou moins à condition qu'un membre de l'exécutif du Syndicat donne au supérieur au moins vingt-quatre (24) heures d'avis;
- b) pour deux (2) à dix (10) Jours ouvrables à condition qu'une demande écrite du Syndicat parvienne au Service des relations de travail dans une limite de temps de deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence ;
- c) pour une période ne dépassant pas un (1) an à condition qu'une demande écrite du Syndicat parvienne au Service des relations de travail au moins vingt-deux (22) jours ouvrables avant le début de l'absence.
- d) Le nombre de salariés absents pour activités syndicales ne doit jamais excéder trois (3) à la fois ni plus de deux (2) dans un même département. En plus des limitations de la phrase précédente, pas plus du tiers (1/3) des salariés d'une occupation donnée ne peut être absent pour activités syndicales;
- e) sur demande écrite du Syndicat parvenue au Service des relations de travail au moins vingt-deux (22) jours ouvrables avant la date d'expiration de l'autorisation d'absence pour activités syndicales, l'Employeur accorde une prolongation de l'autorisation d'absence et en avisera le Syndicat par écrit.

105  
 LT LP

f) QIT facture pour frais d'administration au Syndicat un montant égal à 25% des salaires pavés par le Syndicat à travers le service de paie de QIT.

#### 4.04 **Juré ou témoin**

Un salarié qui s'absente pour **siéger** comme juré ou témoin convoqué par la cour reçoit la **différence** entre son taux normal de paie pour les heures qu'il aurait dû travailler et le montant payable par le **ministère** public. Le salarié doit soumettre une preuve par écrit à l'appui de ses absences.

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

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

#### 4.06 **Absence pour maladie**

a) Une absence pour maladie avec paie n'excédant pas un (1) mois (22 jours ouvrables) dans une **année** civile est **accordée** par l'Employeur pourvu que le **salarié** soit absent pour maladie pendant plus de trois (3) jours ouvrables, et que l'**invalidité** soit certifiée

comme telle par le médecin du salarié et par le médecin de l'Employeur. Les trois (3) premiers jour-c ouvrables de toute invalidité ne sont pas compensables, à moins que le salarié ait été malade pendant quinze (15) jours ouvrables consécutifs.

b) - Pour un salarié d'équipe en rotation, une absence avec paie suite à une invalidité n'excède pas 160 heures dans une année civile La période d'attente est de 24 heures de travail qui sont compensables si l'absentéisme dure plus de 120 heures de travail.

Note: La définition de jours ouvrables (3.011) n'inclut pas les jours de fermeture de l'Employeur pour les fins d'administration de cette clause.

#### 4.07 A. Congé de maternité

1) La salariée enceinte a droit à une période continue de congé de maternité, n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut repartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16ième) semaine précédant la date prévue pour la naissance. Les dispositions de cette clause s'appliquent aussi dans le cas d'un enfant mort-né.



1247

2) Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

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

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

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

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

5) Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que dix-huit (18) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant que la reprise de l'emploi à ce moment ne met pas sa santé en danger.

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

7) **Complication(s) de grossesse - retrait préventif**

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

2. La salariée enceinte ou qui allaite, qui fournit un certificat attestant que les conditions de travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite ou pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir en vertu de son ancienneté.

3. Il ne sera pas demandé à la salariée enceinte ou qui allaite d'effectuer des heures supplémentaires, en tout temps, sauf si elle le désire.

8) **Retour au travail**

Le Service des relations du travail, doit faire parvenir à la salariée dans le cours de la quatrième (4ème) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité, et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu au paragraphe 9).

9) La salariée doit donner par écrit au Service des relations du travail un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail.

10) **Prolongation du congé de maternité**

La salariée peut, au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de son retour, aviser le service des relations du travail qu'elle entend prolonger son congé sans solde pour une période d'au plus trente-quatre (34) semaines.

B. Congé pour naissance. ou 'adoption.

1 D.P.  
2P, 3MP

Un salarié peut s'absenter du travail pendant *Cinq* (5) jours, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les **deux** (2) premiers jours d'absence sont rémunérés si le **salarié** justifie soixante (60) jours de service continu. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du **salarié**. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence des parents. Le **salarié** avise son **supérieur** de la période de son congé dès que possible avant son départ.

Toutefois, le **salarié** qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux (2) jours sans salaire.

- b) Le(la) salarié(e), père ou mère d'un nouveau-né ou qui adopte un enfant n'ayant pas atteint; l'âge scolaire peut prendre un congé parental sans salaire d'au plus trente-quatre (34 j semaines continues (incluant la prolongation du congé de maternité), avec un préavis écrit de trois (3) semaines au Service des relations du travail avant la date de l'accueil de l'enfant au foyer, ou avant le début prévu de la naissance d'un enfant. Ce congé débute au plus tôt le jour de la naissance du nouveau-né ou dans le cas d'une adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption.

1/29 F3  
34 semaines  
Notion

Il se termine au plus tard un an après la naissance ou dans le cas d'une adoption, un an après que l'enfant lui a été confié. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a pas droit à ce congé.

### **Retour au travail**

- c) Dans les trois (3) semaines précédant l'expiration du congé pour naissance et adoption, le Service des relations du travail fait parvenir un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé, et l'obligation pour le salarié de donner un pré-avis écrit au Service des relations du travail d'au moins de (2) semaines de la date de son retour au travail.

### **C. Congés pour soins familiaux.**

Un(e) salarié(e) peut se prévaloir d'un congé de cinq (5) jours par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à l'éducation ou à la santé de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle.

Il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé.

Ce congé peut être fractionné, en journées.   e   journée  
peut aussi être fractionnée si l'Employeur y consent.  
Le(la) salarié(e) doit aviser son supérieur dès que possible de la date où il prend son congé.

- D. Le salarié conserve et accumule son ancienneté à l'occasion de congés prévus à cet article.
- E. Au retour du congé, le salarié reprend le poste qu'il occupait à son départ, s'il existe encore, ou tout autre poste qu'il aurait autrement obtenu en conformité de la convention collective, et la clause 3.10 s'applique.

ARTICLE V  
CONDITIONS DE TRAVAIL

5.01      **Dispositions d'ordre général**

- a) Les heures de travail auxquelles on réfère dans cet article ne sont pas une garantie du nombre d'heures minimal, ni du nombre d'heures maximal que l'Employeur peut requérir;
- b) Le travail d'heures supplémentaires est considéré comme volontaire, excepte dans les cas d'urgence ou lorsque la relève d'un salarié d'équipe à rotation ne peut être assurée;
- c) Il ne sera pas demandé à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans un travail autre que celui qu'il exécute normalement dans son service, sauf s'il n'y a pas de salarié disponible;
- d) une journée est une période de vingt-quatre (24) heures consécutives commençant avec le début de la période de travail régulièrement programmée de chaque salarié;
- e) la semaine de paie commence à 00h00 le dimanche et se termine à 24h00 le samedi suivant.

f) **Période de repos**

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

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

h) **Repas; pour heures supplémentaires**

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

07h30 à 08h30

12h00 à 13h00

18h00 à 19h00

01h30 à 02h30

90

reçoit un montant de sept dollars (7.00\$) ajouté à son prochain chèque de paie régulier;

i) **Paie**

1. La paie hebdomadaire se fait par dépôt salaire et le bordereau est distribue par :Le supérieur, immédiat ou à la loge d'entrée. Les mentions **suyvantes** figurent sur le bordereau ;



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

Note: Si le salarié le désire il obtient de son contremaître le détail des heures payées. Les messages de sécurité santé sur le bordereau de paie sont ceux approuvés par le Comité conjoint de santé et sécurité. Le salarié payé par chèque peut maintenir ce mode de paiement.

2. Si un salarié est d'avis que son bordereau de paie comporte une erreur-, il doit en informer son supérieur qui obtiendra que les corrections soient portées sur le prochain chèque de paie du salarié ou fournira à celui-ci les explications nécessaires. Dans le cas où l'erreur est de trois (3) heures de salaire ou plus, le salarié, à sa demande, obtient remboursement dans un délai d'un jour ouvrable.
3. Les heures de travail accomplies en vertu des horaires réguliers de travail sont rémunérées à taux simple.

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

j) Rappel au travail : Si un salarié est rappelé au travail par l'Employeur après avoir quitté les lieux à la fin de sa journée de travail, il lui sera payé comme minimum quatre (4) heures de salaire à taux simple si sa paie pour le travail exécuté est inférieure à ce minimum.

L'Employeur fournit le transport audit salarié, si requis.

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

## 5.02

### Services administratifs

- a) D'une manière générale, sont considérées comme appartenant aux Services administratifs : les salariés travaillant dans l'édifice de l'Administration et les but-eaux en annexe et les salariés des services de Recherches et du Génie du procédé, Incluant les commis aux finances, les secrétaires, sténo-dactylos, préposés console d'ordinateur, réceptionniste médicale et autres occupations semblables travaillant dans l'usine. Pour ces salariés, la semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart ( $36 \frac{1}{4}$ ), du lundi au vendredi inclusivement, sept heures et quart ( $7 \frac{1}{4}$ ) par journée, entre 08h00 et 18h00.

La période de dîner sera d'une (1) heure ou une heure et quart ( $1 \frac{1}{4}$ ), suivant les horaires et ne sera pas sur le temps de l'Employeur.

Quand ces salariés sont requis de travailler en temps supplémentaire après la fin de leurs heures régulières, l'Employeur leur fournira le transport des bureaux à leur demeure.

b) **Heures** supplémentaires (Services administratifs)

8 A1  
36.25

1.21  
0.7  
4

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

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

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

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

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

- d) Environ soixante (60) jours avant l'opération du  
fout- expérimental, les techniciens peuvent poser  
leur candidature pouf- être affectés à cette  
opération, -l-a nomination s'effectue selon  
l'ancienneté.

### 5.03

#### **Services de l'usine**

- a) **D'une** manière générale, sont considérées **comme**  
appartenant aux Services de l'usine les salariés des  
Services de production, laboratoire de contrôle,  
magasins et Service de **santé**. Pour ces salariés, la  
semaine régulière de travail est de quarante (40)  
heures du lundi au vendredi Inklusivement, huit (8)  
heures par journée, entre 07h45 et 18h00.

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

#### b) **Heures supplémentaires** (Services de l'usine)

- i) Les heures **supplémentaires** travaillées dans une  
journée en surplus de huit (8) heures sont  
payées à taux et demi pour les premières quatre  
961  
400 (4) heures **et** à taux double pour les autres  
heures.

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

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

5.04 Changement d'horaire - salariés des services administratifs et des services de l'usine.

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

b) Pour un changement d'horaire de moins de trente-six (36) heures de travail, il le salarié est payé à taux et demi pour toutes les heures travaillées à son premier quart, et taux et demi pour :Le quart de retour.

5.05 Salariés d'équipe en rotation

8B3  
5

a) 1. Par "salariés d'équipe en rotation" on entend les salariés travaillant huit (8) heures ou douze (12) heures par journée aux horaires de travail des numéros 2, 3, 4, 5 et 6 prévus à l'Annexe "A".

2. Pour ces salariées, la semaine régulière de travail est d'au plus quarante (40) heures en moyenne sur un cycle de trois (3) ou quatre (4) semaines.

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

08h00 à 20h00

20h00 à 08h00

3. Les heures travaillées en vertu de ces horaires sont payées au taux simple.
4. La semaine de paie commence à 08h00 le dimanche et se termine à 07h59 le dimanche suivant.
5. L'Employeur ne peut substituer l'horaire de travail de quatre (4) équipes en rotation, horaire no. 6 de l'Annexe "A" par un autre horaire pour couvrir une période semblable (sept (7) jours), quatre (4) équipes), sauf par entente mutuelle ou si exigé par la loi.

813  
5

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

b) **Heures supplémentaires -  
salariés d'équipe en rotation**

1. Les heures travaillées en dehors des heures de travail normalement programmées sont payées à taux et demi pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les autres heures.
2. Lorsqu'il est demandé à un salarié d'équipe en rotation d'effectuer des heures supplémentaires après ses heures régulières de travail, l'Employeur lui fournit le transport de l'Usine à sa demeure, si requis.

c) **Changement d'horaire de travail -  
salariés d'équipe en rotation**

Tout changement d'une lettre de quart à une autre est rémunéré à taux et demi pour huit (8) heures seulement. Les quatre (4) heures suivantes sont payées à taux simple. De plus, le taux simple s'applique dans les cas suivants:

- i) promotion telle que définie à 3.01 g) 1.
- ii) changement d'horaire ayant lieu à l'occasion des vacances annuelles
- iii) changement d'horaire d'un salarié nommé à la suite d'un affichage d'une occupation vacante



iv) lorsque l'Employeur approuve la demande d'un salarié et de son remplaçant de changer d'horaire de travail ou de lettre de quart.

5.05 d) Primes d'équipe et de dimanche

1101/23  
1. Les salariés d'équipe en rotation reçoivent une prime de 30 cents l'heure pour la période de travail de 16h00 à 24h00 et de 45 cents l'heure pour la période de travail de 00h00 à 08h00.

2. Les salariés d'équipe en rotation reçoivent une prime de cinq dollars (5.00\$) l'heure pour les heures travaillées le dimanche.

5.06 Occupations variées

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

b) Suite à une promotion ou à une mutation, le salaire d'un salarié est majoré d'au moins un (1) coefficient hiérarchique. Toutefois, ce nouveau salaire ne peut être supérieur à celui du niveau intermédiaire de sa nouvelle occupation.

## 5.07

### **Changements technologiques**

L'Employeur a le droit d'effectuer les changements technologiques qu'elle juge nécessaires aux opérations. Les parties conviennent; d'étudier les conséquences des changements technologiques et de participer au développement de programmes de formation professionnelle appropriés.

#### **1) Définition**

Un changement technologique signifie l'automatisation de l'équipement ou d'une machine, la mécanisation ou l'automatisation des tâches et l'introduction d'une nouvelle technique pouvant entraîner, dans un service donné, un surplus de personnel, avec ou sans mise à pied ou une rétrogradation.

## 2) Avis

4A

L'Employeur avise le Syndicat par écrit au moins trois (3) mois (six (6) mois dans la mesure du possible) avant de tels changements. Si l'Employeur néglige de donner un tel avis, les conséquences de l'introduction du changement technologique concerné sont retardées d'autant.

Cet avis comprend les informations suivantes:

- a) la nature du changement
- b) le calendrier d'implantation
- c) les effets et les conséquences prévus
- d) les éléments du plan d'action prévu pour les salariés affectés.

3) Lorsque des changements technologiques se produisent, l'Employeur s'engage à ce que les salariés affectés puissent, selon le cas, avoir l'occasion de recevoir une formation ou être transférés à un travail convenable, tout en respectant les dispositions de la convention collective.

4C

4) Les salariés des départements affectés par un changement technologique auront priorité dans toute nouvelle unité de production créée suite à ce changement.

## 5.08

### **Salaires**

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

## 5.09

### **Description et classification des occupations**

- a) Toutes les occupations accomplies par les salariés sont classifiées, payées et régies par les dispositions de cette convention. Le Manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) pour la description et la classification des occupations cléricales et techniques (ci-après appelé "Le Manuel" ) est incorporé à cette convention comme Annexe "E" et son contenu s'appliquera comme s'il était récité au long dans les présentes.
- b) Le texte français du Manuel est le texte officiel.
- c) Chaque fois où le mot "tâche" apparaît au Manuel C.W.S., on devrait lire "occupation".

5.10

**Echelle des salaires mensuels normalisés**

- a)
1. A compter du 30 avril 1992, l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 2 652,84\$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 60,27 \$.
  2. A compter du 30 avril 1993, l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 2 696,80 \$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 61,84 \$.
  3. A compter du 30 avril 1994, l'échelle des salaires mensuels normalisés débute au taux de 2 742,33 \$ pour la classe 0 et progresse de classe en classe par échelons égaux de 64,98 \$.
- b) Ces échelles des salaires mensuels normalisés demeurent en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE VI  
RE:PRE:SENTATION

6.01 L'Employeur reconnaît comme représentant officiel du Syndicat un Comité exécutif composé de onze (11) membres. Le Comité exécutif peut, en toute occasion, être accompagné d'un représentant extérieur. Ce même Comité exécutif agit au nom des deux unités de négociation (salariés rémunérés à l'heure et commis et techniciens) .

Ce comité rencontre l'Employeur chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'une ou l'autre des parties.

6.02 L'Employeur reconnaît quatre (4) groupes (Administration - Recherches - Usine - Aciérie). Pour chaque groupe, il y a un (1) représentant syndical qui s'acquiesce des fonctions énumérées à 4.04; représentants syndicaux sont le directeur syndical et quatre (4) délégués. Ils ne sont pas reconnus à moins qu'un avis écrit du Syndicat ne soit reçu par l'Employeur.

6.03 Le Syndicat transmet à l'Employeur la liste des membres du Comité exécutif et des délégués.

6.04

102  
LP

Le directeur syndical représentant les salariées de bureau ou (le) délégué du groupe concerné peut s'absenter de son travail à l'intérieur de son propre service après avoir consulté son supérieur immédiat et lui avoir indiqué le grief ou la plainte sur lequel il doit enquêter. S'il doit se rendre dans un autre service que le sien, il doit en plus avertir le supérieur immédiat de cet autre service qu'il doit rencontrer un ou plusieurs salariées pour discuter d'un grief, et son enquête terminée, il doit aviser son supérieur de son retour au travail.

Le directeur syndical ou son délégué n'est pas privé de son salaire régulier pendant le temps consacré au règlement de griefs avec l'Employeur, pendant ses heures régulières de travail et sur la propriété de l'Employeur.

6.05

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

6.06

103  
6EL

i) Le Syndicat peut désigner jusqu'à trois (3) salariées pour siéger au Comité d'étude conjointe des salaires (E.C.S.); ces salariées reçoivent leur taux normal de paie pour le temps consacré aux réunions avec la Compagnie ou aux enquêtes, et durant lequel ils auraient dû normalement travailler, et peuvent siéger pour les occupations des salariées de bureau ainsi que pour celles des salariées à l'heure;

11) lorsque les membres du Comité (E.C.S.I.) venant s'absenter de leur lieu de travail pour enquêter sur une occupation, nouvelle ou modifiée selon :Le Manuel E.C.S.I., ils avisent au préalable leur supérieur et ils avisent aussi le supérieur du service dans lequel l'enquête a lieu :



ARTICLE VII  
METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

a) Première étape:

Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le supérieur immédiat et le salarié pour dissiper tout; malentendu, le salarié et son supérieur immédiat doivent se rencontrer de façon à ne pas ménager les efforts mutuels pour tenter de régler la plainte du salarié. Cependant, il est entendu qu'à cette rencontre le salarié, s'il le désire, est accompagné de son délégué.

La plainte est soumise au plus tard dans les dix (10) Jours ouvrables & Compter de la date de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance de celui-ci. La décision du supérieur immédiat doit être rendue dans les trois (3) jours ouvrables suivant la rencontre. Si le salarié estime que sa plainte n'est pas réglée à sa satisfaction, il présente son grief par écrit et son supérieur confirme le rejet du grief. Le grief indique le règlement désiré et la ou les clause(s) de la concernée (collective)

(c) **Deuxième étape :**

Si le grief n'est pas réglé à la première étape, le salarié ou son représentant, le soumet par écrit au Service des relations de travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant la décision du supérieur immédiat.

Une rencontre a lieu dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief par la Service des relations du travail et une décision écrite est soumise immédiatement après cette rencontre.

Les représentants syndicaux à la rencontre sont: le vice-président ou le président, le directeur et le délégué du secteur concerné, le salarié au travail, ainsi que le représentant extérieur si le Syndicat Le désire

Le Conseiller en relations du travail explique alors les motifs de la décision. Le grief est présenté en deux (2) copies à cette étape et chaque partie en garde une (1).

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

## Arbitrage

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

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

- b) Si dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise à la poste par courrier recommandé de la réponse de la partie qui a reçu l'avis, on ne peut parvenir à une entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec de nommer un arbitre.
- c) L'arbitre doit entendre la preuve et les représentations des parties et rendre sa décision aussitôt que possible après la séance. Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur concernant les clauses 1.05, Sous-traitance, et 1.08, Mesures disciplinaires.

- d) La **décision** de l'arbitre constitue la sentence et **dans tous les cas** la sentence lie les parties. En aucune Circonstance un arbitre n'a le pouvoir d'ajouter, soustraire ou amender les **dispositions** de **cette** convention.
  
- e) L'arbitre a juridiction dans le cas d'un congédiement ou d'une suspension, s'il le déclare injustifié ou trop sévère, de décider sur la rétroactivité et la réinstallation.
  
- f) Chaque partie doit assumer **ses** propres frais et dépenses; les honoraires et les **dépenses** de l'arbitre sont **assumés** à parts égales par les deux parties.

7.03

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

**ARTICLE VIII**  
**ASSURANCE COLLECTIVE**

- 8.01 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de l'administration du Régime d'assurance collective.
- 8.02 L'Employeur doit remettre mensuellement au Syndicat vingt-cinq (25) cents l'heure (trente (30) cents l'heure à compter du 30 avril 1993 trente-cinq (35) cents l'heure à compter du 30 avril 1994) pour chaque heure de travail accomplie par les salariées.
- 8.03 L'Employeur déduit de la paie des salariées leurs contributions au Régime d'assurance collective. L'Employeur remet ces contributions au Syndicat en même temps que la remise prévue à 8.02. Le salarié doit remettre à l'Employeur une autorisation écrite par laquelle il reconnaît à celle-ci le droit d'effectuer ces déductions.
- 8.04 Tous les salariées couverts par l'unité de négociation peuvent participer au Régime d'assurance collective sans égard à leur affiliation syndicale.

ARTICLE: **IX**  
CONGES PAYES ET VACANCES ANNUELLES

9.01 a) **Congés payés**

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

**Salariés de jour:**

Fête du 1er mai:

1 mai 1992 (vendredi)

30 avril 1993 (vendredi)

2 mai 1994 (lundi)

St-Jean-Baptiste:

24 juin 1992 (mercredi)

25 juin 1993 (vendredi)

24 juin 1994 (vendredi)

Confédération:

29 juin 1992 (lundi)

2 juillet 1993 (vendredi)

1 juillet 1994 (vendredi)

1994  
10/10

1er lundi d'août:

3 août 1992

2 août 1993

1 août 1994

Fête du travail :

7 septembre 1992 (lundi)

6 septembre 1993 (lundi)

5 septembre 1994 (lundi)

Action~ de Grâces:

12 octobre 1992 (lundi)

11 octobre 1993 (lundi)

10 octobre 1994 (lundi)

Veille ou lendemain de Noël:

24 décembre 1992 (jeudi)

27 décembre 1993 (lundi)

27 décembre 1994 (mardi)

Noël:

25 décembre 1992 (vendredi)

24 décembre 1993 (vendredi)

26 décembre 1994 (lundi)

Jour de l'An:

1er janvier 1993 (vendredi)

31 décembre 1993 (vendredi)

2 janvier 1995 (lundi)

Veille ou lendemain du Jour de l'An:

31 décembre 1992 (jeudi)

3 janvier 1994 (lundi)

3 janvier 1995 (lundi)

1er vendredi de février:

5 février 1993

4 février 1994

3 février 1995

Lundi de Pâques:

12 avril 1993

4 avril 1994

17 avril 1995

- b) **Pour les salariés d'équipe** en rotation, les jours suivants sont considérés comme des congés payés:

Fête du 1er mai 1991

St-Jean-Baptiste:

24 Juin 1992, 1993, 1994

Confédération:

1 juillet 1992, 1993, 1994



1er lundi d'août

3 août 1992

2 août 1993

1 août 1994

Fête du travail:

7 septembre 1992 (lundi)

6 septembre 1993 (lundi)

5 septembre 1994 (lundi)

Action de Grâces:

12 octobre 1992 (lundi)

11 octobre 1993 (lundi)

10 octobre 1994 (lundi)

Veille de Noël:

24 décembre 1992, 1993, 1994

Noël:

25 décembre 1992, 1993, 1994

Jour de l'An:

1er janvier 1993, 1994, 1995

Lendemain du Jour de l'An:

2 janvier 1993, 1994, 1995

1er vendredi de février

5 février 1993

4 février 1994

3 février 1995

Lundi de Pâques:

12 avril 1993

4 avril 1994

17 avril 1995

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

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

- a) s'il ne travaille pas tel congé payé bien crue désigné ou requis de le faire;
- b) s'il est absent sans permission et sans raison valable durant son jour de travail *normal* précédant ou suivant immédiatement le congé payé;
- c) s'il est mis à pied.

9.04 2) Tout salarié malade ou accidenté pour au moins trois (3) jours ouvrables incluant un congé payé est payé pour ce congé. La preuve de la maladie ou de l'accident incombe au salarié. La période d'une même maladie ou d'un même accident durant laquelle un salarié peut recevoir paiement des congés payés est limitée à vingt (20) semaines.

Cette disposition s'applique également aux salariées en congé de maternité.

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

c) Un salarié absent pour raisons personnelles conformément à 4.01 est rémunéré pour les congés payés inclus dans sa période d'absence, à condition que celle-ci n'excède pas quinze (15) jours consécutifs.

9.05 1) Les jours de congés payés sont de vingt-quatre (24) heures, de minuit à minuit. La veille de Noël et du Jour de l'An, le salarié qui, selon son horaire, termine son travail à 00h00, quitte le travail à 23h00 et travaille donc une période de sept (7) heures, rémunérée sept (7) heures à taux simple.

Le salarié qu' selon son horaire entre au travail à 00h00, arrive à son travail, à 23h00 la veille de Noël et du Jour de l'An et travaille donc une période de neuf (9) heures à taux simple.

- 2) Au 1er mai de chaque année, le salarié qui a été assigné à un horaire d'équipe en rotation sur- opération continue pour au moins neuf (9) mois dans les douze (12) mois précédents peut ajouter une semaine de congé à ses vacances.

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

### Vacances annuelles

#### 9.06 Définitions

- a) L'année à laquelle on se réfère est du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril.
- b) Service continu: inclura, pour fins de calcul des vacances seulement, :Le total des jours travaillés, plus les Jours de maladie, les périodes de congé, les grèves légales, les absences autorisées et les absences pour accidents de travail.

- c) L'allocation des vacances annuelles sera su l'ette aux exigences des opérations et de la nécessité d'avoir des salariés qualifiés disponibles comme remplaçants.
- d) Le salarié avise l'Employeur de sa préférence à compter du 15 mars de chaque année. Le choix des dates de vacances annuelles se fait suivant l'ancienneté d'usine. L'Employeur affiche les dates des périodes de vacances approuvées au moins trente (30) jours avant qu'elles ne commencent.
- e) L'Employeur accepte, à la demande du salarié, de déplacer une semaine de vacances annuelles de ce dernier lorsque celui-ci reçoit des soins médicaux pour des raisons de maladie ou d'accident débutant avant la semaine choisie de vacances et se prolongeant pendant ladite semaine de vacances.

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

- f) Pour les salariés travaillant à l'aciérie, lorsque l'Employeur décide de suspendre ses opérations:
1. L'Employeur affiche au plus tard le 15 mars un avis sur les tableaux d'affichage de l'Acierie indiquant la date prévue de la suspension des activités.

2. Les salariés de l'Acierie doivent prendre leurs vacances annuelles d'été au cours de la période de suspension des opérations.

3. Advenant que la période de suspension des opérations soit plus longue que les vacances annuelles d'un salarié, ce dernier sera alors considéré comme étant en congé sans solde ou, s'il le désire, en conformité de son ancienneté, être affecté à une occupation correspondante et ce, sans perte de rémunération et d'ancienneté d'occupation.

4. Les salariés avisés que leurs services sont requis durant la période de fermeture et ceux qui ont accumulé des crédits de vacances annuelles supérieurs à la période de suspension des opérations, choisissent leurs vacances annuelles non prises selon la procédure prévue à 9.06.

#### h) Admissibilité

i) Le salarié qui à compter du 30 avril, a accumulé moins d'une année de service continu, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède dix (10) jours ouvrables.

*Modifié par un accord collectif*

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

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

iv) Le salarié qui, à compter du 30 avril a accumulé au moins neuf (9) années de service continu, a droit à des vacances annuelles d'une durée de quatre (4) semaines ainsi qu'à huit pour cent (8%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

v) Le salarié qui, à compter du 30 avril, a accumulé au moins quinze (15) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de cinq (5) semaines et dix pour cent (10%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

vi) Le salarié de jour qui, à compter du 30 avril, a accumulé vingt-deux (22) années de service continu a droit à des vacances annuelles d'une durée de six (6) semaines (pour les salariés d'équipe en rotation ceci veut dire trente (30) jours) et douze pour cent (12%) de ce qu'il a gagné au cours des douze (12) mois précédents, arrêtés au 30 avril.

- i) La paie de vacances est donnée avant le départ du salarié pour ses vacances. A compter du 15 mai, un salarié peut, obtenir son chèque de paie de Vacances ainsi que le boni.
- j) Dans le cas de cessation d'emploi, on paie au salarié:
1. le montant de sa paie de vacances annuelles, Incluant :Le boni.. s'il ne l'a pas déjà reçu;
  2. plus sa paie de vacances annuelles accumulée du 1er mai à la date de cessation d'emploi dans l'année courante ou il peut choisir de recevoir ce montant à une date ultérieure.
- k) Lorsqu'un congé payé ou plus est inclus dans la période de vacances choisie par le salarié de jour, ce dernier peut prendre un ou des jours additionnels de vacances, suivant le nombre de congés payés.



- l) Un salarié qui a atteint quatre (4), neuf (9), quinze (15) ou vingt-deux (22) années de service continu avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année a droit à des vacances annuelles conformément aux dispositions de la présente clause, comme s'il avait atteint quatre (4), neuf (9), quinze (15), vingt-deux (22) années de service continu au 30 avril de cette année de référence.
- m) Les salariés d'équipe en rotation pourront prendre un nombre de périodes complètes de quart rotatif équivalent aux semaines de vacances auxquelles ils sont admissibles.
- n) 1. Pour le salarié qui travaille dans la période du lundi au vendredi, une semaine de vacances annuelles débute le dimanche à 00h00 et se termine le samedi à 24h00.
2. Pour un salarié qui travaille sur un horaire qui couvre sept (7) jours par semaine, une semaine de vacances annuelle débute le mercredi à 08h00 et se termine le mercredi suivant à 07h59.

o) **Boni-vacances**

1202

i) Un boni de quatre-vingt-quinze (95,00\$) dollars est payé pour chaque semaine complète de vacances à laquelle un salarié a droit selon 9.06.

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

ARTICLE X  
FONDS DE: RETRAITE INDIVIDUEL  
POUR SERVICE PAISSE

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

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

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

10.03 Date de mise à la retraite

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

10.04

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

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

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

Option "A": La rente mensuelle sera payable au salarié sa vie durant.

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

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

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

Cette rente mensuelle est l'équivalent actuariel pour chaque tranche de 165,00 \$ accumulée par un salarié pour service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 1969.

**Admissibilité - Retraite anticipée**

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

- a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel le premier jour du mois suivant le mois de son 65<sup>ème</sup> anniversaire; ou
- b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives commençant le premier jour du mois suivant le mois de son 65<sup>ème</sup> anniversaire. Si le retraite décède après avoir atteint l'âge de 65 ans mais avant d'avoir touché le montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné; ou
- c) de recevoir ce fonds sous forme de rente mensuelle à compter du premier jour du mois suivant le mois de son 65<sup>ème</sup> anniversaire, payable à vie d'après l'une ou l'autre des options *ci-dessous*:

option "A": La rente mensuelle sera **payable au salarié sa. vie durant.**

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

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

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

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

Lors de sa retraite, le salarié pourra choisir :

- a) de recevoir le montant global de son fonds de retraite individuel dans les trente (30) jours suivant sa mise à la retraite: ou
- b) de demander que son fonds de retraite individuel lui soit versé en cinq (5) versements égaux durant une période de cinq (5) années consécutives.

Si le retraité décède avant d'avoir touché le montant total du fonds auquel il a droit en vertu de la liste "J", le montant global de la somme restante sera versé à son bénéficiaire désigné: ou

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

Option "A" : La rente mensuelle sera payable au salarié sa vie durant.



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

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

#### 10.06 **Admissibilité - décès survenant après 65 ans**

Si un salarié inscrit sur la liste "J" décède le jour de son 65<sup>ème</sup> anniversaire de naissance ou après cette date et avant sa mise à la retraite **du** service actif de l'Employeur, le montant global du fonds de retraite individuel établi sur la liste "J" sera versé à son bénéficiaire désigné.

**ARTICLE XI**  
**SANTÉ ET SÉCURITÉ**

**11.01 Reconnaissance**

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés sur les lieux du travail.

Le salarié prend les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

**11.02**

L'Employeur, le Syndicat et les salariés s'engagent, à respecter les lois et les règlements relatifs à la santé, la sécurité et l'intégrité physique sur les lieux du travail.

**11.03**

**Comité paritaire de santé et de sécurité**

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

- b) Le Comité se réunit deux (2) fois par mois (ou sur demande d'un membre du Comité en cas d'urgence) pour examiner les affaires courantes dans l'établissement reliées à la santé, la sécurité et l'intégrité physique au travail. Le Comité tient des procès-verbaux de ses réunions qui sont distribués à ses membres et affichés aux endroits désignés par le Comité.
  
- c) Le délégué syndical d'un groupe est; avisé dans les plus courts délais et procède à une enquête avec le supérieur immédiat, le conseiller du service de la prévention des accidents et le salarié (si son état lui permet) sur tout accident du travail dans son service ayant causé des blessures avec: perte de temps de plus d'une journée ou sur tout incident qui aurait pu causer un accident grave,.
  
- d) Le Comité veille à l'observance des lois et des règlements de santé et de sécurité.
  
- e) Le Comité choisit les moyens et équipements nécessaires à la protection des salariés qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des salariés.

- f) Le Comité fait une tournée d'inspection deux (2) fois par mois, chacun des secteurs faisant l'objet de deux (2) inspections par année. Le Comité soumet ses notes à l'Employeur à la suite de ces inspections. Les corrections requises sont effectuées dans les délais recommandés par le Comité. Les vérifications sont faites aux moments déterminés par le Comité.
  
- g) L'Employeur doit mettre à la disposition du Comité, la documentation et les statistiques nécessaires à ses activités.
  
- h) Les activités du Comité se tiennent normalement sur les lieux de travail et au cours des heures régulières de travail, sans perte de traitement pour ses membres. Lorsque les activités se déroulent en dehors des heures normales de travail, les membres sont rémunérés tel que prévu à 11.031).
  
- i) Le Comité peut requérir les services de conseillers et/ou spécialistes extérieurs en matière de sécurité et santé.

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

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

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

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

- k) Les représentants syndicaux au Comité se réunissent une journée, la veille de chaque rencontre régulière du Comité, afin de se préparer et ceci sans perte de traitement.
- l) Une journée de rencontre et de préparation telle que prévue aux articles 11.03 b) et k) est d'une durée de douze (12) heures. Ces heures seront remises de la façon suivante:

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

Pour le représentant de jour:  
Le surplus, des heures. sera repris de façon consécutive après entente avec son contremaître.

- m) Le Comité est informé une (1) semaine à l'avance du début des études entreprises par le service d'hygiène industrielle suite à une demande du comité ou dans le cadre d'un projet d'évaluation de la qualité d'un milieu de travail.

#### 11.04 Formation

- a) Les membres du Comité peuvent chacun s'absenter sept (7) jours par année, sans perte de traitement, pour suivre des cours sur la santé et la sécurité au travail qui sont reconnus et acceptés par le Comité.
- b) L'Employeur s'engage à continuer la formation des salariés au travail relativement à la santé et à la sécurité au travail au cours des heures régulières de travail, sans perte de traitement.

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

#### 11.05 Appareils et équipements

- a) Tout en gardant comme objectif l'élimination des dangers à la source, l'Employeur fournit gratuitement les appareils et les équipements protecteurs nécessaires à la santé et à la sécurité des salariées. Les appareils et équipements protecteurs doivent se conformer aux règlements.
  
- b) L'Employeur fournit des bottines (chaussures) de sécurité (incluant des bottines orthopédiques prescrites) et des vêtements de laine au salarié qui est requis de les porter dans l'exécution de son travail. Dans tous les cas de remplacement de l'un de ces articles ne satisfaisant plus aux exigences, le salarié doit remettre à son supérieur immédiat l'article endommagé pour en obtenir le remplacement.

Le salarié qui décide de se procurer un de ces articles à un prix supérieur à celui des articles couramment fournis devra en assumer la différence du coût.

- c) Le Comité a à sa disposition les appareils et équipements nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions. Ces appareils et équipements sont maintenus en bon état.
  
- d) Les résultats périodiques des détecteurs mentionnés au paragraphe c) ci-dessus sont remis au Comité, accompagnés de l'interprétation spécifique de ces résultats par un personnel compétent.

11.06

#### **Danger**

- a) L'Employeur doit informer les salariées des dangers inhérents à leur travail et de toutes les procédures de prévention des accidents reliées à leur travail et à leur comportement dans l'usine, dans les deux (2) semaines suivant leur embauchage ou leur nomination à une occupation.
  
- b) L'Employeur s'engage à maintenir son programme sur le contrôle des émanations de gaz CO.



11.07

Inspections gouvernementales sur la santé et la sécurité

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

11.08

Travail dangereux

- a) Un salarié qui a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'expose à un danger pour sa santé ou sa sécurité ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, doit immédiatement suspendre son travail et en informer sans délai son supérieur immédiat.
  
- b) S'il devient impossible au supérieur de ce dernier de corriger la situation, il contacte son supérieur immédiat et un représentant syndical du Comité ou un délégué au travail. Si le représentant syndical et le supérieur immédiat se mettent d'accord pour constater que la poursuite du travail est dangereuse, le travail impliqué demeure interrompu jusqu'à l'intervention d'un représentant du Service de la prévention des accidents et d'un représentant du Comité conjoint de sécurité. Durant l'interruption du travail, le salarié est assigné à un autre travail, à son taux horaire régulier.

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

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

11.09

a) Un salarié victime d'un accident de travail avec incapacité ou d'une maladie professionnelle avec incapacité reconnue par la C.S.S.T., et qui ne peut plus remplir les exigences normales de l'occupation qu'il occupait lors de cet accident ou maladie a le droit de demander:- de combler une occupation dont il peut remplir les exigences normales, tout en respectant les dispositions de l'Article III, Ancienneté. Il peut cependant, en tout temps, déplacer un salarié sur les occupations prévues à 3.03 b) avant moins d'ancienneté d'usine que lui, en autant que son état de santé lui permette d'accomplir efficacement les exigences normales de l'occupation.

Un salarié déplacé de la manière prévue ci-haut, continue d'accumuler son ancienneté sur l'occupation qu'il détenait, en conformité de la convention collective.

Lorsque la condition de santé du salarié le permet et qu'il peut remplir les exigences de son occupation, il la ré-intègre en vertu de son ancienneté.

- b) Un salarié qui exerce un droit en vertu de 11.09 a) et qui travaille à une occupation de taux inférieur à celle qu'il occupait, est payé Le taux horaire normalisé de son occupation précédente (ajusté par les augmentations futures) à moins qu'il ne soit affecté par une rétrogradation et une mise à pied. Cependant un salarié affecté par une rétrogradation, peut selon son ancienneté, Etre reclassifié à son occupation précédente s'il devient apte à remplir cette occupation. Le salaire payé est déduit de tout paiement reçu par le salarié en vertu d'une loi visant à maintenir la rémunération du salarié.
- c) **Un** salarié absent du travail à cause d'un accident de travail, ou d'une maladie industrielle reçoit la différence entre les gains hebdomadaires nets de son occupataon et toute compensation reçue de la C.S.S.T. pendant les premiers six (6) mois de son

absence. La période allant de la 2<sup>ème</sup> à la 6<sup>ème</sup> journée d'absence est payée seulement lorsque le salarié est absent pendant trente (30) jours consécutifs.

- d) 1. Lorsqu'un salarié est incapable de maintenir les normes d'efficacité et de sécurité exigées par son occupation à cause d'une incapacité non industrielle, en raison de son âge ainsi que pour d'autres raisons, l'Employeur peut, après consultation avec le Syndicat, le placer à une autre occupation pour laquelle il est qualifié, et cela en vertu de son ancienneté.
2. Un salarié qui bénéficie du paragraphe précédent et qui est affecté à une occupation de taux inférieur à celle qu'il occupait, reçoit le taux horaire normalisé de son occupation précédente ainsi que le boni de vie chère. Cette rémunération est maintenue jusqu'à ce que le taux horaire de sa nouvelle occupation et le boni de vie chère aient atteint la rémunération qui lui était versée avant sa réaffectation. Ce paragraphe s'applique à moins que le salarié ne soit affecté par une rétrogradation ou une mise à pied.

11.8.1

11.10

Programme de santé

- a) L'Employeur et le Syndicat doivent Collaborer à la mise en application des dispositions de la Loi et des règlements relatifs au programme de santé.  
L'Employeur met à la disposition des salariés des services médicaux compatibles avec les objectifs de son programme de santé.
- b) Les résultats complets des tests et des examens médicaux et du laboratoire seront remis par écrit au salarié et une copie de ceux-ci est transmise au médecin de son choix, sur autorisation écrite de sa part.
- c) Tous les examens, sauf les radiographies pulmonaires, exigés par l'Employeur s'effectuent au cours des heures normales de travail et/ou sans perte de traitement de la part des salariés.

11.

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

ARTICLE XI I  
DUREE DE LA CONVENTION

12.01

La présente convention restera en vigueur pour une période de trois (3) ans à compter du 30 avril 1992.  
Dependant, les clauses normatives prennent effet à la date de signature et les griefs déposés depuis le 30 avril 1992 seront soumis à ces modalités.

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

EN FOI DE QUOI, les parties en présence, par l'entremise de leurs représentants autorisés et de leurs agents négociateurs certifiés, ont apposé leur signature au bas de la présente en ce 2e jour de Juillet 1992.

POUR LA COMPAGNIE

Jean-Paul Dubois  
Directeur - Santé,  
Sécurité et Environnement

Gilles Lupien  
Surintendant,  
Entretien - Aciérie

Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

René Jean Rousseau  
Surveillant,  
Relations de travail

Gisèle Séguin  
Conseillère principale,  
Relations de travail

Raymond L. Soucy  
Vice-président,  
Ressources humaines  
et affaires publiques

POUR LE SYNDICAT

Raymond Comtois  
Directeur,  
Commissaire techniques

Mario Côté  
Directeur, Entretien

Pierre Gauvreau  
Secrétaire

Richard Lamothe  
Directeur - Production

Gilles Lamoureux  
Conseiller technique

Ginette Latraverse  
Présidente

Robert Morand  
Vice-président

Raymond Paul  
Trésorier

**ANNEXE "A"**  
**HORAIRES DE TRAVAIL**

**1. Travail de jour (5 jours/semaine)**

a) Du lundi au vendredi inclus (services administratifs) 7 1/4 heures par jour entre 08h00 et 18h00 (repas: 1 heure non payée).

b) Du lundi au vendredi inclusivement. (services de l'usine) 8 heures par jour entre 07h45 et 18h00 (repas: 1 heure non payée)

**2. Travail sur deux (2) équipes en rotation (cinq jours/semaine)**

Du lundi au vendredi inclusivement:

08h00 à 16h00 (une (1) période de repas avec paie)

16h00 à 24h00 (une (1) période de repas avec paie)

**3. Travail sur deux équipes en rotation de jour (7 jours/semaine)**

Du dimanche au samedi inclusivement:

08h00 à 20h00 (deux (2) périodes de repas avec paie)

(selon l'horaire de travail à l'Annexe A.1.)



4. Travail sur trois (3) équipes en rotation (opérations continues de cinq (5) jours/semaine) 8 13,2,6

a) Du lundi au vendredi inclusivement:

08h00 à 16h00 (une (1) période de repas avec paie)

16h00 à 24h00 (une (1) période de repas avec paie)

00h00 à 08h00 (une (1) période de repas avec paie)

ou

b) Du lundi au vendredi inclusivement.

08h00 à 20h00 (deux (2) périodes de repas avec paie)

20h00 à 08h00 (une (1) période de repas avec paie)

(selon l'horaire en Annexe A.4.)

5. Travail sur trois (3) équipes en rotation (opérations continues, de cinq (5) jours/semaine)

Du lundi au samedi:

08h00 à 20h00 (deux (2) périodes de repas avec paie)

20h00 à 08h00 (une (1) période de repas avec paie)

(selon l'horaire de travail à l'Annexe A.2)

Notes :

- 1) Cet horaire est applicable aux salariés +KM. - travaillant à l'usine de l'aciérie.
- 2) Cet horaire est mis en vigueur après la signature de la convention collective. Au cours des trois (3) premiers mois de application, les parties s'engagent à rechercher et à évaluer d'autres horaires susceptibles de rencontrer leurs objectifs respectifs. Le cas échéant, le nouvel horaire pourra être mis à l'essai, évalué et, s'il l'y a lieu, mis en vigueur.

6. **Travail sur quatre (4) équipes (opérations continues de sept (7) jours/semaine)**

Du dimanche au samedi inclusivement:

08h00 à 20h00 (deux (2) périodes de repas avec paie)

20h00 à 08h00 (une (1) période de repas avec paie)

Du lundi au vendredi inclusivement pour l'équipe de relève:

16h00 à 24h00 (une (1) période de repas avec paie)

(selon l'horaire de travail à l'Annexe 43)

ANNEXE "A. 1"

---

08H00 -- 20H00 :D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:  
COnge :B:A:A:B:B:A:A:A:B:B:A:A:B:B:B:A:A:B:B:A:A:A:B:B:A:A:B:B:  
:A:B:B:A:A:B:B:B:A:A:B:B:A:A:A:B:B:A:A:B:B:B:A:A:B:B:A:A:

ANNEXE "A. 2"

---

:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:  
08H00-20H00 : : :A:A:B:B:B: : : :C:C:C:A:A:A: : : :B:B:C:C:C:  
20H00-08H00 : :C:C:C:A:A:A: : : :B:B:B:C:C: : : :A:A:A:B:B: :  
CONGE: :H:A: : : : :A:A:A:A:A: : : :A: : : :A:A:A:  
:B:B:B:B: : : :B: : : :B:B:B:B:B: : : : :B:  
:C: : : :C:C:C:C:C: : : : :C:C:C:C:C: : : :

ANNEXE "A.3"

---

08H00 - 20H00 :D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:  
16H00 - 24H00\* :E:E:E:E:E: :E:E:E:E:E: :E:E:E:E:E: :E:E:E:E:E: :  
20H00 -- 08H00 :D:A:A:D:D:A:A:A:B:B:A:A:B:B:B:C:C:B:B:C:C:C:D:D:C:C:D:D:  
Congé :A:B:B:A:A:B:B:B:A:A:B:B:A:A:A:B:B:A:A:B:B:B:A:A:B:B:A:A:  
:C:D:D:C:C:D:D:D:C:C:D:D:C:C:C:D:D:C:C:D:D:D:C:C:D:D:C:C:

\* Relève

ANNEXE "A.4"

---

	<u>:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:D:L:M:M:J:V:S:</u>
08H00 - 20H00	<u>: :A:A:B:B:B: : :C:C:A:A:A: : :B:B:C:C:C: :</u>
20h00 - 08h00	<u>: :C:C:C:A:A: : :B:B:B:C:C: : :A:A:A:B:B: :</u>
Congé	<u>: :B:B:A:C:C: : :A:A:C:B:B: : :C:C:B:A:A: :</u>

ANNEXE " B "

AUTORISATION DE DEDUCTIONS  
DE CONTRIBUTIONS AU SYNDICAT

12-07-91

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

En foi de quoi, je signe

\_\_\_\_\_

Témoin: \_\_\_\_\_

Emp:loyeur: \_\_\_\_\_

Division: \_\_\_\_\_

No de registre: \_\_\_\_\_

## ANNEXE " C "

## ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1992

ECHELON : 60,27 \$

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			2532,30 \$	2592,57 \$	2652,84 \$
1			2592,57	2652,84	2713,11
2		2592,57	2652,84	2713,11	2773,38
3		2652,84	2713,11	2773,38	2833,65
4		2713,11	2773,38	2833,65	2893,92
5		2773,38	2833,65	2893,92	2954,19
6		2833,65	2893,92	2954,19	3014,46
7	2833,65 \$	2893,92	2954,19	3014,46	3074,73
8	2893,92	2954,19	3014,46	3074,73	3135,00
9	2954,19	3014,46	3074,73	3135,00	3195,27
10	3014,46	3074,73	3135,00	3195,27	3255,54
11	3074,73	3135,00	3195,27	3255,54	3315,81
12	3135,00	3195,27	3255,54	3315,81	3376,08
13	3195,27	3255,54	3315,81	3376,08	3436,35
14	3255,54	3315,81	3376,08	3436,35	3496,62



ANNEXE " C "  
**ECHELLE DES SALAIRES NORMALISES**

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

A compter du 30 avril 1993

E:CHELON: 61,84 \$

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			2573,12 \$	2634,96 \$	2696,80 \$
1			2634,96	2696,80	2758,64
2		2634,96	2696,80	2758,64	2820,48
3		2696,80	2758,64	2820,48	2882,32
4		2758,64	2820,48	2882,32	2944,16
5		2820,48	2882,32	2944,16	3006,00
6		2882,32	2944,16	3006,00	3067,84
7	2882,32 \$	2944,16	3006,00	3067,84	3129,68
8	2944,16	3006,00	3067,84	3129,68	3191,52
9	3006,00	3067,84	3129,68	3191,52	3253,36
10	3067,84	3129,68	3191,52	3253,36	3315,20
11	3129,68	3191,52	3253,36	3315,20	3377,04
12	3191,52	3253,36	3315,20	3377,04	3438,88
13	3253,36	3315,20	3377,04	3438,88	3500,72
14	3315,20	3377,04	3438,88	3500,72	3562,56

ANNEXE " C "  
 ECHELLE DES SALAIRES NORMALISE:S

(Taux basés sur 157 heures de travail par- mois )

A compter du 30 avril 1994

ECHELON : 64,98 \$

Classe	Préparation	Formation	Débutant	Intermédiaire	Standard
0			2612,37 \$	2677,35 \$	2742,33 \$
1			2677,35	2742,33	2807,31
2		2677,35	2742,33	2807,31	2872,29
3		2742,33	2807,31	2872,29	2937,27
4		2807,31	2872,29	2937,27	3002,25
5		2872,29	2937,27	3002,25	3067,23
6		2937,27	3002,25	3067,23	3132,21
7	2937,27 \$	3002,25	3067,23	3132,21	3197,19
8	3002,25	3067,23	3132,21	3197,19	3262,17
9	3067,23	3132,21	3197,19	3262,17	3327,15
10	3132,21	3197,19	3262,17	3327,15	3392,13
11	3197,19	3262,17	3327,15	3392,13	3457,11
12	3262,17	3327,15	3392,13	3457,11	3522,09
13	3327,15	3392,13	3457,11	3522,09	3587,07
14	3392,13	3457,11	3522,09	3587,07	3652,05

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

DOSSIER

NO

FORMULAIRE DE GRIEF

PREMIERE ETAPE

Description du grief :

Règlement désiré:

Clause(s) de la convention collective en cause:

Signature du salarié:

Matricule:

Rejeté le :

da te

Signature du supérieur immédiat:

DEUXIEME\_ ETAPE

Signature du représentant syndical :

Grief reçu : Le - \_\_\_\_\_  
date

Signature du conseiller  
des Relations du travail : - - - - -

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

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

Accepté \_\_\_\_\_ Rejeté \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_  
date

Signature du conseiller  
des Relations du travail: \_\_\_\_\_

Signature du vice-président syndical: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE "E"

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

L'article 3.06 h) du manuel est amendé comme suit, en ajoutant la partie suivante: "... ainsi que le manuel (bleu) de 1971, particulièrement pour les occupations nouvelles.

L'élément II du manuel E.C.S est amende de la façon suivante:

### Formation et expérience acquise dans l'occupation gratification pour bilinguisme

Les salariés de bureau et ceux affectés au travail technique doivent posséder la langue française dans l'exercice de leurs fonctions. Par ailleurs, certaines occupations exigent davantage puisque les salariés qui y sont affectés doivent se servir régulièrement de la langue anglaise, soit parlée ou écrite, dans le cadre de leur travail. Une gratification d'une classe entière est prévue pour une occupation dont les critères requièrent une très bonne connaissance de la langue anglaise.

ANNEXE "F"

Equipe de relève (Lettre "E")

- a) Les heures régulières de travail, de l'équipe de relève sont telles que montrées par la lettre "E" de l'Annexe "A".
- b) A l'occasion d'un affichage, le salarié sur la classe supérieure des occupations relevées du département a le premier choix.
- c) Le salarié qui a le plus d'ancienneté de département dans ce département a priorité lors d'un affichage d'occupation dans le cas où deux (2) salariés appartiendraient à l'occupation de classification supérieure.
- d) L'ancienneté s'accumule dans le département où le salarié est nommé au moment où il a posé sa candidature à l'occupation de "relève". Si dans l'avenir, un salarié de l'équipe de relève est nommé sur une occupation de relève plus élevée, son ancienneté continue de s'accumuler dans le département qu'il a quitté lorsqu'il a été nommé la première fois sur une occupation de relève. Les salariés du quart de relève sont sujets aux promotions et: rétrogradations au sein du département d'après leur ancienneté de département.

- e) L'avis d'affichage d'une occupation de relève, indique la **ou les** occupation(s) devant être accomplie(s).
  
- f) Les **salariés** du quart de relève sont **considérés** comme des salariés **d'équipe** en rotation, sauf pour les **congés payés** où ils sont considérés comme **salariés** de jour pour fins de paiement.
  
- g) Au retour d'une maladie, un **salarié** du quart de relève **retourne** sur son occupation.

**ANNEXE " G "**  
**BONI -- VIE CHERE (B.V.C.)**

A. Pour les fins de cette convention:

1. a) "L'indice des Prix à la Consommation" (I.P.C.) signifie l'Indice des prix à la consommation pour le Canada, Indice global (1971=100) ci-après appelé "I.P.C.". publié par Statistique Canada.
- b) "L'indice de base des prix à la consommation" signifie l'I.P.C. pour le mois de décembre 1991.
2. Les jours d'ajustement, s'il y a lieu, sont le 1<sup>er</sup> mai, le 1<sup>er</sup> août et le 1<sup>er</sup> novembre 1992, 1993, 1994 et le 1<sup>er</sup> février 1993, 1994 et 1995. La date réelle de chaque jour d'ajustement est le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.
3. On entend par "changement de l'I.P.C." la différence entre l'I.P.C. de base et l'I.P.C. pour l'avant-dernier mois précédant le mois où tombe le jour d'ajustement applicable.



4. Le B.V.C. est calculé de la façon indiquée ci-dessous et est payable pour le trimestre commençant le jour d'ajustement.
- B. A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à 1 cent l'heure pour chaque augmentation de l'I.P.C. d'une tranche complète de .30 est payé pour toutes les heures travaillées jusqu'à la date d'ajustement suivante. De ce montant est déduit le montant des ajustements précédents.
- C. Le B.V.C. est un surcroît et ne fait pas partie du taux horaire d'un salarié. Le B.V.C. n'est payable que pour les heures effectivement travaillées et n'est pas inclus dans le calcul des paies de vacances, n'est pas payé durant les vacances et est exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.
- D. Dans le cas où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées à A . 2) tout ajustement qu'exigerait l'indice approprié entrera en vigueur au début de la période de paie suivant la publication officielle de l'Indice.
- E. Aucun ajustement, rétroactif ou autre, n'est appliqué, par suite d'une révision qui pourrait plus tard être faite à tout I.P.C. publié par Statistique Canada.

F. Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Au cas où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront tenter de modifier les présentes clauses ou, s'il n'y a pas entente, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra alors applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.

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

H. Le B.V.C. payable pour la durée de la convention collective est déduit de 0,23 \$ pour la période du 1er mai 1992 au 1er février 1993 de 0,28 \$ pour la période du 1er mai 1993 au 1er février 1994, et de 0,29 \$ pour la période du 1er mai 1994 au 1er février 1995.

I. Le B.V.C. payable au 29 avril 1995 confirme d'être par la suite.

## ANNEXE " H "

### REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

#### "CONTRAT DE RENTE "

QIT-Fer et Titane Inc. et le Syndicat agréent que l'Employeur, après avoir obtenu l'approbation de son régime par le Ministre du Revenu national et la Régie des rentes du Québec, a mis en vigueur en date du 01 janvier 1973, un régime complémentaire de retraite pour les salariés de l'Employeur représentés par le Syndicat. Le texte du régime complémentaire de retraite inclut, entre autre, les dispositions décrites ci-dessous et doit inclure toute clause qui pourrait être requise par la Loi, des régimes supplémentaires de rentes du Québec et/ou la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (Loi 116, 1989, ch. 38), et la Loi de l'impôt sur le revenu.

#### 1. ADMISSIBILITE

Tout salarié travaillant au service de l'Employeur faisant partie de l'unité de négociation est admissible à adhérer au régime complémentaire de retraite dès son embauche.

2.

## TYPES DE SERVICES

Aux fins d'administration du régime complémentaire de retraite, les termes suivants sont définis comme suit:

Service continu: période d'emploi au service de l'Employeur pendant laquelle le lien d'emploi avec l'Employeur est conservé;

Années de participation: période d'emploi au service de l'Employeur pendant laquelle le lien avec le régime complémentaire de retraite pour les salariés de QIT-Fer et Titane Inc. représentés par le Syndicat est conservé aux fins d'admissibilité à une prestation de rente y

Service crédité: période d'emploi au service de l'Employeur servant à déterminer la prestation de rente calculée depuis la date la plus récente ci-dessous:

- a) la date du premier engagement du salarié; ou
- b) la date du i-e engagement du salarié après son dernier-bris de service continu;

et d'après la méthode suivante:

un dixième d'année pendant laquelle un salarié a été au travail, jusqu'à un maximum de dix dixièmes pour une année civile, sera créditée selon le barème suivant:

<u>HEURES DECOMPTEES</u>	<u>ANNEE DE SERVICE</u> <u>CREDITE</u>
De 1 à 173 :	.1
De 174 à 346 :	.2
De 347 à 519 :	.3
De 520 à 692 :	.4
De 693 à 865 :	.5
De 866 à 1038 :	.6
De 1039 à 1211 :	.7
De 1212 à 1384 :	.8
De 1385 à 1556 :	.9
De 1557 et plus:	1.0

Les heures décomptées seront les heures régulières, les congés fériés payés, les absences payées, les congés de maternité et/ou parental, les vacances et les absences pour incapacité due à un accident de travail reconnue par la C.S.S.T. Les heures en temps supplémentaire sont exclues.

Le service crédité et les années de participation au régime complémentaire de retraite sont interrompus par une démission, un renvoi ou une perte d'ancienneté.

3. RETRAITE NORMALE

13 Feb Tout salarié peut prendre sa retraite normale le premier jour du mois suivant son 65e anniversaire de naissance s'il a deux (2) années ou plus de participation au régime (date de retraite normale).

a) Service avant le 30 avril 1991

Dans le présent article, Plan "A" et Plan "B" font référence au régime constitué de deux parties, tel que prévu au contrat de rente en vigueur le 30 avril 1988.

Le salarié participant au Plan "A" recevra une rente mensuelle à vie de 28,00 \$ pour chaque année de service crédité avant le 30 avril 1991.

Le salarié participant au Plan "E1" recevra une rente mensuelle à vie de 18,00 \$ pour chaque année de service crédité avant le 30 avril 1991.

## Ajustement de la rente

- i) Fonds de retraite individuel pour service passé (FRISP): (Article X - Convention collective)

Un salarié admissible à un fonds de retraite individuel pour service passé antérieur au 1er janvier 1969 verra sa rente mensuelle payable en vertu du régime complémentaire de retraite, être réduite du montant de rente mensuelle qui est l'équivalent actuariel de la somme globale de son fonds de retraite individuel .

- ii) REER collectif (GA en suspens)

La rente mensuelle payable du régime complémentaire de retraite aux salariés participant au Plan "A" sera réduite du montant de rente mensuelle que peut procurer la valeur des cotisations de l'Employeur au REER collectif versées depuis le 30 avril 1988 excluant, le rendement obtenu sur lesdites cotisations de l'Employeur. La valeur des cotisations de l'Employeur au REER collectif pour les salariés participant au Plan "A" est assujettie à la Loi sur les régimes complémentaires de retraite lors d'un décès, d'une retraite, d'une invalidité, d'une cessation d'emploi ou d'une cession de droits entre conjoints.

b) Service à compter du 30 avril 1991

Le salarié recevra une rente mensuelle à vie de 28,00 \$ pour chaque année de service créditée depuis le 30 avril 1991 (29,00 \$ à compter du 30 avril 1993; 30,00 \$ à compter du 30 avril 1994).

La rente mensuelle des retraités ayant pris leur retraite pendant la durée de la convention collective est ajustée pour tenir compte de la rente mensuelle alors payable en 1993 et 1994

c) REER collectif (GA en suspens)

i) Les cotisations de l'Employeur au REER collectif cessent d'être versées le 29 avril 1993.

ii.) La valeur accumulée des cotisations versées par l'Employeur au REER collectif depuis le 30 avril 1988 est immobilisée en tout temps.

En cas d'interruption de service, tel que défini à l'article 2 du contrat de rente, la valeur accumulée des cotisations versées par l'Employeur au REER collectif depuis le 30 avril 1988 est immobilisée et devra servir à l'achat d'une rente viagère au moment de la retraite.



iii) L'Administration complète du REER collectif (GA en suspens) où sont déposées les cotisations de l'Employeur est confiée à QIT-Fer et Titane Inc. qui a la responsabilité de veiller au bon fonctionnement et à la saine gestion du REER collectif. Plus; particulièrement, le promoteur du régime doit s'assurer que le REER collectif est administré conformément aux exigences des lois applicables.

d) Service crédité maximum

Le nombre d'années de service crédité pour le calcul de la rente de retraite normale sera limité à quarante (40) années.

4. RETRAITE ANTICIPEE

A) Avec réduction actuarielle

Tout salarié peut décider de prendre sa retraite anticipée le premier jour de n'importe quel mois suivant son 55<sup>e</sup> anniversaire de naissance s'il a deux (2) années ou plus de participation au régime. Il pourra alors choisir de recevoir, soit:

a) une rente mensuelle égale à la rente établie d'après l'article 3 pour son service crédité jusqu'à la date de sa retraite anticipée et commençant le premier jour du mois suivant son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance, DU

b) la rente mensuelle prévue à l'alinéa a) ci-dessus, réduite par calculs actuariels et commençant le premier jour de n'importe quel mois suivant son 55<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

Toutefois, un salarié Justifiant dix (10) années ou plus de service crédité verra sa rente mensuelle réduite de 6% pour chaque année séparant la date de paiement de sa rente du premier jour du mois suivant son 62<sup>e</sup> anniversaire de naissance.

B) Sans réduction actuarielle

a) Tout salarié ayant 62 ans d'âge et dix (10) années de service crédité peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle le premier *jour* de n'importe quel mois.

- b) Tout salarié avant 55 ans d'âge peut prendre sa retraite sans réduction actuarielle le premier jour de n'importe quel mois, en autant que son âge et son service crédité totalisent 85 ou plus.
- c) La rente mensuelle payable sera calculée conformément à l'article 3 pour son service crédité jusqu'à la date de sa retraite anticipée.
- d) Supplément r. a. i. r. e.

Tout salarié prenant sa retraite avant son 65e anniversaire de naissance, alors qu'il est admissible à une retraite anticipée sans réduction actuarielle, recevra un supplément temporaire mensuel de 16,00 \$ pour chaque année de service crédité.

Le supplément temporaire est payable à compter de la date de retraite du salarié et cesse d'être payable à son décès ou son 65e anniversaire de naissance, selon le premier événement.

5.

### INVALIDITE TOTALE PERMANENTE

Tout salarié atteint d'invalidité totale permanente, s'il a dix (10) années de service crédité ou plus, recevra après une période de six (6) mois d'invalidité, une rente mensuelle égale à celle qu'il aurait reçue s'il avait continué à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans, calculée selon l'Article 3, avec un maximum de quarante (40) années de service crédité.

La rente pour cause d'invalidité totale permanente payable conformément au paragraphe ci-dessus est réduite, le cas échéant, des prestations d'assurance salaire (courte et/ou longue durée) auxquelles le salarié est admissible de recevoir du programme d'assurance collective à l'intention des membres du Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.).

Les prestations d'invalidité versées par le Régime de pension du Canada, du Régime de rentes du Québec, ou en vertu de la Loi sur les accidents du travail ou sur les maladies professionnelles ne réduisent pas la rente payable par le régime de retraite.

Par "Invalidité totale permanente" aux fins du Régime, on entend incapacité par blessure corporelle ou maladie qui empêche le salarié de vaquer à une occupation ou emploi quelconque rémunéré ou lucratif, et qui, de l'avis d'un

médecin désigné par l'employeur, sera **permanente et** continue pour le reste de la vie du salarié et qu'un représentant de la Corporation aura déterminée comme:

- i) non contractée, subie ou infligée lors de la perpétration par le salarié d'un acte délictueux grave, ou ne résultant pas de son implication dans une affaire criminelle; ou
- ii) ne résultant pas du fait que sa consommation habituelle d'alcool ou de stupéfiants ou de son intoxication, ou d'une blessure qu'il s'est infligée lui-même intentionnellement; ou
- iii) ne résultant pas de son service auprès des forces armées après la date d'entrée en vigueur du Régime, l'empêchant de retourner au service de l'employeur, et pour laquelle le salarié reçoit une pension militaire.

S'il survient un grief entre l'Employeur et tout salarié quant à savoir si ce salarié est ou continue d'être frappé d'invalidité pour application de l'article 5. du présent contrat de rente, ce grief est résolu comme suit: le salarié est soumis à un examen par un médecin désigné par l'Employeur et un médecin désigné par le Syndicat. Si ces deux médecins n'arrivent pas à s'entendre, le grief est référé à un troisième médecin choisi par les deux premiers et la décision de ce troisième médecin tranche la question.

Les honoraires et les dépenses de ce troisième médecin sont divisés également entre l'Employeur et :Le Syndicat.

6. **RETRAITE & JOURNEE**

La rente de retraite normale d'un participant doit être ajournée lorsque, après la date de retraite normale, il demeure au travail auprès de l'Employeur. Le montant de la rente de retraite normale non versé durant la période d'ajournement sera revalorisé à la fin de l'ajournement. La période d'ajournement ne pourra excéder la limite imposée par Revenu Canada, soit le premier jour du mois précédant le 71e anniversaire de naissance.

La revalorisation sera telle que la rente payable à la fin de l'ajournement sera actuariellement équivalente à la rente dont le service aurait débuté à la date de retraite normale.

7. **MODE DE PAIEMENT A LA RETRAITE**

Sous réserve de la renonciation du conjoint du salarié au mode prescrit de paiement de la rente, ou pour le salarié sans conjoint, le salarié recevra sa rente selon le mode normal de paiement de la rente ou selon tout autre mode facultatif offert par le régime.

a) Mode normal

Une rente mensuelle payable au retraits sa vie durant, avec la garantie que s'il d'cède avant d'avoir reu soixante (60) versements mensuels de rente, l es versements subsquents à s o n d'cès seront payes à s o n conjoint, o u à d'faut à son b'nficiaire, jusqu'à ce qu'au total soixante (60) versements aient t' r' mis.

b) Mode prescrit

Si un salari' a un conjoint au moment de sa retraite, la rente payable en vertu du r'gime compl'mentaire de retraite sera une rente mensuelle payable au retraits sa vie durant et assurant au conjoint survivant pour sa vie durant 60% du montant de la rente totale du participant ci compter du d'c' s de ce dernier.

Dans ce cas, la rente du participant payable selon le mode normal de paiement d'crit en a) ainsi que, le cas 'ch'ant, le suppl'ment temporaire pour la dur'ee de son versement seront r'duits par calculs actuariels afin de tenir compte de la protection accord'ee au conjoint.

LE conjoint peut, avant la date où débute la rente, renoncer par écrit à ce droit afin de privilégier le mode normal -ou un mode facultatif de paiement de la rente.

c) Modes facultatifs

- 1) Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant, et si son con.-joint lui survit, la moitié de cette rente mensuelle sera versée audit conjoint pour la vie de ce dernier ou;
- 2) Une rente mensuelle payable au retraité sa vie durant, le dernier versement mensuel étant payable pour le mois au cours duquel survient le décès du retraité.

LE: montant de la rente payable selon l'un ou l'autre mode facultatifs sera l'équivalent actuariel de la rente payable en vertu du mode normal de paiement de la rente décrit en a).

d) Définition de conjoint

Par conjoint, on entend la personne qui, au jour où débute le service de la rente ou au moment du décès selon le premier événement:



- a) est marié au participant; **o u**
- b) vit maritalement avec le participant non marié depuis au moins trois (Y) ans ou, dans les cas suivants, depuis au moins un (1) an:

si un enfant est né ou est à naître de leur union;

s'ils ont conjointement adopté un enfant durant leur période de vie maritale;

si l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période.

## 8. CESSATION D'EMPLOI

- a) **Tout** salarié dont le service continu est interrompu et qui a complété deux (2) années et plus de participation, a acquis plein droit à la rente accumulée pour son service crédité jusqu'à la date de :Ladite interruption et calculée selon l'Article 3. Le salarié pourra choisir de recevoir soit:
  - i) une rente commençant le premier jour du mois suivant son 65<sup>e</sup> anniversaire de naissance, ou

- i1) une rente réduite par calculs actuariels commençant le premier jour de n'importe quel mois suivant son 55<sup>e</sup> anniversaire de naissance.
- b) Si l'interruption de service survient avant que le salarié ait atteint son 55<sup>e</sup> anniversaire de naissance, le salarié pourra transférer la valeur actuarielle de sa rente accumulée au lieu de recevoir la rente différée à la date normale de retraite. Cette valeur sera transférée à un régime de retraite prescrit par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite.

La valeur actuarielle de la rente accumulée sera calculée en utilisant les hypothèses couramment recommandées par l'Institut Canadien des Actuaires quant au calcul des valeurs de transfert.

Si la valeur actualisée de la rente accumulée est inférieure à 10% des gains maximums admissibles au Régime de rentes du Québec de l'année de cessation d'emploi, le transfert prévu sera obligatoire.

Le participant qui a droit à une rente à l'interruption le service pourra demander le paiement de la valeur actualisée de la rente si celle-ci est inférieure à 4% des gains maximums admissibles au Régime de rentes du Québec de l'année de la cessation d'emploi.

9.

DECES AVANT LA RETRAITE

- a) Lorsque le décès d'un salarié ayant deux (2) années et plus de participation au régime survient avant que celui-ci ait commencé à recevoir sa rente, le conjoint ou à défaut, le bénéficiaire désigné, recevra la valeur actuarielle de la rente accumulée au moment du décès du salarié.

La rente accumulée sera alors calculée telle une terminaison d'emploi décrite à l'article 8.

- b) Si au moment du décès du salarié, celui-ci avait atteint son 55<sup>ème</sup> anniversaire de naissance et avait complété au moins dix (10) années de service crédité, son conjoint pourra choisir de recevoir une rente viagère au moins égale à 50% de la rente mensuelle que le salarié aurait reçue selon le mode facultatif décrit en 7 c) s'il avait pris sa retraite le jour précédant son décès au lieu de recevoir la valeur de transfert prévue à l'alinéa a) ci-dessus.

- c) REER collectif (en suspens)

Au moment du décès d'un participant au Plan "A", la valeur accumulée des cotisations versées par l'Employeur au REER collectif depuis le 30 avril 1988 sera versée au conjoint ou à défaut, au bénéficiaire désigné. Si au moment, du décès, le

participant est âgé de 55 ans et plus et que son conjoint choisit la rente réversible prévue à l'article 9 b), ces cotisations devront servir à l'ajustement de la rente, tel que prévu à l'article 3.

Au moment du décès d'un participant au Plan "B", la valeur accumulée des cotisations versées par l'Employeur du REER collectif depuis le 30 avril 1988 sera versée en totalité au bénéficiaire désigné.

#### 10. ADMINISTRATION

Le régime complémentaire de retraite sera administré par un Comité de retraite tel que prescrit par la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec.

#### 11. FINANCEMENT

L'Employeur contribuera les montants nécessaires pour assurer la capitalisation du régime en conformité avec la Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec.

12.

PROCEDURE APPEL

S'il sur-vient un grief entre l'Employeur et tout salarié au sujet de ses droits à une rente, ce grief est référé à un arbitre choisi par l'Employeur et le Syndicat.

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

ANNEXE "H.1"

REER COLLECTIF (GA7604-1)

A) Admissibilité

Tout salarié travaillant au service de l'Employeur faisant partie de l'unité de négociation est admissible à adhérer au REER collectif. Pour ce faire, un formulaire d'adhésion autorisant l'Employeur à retenir et à verser les cotisations au fiduciaire du régime doit être complété. Un salarié peut discontinuer sa participation au REER collectif en tout temps en complétant le formulaire requis.

B) Cotisation

Le salarié peut cotiser l'équivalent de 1% ou plus (% entier) de son salaire brut; la cotisation sera prélevée du salaire net.

De plus, des cotisations forfaitaires par chèque pourront être versées en tout temps au REER collectif et, les transferts au REER collectif d'un régime enregistré d'épargne-retraite personnel seront possibles.

C) Retrait en cours d'emploi

Un salarié peut retirer en tout ou en partie la valeur de ses cotisations en cours d'emploi, incluant le rendement afférent,

D) Cessation d'emploi

En cas d'interruption de service, la valeur accumulée des cotisations du salarié pourra être remboursée au salarié ou transférée au REER personnel enregistré à son nom.

E) Invalidité totale et permanente

En cas d'invalidité totale et permanente, le salarié pourra recevoir la valeur de ses cotisations en espèces, les transférer à un REER personnel enregistré à son nom, ou maintenir son compte ouvert auprès du fiduciaire.

F) Administration

L'administration complète du REER collectif (GA7604-1) où sont déposées les cotisations de salariés est confiée au Syndicat qui a la responsabilité de veiller au bon fonctionnement et à la saine gestion du REER collectif. Plus particulièrement, le promoteur du régime doit s'assurer que le REER collectif est administré conformément aux exigences des lois applicables.

## ANNEXE " I "

### CAISSE DE STABILISATION DU REVENU

#### 1.01 **Application**

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

#### 1.02 **Définitions**

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



- 1.02 c) "Semaine" signifie une semaine complète de travail tel que définit dans la convention collective applicable au salarié.
- d) "Service avec l'Employeur" signifie la dernière date d'embauchage à QIT-Fer et Titane Inc.

1.03 sous réserve des dispositions spécifiquement prévues aux présentes, les droits des parties régis par la convention collective demeurent inchangés.

## 2.01 **Admissibilité aux prestations supplémentaires de chômage**

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

- 1) il ait un (1) an de service avec l'Employeur à la date de sa mise à pied; et
- 2) il ait déposé une demande de prestation d'assurance-chômage conformément à la Loi de l'Assurance-chômage et que ses deux (2) semaines de délai de carence se soient écoulées après sa demande **de prestations. Les prestations du présent Régime**

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

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

## 2.02 Restrictions

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

- 1) d'une mise à pied débutant avant le 1er mai 1985; ou
- 2) des deux (2) premières semaines au cours de toute année civile pendant lesquelles il est mis à pied pourvu, toutefois, qu'un tel délai de carence ne s'applique qu'une fois pendant toute mise à pied continue; ou
- 3) d'une semaine au cours de laquelle il refuse un rappel est ce quelque soit l'occupation; ou

- 4) d'une semaine pour laquelle il est admissible à une prestation hebdomadaire en vertu de la Loi des accidents du travail applicable; ou
- 5) d'une semaine pour laquelle il reçoit une prestation d'accident ou de maladie ou toute autre prestation d'invalidité; ou
- 6) d'une semaine pour laquelle il reçoit une rente de l'Employeur ou une prestation de retraite; ou
- 7) d'une période excédant cinquante-deux (52) semaines lors d'une même période de mise à pied; ou
- 8) d'un Acte de Dieu ou des circonstances hors du contrôle de l'Employeur; ou
- 9) d'une semaine pour laquelle il reçoit une prestation de maladie en vertu de la Loi sur l'assurance chômage; ou
- 10) d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

## 2.03

Les salariés mis à pied suite à des changements technologiques, structuraux ou opérationnels seront éligibles à la prestation supplémentaire de chômage de la même manière que tout autre salarié mis à pied pour une

période indéterminée, suite à une réduction de la main-d'oeuvre pourvu que toutes les conditions du Régime soient rencontrées.

#### **2.04 Conflit de travail**

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

#### **2.05 Manque de Fonds**

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

## MONTANT ET DUREE DES PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

### 3.01 Montant

Le **montant** de la prestation supplémentaire de chômage payable à un salarié admissible pour toute semaine de travail au cours de laquelle il est admissible à recevoir une prestation, sujet aux dispositions de ce Régime, sera de quatre-vingt dollars (80,00\$).

Le total des prestations de la Commission d'assurance-chômage et des prestations supplémentaires de chômage versé à un salarié ne dépassera pas 95% de la rémunération normale hebdomadaire' du salarié.

### 3.02 Durée

Le nombre maximum de semaines pour lesquelles un salarié admissible peut avoir *droit*, à la prestation supplémentaire de chômage sera déterminé par : Le nombre complet de crédits unitaires qu'il aura accumulés.

### 3.03 Paiement

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

### 3.04 Retenues

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

## CREDITS UNITAIRES

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

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

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

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

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

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

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

- a) ses services et son contrat de travail prennent fin pour toute autre cause qu'une mise à pied, ou
- b) pendant sa mise à pied, il perd ses droits de rappel en conformité avec la convention collective, ou

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

## CAISSE DE PRESTATIONS SUPPLEMENTAIRES DE CHOMAGE

### 5.01 Institution de la Caisse

A compter du 29 avril 1985, l'Employeur instituera une caisse de prestations supplémentaires de chômage (ci-après appelée "la caisse") et elle choisira une fiduciaire avec laquelle elle conclura un acte de fiducie, laquelle fiduciaire détiendra et investira la caisse et effectuera les paiements à même la caisse conformément audit acte de fiducie. La "caisse" mentionnée dans cette clause est la même "caisse" que celle prévue à l'annexe "J" de la convention collective des salariées rémunérées à l'heure.

### 5.02 Utilisation de la Caisse

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



### 5.03 Cotisations de l'Employeur

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

### 5.04 Restrictions de la Caisse

Nonobstant l'article 5.03, l'Employeur n'effectuera aucun paiement à la caisse qui ferait que :Le total de l'actif de la caisse soit supérieur à cinq cent mille dollars (500,000 \$), incluant les paiements effectués pour les heures travaillées par les salariés rémunérés à l'heure.

### 6.01 Enregistrement

Le Régime est soumis à l'obtention et au maintien d'un enregistrement de la part d'une autorité gouvernementale tel qu'il peut être requis pour obtenir le droit de déductabilité aux fins d'impôt de toute et de toutes contributions faites par l'Employeur en vertu du Régime, stipulant que le Régime est qualifié

aux fins d'exemption en vertu des dispositions de la Loi de l'impôt, ou de toute autre loi. Si, à un moment quelconque pendant la durée de ce Régime, un gouvernement annule, fait l'enregistrement, l'Employeur et le Syndicat se rencontreront pour négocier une révision de ce Régime, pour que ses termes permettent d'obtenir de nouveau l'enregistrement du Régime.

#### 6.02 Renseignements

L'Employeur fournira au Syndicat des renseignements sur le statut et le fonctionnement du Plan.

#### 6.03 Durée

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

#### 6.04 Terminaison du Régime

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

## ANNEXE "J"

### FINANCES ET GESTION DE L'INFORMATION

<u>Occupation</u>	<u>Classe</u>
Préposé - Traitement de l'information	9
Commis senior comptabilité générale	9
Préposé exploitation d'ordinateur	8
Commis comptable	7
Commis junior à la paie	5
Caissier	5
Commis départemental	4*
Réceptionniste téléphoniste	4*
Préposé courrier et reprographie	3*

### RECHERCHES

<u>Occupation</u>	<u>Classe</u>
Technicien (voir lettre d'entente no 21)	
Commis réceptionniste	6
Secrétaire - contrôle de la qualité	6
Secrétaire - Recherches	6
Commis métallurgie d'usine	4*
Commis dactylo	3*

APPROVISIONNEMENT ET TRANSPORTS

<u>occupation</u>	<u>Classe</u>
Commis catalogue -- système Sigma	8
Commis achats -- magasins - trafic	7
Secrétaire	7
Commis magasinier	5
Commis départemental	4*

GENIE DU PROCEDE

<u>Occupation</u>	<u>Classe</u>
Dessinateur projeteur	14
Dessinateur d'arrangement	10
Commis - coûts Ingénierie	8
Dessinateur de détails	7
Secrétaire	7
Commis Ingénierie	6
Secrétaire	5
Commis dactylo	3*
Opérateur ozalid et photocopie	2*

SERVICE DE SANTE, ENTRETIEN, FORMATION, PREVENTION DES ACCIDENTS

<u>Occupation</u>	<u>Classe</u>
Infirmier	7
Secrétaire médicale	6
Secrétaire Formation	5
Secrétaire Prévention des accidents	5
Commis départemental	4*

PRODUCTION ET LABORATOIRE DE CONTRÔLE

<u>occupation</u>	<u>Classe</u>
Analyste matériaux et produits	10
Vérificateur analyste	9
Commis senior statistiques: - contrôle de la production	Y
Analyste	7
Commis production	6
Commis expédition	6
Analyste billettes	5**
Echantillonneur	5
Secrétaire	5
Analyste de routine	4*

\* Toutes les occupations de classification 2, 3 et 4 sont des occupations pour lesquelles l'ancienneté d'usine prédomine en conformité de la convention collective.

\*\* La rétroactivité est payable à la mise en place de cette occupation.

Note: La liste ci-haut mentionnée est à titre indicatif seulement,

LETTRES D'ENTENTE

## INDEX

E:NTE:NTE NO 1

Objet: Contribution - formation syndicale

E:NTE:NTE No 2

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

ENTENTE No 3

Objet: Programme de changements technologiques

ENTENTE No 4

Objet: Protection des biens de l'Employeur et des salaires

E:NTE:NTE. No 5

Objet: Salariés de bureau - temps partiel

ENTENTE NO 6

Objet: Qualifications - département des finances

ENTENTE No 7

Objet: Fusion - Recherches

E\_NTE:NTE. No 8

Objet: M utation-Promotion/Evaluation

ENTENTE. No 9

Objet: Président du Syndicat

ENTENTE N o 10

Objet: Laboratoire de contrôle

ENTENTE N o 11

Objet: Horaire de travail -  
Commis achats-magasin-traffic

E:NTENTE. No 12

Objet: Formation - Clause grand-père

ENTENTE N o 13

Objet: Répartiteur - Changement d'unité d'accréditation

ENTENTE No 14

Objet: Magasinier - Changement d'unité d'accréditation

ENTENTE No 15

Objet: Echantillonneur - Changement d'unité d'accréditation

ENTENTE No 16

Objet: Usine d u super-concentré

ENTENTE No 17

Objet: Horaires de travail - Laboratoire de contrôle

ENTENTE N o 18

Objet: Horaires de travail - Occupation  
Préposé exploitation d'ordinateur

ENTENTE No 19

Objet: Affichage permanent

ENTENTE No 20

Objet: Différentiel spécial - prime d u bilinguisme

ENTENTE No 21

Objet: Technicien du Centre de Recherches

ENTENTE No 22

Objet: Technicien du Génie du procédé

ENTENTE No 23

Objet: Régime de rentes

ENTENTE N o 24

Objet: Salariés mis à pied aux études

ENTENTE No 25

Objet: Assurance collective

ENTENTE No 26

Objet: Technicien de Recherches - Différentiel salarial



ENTENTE No 27

Objet: Implantation de la nouvelle organisation du travail

ENTENTE N o 28

Objet: Programme visant à minimiser les impacts de l'implantation de la nouvelle organisation du travail

ENTENTE No 29

Objet: Régime de retraite

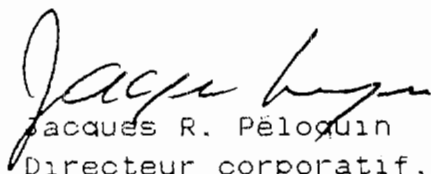
Le Syndicat des ouvriers  
du fer- et du titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy, Québec  
J3R 3R9

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: CONTRIBUTION - FORMATION SYNDICALE

Madame,

A compter de la date de signature de la convention collective,  
l'Employeur accepte d'accorder une contribution annuelle de 2 000 \$ par  
année. Incluant la contribution prévue pour les salariées à l'illeur-e. pour  
fins d'Education syndicale: ce montant est renouvelable pour chaque  
année de la convention collective en vigueur.



Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JHF/mobp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

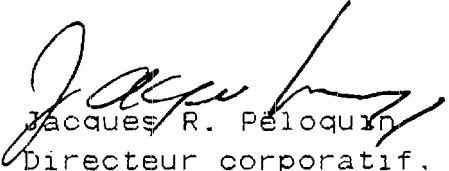
Objet: AVANCES - INDEMNITE DE LA COMMISSION DE LA SANTE  
ET DE LA SECURITE DU TRAVAIL DU QUEBEC

Madame,

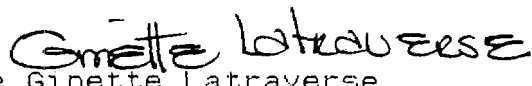
L'Employeur avance un montant approximatif de l'indemnité versée par la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec à un salarié accidenté ou pour une salariée enceinte ou oui allaite qui bénéficie des dispositions des articles 40 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, lorsque l'Employeur ne conteste pas devant la C.S.S.T. le cas du salarié en cause et que ce dernier n'est pas sujet à l'application de l'article 142 de la L.A.T.M.P. Dans ce cas, le salarié remet à l'Employeur les chèques qu'il a reçus de la C.S.S.T.

Lorsqu'un salarié reçoit, par erreur, des chèques de la C.S.S.T. (indemnité de remplacement de revenu), celui-ci doit retourner ces chèques à la C.S.S.T. ou rembourser l'Employeur et ceci dans les 30 jours qui suivent la réception des chèques de la C.S.S.T.

Lorsqu'une réclamation est refusée par la C.S.S.T., le salarié doit rembourser à l'Employeur tous les montants qu'il a reçus en avances de salaire. Le remboursement minimal est de 25,00\$ par semaine sur une période maximale de 104 semaines. Pour un salarié en mise à pied, l'Employeur et le salarié s'entendent sur un mode de remboursement raisonnable.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirmé: Mme  Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet 92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: PROGRAMME DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Madame,

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

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

a) Définition

Changement technologique signifie une modification substantielle dans le procédé.

b) Admissibilité

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

- 1) avoir trente-six (36) mois de service continu ou plus, et
- 1i) être déplacé en permanence d'une tâche à cause d'un changement technologique ayant entraîné directement ce déplacement, et

.../2

- iii) avoir accumulé un (1) an d'ancienneté d'occupation de l'occupation de laquelle il est déplacé, et
- iv) demeurer au service de l'Employeur pendant toute la durée de la période d'indemnisation, et
- v) pendant la période d'indemnisation, postuler et accepter l'occupation avant le taux de salaire le plus élevé auquel il a droit et pour laquelle il est qualifié conformément aux dispositions de la convention collective, et continuer à accepter toute tâche dont le taux de salaire est plus élevé.

c) Indemnité de rémunération

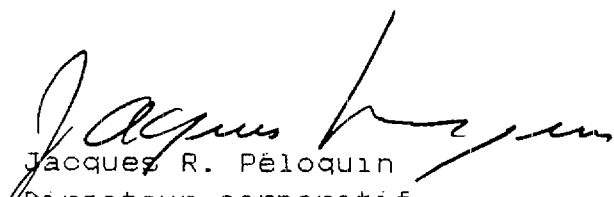
Pendant la période d'indemnisation à laquelle un salarié a droit aux termes du paragraphe (d) ci-dessous, un salarié admissible recevra pour chaque période de paie l'indemnité suivante selon l'une ou l'autre des éventualités (i) ou (ii):

- i) L'indemnité de rémunération pour telle période de paie est le différentiel entre le taux de salaire de l'occupation qu'il remplissait avant d'être déplacé, à condition qu'il ait été nommé à telle occupation pour la période spécifiée au paragraphe (b) alinéa (iii) ci-dessus, et le taux de l'occupation qu'il remplit pendant la période de paie jusqu'à un maximum de un (1,00 \$) dollars l'heure.
- ii) Une prestation supplémentaire de chômage (PSC) de quarante (40,00 \$) dollars par semaine dans le cas d'une mise à pied résultant de changement technologique tel que défini au paragraphe (a) ci-dessus.

d) Durée

- i) Un salarié a droit à une indemnité de rémunération conformément au paragraphe (c) ci-dessus pour la plus élevée de dix (10) périodes de paie minimum ou de trois (3) périodes de paie pour chaque année d'ancienneté à l'Employeur, sans excéder cinquante-deux (52) périodes de paie.
  - ii) La période pendant laquelle un salarié aura droit de recevoir une indemnité de rémunération commencera au début de la période de paie suivant immédiatement la période de paie au cours de laquelle le salarié est devenu admissible et s'étendra sur chaque période de paie subséquente et consécutive qui suivra, et ce pour le nombre de périodes de paie auquel le salarié a droit, comme il est prévu ci-dessus.
  - iii) Toute période de paie complète, pendant laquelle un salarié s'absente du travail uniquement pour cause de maladie ou blessure (attestée par un certificat du médecin, lorsque l'exige l'Employeur, et pendant laquelle il n'a droit à aucun paiement de l'Employeur ne sera pas comptée, et la période d'indemnisation se poursuivra pour sa portion restante à partir de la période de paie au cours de laquelle le salarié retourne au travail ou aurait dû retourner au travail après telle maladie ou blessure, à condition en outre que tel salarié demeure à l'emploi de l'Employeur. La journée de paie à laquelle un salarié a droit suite à une absence autorisée ne sera pas considérée comme un paiement de l'Employeur aux fins de ce paragraphe.
- e) L'Employeur prélèvera les versements d'indemnité dans la caisse des changements technologiques. Elle ne versera aucune indemnité au cours des périodes de paie où elle détermine que les fonds disponibles en caisse sont insuffisants pour payer les indemnités pendant ces périodes de paie. L'Employeur assure un montant maximal de cent mille dollars (100 000 \$) par année de convention collective, à la caisse de changements technologiques. L'Employeur est l'administrateur du régime.

- f) Les salariées avant droit aux prestations supplémentaires (PSC) de chômage selon ledit programme **doivent** remplir les obligations suivantes pour y avoir droit:
- i) faire une demande de prestations d'assurance-chômage avant que les PSC deviennent payables;
  - ii) Etre admissible aux prestations d'assurance-chômage.
- g) La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada est informée du programme (PSC) et de tout changement à ce dernier.
- h) Vu la nouveauté de ce programme, tout litige pouvant survenir dans l'application de ce programme à des salariées admissibles devra faire l'objet de consultations entre l'Employeur et les représentants du Syndicat, à la demande de l'une ou l'autre partie.
- i) **Un** salarié dont l'occupation est affecté par un changement technologique peut postuler, en vertu de son ancienneté et, comme s'il était classifié sur un poste de classification 2, soit sur un affichage pour une occupation vacante, soit pour fins de formation sur une occupation, dans ce dernier cas à condition d'avoir les qualifications nécessaires pour assimiler cette formation. Le salarié ainsi formé doit postuler sur l'occupation vacante pour laquelle il a été formé.
- 1) Les fonds nécessaires pour les besoins d'application de la lettre d'entente sur les changements technologiques proviennent de la lettre d'entente de la convention collective des salariées rémunérés à l'heure.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec: les employés

JRP/mcbp

Confirmé: Mme Ginette Lamoureux

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: PROTECTION DES BIENS DE LA COMPAGNIE ET DES SALARIES

Madame.

OBJET

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

GENERALITES

2. Les parties reconnaissent ne pas vouloir contrevenir aux articles 1, 4 et 5 de la Charte des droits et libertés de la personne et s'efforceront d'appliquer la présente Entente de façon à se conformer à ces articles.
3. La présente Entente ne constitue pas une renonciation par l'une ou l'autre des parties à leurs droits respectifs, notamment ceux résultant de l'article 449 du Code criminel.
4. Les mesures prises en vertu de la présente Entente ne doivent pas servir de moyen de pression ou de discrimination contre soit des salariés particuliers, l'ensemble des salariés, le Syndicat ou l'Employeur.

.../2



## PROCEDURE

5. Une vérification des boîtes à lunch, coffres d'outils, serviettes, paquets ou autres colis semblables portés par des salariés, ainsi que les coffres de voiture sortant de l'usine est effectuée conformément aux présentes. Les casiers personnels des salariés, situés aux vestiaires, ne peuvent être vérifiés en présence du salarié, avec un motif raisonnable.
6. Cette vérification se fera lors de la sortie des salariés à l'extérieur de la salle des **Poinçons par des** constables de l'Employeur.
7. Un ou plusieurs salariés peuvent exiger la présence d'un représentant du Syndicat lors de la vérification de leurs effets.
8. Si, à l'occasion d'une vérification, le salarié est retardé plus de quinze (15) minutes après son arrivée à la salle des poinçons pour sortir de l'usine, il sera payé en vertu des dispositions de la convention collective relatives au temps supplémentaire, à moins que ce retard ne soit occasionné par son refus de se soumettre à la vérification ou par le temps qu'il aura pris pour obtenir la présence d'un représentant du Syndicat.


## RECOURS

9. Un refus par un salarié de permettre une vérification à effets personnels au sens de l'article 5 de la présente Entente ne constitue par une présomption de vol.
10. A la suite d'un tel refus, l'Employeur peut:
  - a) requérir du salarié de ne pas sortir l'objet en question;  
ou
  - b) requérir du salarié d'être contrôlé par les autorités policières compétentes, conformément à la Loi.

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

DUREE

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

  
Jacques R. Pêloquin  
Directeur corporatif.  
Relations avec les employés

JRP/mobp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette LaTraverse , présidente

Objet: SALARIES DE BUREAU - TEMPS PARTIEL.

Madame.

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

Définition:

Un salarié à temps partiel se définit comme étant un salarié dont le nombre d'heures travaillées par semaine ne dépassera pas vingt-quatre (24) heures.

Période d'essai:

La période d'essai est 240 heures de travail.

Cotisation syndicale:

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

Salaire :

Le salarié à temps partiel est payé l'équivalent du taux horaire de la classification dans laquelle il travaille, selon la convention collective.

Ancienneté :

Le salarié à temps partiel accumule de l'ancienneté en additionnant le nombre d'heures travaillées pour une (1) semaine de jour- divisé par 8 et multiplié par 1.4 (7/5). Ce calcul sert également pour le calcul du service continu applicable aux vacances.

Congés f ériés et payés:

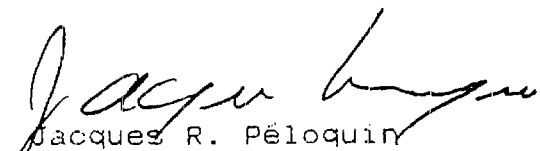
Le salarié à temps partiel bénéficie des congés payés sous forme de pourcentage: cinq (5) pour-cent, lui est versé sur chaque paie au prorata des heures travaillées.

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

Temps supplémentaire:

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

Cette lettre n'a pas pour but d'encourager l'embauchage de(s) salarié(es) à temps partiel. En plus des avantages consentis à l a présente lettre, les salariés à temps partiel bénéficient du régime de retraite tel que spécifié à l 'annexe "H".

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92


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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: QUALIFICATIONS - DEPARTEMENT DES FINANCES

Madame.

Tel que discuté entre les parties, il est confirmé l'accord sur l'interprétation de cette entente, à savoir que les salarié(e)s mentionné(e)s au grief CT-30-109 qui poseraient leur candidature en promotion et qui seraient rétrogradés par la suite, conserveront le statut de la classification 8 pour : L'occupation de commis comptes fournisseurs.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif.  
Relations avec: les employés

JRP/mcbp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet 1992

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: FUSION RECHERCHES

Madame,

- 1) Le rang d'ancienneté des salariés du 1er juillet 1985 aux départements Recherches et Génie du procédé est basé sur le service continu.
- 2) Les salariés apparaissent sur la liste active du département Recherches, mais qui effectivement sont rattachés au département Génie du procédé, ne sont pas sujets aux assignations temporaires du département Recherches. Cependant, ils sont sujets à la procédure d'ancienneté de la convention collective lorsqu'il y a affichage de poste ou rétrogradation permanente.



Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

*2 juillet '92*

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

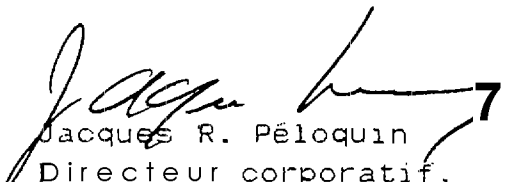
Objet: MUTATION - PROMOTION / EVALUATION

Madame,

Dans le but de favoriser les promotions ou les mutations tout en s'assurant d'avoir du personnel compétent, l'Employeur développe, à l'intention des candidats qui ont obtenu une promotion conformément à 3.06 et 3.07, un programme d'initiation ainsi que des outils et des méthodes valides de mesure de la performance.

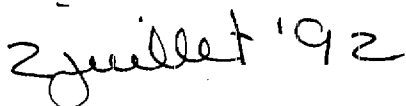
Deux salariés du même secteur d'activités que l'occupation sous étude sont choisis par leurs pairs pour participer à cet exercice.

En cas de désaccord sur le contenu du programme, la méthode et les moyens à être utilisés, une plainte est acheminée au Directeur corporatif, Relations avec les employés qui décide de la plainte et propose au Directeur syndical, C&T une manière acceptable de régler le litige. Le Directeur syndical, C&T coopère au règlement de la plainte, sinon propose une solution acceptable à l'Employeur. En cas de désaccord complet, le salarié suit la procédure normale de grief.

  
Jacques R. Péloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse, présidente  
c c: M. Gilles Lamoureux

  
juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

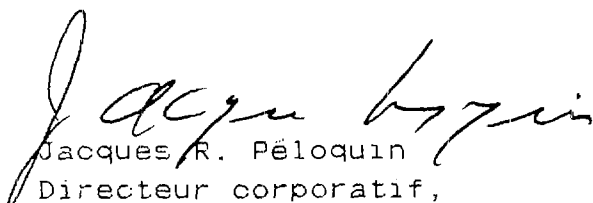
Objet: PRESIDENT DU SYNDICAT

Madame,

Le président du Syndicat des ouvriers du fer et du titane est relevé de ses fonctions normales en tant que salarié et payé au taux normalisé de l'occupation qu'il occupait et ce pour les heures qu'il aurait normalement dû travailler, à raison de quarante (40) heures par semaine.

Il continue d'accumuler son ancienneté d'usine et de département et est sujet aux promotions et rétrogradations comme tout autre salarié.

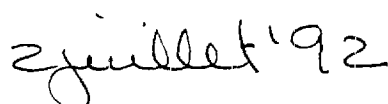
Le président du Syndicat des ouvriers du fer et du titane a accès à l'usine entre 8h et 17h du lundi au vendredi. Cependant s'il doit rencontrer un ou plusieurs salariés, il doit aviser à l'avance le surveillant du département impliqué.

  
Jacques R. Pélouin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux





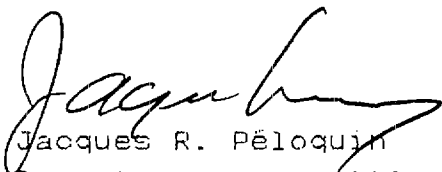
Le Syndicat des ouvriers  
du fer et du titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy, Québec  
J3R 3R9

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: LABORATOIRE DE CONTROLE

Madame.

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



Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP, mobp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

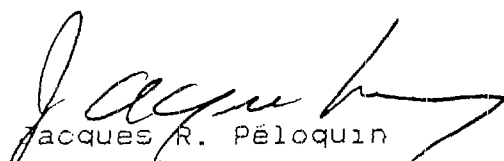
Objet: HORAIRE DE TRAVAIL -  
COMMIS ACHATS-MAGASIN-TRAFIC

Madame,

Les parties s'entendent sur l'horaire ci-dessous pour l'occupation de commis-achats-magasin-traffic et ce, en vertu de l'article 5.01 g) de la convention collective des commis et techniciens.

**Four-** cette occupation. il y a un horaire flexible, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi inclusivement, huit (8) heures par jour, entre 06h00 et 18h00.

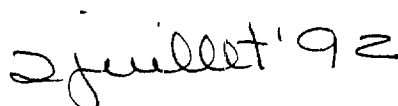
Veuillez agréer, Madame. l'expression de mes sentiments les meilleurs.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux



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

A l'attention de Mme Ginette Latraverse, présidente

Objet: FORMATION - CLAUSE: GRAND-PERE

Madame,

Pour les salariées embauchées avant le 1er janvier 1988 les parties  
conviennent de ce qui suit pour les fins d'application des clauses 3.06  
ou 3.07:

1. A la demande de l'un de ces salariées, une évaluation des  
équivalences concernant l'occupation visée est effectuée par un  
professionnel habilité, indépendant et choisi par le groupe de  
travail.

L'occupation visée est une promotion ou une mutation sur un poste  
immédiatement accessible, i.e. dont le nombre d'heures de  
formation reqs. est inférieur à 135 heures pour l'obtention du  
poste et d'un département dans lequel le salarié a de l'ancienneté.

2. Le salarié dont les équivalences sont reconnues par le  
professionnel habilité, est considéré répondre aux qualifications  
de l'occupation visée et y est nommé sur le prochain affichage à  
la condition de répondre aux critères d'ancienneté. Un salarié  
dont l'équivalence serait reconnue suite à un affichage après la  
signature de la convention collective, est nommé rétroactivement  
sur le jobs' visé.

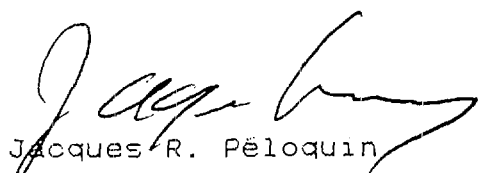
.../2

3. Pour le salarié dont les équivalences ne rencontrent pas les exigences du poste professionnel habileté établit alors la formation nécessaire pour l'obtention des équivalences du poste visé.

Le salarié doit investir de personnel pour compléter sa formation. Toutefois, dans l'éventualité où les cours ne sont pas disponibles en dehors des heures de travail du salarié, le salaire perdu par le salarié est compensé par le fonds de formation.

Advenant l'affichage du poste visé pendant que le salarié a débuté la formation établie, celui-ci, avant posé sa candidature, sera nommé rétroactivement sur le poste visé en autant qu'il réussisse les cours de formation dans un délai de dix-huit (18) mois à compter de la date d'affichage et qu'il réponde aux critères d'ancienneté.

Pendant que le salarié complète sa formation, il est remplacé temporairement sur l'occupation visée et lorsque la formation est complétée avec succès, il reçoit la rétroactivité à compter de la date de nomination.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

*2 juillet '92*

Le Syndicat des ouvriers  
du fer et du titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy, Québec  
J3P 3R9

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: REPARTITEUR - CHANGEMENT D'UNITE D'ACCREDITATION

Madame,

Attendu que le Syndicat représente les commis et techniciens et les salariés rémunérés à l'heure à l'emploi de RIT;

Attendu que des conventions différentes régissent les commis et techniciens et les salariés rémunérés à l'heure;

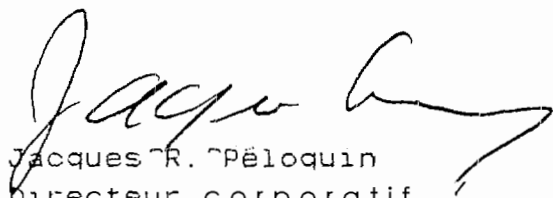
Attendu que l'Employeur et le Syndicat, à la signature de la présente s'engagent conjointement à modifier le certificat d'accréditation des salariés rémunérés à l'heure, en y ajoutant l'occupation de répartiteur, ainsi que le certificat d'accréditation des commis et techniciens en enlevant l'occupation de répartiteur;

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. L'occupation de répartiteur est intégrée à la séquence de promotion no 1 pour le de réduction au-dessus de l'occupation de l'opérateur - Fours de réduction et est payé au taux de la classification 20.

.../2

3. Les cinq (5) salariés actuellement sur le poste de répartiteur - expéditeur ou qui seront nommés suite à un affichage et qui sont dans l'unité d'accréditation des commis et techniciens, sont traités comme si l'occupation de répartiteur était demeurée dans l'unité d'accréditation des commis et techniciens.
  
3. Lors d'un affichage d'un poste de répartiteur - expéditeur (réf.: le point B), les salariés avant de l'ancienneté d'occupation auront priorité par ordre d'ancienneté. Advenant que le salarié le plus ancien ne pose pas sa candidature - il sera rayé de la liste.
  
4. L'addition de nouveaux postes de répartiteurs et tous les remplacements sont traités dans l'unité d'accréditation de i salariés rémunérés à l'heure.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirme:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet 1992

A. SALARIES NOMMES SUR L'OCCUPATION DE REPARTITEUR-EXPEDITEUR

MATRICULE	NOM
-----------	-----

0092

0347

0731

0668

0660

B. SALARIES AYANT DE L'ANCIENNETE D'OCCUPATION

MATRICULE	NOM
-----------	-----

0349

0548

0455

0281

0575

0572

0234

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: MAGASINIER - CHANGEMENT D'UNITE D'ACCREDITATION

Madame,

ATTENDU que le Syndicat représente les commis et techniciens et les salariés rémunérés à l'heure 3 l'emploi de QIT;

ATTENDU que des conventions collectives différentes regissent les commis et techniciens et les salariés rémunérés à l'heure;


ATTENDU que l'Employeur et le Syndicat, à la signature de la présente, s'engagent à modifier le certificat d'accréditation des salariés rémunérés à l'heure en y enlevant l'occupation de magasinier ainsi que le certificat d'accréditation des salariés commis et techniciens en y ajoutant l'occupation de commis-magasinier;

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. L'occupation de magasinier qui appartenait à l'unité d'accréditation des salariés rémunérés à l'heure est transférée dans l'unité des commis et techniciens et porte le titre de commis-magasinier;
2. L'occupation de commis-magasinier fait partie du service de l'Approvisionnement et transports;

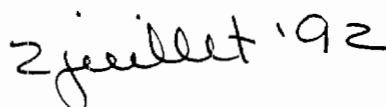


3. Une nouvelle description et classification sera faite en fonction du manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) des salariés commis et techniciens et comprendra les occupations de commis-réception et aide-commis réception (classe 5);
4. Les salariés nommés à l'occupation de magasinier, de commis-réception et d'aide commis-réception deviennent tous commis-magasiniers;
5. Les salariés actuellement sur le poste de magasinier ou qui seront nommés suite à un affichage et qui sont dans l'unité d'accréditation des salariés rémunérés à l'heure demeurent dans cette unité d'accréditation comme si l'occupation de magasinier y était toujours pour chacun d'eux.  
  
Ils sont rémunérés au taux de la classification 5 de l'unité des commis et techniciens et la clause 4.06 (Absence pour maladie) s'applique pour eux. Lors de l'affichage d'un poste de commis achats - magasins - trafic ou de commis catalogue - système Sigma, ils auront priorité de nomination Par rapport à tout salarié commis et technicien embauché après la date de la signature
6. Lors d'un affichage d'un poste de commis magasinier (réf.: le point B) les salariés avant de l'ancienneté d'occupation auront priorité par ordre d'ancienneté. Advenant que le salarié le plus ancien ne pose pas sa candidature il sera rayé de la liste.
7. La rémunération de ces salariés est celle prévue à la convention collective des commis et techniciens.

  
Jacques R. Pêloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Madame Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux



A. SALARIES NOMMES SUR L'OCCUPATION DE MAGASINIER

<u>MATRICULE</u>	<u>NOM</u>
<u>5158</u>	
<u>2098</u>	
<u>7449</u>	
<u>6113</u>	
<u>1543</u>	
<u>3152</u>	
<u>1587</u>	
<u>7807</u>	
<u>7432</u>	
<u>1535</u>	
<u>7792</u>	
<u>1876</u>	
<u>2051</u>	

B. SALARIES AYANT DE L'ANCIENNETE D'OCCUPATION

<u>MATRICULE:</u>	<u>NOM</u>
<u>1322</u>	
<u>1214</u>	
<u>3179</u>	
<u>1674</u>	
<u>1643</u>	
<u>3331</u>	
<u>1611</u>	
<u>1725</u>	
<u>1480</u>	
<u>1567</u>	
<u>2260</u>	
<u>1339</u>	

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: ECHANTILLONNEUR - CHANGEMENT D'UNITE D'ACCREDITATION

Madame,

Attendu que le Syndicat représente les commis et techniciens et les salariées rémunérés à l'heure à l'emploi de QIT;

Attendu que des conventions collectives différentes régissent les commis et techniciens et les salariées rémunérés à l'heure;

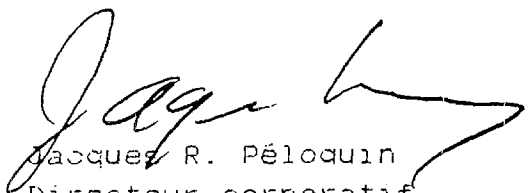
Attendu que l'Employeur et le Syndicat, à la signature de la présente s'engagent à modifier le certificat d'accréditation des salariées rémunérés à l'heure en y enlevant l'occupation d'échantillonneur ainsi que le certificat d'accréditation des salariées commis et techniciens en y ajoutant l'occupation d'échantillonneur;

LES parties s'entendent sur ce qui suit:

1. L'occupation d'échantillonneur qui appartenait à l'unité d'accréditation des salariées rémunérés à l'heure est transféré dans l'unité des commis et techniciens
2. L'occupation d'échantillonneur fait partie du service de Production et Laboratoire de contrôle;

.../2

3. Les salariées de cette occupation sont rémunérées au taux de la classification cinq (5) de l'unité des commis et techniciens et la clause 4.06 (Absence pour maladie) s'applique pour eux;
4. Les salariées actuellement sur le poste d'échantillonneur pu qui seront nommés suite à un affichage et qui sont dans l'unité d'accréditation des salariées rémunérés à l'heure à la date de signature demeurent dans cette unité d'accréditation comme si l'occupation d'échantillonneur y était toujours pour chacun d'eux.
5. Lors d'un affichage d'un poste d'échantillonneur (réf.: le point B), les salariées avant de l'ancienneté d'occupation auront priorité par ordre d'ancienneté. Advenant que le salaire le plus ancien ne pose pas sa candidature, il sera rayé de la liste.
6. La rémunération de ces salariées est celle prévue à la convention collective des commis et techniciens.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirme: Mme Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

A. SALARIES NOMMES SUR L'OCCUPATION D'ECHANTILLONNEUR

<u>MATRICULE</u>	NOM
<u>5197</u>	
<u>2071</u>	
<u>3497</u>	
<u>7691</u>	
<u>3151</u>	
<u>1512</u>	

B. SALARIES AYANT DE L'ANCIENNETE D'OCCUPATION

<u>MATRICULE</u>	NOM
7432	
<u>1869</u>	
<u>1511</u>	
<u>1963</u>	
<u>5183</u>	
<u>1049</u>	
<u>3445</u>	
<u>2103</u>	
<u>1624</u>	
<u>3329</u>	

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: USINE DU SUPER CONCENTRE

Madame,

Conformément à ce qui a été convenu lors de la rencontre du 11 février 1988 entre le Syndicat et l'Employeur, tous les salariés doivent être avisés des problèmes d'irritation et/ou des rougeurs de la peau qui ont affecté certains salariés appelés à travailler dans le secteur de l'usine du super concentré.

En dépit de cette situation, il est nécessaire que l'usine du super concentré poursuive son opération compte tenu des besoins de la clientèle pour la scorie à haute teneur en TiO<sub>2</sub>. En conséquence, afin de minimiser les risques d'irritation et/ou de rougeurs de la peau, des moyens de protection supplémentaires sont mis à la disposition des salariés qui y sont affectés de façon volontaire.

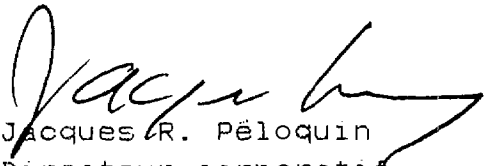
Tout salarié requis de travailler dans ce secteur et qui exercera un droit de refus de travail en regard de ce problème d'irritation et/ou de rougeurs de la peau, ne subira aucune mesure discriminatoire, déplacement ou changement d'horaire suite à l'exercice de ce droit. Par la suite, tous ceux qui seront requis d'y travailler seront avisés qu'un autre salarié a préalablement exercé un droit de refus.

De plus, l'Employeur installera des affiches aux endroits appropriés du secteur de l'usine du super concentré pour y indiquer la présence de matières irritantes.

.../2

Ces mesures sont provisoires et seront en vigueur jusqu'à ce que l'étude conduite par l'IREST ait été complétée et que les conclusions et recommandations du rapport final aient été publiées.

Cette lettre d'entente demeure en vigueur jusqu'au 1er octobre 1992 et peut être renouvelée par consentement des deux (2) parties après cette date.



Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirme:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: HORAIRE DE TRAVAIL - LABORATOIRE DE CONTROLE


Madame,

Un horaire spécial pour l'occupation d'analyste classe 7 au service de Production et Laboratoire de contrôle est requis, l'horaire de travail suivant s'applique en rotation pour deux (2) postes:

Un (1) poste: 08h00 à 16h00 : vendredi **e t l u n d i**  
08h00 à 20h00 : samedi e t dimanche

Un (1) poste: 20h00 à 08h00 : vendredi, samedi et dimanche.

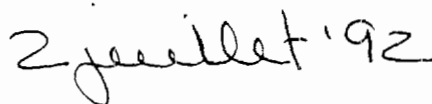
De plus, l'une ou l'autre des parties peut mettre fin à la présente dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis à cet effet.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mobp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux





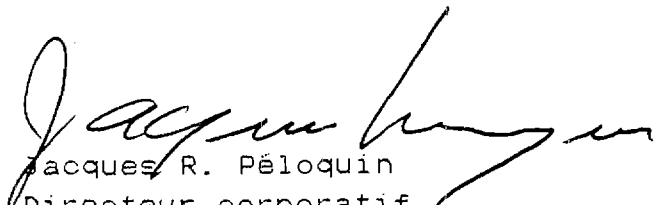
Le Syndicat des ouvriers  
du fer et du titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy, Québec  
J3R 3R9

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: HORAIRE DE TRAVAIL  
OCCUPATION - PREPOSE EXPLOITATION D'ORDINATEUR

Madame,

L'horaire de travail pour l'occupation de préposé - exploitation  
d'ordinateur dans le service Finances et Gestion de l'information est de  
7 1/4 heures par journée, flexible entre 08h00 et 21h00.

  
Jacques R. Pêloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confit-me: Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

LE Syndicat des ouvriers  
du fer et du titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy, Québec  
J3P 3R9

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: AFFICHAGE PERMANENT

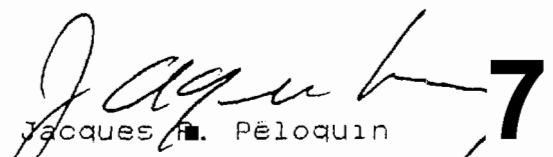
Madame,

Au plus tard, dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de l'Employeur établissent un système d'affichage permanent.

Par la suite, un essai est effectuée par les services de la production pendant une période de trois (3) mois. Après cette période, les parties en évaluent le bien fondé et si l'expérience se révèle positive, celle-ci se poursuivra en incluant les services de l'entretien pour une période additionnelle de trois (3) mois.

L'expérience complétée, le groupe de travail en évalue le bien fondé et effectue ses recommandations pour l'implantation ou l'abandon du système d'affichage permanent.

Le système est aussi implanté pour l'unité des commis et techniciens si l'expérience s'avère positive.

  
Jacques P. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux

*2 juillet 1972*

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

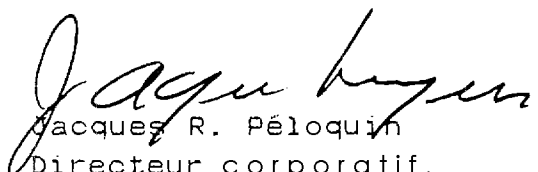
A l'attention de Mme Ginette Latraverse. présidente

Objet: DIFFERENTIEL SPECIAL - PRIME DE BILINGUISME

Madame,

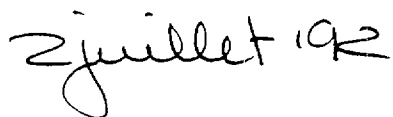
La prime au bilinguisme qui est intégrée à la classification des occupations de commis - achats, magasin, trafic et d'infirmière cesse de s'appliquer

Toutefois, les salariés maintiennent le taux de la classification B:

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirme: Mme Ginette Latraverse  
cc: M. Gilles Lamoureux



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

A l'attention de Mme Ginette Latraverse, présidente

Objet: TECHNICIEN DU CENTRE DE RECHERCHES

Madame,

ATTENDU QUE le Centre de Recherches fournit un apport particulier en terme de recherche et de développement technique pour maintenir l'entreprise à la fine pointe de la technologie;

ATTENDU QUE les techniciens et les analystes forment le principal groupe de salariés du Centre de Recherches;

ATTENDU QUE l'initiative, l'autonomie et la créativité doivent être privilégiées en vue d'assurer le succès du Centre de Recherches;

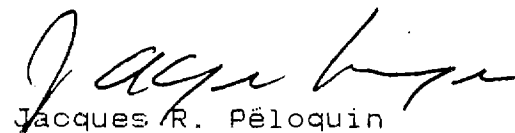
ATTENDU QUE les parties désirent revoir l'organisation du travail de ce groupe;

Ce pourquoi les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. Le manuel d'étude conjointe des salaires (E.C.S.) pour la description et la classification des occupations de technicien et d'analyste ainsi que l'administration salariale s'y rattachant n'est plus en vigueur.
2. Il existe principalement trois (3) secteurs reliés aux activités du groupe technique des Recherches:
  - 1) métallurgie ou chimie industrielle,
  - ii) chimie analytique, et
  - iii) électrotechnique.

.../2

3. Il y a une seule occupation de technicien de Recherches pour le groupe technique des Recherches pour laquelle les exigences de base sont les suivantes, en fonction des secteurs:
  - i) DEC en métallurgie ou chimie industrielle, ou
  - ii) DEC en chimie analytique, ou
  - iii) DEC en électrotechnique.
4. Dans la poursuite de sa carrière à QIT, le technicien de Recherches suivra différents cours de formation dispensés par QIT pour agrandir ou approfondir ses connaissances en fonction des besoins de RIT.
5. L'administration salariale du groupe technique des Recherches est basée sur les années d'expérience du salarié. Le technicien est alors rémunéré selon le tableau "Structure salariale - technicien de Recherches" prévu ci-après.
6. Pour tous les salariés qui ont rempli une occupation de technicien au service de Recherches de QIT au 30 avril 1992:
  - i) Si le taux de rémunération payé au technicien est plus élevé que celui prévu au tableau, le taux payé établit alors le niveau (années de service) qui sera payé au technicien.
  - ii) Un tel technicien bénéficie des augmentations d'échelle à partir du niveau sur lequel il a été porté jusqu'à ce qu'il obtienne les années de service nécessaires pour changer de niveau.
7. Les rétrogradations s'effectuent sur la base de l'ancienneté de service.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

STRUCTURE SALARIALE

TECHNICIEN - RECHERCHES

(Taux basés sur 157 heures de travail par mois)

<u>NOMBRE D' ANNEES</u> <u>DE SERVICE</u>	<u>TAUX DE REMUNERATION</u>		
	<u>30 avril 1992</u>	<u>30 avril 1993</u>	<u>30 avril 1994</u>
<u>Echelon:</u>	60,27 \$	61,84 \$	64,98 \$
1	2713,11 \$	2758,64 \$	2807,31 \$
2	2773,38	2820,48	2872,29
3	2833,65	2882,32	2937,27
4	2893,92	2944,16	3002,25
5	2954,19	3006,00	3067,23
6	3014,46	3067,84	3132,21
7	3074,73	3129,68	3197,19
8	3135,00	3191,52	3262,17
9	3195,27	3253,36	3327,15
10	3255,54	3315,20	3392,13
11	3315,81	3377,04	3457,11
12	3376,08	3438,88	3522,09

N.B. Nombre d'années de service: nombre d'années de service continu dans le service des Recherches de QIT.

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: TECHNICIEN - GENIE DU PROCÉDÉ/RECHERCHE

Madame,

Dans l'éventualité de la création d'un poste additionnel à l'occupation de technicien - Génie du procédé, le technicien de recherche qui rencontre les exigences de base de l'occupation, soit un DEC en électrotechnique, peut poser sa candidature et être nommé conformément à la convention collective et dans ce cas, il continue d'accumuler son ancienneté dans le service des Recherches.

Si l'un ou l'autre de ces salariés ne se prévalait pas du droit d'application, il pourrait, en vertu de leur ancienneté, déplacer le ou les salariés embauchés à titre de technicien du Génie du procédé advenant qu'ils soient mis à pied ou rétrogradés, l'occupation de technicien de recherche. Dans ce cas, le salarié continue d'accumuler l'ancienneté au service des Recherches.

En cas de mise à pied chez les salariés occupant actuellement le poste de technicien de recherche, dans l'éventualité où un technicien du département du Génie du procédé aurait moins d'ancienneté nous déplacerons un technicien du service des Recherches au Génie du procédé afin que le plus jeune salarié soit mis à pied.

  
Jacques R. Pélouin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet 1992

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente


Objet: REGIME DE RENTES

Madame,

Suite aux discussions qui ont eu lieu vendredi le 12 juin dernier  
concernant le Régime de rentes, par la présente nous désirons vous  
confirmer ce qui suit.

QIT est prêt à regarder avec les représentants syndicaux une autre  
alternative, s'il y a lieu, en autant que le coût soit identique à  
celles proposées.

vous comprenez que QIT favorise que les salariés fassent un choix  
éclairé parmi les deux alternatives proposées.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

Confirmé:   
Mme Ginette Latraverse

c c : M. Gilles Lamoureux

*2 juillet 1992*



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

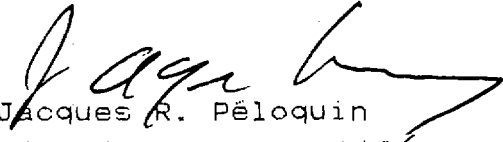
A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: SALARIES MIS A PIED AUX ETUDES

Madame,

Nonobstant la clause 3.04 c), un salarié en mise à pied qui refuse un rappel au travail parce qu'il poursuit des études à temps plein l'empêchant ainsi de donner sa pleine prestation de travail est traité de la manière suivante, à la condition d'en fournir la preuve à l'Employeur:

1. La clause 3.02 a) 6. s'applique comme si le salarié **en** mise à pied avait été rappelé au travail à la date prévue et mis à pied à la date de mise à pied prévue.
2. Lors de l'affichage d'une occupation vacante, le salarié en mise à pied y est nommé et accumule de l'ancienneté.
3. Le service accumulé selon 1 ou 2 ci-dessus n'est **Pas** crédité pour le régime de retraite tel que prévu au régime de retraite au paragraphe 2 d).
4. Le service accumulé selon 2 ci-dessus seulement est inclus dans le service continu pour fins de calcul des vacances, selon 9.06 b).
5. Cette entente prend fin le 1er mai 1993 et le salarié qui accumule de l'ancienneté selon ce programme devra alors réintégrer son occupation.

  
Jacques R. Pêloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
c.c.: M. Gilles Lamoureux





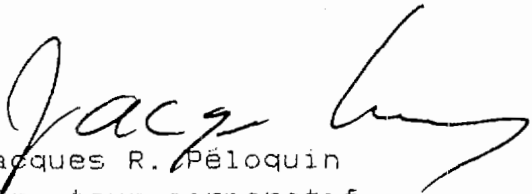
Le Syndicat des ouvriers  
du fer et du titane (C.S.N.)  
900, rue de l'Eglise  
Tracy, Québec  
J3R 3R9

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: ASSURANCE COLLECTIVE

Madame,

Un montant de 489 900 \$ est payé par QIT-Fer et Titane au fonds  
d'assurance collective des salariés rémunérés à l'heure. Ce montant  
comprend également les salariés de l'unité des commis et techniciens.

  
Jacques R. Péloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employes

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

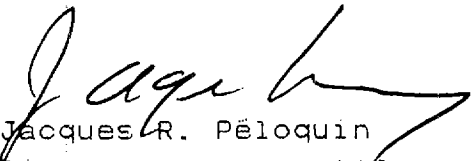
A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: TECHNICIEN DE RECHERCHES - DIFFERENTIEL SALARIAL

Madame,

Tel qu'entendu à l'effet que le projet concernant le technicien de  
Recherches ne comporterait aucune baisse de rémunération, ce  
pourquoi les salariés Jacques Jutras (02-0701) et Richard Lafontaine  
(02-0094) maintiendront un taux de rémunération de 21.35 \$/heure  
jusqu'à ce que le taux de la classification 7, plus le boni de  
vie-chère, aient rattrapé ce taux.

Par la suite les taux de rémunération entendus au programme de  
techniciens de Recherches s'appliquent.

  
Jacques R. Pélouquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: IMPLANTATION DE LA NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL

Madame,

1. PRINCIPES GENERAUX

Relativement au programme de réorganisation du travail qui sera exécuté, les parties reconnaissent que:

- a) l'accroissement de la productivité la réduction des coûts et la qualité des produits sont des objectifs primordiaux dans la perspective des nouveaux défis que posent la mondialisation des marchés et la nécessité d'être compétitif. A cet égard, la réorganisation du travail constitue un outil essentiel à la réalisation de ces objectifs;
- b) parallèlement, la réorganisation du travail a comme objectifs, l'enrichissement des emplois et ultimement leur maintien, et la satisfaction au travail;
- c) la formation et l'information relatives au travail sont des éléments importants pour le succès de ce projet;

.../2

- d) La coopération le travail d'équipe et l'implication du salarié sont des facteurs à privilégier;
- e) la mise en place de programmes visant à minimiser les impacts de la réorganisation du travail sur le salarié, tels que programmes spéciaux de pré-retraite, etc ..., est primordiale\*.
- f) Les salariés doivent aussi bénéficier des retombées positives entraînées par une réorganisation du travail ;
- g) Le Syndicat constitue un partenaire privilégié dans la mise en place de la réorganisation du travail et dans l'élaboration et l'implantation de toute amélioration/modification ultérieure de cette organisation du travail.

## 2. CHANGEMENTS PROPOSES AUX SEQUENCES DE PROMOTION

Les nouvelles séquences de promotion et les descriptions d'occupation des nouvelles occupations afférentes sont jointes en annexe pour référence. Ces descriptions sont soumises, afin de clarifier la nature et l'étendue des responsabilités qui font partie intégrante de ces occupations et d'en faciliter la mise en valeur.

## 3. MODALITES D'APPLICATION

### 3.1 ANCIENNETE

- a) Un salarié dont l'occupation est fusionnée à une autre occupation est automatiquement nommé à cette nouvelle occupation.

- b) Le service effectué dans chacune des occupations amalgamées devient le service accumulé dans la nouvelle occupation.
- c) De façon que les listes tenues pour fins de choix de vacances assurent aux salariés des occupations amalgamées un choix de vacances équivalant à celui qu'ils avaient avant l'amalgamation.
- d) Reconnaissance des droits antérieurs rattachés à l'ancienneté (mise à pied, rappel, promotion, rétrogradation).

### 3.2 SALAIRES - EVALUATION DES OCCUPATIONS

- a) Aucun salarié en poste sur une occupation amalgamée ne subira une diminution de salaire à cause de cette amalgamation.
- b) La description et la classification de chaque occupation nouvelle sont soumises aux règles du manuel E.C.S.
- c) Les classifications proposées sont celles qui apparaissent aux nouvelles séquences de promotion.
- ci) Les salaires payés sont établis selon les taux de salaire horaires normalisés correspondant aux classifications proposées. Les nouveaux taux de salaire sont mis en vigueur lorsque le salarié a reçu la formation requise et/ou effectuée efficacement sa nouvelle occupation. Les nouveaux taux entrent alors en vigueur rétroactivement au 6 septembre 1992.

### 3.3 FORMATION

- a) Les besoins de formation requis pour permettre au salarié d'acquérir les compétences et/ou habiletés nécessaires à l'accomplissement efficace de sa nouvelle occupation sont déterminés pour chacun des salariés.
- b) Ces besoins de formation relèvent du mandat du groupe de travail conjoint sur la formation (dont le mandat est défini à l'article 3 10.1) de la convention collective) et lui sont soumis pour revue et recommandations.
- c) Le salarié est tenu de suivre la formation requise.

### 3.4 RESTRICTIONS POUR RAISON DE SANTE

Aucun des salariés actuellement en poste sur une occupation faisant l'objet d'une amalgamation et atteint d'une incapacité permanente ne sera pénalisé en raison des restrictions médicales dont il est l'objet à cause de cette incapacité.

### 3.5 ATTRIBUTION DU TRAVAIL

Le salarié nommé sur une occupation constituée par l'amalgamation de plusieurs "anciennes occupations" doit être en mesure d'en exécuter efficacement toutes les tâches, sous réserve de 3.4 ci-haut. Ainsi, après avoir reçu la formation requise ces tâches sont exécutées sur une base régulière afin de lui permettre de conserver les compétences et habiletés requises pour répondre aux exigences de son occupation.

### 3.6 MISE EN PLACE DE LA RE:ORGANISATION-DU -TRAVAIL

- a) Pendant la prochaine période de vacances d'été, l'organisation actuelle du travail est maintenue. La nouvelle organisation du travail et les nouvelles occupations afférentes ne sont mises en place qu'à compter du 6 septembre 1992.
- b) A compter de cette date, la nouvelle organisation du travail est progressivement mise en place dans chacun des services en cause. La période de transition se terminera au plus tard le 31 décembre 1992 sans égard au fait que les programmes de formation peuvent continuer au-delà de cette date. Au cours de cette période, les nouvelles tâches incombant au salarié du fait de l'élargissement de son occupation sont exécutées au fur et à mesure qu'il a reçu la formation requise.
- c) La nouvelle organisation du travail et ses modalités d'application sont effectives le 1er janvier 1993 ou à une date antérieure convenue entre les parties dans les départements ou services où l'équipe a reçu la formation nécessaire
- d) Le surintendant du service (ou le superviseur) et le délégué de lettres rencontrent au besoin pour suivre l'évolution de la mise en place de l'organisation et y traiter de problèmes particuliers. Au besoin, ils s'adjoignent le conseiller - Relations du travail et le directeur syndical du secteur.



Note: A compter de la signature de la convention collective, le superviseur et le directeur syndical rencontrent les salariés pour les informer des nouvelles attributions du travail et pour établir la formation des équipes de travail. Les salariés sont invités à faire part de leurs suggestions relativement à cette nouvelle organisation du travail. Ces suggestions, dans la mesure où elle ne remettent pas en cause les améliorations de productivité et d'efficacité recherchées, seront traitées avec intérêt et bénéficieront d'un préjugé favorable.

#### 4. EQUIPE DE TRAVAIL

##### a) Composition

Chaque service, avec l'implication de la partie syndicale, est responsable de la composition des équipes de travail. Ces équipes sont généralement établies pour répondre aux besoins d'opération d'un équipement (exemple: opération d'un four) ou aux besoins d'un secteur (exemple: ensemble d'équipements).

##### b) Rôle de l'équipe

L'équipe de travail se répartit l'ensemble des tâches à accomplir en vue d'atteindre les objectifs visés.

Le travail d'équipe est un mode de fonctionnement qui doit favoriser la coopération entre les salariés et entre les équipes.

c) Rôle du superviseur.

Le superviseur de l'équipe ou des équipes de travail communique clairement ses attentes en terme de qualité, de sécurité, de production et de propreté.

Le superviseur aide l'équipe de travail à solutionner les problèmes de fonctionnement: il s'assure que chaque membre de l'équipe ait reçu la formation requise et ait les outils et le matériel nécessaires à l'accomplissement du travail.

Le superviseur a la responsabilité ultime de l'attribution du travail lorsque la situation l'exige.

5. OPTION DE RETRAIT DE LA NOUVELLE OCCUPATION

Le salarié qui devient éligible à une pension sans réduction actuarielle pendant la vie de cette convention peut, s'il le désire, ne pas recevoir la formation requise. Dans ce cas, il doit tout de même exécuter toutes les tâches qu'il peut accomplir efficacement.

6. COLLABORATION

Les parties conviennent de:

- a) collaborer à l'implantation de la nouvelle organisation du travail;

- b) collaborer à l'élaboration, le développement et l'implantation de tout projet de modification/amélioration ultérieure de l'organisation du travail entendu entre les parties;

Note: Si les parties concernées ne parviennent pas à s'entendre sur ces aspects du travail, une tierce partie est choisie par les parties. Cette tierce partie effectue une recommandation à cet effet.

  
Jacques R. Pélouin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
c c : M. Gilles Lamoureux

2 juillet '92

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: PROGRAMMES VISANT A MINIMISER LES IMPACTS DE  
L'IMPLANTATION DE LA NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL  
ET DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Madame,

#### PREAMBULE

La mise en place de la nouvelle organisation du travail et  
l'implantation de projets de changements technologiques conduisent  
nécessairement à une réduction des besoins de main-d'oeuvre. Par  
ailleurs, l'entreprise est consciente de la nécessité de minimiser  
l'impact de l'implantation de ces programmes sur les salariés, et  
plus spécifiquement le nombre de mises à pied qui pourraient en  
résulter.

Soucieuse du bien-fonde de privilégier l'attrition comme méthode de  
réduction de la main-d'oeuvre, l'Employeur met en place des  
programmes d'incitation à un départ volontaire. De plus, elle est  
disposée à mettre en oeuvre certains programmes visant à réduire le  
nombre effectif de mises à pied. Le nombre de mises à pied qui  
pourraient être faites dépendra dans une large mesure des facteurs  
suivants:

- a) le succès des programmes d'incitation à un départ volontaire;
- b) les niveaux mensuels de production;
- c) la conduite des programmes de formation.

.../2

A plus long terme, ce nombre sera directement lié à la capacité de QIT de compétitionner sur les marchés internationaux et par conséquent, au niveau des ventes annuelles de scoria et/ou de billettes d'acier.

Note générale:

Les programmes décrits ci-dessous sont offerts dans la seule perspective de la réorganisation du travail qui sera mise en vigueur au cours des prochains mois et leur disponibilité est strictement temporaire. Ils sont offerts strictement aux salariés dont le nom figure sur la liste d'ancienneté au 29 avril 1992.

I. PROGRAMMES D'INCITATION, A.I.M., DEPART VOLONTAIRE

A. DEPART A LA RETRAITE

1. Eligibilité:

Tout salarié répondant à l'un ou l'autre des critères suivants pourra bénéficier de ce programme:

Eligible à une rente sans réduction actuarielle au moment de la signature de cette convention.

Note: Le salarié devra aviser l'Employeur de sa décision au plus tard 45 jours après la date de signature de la convention collective.

Eligible à une retraite sans réduction actuarielle pendant la vie de cette convention.

Note: Le salarié devra aviser l'Employeur au plus tard 30 jours avant la date à laquelle il est éligible à cette retraite.

Non éligible à une retraite sans réduction actuarielle  
mais âgé de 55 ans ou plus avant le 1er janvier 1993.

Notes:

(1) Le salarié doit aviser l'Employeur au plus tard  
le 1er décembre 1992

(2) Cette option pourrait être prolongée d'un an à  
partir du 1er janvier 1993 s'il restait encore  
des salariés en mise à pied suite à la  
réorganisation.

Dans tous les cas la décision du salarié est irrévocable  
Par ailleurs, l'Employeur se réserve le privilège de fixer  
la date de prise de retraite du salarié qui a fait  
connaître sa décision de se prévaloir du programme.  
L'éligibilité à l'allocation de départ prévue est  
assujettie à cette restriction.

2. Allocation de départ:

L'Employeur versera au salarié une indemnité de départ à la  
retraite dont le montant correspond à la somme de i) + ii) +  
iii) définis ci-dessous:

i) Valeur actuarielle de prestations gouvernementales  
déterminées en tenant compte de l'âge du salarié:

pension de la sécurité de vieillesse à l'âge de  
65 ans (basée sur la prestation de PSV payable en  
mai 1992):

pension de la Régie des rentes du Québec payable à l'âge de 60 ans (basée sur la prestation de la RRQ payable à l'âge de 60 ans en 1992).

Note: Applicable lorsque le supplément temporaire payable est inférieur à la prestation de RRQ à l'âge de 60 ans.

ii) 1/2 semaine de salaire par année de service créditée pour les 15 premières années de service.

iii) 1 semaine de salaire par année de service créditée à compter de la 16<sup>e</sup> année de service créditée.

Notes:

(1) L'allocation totale de départ ne peut en aucun cas excéder 1 mois de salaire par année de service créditée et/ou 52 semaines de salaire.

(2) L'expression "semaine de salaire" est définie en 8.2 ci-dessous.

### 3. Modalités:

a) Tous les salariés éligibles seront contactés par le service des Ressources humaines et des rencontres individuelles d'information seront organisées.

b) Une consultation en planification financière sera disponible pour tous les salariés qui le désirent.

c) Un atelier de préparation à la retraite sera disponible pour les nouveaux retraités.

## B. INDEMNITE COMPENSATOIRE

### 1. Eligibilité:

Les salariés non éligibles à une pré-retraite et avant en date du 1er juin 1992 une incapacité permanente reconnue par le Service de santé de QIT et limitant leur capacité à accomplir efficacement, leur occupation.

### 2. Indemnité:

L'Employeur versera au salarié une indemnité de départ dont le montant exprimé en semaines de salaire correspond à la somme de i) + ii) + iii) + iv) définies ci-dessous :

- i) 32 semaines
- ii) 1 semaine x années de service crédit
- iii) 1/2 semaine pour chaque année d'âge  
au-dessus de 40 ans, mais inférieur  
à 46 ans
- iv) 1/2 semaine pour chaque année d'âge au-dessus  
de 45 ans

Note:

L'indemnité est limitée à un maximum de 72 semaines.

Définition de "semaine de salaire" : Une "semaine de salaire" correspond au taux horaire normalisé de l'occupation multiplié par le nombre d'heures normalement travaillées pendant une semaine de travail, soit 36 1/4 ou 40 heures, selon l'horaire normal de travail du salarié.



## II . FORMATION

Dès la fin de la période de vacances d'été, des programmes de formation requis pour la mise en place de la nouvelle organisation du travail (incluant la nouvelle occupation de mécanicien d'usine) seront entrepris. Naturellement ces programmes auront des durées limitées et variables selon les départements. Leur durée respective sera fixée par la nature et l'ampleur de ses besoins. à part le programme de formation du mécanicien d'usine qui s'étalera sur plusieurs mois, la &c- grande majorité des programmes seront complétés avant le milieu de 1993. La conduite de ces programmes nécessitera le maintien de personnel supplémentaire et réduira d'autant le nombre de salariés qui seraient mis à pied à court terme.

Ces besoins de main-d'oeuvre supplémentaire sont estimés de façon préliminaire comme suit:

a) <u>Mécanicien d'usine</u>	<u>16 (104 semaines)</u>
b) <u>Usine de réduction</u> <u>(Fours et Traitement des produits)</u>	<u>14 (32-40 semaines)</u>
c) <u>Usine d'enrichissement</u> <u>(incl. Entreposage &amp; Expédition)</u>	<u>6 (45-50 semaines)</u>
d) <u>Aciérie</u>	<u>3 (12 semaines)</u>
	<u>39 salariés</u>


## III. PROGRAMME DE GARANTIE DE REVENU

Les salariés qui seraient mis à pied suite à l'implantation de la nouvelle organisation du travail ou de changements technologiques implantés pendant la vie de cette convention sont éligibles à une prestation supplémentaire à l'assurance chômage de 180,00 \$ par semaine pour une période cumulative maximum de 104 semaines.

Les salariées éligibles à cette prestation qui seront rappelés au travail pour fins de remplacement de vacances ou autres raisons, le seront pour des périodes suffisantes pour prolonger leur éligibilité à l'assurance-chômage. Ceci prévaut en autant que le niveau de production le permet.

Notes:

- (1) Ce programme est offert temporairement aux salariées qui pourraient être mis à pied à la suite de changements technologiques à cause de leur coïncidence avec la période d'implantation de la réorganisation du travail.
- (2) Les salariées qui seraient mis à pied suite à une réduction de production ou pour des raisons autres que la réorganisation du travail et des changements technologiques ne sont pas éligibles à cette prestation supplémentaire spéciale.
- (3) Le paiement de cette prestation est assujettie aux règles en vigueur pour la Caisse de stabilisation du revenu, sauf en ce qui concerne les règles d'admissibilité décrites à l'article 2.01 et l'alinéa 7 de la clause 2 02 de l'Annexe "J".

  
Jacques R. Pêloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse  
cc: M. Gilles Lamoureux

*2 juillet '92*

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

A l'attention de Madame Ginette Latraverse, présidente

Objet: REGIME DE RETRAITE

Madame,

LES PARTIES RECONNAISSENT que l'objectif d'un régime de retraite est d'assurer un revenu continu pendant la durée de la retraite.

LES PARTIES RECONNAISSENT que tous les argents investis pour fins de retraite sont immobilisés en tout temps.

LES PARTIES RECONNAISSENT que le choix du type de régime de retraite est une décision extrêmement importante puisqu'il aura une influence déterminante sur le niveau de pension qui pourra être versé au salarié.

LES PARTIES RECONNAISSENT qu'un choix collectif aussi important doit être fait par les salariés visés par une telle décision.

LES PARTIES RECONNAISSENT que tous les efforts nécessaires à informer adéquatement les salariés visés seront exercés par les parties afin qu'un choix du type de régime de retraite devant s'appliquer soit fait par les salariés concernés

.../2

LES PARTIES RECONNAISSENT que le choix collectif exprimé par les salariés concernés à la majorité des voix concernant le régime de retraite devant s'appliquer est final, sans appel et lie les parties. Le type de régime de retraite choisi par les salariés n'est pas négociable au cours des années futures.

LES PARTIES RECONNAISSENT que la période de transition ne peut excéder le 29 avril 1993 et que toutes les mesures nécessaires pour rendre le régime de retraite conforme aux exigences des lois applicables d'ici la fin de l'année de transition seront entreprises.

LES PARTIES RECONNAISSENT qu'un régime de retraite conforme à la Loi doit s'appliquer en date du 30 avril 1993.

LES PARTIES RECONNAISSENT que la continuité du régime actuel au cours de la période de transition est conditionnelle à l'approbation de la Régie des rentes du Québec.

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES S'ENGAGENT A:

Obtenir l'approbation de la Régie des rentes du Québec dans les plus brefs délais afin de pouvoir prolonger le régime actuel pendant la période de transition pour l'atteinte d'une entente concernant le type de régime devant être mis en vigueur le 30 avril 1993;


Informers les salariés sur les deux types de régime de retraite considérés en leur fournissant des explications détaillées;

Soumettre au vote des salariés concernés d'ici le 31 décembre 1992, les deux types de régime de retraite considérés;

Mettre en application, au plus tard le 30 avril 1993, le type de régime de retraite ayant reçu la majorité des voix exprimées par les salariés concernés.

Appliquer le résultat du choix collectif des salariés aux deux accréditations visées, soit les salariés rémunérés à l'heure de RIT-Sorel et les salariés commis et techniciens de QIT-Sorel.

Vous trouverez ci-joint, les dispositions prises pour la période de transition, les types de régime mis au vote ainsi que la planification des sessions d'information.

  
Jacques R. Péloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

JRP/mcbp

  
Confirmé: Mme Ginette Latraverse

cc: M. Gilles Lamoureux

*Z juillet 92*

ANNEXE

## PÉRIODE DE TRANSITION

DU 30 AVRIL 1991 AU 29 AVRIL 1993

- Au cours de la période de transition, soit du 30 avril 1991 au 29 avril 1993, les dispositions du régime de retraite actuellement en vigueur se poursuivent.

### RÉGIME U E L :

<b>PLAN A :</b>	<b>Base:</b>	<b>28 \$/ms/année de service crédité</b>
	<b>Supplément:</b>	<b>1 6\$/ms/année de service crédité</b>
	<b>REÉR coll.:</b>	<b>1% du salaire intégré au régime de retraite de base.</b>
	<b>Retraite anticipée:</b>	<b>Âge minimum de 55 ans; si l'âge et le service crédité égale ou excède 85, ou Âge 62 ans et 10 années de service crédité</b>
<b>PLAN B:</b>	<b>Base:</b>	<b>18 \$/ms/année de service crédité</b>
	<b>Supplément:</b>	<b>1 6\$/ms/année de service crédité</b>
	<b>REÉR coll.:</b>	<b>2%, 3% ou 4% du salaire, selon l'âge de l'employé au 30 avril 1988 ou l'âge à l'embauche si postérieure au 30 avril 1988.</b>
	<b>Retraite anticipée:</b>	<b>Âge minimum de 55 ans; si l'âge et le service crédité égale ou excède 85, ou Âge 62 ans et 10 années de service crédité.</b>

# TYPES DE RÉGIME DE RETRAITE MIS AU VOTE DES EMPLOYÉS

## RÉGIME 1 -RÉGIME À PRESTATIONS DÉTERMINÉES

- Service avant le 30 avril 1991

- Régime actuel (voir. page précédente, Année de transition)  
(Plan A: 28\$/16\$ incluant REÉR; Plan B: 18\$/16\$ + REÉR)

- Service avant le 30 avril 1993

18\$/ms/année de service crédité + Accumulation du compte REÉR (Cotisation d'employeur Rente minimale garantie de 28\$/ms/année de service crédité avant le 30 avril 1993 29\$/ms/année de service crédité (1993-94), 30\$/ms/année de service crédité (1994-95) incluant le REÉR collectif; les cotisations de l'employeur accumulées au compte REÉR de l'employé, incluant le rendement pour les employés du Plan B actuel, serviront à acheter la différence de 10\$/ms/année de service crédité (11\$/ms/an. service crédité 93-94, 12\$/ms/an. service crédité 94-95). Pour les employés dont la valeur du compte (cotisations de l'employeur seulement) n'est pas suffisante pour acheter une rente équivalente 810\$/ms/année de service crédité (11\$ 1993-94; 12\$ 1994-95), le manque à gagner sera versé par le Régime de retraite à prestations déterminées; pour les employés dont la valeur du compte (cotisations de l'employeur seulement) est plus que suffisante, la rente mensuelle totale (18\$ + rente viagère du REÉR) sera d'une valeur supérieure à 28\$/ms/année de service crédité (29\$ 1993-94; 30\$ 1994-95).

- Service à compter du 30 avril 1993

28\$/ms/année de service crédité pour tous les employés; 29\$/ms/année de service crédité à compter du 30 avril 1993; 30\$/ms/année de service crédité à compter du 30 avril 1994.

- **Supplément temporaire**

16\$/ms/année de service crédité depuis l'adhésion au régime.

- **Retraite anticipée**

Age minimum de 55 ans, si l'âge et le service crédité égale ou excède 85, ou,  
Age 62 ans et 10 années de service crédité

### **REÉR COLLECTIF (À compter du 30 avril 1993)**

L'employé le désirant pourra continuer de cotiser au REÉR collectif au pourcentage de son choix, calculé sur son salaire brut et déduit de son salaire net; l'employé est responsable de sa gestion fiscale. la Compagnie ne verse pas de cotisations au REÉR collectif. Les argents déjà investies par la Compagnie au REÉR collectif seront couvertes par un contrat de fiducie distinct et seront immobilisées en tout temps étant assujetties à la Loi.

**À LA RETRAITE: Taux de rente x années de service crédité (incluant REÉR-QIT)**

## TYPES DE RÉGIME DE RETRAITE MIS AU VOTE DES EMPLOYÉ~S

### RÉGIME 2.- RÉGIME II COTISATIONS DÉFINIES

- Service avant le 30 avril 1991

- Régime actuel (voir page précédente, Année de transition)  
(Plan A: 28\$/16\$ incluant REÉR; Plan B: 18\$/16\$ + REÉR)

- Service du 30 avril 1991 au 29 avril 1993

- 18\$/ms/année de service crédité + Accumulation du compte REÉR (Cotisation d'employeur); les employés participant au Plan A en date du 30 avril 1988 qui prendront leur retraite au cours de la Convention collective se terminant le 29 avril 1995, recevront une rente mensuelle équivalente à 28\$/ms/année de service crédité au régime, 29\$/ms/année de service crédité au régime à compter du 30 avril 1993 et 30\$/ms/année de service crédité au régime à compter du 30 avril 1994. (clause temporaire de 1 0\$/ms/année de service crédité jusqu'au 29 avril 1993; 1 1\$/ms/année de service crédité à compter du 30 avril 1993 et 12\$/ms/année de service crédité à compter du 30 avril 1994).

- » Supplément temporaire

16\$/ms/année de service crédité depuis l'adhésion au régime.

- » Retraite anticipée

Age minimum de 55 ans; si l'âge et le service crédité égale ou excède 85, ou,  
Age 62 ans et 10 années de service crédité

» Y Le service **crédité** cesse de s'accumuler au régime en date du 29 avril 1993.

- Service à compter du 30 avril 1993

L'employé et l'employeur cotise chacun 4% du salaire de base de l'employé à un régime à cotisations définies, Les cotisations de l'employé et de l'employeur sont assujetties à la Loi et sont immobilisées en tout temps, c'est à dire qu'elles devront servir à l'achat d'une rente viagère au moment de la retraite. Le salaire de base aux fins du régime à cotisations définies sera égale aux taux de salaire normalisé multiplié par les heures normales travaillées à taux simple.



## TYPES DE RÉGIME DE RETRAITE MIS AU VOTE DES EMPLOYÉS

### RÉGIME 2 - RÉGIME À COTISATIONS DÉFINIES (Suite)

#### e REÉR COLLECTIF À COMPTER: DU 30 AVRIL 1993

L'employé le désirant pourra continuer de cotiser au REÉR collectif au pourcentage de son choix, calculé sur son salaire brut et déduit de son salaire net; l'employé est responsable de sa gestion fiscale. La Compagnie ne verse pas de cotisations au REÉR collectif. Les argents déjà investies par la Compagnie au REÉR collectif seront couvertes par un contrat de fiducie distinct et seront immobilisées en tout temps étant assujetties à la Loi.

- À LA RETRAITE: Taux de rente x années de service crédité au 29 avril 1993  
PLUS  
Rente viagère achetée par la valeur accumulée aux comptes de l'employé (REÉR collectif + régime à cotisations définies)

SESSIONS D'INFORMATIONS ALIX EMPLOYÉS  
CHOIX DU TYPE DE RÉGIME DE RETRAITE

Employés horaires: 785  
Employés C&T : 159  
944 employés à rencontrer

- Par groupe de 15 employés
- a Deux (2) sessions par jour

---

a 63 sessions devront être mises sur pied.

- Une période de 32 jours ouvrables, soit 1 ½ mois sera nécessaire à la tenue des sessions,
- Les sessions seront mises sur pied et les informations présentées conjointement par les parties;
- Les parties peuvent demander l'intervention d'une tierce partie de leur choix respectif pour la préparation et la présentation desdites sessions d'information;

Le matériel de présentation (acétates) sera remis à chaque participant présent ou le demandant:

- Les sessions d'information débuteront au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 1992;
- Les sessions d'information devront être terminées au plus tard le 30 novembre 1992;
- Le vote des employés se tiendra par scrutin secret au plus tard le 31 décembre 1992;

Syndicat des ouvriers du  
fer et du titane (CSN)  
900, de l'Église  
Tracy (Québec)  
J3R 3R9

À L'attention de M. Pierre Jutras, président

**Objet: Usine de scorie superconcentrée (U.G.S.)**

Monsieur,

Attendu que QIT envisage un investissement important consistant en l'implantation d'une usine de scorie superconcentrée (U.G.S.) dans la région de Sorel/Tracy;

Attendu que le Syndicat désire que cette usine soit intégrée au certificat d'accréditation des salariés rémunérés à l'heure ou des commis et techniciens, selon le cas;

Les parties s'entendent sur ce qui suit:

1. QIT et le Syndicat s'engagent dans le règlement d'une convention collective de longue durée, soit six (6) ans.
2. La Compagnie s'engage à ce que la décision portant sur le projet d'Usine de scorie superconcentrée soit prise avant le 1er juin 1996. Si elle ne l'est pas, le Syndicat a le droit de réduire la durée de ce contrat à trois (3) ans. Il devra en aviser la Compagnie par écrit s'il décide de se prévaloir de ce droit.
3. L'organisation du travail de l'Usine de scorie superconcentrée doit permettre d'utiliser la main-d'oeuvre de façon à maximiser l'efficacité de chaque salarié. Cette usine est dotée d'une organisation du travail flexible et des plus modernes.

.../2

4. Les exigences de base (qualifications) des occupations de production doivent tenir compte de la complexité du procédé et faire en sorte que les salariés puissent remplir efficacement toutes les tâches relevant de leurs responsabilités élargies.

Ces exigences seront établies avant le départ de cette usine.

5. L'usine de scorie superconcentrée (U.G.S.) est intégrée au certificat d'accréditation représenté par le Syndicat des ouvriers du fer et du titane (C.S.N.).

Jacques Péloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

Confirmé: M. Pierre Jutras  
cc: M. Jean,-Claude Beaulieu

Syndicat des ouvriers du  
fer et du titane (CSN)  
900, de l'Église  
Tracy (Québec)  
J3R 3R9

À l'attention de M. Pierre Jutras, président

Objet: Programme de protection des emplois

Monsieur,

COMPTE TENU de l'engagement des parties d'entreprendre et de conduire conjointement un programme d'amélioration constante et continue et de réorganisation du travail; et

COMPTE TENU de l'importance pour les salariés d'être rassurés quant à la protection de leur emploi et de leur salaire dans la perspective de la conduite conjointe d'un tel programme;

QIT s'engage dans le programme de protection des emplois décrit ci-dessous:

Protection des emplois

1. Tous les salariés admissibles en vertu des critères d'éligibilité définis ci-dessous bénéficient des dispositions de ce programme.
2. Dans le cadre de ce programme, QIT s'engage à maintenir au travail et à ne pas réduire le salaire de tout salarié admissible suite à une amélioration d'efficacité et/ou de productivité résultant de la conduite du programme conjoint Employeur/Syndicat d'amélioration constante et continue, entrepris sous l'égide d'un consultant conjointement choisi.

... \2

3. De plus, la portée du programme de protection des emplois est étendue aux changements technologiques qui seront réalisés avant le 31 décembre 1996.
4. Par ailleurs, dans le cas où, en date du 31 décembre 1996, le projet d'usine de superconcentré a été approuvé, ce programme de protection des emplois continue de s'appliquer dans le cas des changements technologiques qui seront réalisés pendant la durée de cette convention.

### Réserves

Nonobstant ce qui précède, cette protection des emplois ne s'applique pas dans les cas où les mises à pieds, les déplacements, rétrogradations et réductions de salaire découlent de:

- i) les fluctuations des marchés qui influencent les niveaux de production et les besoins de main-d'oeuvre en bas de huit cent dix mille (810 000) tonnes;

Note: Si la Compagnie se prévaut de ce droit pour mettre fin ou de suspendre le programme de protection des emplois, cette décision confère automatiquement au Syndicat le droit de modifier le terme de cette convention collective en un contrat de trois (3) ans.

- ii) Tout autre cas résultant de circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur.

Note: Dans ce cas, la protection des emplois redevient en vigueur dès que la période de force majeure est terminée.

### Critères d'éligibilité

De façon générale, pour être éligible à la liste des salariés protégés, le salarié doit répondre aux deux (2) critères suivants:

- i) être sur la liste des salariés ayant de l'ancienneté en date du 1er mai 1992 et avoir maintenu son lien d'emploi de façon ininterrompue depuis cette date, et
- ii) avoir comblé un emploi de façon continue durant une période de quinze (15) mois entre le 1er novembre 1993 et le 30 avril 1995.

**Note:** Aux fins de l'application de ces critères d'éligibilité, un salarié en congé sans solde, en absence autorisée et en absence pour accident du travail, maladie professionnelle, maladie personnelle, accident non-professionnel, retrait préventif ou congé de maternité est réputé être au travail.

D'autre part, à partir du moment où l'usine de scorie enrichie est en opération, tout salarié dont le nom apparaissait sur la liste des salariés ayant de l'ancienneté en date du 1er mai 1992 mais qui n'apparaissait pas sur la liste des salariés protégés (voir l'annexe b) ci-attaché), sera protégé à partir du moment où il aura comblé un emploi de façon continue et ininterrompue au cours des dix-huit (18) derniers mois.

#### Garanties supplémentaires

D'autre part, tout salarié de la liste "B" et qui n'est pas immédiatement admissible à la protection de son emploi bénéficie du programme de garantie de revenu, c'est-à-dire à une prestation supplémentaire à l'assurance chômage de 180 \$/semaine et conserve ses droits de rappel, tel que prévu à la convention collective.



Règles et modalités d'application  
du programme de protection des emplois

1. Le salarié mis en disponibilité dont le nom apparaît sur la liste des salariés protégés doit fournir sa prestation de travail pour bénéficier de ce programme.
2. Le salarié mis en disponibilité suite à l'implantation d'un changement technologique, à la réalisation d'un projet découlant du programme conjoint d'amélioration constante et continue ou à un gain de productivité peut être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche qu'il peut accomplir et ce, sans restriction. Un tel salarié est réputé être sur son ancienne occupation et continue d'y accumuler de l'ancienneté d'occupation jusqu'à ce qu'il ait été nommé sur une nouvelle occupation.
3. Tout "salarié en disponibilité" est réputé avoir posé sa candidature sur tout affichage d'occupation vacante pour laquelle il possède les exigences requises. Toutefois, nonobstant la clause 9.09 d), ce salarié peut, dans ce cas, refuser d'être nommé à cette occupation. Le cas échéant, il cesse de bénéficier des dispositions du programme de protection des emplois et son nom est rayé de la liste des salariés protégés.
4. Le "salarié en disponibilité" a préséance sur tout autre employé embauché après le 30 avril 1995, nonobstant la règle habituelle touchant l'ancienneté d'occupation.
5. Le "salarié en disponibilité" qui comble une occupation en vertu de l'obligation que lui confère le paragraphe 3 ci-dessus, peut poser sa candidature sur une occupation vacante du service dans lequel il travaillait au moment de sa mise en disponibilité et ce, nonobstant les dispositions des clauses 9.06 e) et f). Il ne peut toutefois se prévaloir de ce privilège qu'une seule fois dans le cas d'un affichage d'un poste régulier.



6. Nonobstant toute autre modalité, le droit des salariés à la rétrogradation et à la mutation devient subordonné au programme de protection des emplois et, à ce titre, ne peut avoir pour conséquence de déplacer un salarié protégé au statut de "salarié en disponibilité". Ainsi, un salarié ne peut exercer son droit à la rétrogradation (9.06 e) dans le cas où le journalier déplacé par cette rétrogradation bénéficie du programme de protection des emplois.
7. Le salarié visé à la clause 16.09 a) ou 16.09 d) 1. peut bénéficier du programme de protection des emplois en autant qu'il puisse accomplir les exigences normales d'une occupation, tel qu'indiqué. Le déplacement d'un tel salarié peut avoir pour effet de produire un surplus de salariés dans un groupe. Dans un tel cas, le salarié avec le moins d'ancienneté du groupe et qui a les capacités physiques d'accomplir des tâches devient un "salarié mis en disponibilité".

#### Maintien du programme

Le maintien de ce programme est assujéti à la conduite du programme conjoint d'amélioration continue et de réorganisation du travail et au respect des obligations prises par les parties dans le cadre de ce programme.

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

A L'attention de Monsieur Pierre Jutras, président

**Objet: Comité des relations industrielles**

Monsieur,

Attendu que les parties ont décidé de renouveler automatiquement l'ensemble des clauses normatives à la convention collective (1992-1995);

Attendu que les parties s'accordent sur la nécessité de se donner le droit et les mécanismes nécessaires pour apporter des modifications à la convention collective où, s'il y a lieu, établir de nouvelles ententes afin d'adapter la convention collective aux conditions changeantes;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Un comité de relations industrielles est composé de l'exécutif et de représentants de la Compagnie;
2. L'une ou l'autre des parties peut apporter à l'attention du Comité les points qu'elle juge pertinents et les demandes de modifications aux clauses normatives qu'elle désire discuter;
3. Les parties s'entendent pour privilégier les techniques de la "négociation raisonnée" et de "résolution de problèmes" pour traiter les demandes et sujets apportés à l'attention du Comité;

.../2

4. Les solutions proposées et/ou modifications envisagées peuvent, si jugé pertinent par les parties, faire l'objet d'une période d'essai ou d'évaluation avant que les modifications soient formellement apportées à la convention collective. Durant la période d'essai d'une nouvelle entente, celle-ci ne peut faire l'objet de grief et il en est de même pour les clauses de la convention collective qui y sont reliées.
5. Dans le cas d'un désaccord, l'une ou l'autre partie peut demander l'intervention du Service de médiation du Ministère de l'Emploi. A cet égard, les parties acceptent de faire une demande conjointe au Ministère de l'Emploi. Une telle intervention doit permettre aux parties d'en arriver à une entente sur les points litigieux soumis au médiateur.

Jacques Páloquin  
Directeur corporatif,  
Relations avec les employés

Con:firmé: M. Pierre Jutras  
cc: M. Jean-Claude Beaulieu

235