

08747-8

C.A.F. 510 NO.CONV. 87478
APPIL. 12 NB.EMPL. 252
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 84180 80
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M27473001
DATE ENR.841119



A-N² (19237-05)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8408 127

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

087478

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-27473-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-04-12	84-05-14		84-04-02	86-04-01	252	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Employés des Mines Belmoral (Brador) (Québec) Ltée 875 Ave Dion Val d'Or, Qué J9P 2P2	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Trust Royal Case Postale 7000 Val d'Or, Qué J9P 5K3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> Cliche & Cliche Att.: Me Daniel Bédard 1121, 6e Rue, C.P. 460 Val d'Or, Qué J9P 4P5	Région <u>08-01</u> Activité <u>7319 (9)</u> Affiliation <u>10</u>

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

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

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, les noms de l'employeur et du syndicat sont: Le Trust Royal Ltée et Syndicat Indépendant des Employés des Mines Belmoral (Brador) Ltée (Québec). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Mines Belmoral Ltée

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	34-08-23

Pour renseignements

 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

'84 MAI 14 11 16

ARTICLE I

BUT GÉNÉRAL

- 1.01 Le but et l'intention des parties aux présentes sont de promouvoir les intérêts mutuels de la Compagnie et de ses employés, de régler entre elles les griefs de façon rapide et aussi équitable que possible, afin d'assurer dans la plus grande mesure du possible, l'efficacité des opérations de la Compagnie.

ARTICLE II

RECONNAISSANCE

- 2.01 La compagnie reconnaît le Syndicat des Employés Des Mines Belmoral (Brador) (Québec) Ltée comme l'agent transigeant pour le groupe des employés décrits ci-dessous.

Tous les employés à l'heure de la Compagnie travaillant à sa propriété connue comme les mines Belmoral située à Val d'Or, Québec excepté:

- a) tous les employé payés au mois, à la semaine, à la journée ou à contrat ou tout autre n'étant pas sur une base à l'heure;
 - b) les techniciens et les employés de bureau;
 - c) les employés remplissant des fonctions de caractère confidentiel ou de surveillance, y compris les gardes, surveillants et police;
 - d) les employés temporaires ou à temps partiel et les étudiants;
 - e) ceux exclus par le Code du Travail de la Province de Québec.
- 2.02 Le personnel de supervision ne doit pas accomplir de travail normalement fait par les employés de l'unité de négociation sauf aux fins d'entraînement, d'expérimentation, de démonstration ou si aucun employé n'est disponible sur les lieux et que le travail requis ne dépasse pas 20 minutes et sauf en cas d'urgence ou dans les cas qui mettent en cause la sécurité des employés ou les propriétés de la compagnie.
- 2.03 Les annexes font partie intégrante de la convention collective.
- 2.04 La Compagnie peut attribuer des sous-contrats, à condition de ne pas avoir la main-d'oeuvre spécialisée et/ou l'équipement disponibles pour faire le travail, et l'attribution de tel sous-contrat ne devra avoir pour effet direct de causer la mise-à-pied de salariés.

ARTICLE III

LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède le droit et le pouvoir, sujet aux dispositions de cette convention:
- a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, de juger des qualifications des employés, d'établir, d'altérer, d'abrèger et d'amender les règlements de conduite et de procédure des employés tout en respectant les dispositions de cette convention;
 - b) d'embaucher, de congédier, de classifier, de transférer, d'avancer, ou de reculer en grade, de congédier temporairement, de réprimander, de suspendre ou encore de discipliner les employés, tout en respectant les dispositions de cette convention;

c) en général, de diriger l'entreprise et, sans restreindre le sens général de ce qui a été dit plus haut, de localiser, de prolonger, de diminuer ou de cesser les opérations, et de déterminer le nombre d'hommes requis pour une ou toutes les opérations, la sorte et l'endroit d'installation de toutes les machines et outillage à être employés et les cédules, méthodes et procédures de tout travail, tout en respectant les dispositions de cette convention.

3.02 Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit d'apporter toutes améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels.

Si de telles améliorations ou changements ont pour effet de créer de nouvelles occupations, elles seront offertes en premier lieu aux employés membres de l'unité de négociation. Le choix de candidats se fait conformément à l'Article 5.03 de la présente convention collective.

ARTICLE IV

PAS DE GRÈVE OU "LOCKOUT"

4.01 À cause de la méthode ordonnée pour régler les griefs, la Compagnie convient qu'elle ne provoquera ni n'ordonnera de lockout de ses employés pour la durée de cette entente, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, de sortie en masse, de ralentissement de production, de grève sur le tas ou autre action collective qui interrompt ou réduit, ou entrave le travail ou la production.

4.02 C'est le droit de la Compagnie de discipliner et de congédier les employés qui violent le paragraphe précédent. Toutefois, la question de savoir si, en fait, un employé en particulier a posé un geste défendu par le paragraphe 4.01 ci-haut, peut être soumis aux procédures des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE V

ANCIENNETÉ

5.01 L'ancienneté des employés sera déterminée par la durée de service continu pour la Compagnie à partir du jour du dernier embauchage sujet à ajustements tels que démontrés dans les paragraphes qui suivent.

5.02 L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la durée de ses services continus pour la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage. L'ancienneté départementale signifie la durée des services continus d'un employé dans le département où il est employé régulièrement depuis la date de sa dernière permutation à ce département.

5.03 Dans tous les cas de promotion, rappels, ou mises-à-pieds autres que celles qui n'ont qu'une durée de cinq (5) jours ou moins mais, s'il s'agit d'une cause en dehors du contrôle de la Compagnie, la durée pourra être de dix (10) jours, la Compagnie doit considérer les deux facteurs suivants:

a) l'ancienneté dans le département

b) les exigences, la conduite efficace des opérations, de même que les connaissances, la capacité et la condition physique pour faire le travail.

Dans les cas d'égalité d'ancienneté dans le département entre deux (2) employés ou plus, l'ancienneté avec la Compagnie primera. Lorsque deux (2) employés ou plus sont également qualifiés à tout égard en vertu du facteur (b), l'employé possédant le plus d'ancienneté aura la priorité.

L'ancienneté avec la Compagnie s'applique dans les cas de mises-à-pied à cause de réduction dans les opérations.

- 5.04 Un employé perdra son statut d'ancienneté:
- a) s'il laisse son emploi;
 - b) s'il est congédié pour une cause juste;
 - c) s'il est mis à pied par la Compagnie pour une durée d'au-delà de douze (12) mois consécutifs;
 - d) s'il manque de se rapporter à l'ouvrage dans les sept jours (7) après que demande de retourner au travail a été envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse enregistrée avec la compagnie.
- 5.05 L'ancienneté d'un salarié ne sera pas interrompue et s'accumulera pendant la période suivante:
- a) absence par suite d'un accident de travail survenu chez l'employeur;
 - b) absence par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail (maximum de vingt-quatre (24) mois);
 - c) dans le cas d'un employé couvert par cette Entente, qui est transféré à une position qui n'est pas couverte par les dispositions de cette Entente, ou vice-versa, il retiendra son ancienneté sans interruption.
- 5.06 Un employé accumulera automatiquement de l'ancienneté pendant son emploi continu avec la Compagnie à moins qu'il ne soit disqualifié sous l'article 5.04. Les employés qui auront rendu à la Compagnie un service loyal et prolongé et qui auront accumulé une ancienneté constante au service de l'établissement recevront pleine considération en ce qui concerne la continuité d'emploi, ayant égard à l'efficacité de l'opération, et pourvu que ces hommes aient les qualifications et les aptitudes physiques requises pour accomplir ce travail.
- 5.07
- a) Un nouvel employé est à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours ouvrables de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois. À la fin de cette période, l'ancienneté de l'employé est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.
 - b) Pendant cette période d'essai, le salarié jouit de tous les droits et avantages prévus à la convention sauf qu'il n'a pas le droit de grief relativement à l'ancienneté, mouvement de main-d'oeuvre, mise-à-pied et au congédiement.
 - c) Un employé qui devient physiquement handicapé à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, aura l'opportunité d'accomplir un travail existant si un tel travail est immédiatement disponible et s'il est qualifié et qu'il peut le faire.
 - d) La Compagnie n'embauchera aucun nouveau salarié avant d'avoir rappelé les salariés mis-à-pied qui ont encore leur statut d'ancienneté en accord avec l'Article 5.04 c).
- 5.08 Si, il est nécessaire pour la Compagnie de procéder à des mises-à-pied, les salariés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers.
- Sauf dans les cas fortuits, la Compagnie doit donner un préavis écrit d'après l'Article 82 des Normes du Travail du Québec d'avril 1981.
- 5.09 Pendant la période de temps où un employé conserve son ancienneté à partir de la date de la mise-à-pied dû au manque de travail, tel que prévu aux Articles 5.03 et 5.04, il aura des droits préférentiels de réembauchage conformément aux dispositions qui suivent:

- compte tenu de la nature de la tâche qui devient disponible, la Compagnie enverra par malle un avis aux employés avec le plus d'ancienneté qui auront été le plus récemment mis à pied jusqu'à concurrence du nombre d'employés requis par la Compagnie à un moment donné, spécifiant les emplois disponibles et la date proposée d'embauchage;
- ces avis seront expédiés sous plis recommandé à chaque personne concernée, adressée à la dernière adresse déposée à la Compagnie;
- les personnes à qui l'on enverra ces avis et qui se présenteront au travail, seront réembauchées en suivant l'ordre inverse de leur renvoi;
- la Compagnie ne sera pas tenue de réembaucher une personne qui ne se sera pas présentée pour réembauchage au temps spécifié conformément à l'avis qui lui a été envoyé;

dans les sept (7) jours de la livraison de l'avis à la dernière adresse déposée à la Compagnie, l'employé doit communiquer avec la Compagnie pour confirmer son intention de retourner au travail. Si l'avis ne peut être livré à cause d'un déménagement, absence ou autre cause non imputable à la Compagnie, le délai sera de quinze (15) jours et courra à partir de la date timbrée de retour de la lettre non-livrée.

- 5.10 Si en raison d'une mise-à-pied, un employé obtient une fonction dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il sera alors payé au taux moindre immédiatement.
- Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, l'employé qui avait été déplacé, remplit alors le poste qu'il occupait avant la mise-à-pied.
- 5.11 Les employés ont la responsabilité d'aviser immédiatement la Compagnie lorsqu'ils changent d'adresse. À défaut de se faire, la Compagnie ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'ait pas reçu un avis.
- 5.12 Si la Compagnie requiert le transfert permanent d'un employé d'un département à un autre pour raison de santé, l'ancienneté départementale de l'employé dans ce nouveau département débutera à la date de permutation dans ce département.
- 5.13 Si la Compagnie transfère un employé afin de lui éviter une mise-à-pied à cause de manque de travail, ou à cause de santé, un tel employé ne recevra pas d'ancienneté de département en avant des employés de ce département auquel il a été transféré.
- 5.14 Dans le cas d'emplois vacants occasionnant des promotions ou permutations permanentes, la Compagnie affichera dans tous les départements pendant trois (3) jours ouvrables un avis écrit. Un affichage général sera fait et une (1) copie sera remise au Syndicat. L'affiche comprendra une description de l'emploi, le taux horaire régulier et la durée estimée. La préférence sera donnée aux employés du département en accord avec les conditions établies à l'Article 5.03.
- 5.15 Dans les cas de créations de nouvelles tâches, en autant que la Compagnie peut le prévoir à l'avance, elle devra afficher au moins quinze (15) jours de calendrier avant le début de ce travail. Un affichage général sera fait et une (1) copie sera remise au Syndicat. Les employés intéressés pourront apposer leur nom au bas de l'affiche. Le choix se fera en accord avec les conditions établies à l'Article 5.03.
- 5.16 Dans le cas de la création d'une nouvelle tâche suite à la clause 5.15, l'employeur établit des taux provisoires et en avise le Syndicat par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la mise en application de ces nouveaux taux. Ces taux provisoires devront se comparer aux taux des classes similaires mentionnées dans cette Convention.

Ces taux seront en vigueur jusqu'à ce que des taux permanents soient négociés par les parties dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'envoi de l'avis au Syndicat.

- 5.17 Le taux horaire payé aux employés assignés à cet emploi durant la période d'essai, n'est pas inférieur au taux de leur occupation régulière.
- 5.18 Durant la période d'affichage, l'employeur pourra combler le poste avec l'employé de son choix.
- 5.19 À moins de circonstances incontrôlables, les employés en question devraient être avisés par l'employeur six (6) jours à l'avance.
- 5.20 Si un employé obtient une position à la suite de l'affichage d'un poste, cet employé ne pourra poser sa candidature pour un autre poste avant l'expiration d'une période de six (6) mois, sauf les cas spéciaux après entente entre les parties.
- 5.21 Un employé qui a été transféré à une nouvelle occupation aura droit à une période d'essai de quinze (15) jours ouvrables ou moins. Si l'employé est incapable de se qualifier, il lui sera permis de retourner à son occupation antérieure sans perdre son ancienneté.
- 5.22 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un travail comportant une classification inférieure, il n'y a aucune réduction dans son taux de salaire pour tel travail temporaire sauf si l'assignation a été faite à sa demande.
- 5.23 Lorsqu'un employé occupant une classification inférieure est assigné temporairement à un travail comportant une classification supérieure, il recevra le taux régulier du salaire de la classification supérieure pour le temps durant lequel il accomplit un tel travail.
- 5.24 L'embauche d'étudiants ne peut résulter en des mises-à-pied du personnel régulier.
- 5.25 Les départements sur la Propriété sont les suivants:
- a) Le Sous-terre
 - b) Le Moulin
 - c) La Mécanique
 - d) L'Électricité
 - e) La Surface générale
- 5.26 Dans les trois (3) semaines qui suivent la date de signature de cette Convention, la Compagnie préparera des listes des employés indiquant les dates respectives de leur dernière entrée au service de la Compagnie et de leur dernière entrée dans les départements respectifs. Ces listes resteront affichées pour une période de deux (2) semaines dans le but spécial de permettre à un employé d'enregistrer une plainte au Bureau du temps au sujet de l'exactitude de sa date d'ancienneté.
- 5.27 Au bout de cette période de deux (2) semaines, les listes comprenant toute correction ayant été faite, deviendront finales.
- 5.28 Après chaque période de six (6) mois, la Compagnie révisera et affichera les listes tel que ci-haut mentionné. Les listes d'ancienneté seront mises à la disposition des officiers du Syndicat pour vérification.
- 5.29 Les employés qui sont en période d'apprentissage en vertu d'un programme fédéral ou provincial de formation de main-d'oeuvre ne sont pas assujettis à la présente Convention Collective.

L'application de cet article ne peut résulter en des mises-à-pied, rétrogradations ou mutations parmi les employés assujettis à la présente convention.

ARTICLE VI

REPRÉSENTATION SYNDICALE

- 6.01 Le Syndicat peut désigner des délégués qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs plaintes ou griefs aux représentants désignés de la Compagnie conformément à la Procédure des Griefs. Il y aura quatre (4) délégués nommés de la façon suivante:
- 1) le président
 - 2) un de jour
 - 3) un de nuit
 - 4) un à la surface
- 6.02 Le Syndicat choisira un (1) substitut pour chaque délégué régulier, à l'exception du substitut du président qui sera le vice-président.
- Les substituts ne peuvent agir que pendant l'absence du délégué régulier.
- 6.03 La Compagnie reconnaît que les délégués constituent les représentants officiels du Syndicat sur les lieux de travail.
- 6.04 Seuls les employés de la Compagnie qui auront complété leur période de probation seront éligibles à agir comme délégués.
- 6.05 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit, des noms des délégués et de n'importe quels changements lorsqu'ils se produiront, et la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître avant qu'elle n'ait reçu tel avis.
- 6.06 Afin de réduire au minimum les pertes de production et de salaire, la procédure de règlement de griefs doit être conduite hors des heures de travail en autant que la chose soit pratique, il est recommandé aux employés désirant l'assistance d'un délégué syndical en vertu de cet Article de requérir l'assistance d'un délégué syndical nommé dans le département de cet employé.
- 6.07 S'il est nécessaire qu'un délégué obtienne du temps libre pour enquêter ou tenter de régler un grief durant les heures de travail, il en demandera la permission à son contremaître et une telle permission ne lui sera pas refusée sans raison valable. Il n'y aura pas de perte de salaire calculé au taux horaire régulier ni pour le délégué ni pour le salarié.
- La Compagnie après entente mutuelle, recevra à ses bureaux la (les) personne(s) impliquée(s) dans un grief, afin de discuter et trouver une solution aux problèmes soumis, ceci durant les heures de travail et sans perte de salaire.
- 6.08 Sujet aux dispositions de l'Article 7.04, si l'enquête d'un grief nécessite qu'un employé entre dans un département ou lieu de travail autre que son lieu de travail autorisé, son contremaître fera les arrangements nécessaires.
- 6.09 En regard de l'Article 7.02 pour le cas d'une plainte ou d'une demande d'enquête tel que spécifié dans l'Article 7.04 Stade 1, la Compagnie ne sera pas requise de payer au délégué le temps écoulé à enquêter en excès de trente (30) minutes, quand il est sur son quart régulier.
- 6.10 Au Stade 1, Article 7.04, à l'exception de l'enquête tel que spécifié à l'Article 7.04, la Compagnie paiera le temps du délégué pour présenter le grief au Chef de Département.
- 6.11 Au Stade 2, Article 7.05, les membres du Comité des Griefs ne subiront pas de perte de salaire calculé au taux horaire régulier lorsqu'ils présentent un grief à ce stage de la procédure de règlement de griefs.

- 6.12 Dans les cas d'arbitrage Article 7.09, la Compagnie n'aura pas à rémunérer le(s) délégué(s) et le(s) témoin(s) que le Syndicat requiert pour la préparation, la présentation du grief et les dépenses connexes.
- 6.13 Dans tous les cas ou à la demande de la Compagnie, des délégués ou des employés sont requis de se présenter à l'occasion d'une plainte ou d'un grief, ils seront rémunérés à leur taux horaire régulier même s'ils ne sont pas sur leur quart régulier.
- 6.14 Le Syndicat nommera ou désignera un comité de négociation de quatre (4) personnes qui le représentera lors du renouvellement de la convention collective de travail. Seuls les salariés de la Compagnie, couverts par cette convention, peuvent agir comme membres du Comité de négociation.
- 6.15 À leur choix pour les dates, les officiers du Syndicat pourront demander une rencontre avec la gérance qui aura lieu à 15 heures. Cette heure d'absence sera payée par la Compagnie en autant que l'employé travaille sur le quart de jour, il n'y aura pas plus de quatre de ces rencontres par année de calendrier.

Lors des rencontres avec la Compagnie pour le renouvellement du contrat collectif, toute perte de temps encourue par les officiers du Syndicat, sera remboursée par la Compagnie au taux horaire régulier.

- 6.16 Si le Syndicat nomme un nouveau représentant syndical, il doit en informer la Compagnie en lui indiquant le nom et la fonction.

ARTICLE VII

PROCÉDURES DES GRIEFS

- 7.01 Le grief est défini comme étant toute mécontente quant à l'interprétation et l'application de la convention collective.
- 7.02 Les parties aux présentes désirent que les griefs des employés soient réglés aussi promptement que possible et il est convenu, de façon générale, qu'un employé n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son surveillant immédiat ou son capitaine pour le département sous-terre, dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui donnerait naissance au grief, l'occasion de régler la plainte. S'il le désire, l'employé peut être assisté par un représentant du Syndicat.
- 7.03 La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son surveillant immédiat, en dedans de deux (2) jours ouvrables complets après la période de temps prévue au paragraphe 7.02 peut être soulevée comme un grief après un délai additionnel de trois (3) jours ouvrables, de la manière et dans l'ordre ci-après établis:
- 7.04 Stade No 1
- L'employé accompagné d'un officier du Syndicat étant raisonnablement familier avec le genre de travail accompli par l'employé devra présenter son grief par écrit et signé par l'employé à son chef de département. Si l'investigation requiert une inspection de l'endroit du travail ou de l'outillage, une telle inspection sera organisée par le chef de département. Une décision sera donnée par écrit à l'employé dans les trois (3) jours ouvrables après le rapport. Si cette décision n'est pas acceptable à l'employé et qu'elle est déclarée comme telle, alors:
- 7.05 Stade No 2
- Dans les dix (10) jours ouvrables suivant le moment où la décision au premier stade a été ou aurait dû être rendue, le comité des griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au gérant ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tels cas au deuxième stade par les membres du comité des

griefs. Le gérant peut, s'il le désire, être accompagné d'autres officiers de la compagnie. L'(les) employé(s) faisant la plainte doit (doivent) être présent(s) à cette réunion si la Compagnie ou le Syndicat le requiert. La réunion au deuxième stage sera tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la date où le gérant a reçu un avis écrit de la question tel que stipulé plus haut et il doit rendre sa décision par écrit au nom de la Compagnie dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette réunion.

- 7.06 Lorsque deux (2) employés ou plus dans un même département ont une plainte semblable concernant l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, ils doivent donner une occasion de régler leur plainte à leur chef de département dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a donné lieu à la plainte. À défaut de règlement dans les deux (2) jours ouvrables complets additionnels, la plainte doit être reprise sous forme de grief écrit au Stade No 2 de la Procédure des Griefs sous réserve qu'un (1) seul des employés visés par le grief pourra être présent à la rencontre des parties.
- 7.07 Lorsqu'un groupe d'employés de départements différents a des griefs qui sont semblables découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée au Stade No 2, dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a donné lieu au grief. Un seul des employés visés par le grief pourra être présent à la rencontre des parties.
- 7.08 Tout grief ou différend qui naît directement entre la Compagnie et le Syndicat et qui a trait à l'interprétation ou une prétendue violation de la Convention sera soumis par écrit, au Stade No 2 ci-haut par l'une ou l'autre des parties. Un tel grief pourra être soulevé dans les dix (10) jours qui suivent l'événement qui l'a suscité.
- 7.09 Si aucune décision n'est rendue à l'échéance des cinq (5) jours ouvrables de la clause 7.05, ou si la décision rendue dans cinq (5) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut soumettre par écrit le grief à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision au Stade No 2, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 7.10 Dans tous les cas d'arbitrage, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.
- 7.11 À défaut d'entente mutuelle sur le choix de l'arbitre, il sera choisi à tour de rôle à même le groupe dont les noms suivent;

- 1) André Sylvestre
- 2) Roland Tremblay
- 3) Claude Lauzon
- 4) Louis Ménard

Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter ne peut être requis de nouveau que lorsque son nom revient en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.

Par entente mutuelle, les parties pourront modifier la liste d'arbitres pendant la durée de la convention.

- 7.12 La juridiction de l'arbitre est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions de cette convention. L'arbitre n'a autorité dans aucun cas, pour ajouter, soustraire, modifier, ou amender quoi que ce soit dans cette convention.
- 7.13 L'arbitre doit rendre et signifier sa décision aux parties dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'audition. La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq (5) jours ouvrables après la date à laquelle elle a été signifiée aux parties.

Advenant le décès du juge lors des assises de l'arbitrage ou durant la période où il doit rendre son jugement, dans un tel cas, un autre juge pourra continuer ou reprendre les assises.

- 7.14 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger ce délai de trente (30) jours ouvrables.
- 7.15 Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à part égale par les parties du litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision dans les délais prévus au présent article.
- 7.16 À toute étape, au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente mutuelle peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et la Compagnie et telle entente mutuelle lie les parties au litige comme une décision arbitrale.
- 7.17 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- 7.18 Dans l'application des délais prévus à la présente convention, la date de réception est celle qui doit être considérée dans le calcul des délais.
- 7.19 À moins d'une disposition contraire, chacun des délais, dont il est fait mention à la présente convention, peut être prolongés du consentement mutuel des parties; cette entente mutuelle doit être confirmée par l'une ou l'autre des parties.
- 7.20 Tout malentendu au sujet de taux horaire ne sera pas considéré comme un grief avant que l'employé concerné n'ait soumis son cas au bureau du temps et n'ait reçu le résultat de l'enquête qui sera rendu après sa plainte, et qui sera donné dans les trois (3) jours suivants.
- 7.21 L'arbitre est le seul maître de la procédure et il juge et décide selon la convention.

ARTICLE VIII

ABSENCE DU TRAVAIL

- 8.01 Tout employé est requis de se rapporter à l'ouvrage chaque jour où il y a du travail à moins;
 - a) qu'il n'ait permission d'absence de la Compagnie. Toute permission d'absence doit être faite par écrit et signée par un officier autorisé de la Compagnie. Une copie devra être remise à l'employé concerné;
 - b) qu'il ne soit malade: Si un employé est incapable de travailler à cause de maladie, il doit en aviser la Compagnie aussitôt que possible afin que le programme de travail ne soit dérangé le moins possible. Un employé qui retourne à l'ouvrage après deux (2) jours consécutifs d'absence pour maladie doit présenter un certificat d'un médecin déclarant qu'il a été malade et est capable de retourner au travail. Cependant, une maladie ne sera pas considérée comme cause suffisante de permission d'absence si elle est due à l'alcoolisme, ou à un acte illégitime, ou actes à l'encontre de la Loi;
 - c) qu'il ne soit impliqué dans une crise urgente personnelle ou familiale; il doit en informer son supérieur immédiat avant le commencement de sa journée régulière de travail et on lui accordera permission d'absence pourvu que cette urgence, dans l'opinion de l'officier de la Compagnie concerné, ne soit pas simplement une excuse frivole.

- d) qu'il ne soit en vacances payées et prises en temps réglementaire.
- 8.02 Un employé désirant retourner au travail après une absence autre que celles énumérées dans 8.01 est requis de donner huit (8) heures d'avis de son retour au travail.
- 8.03 Dans les cas de répétitions d'absences autres que celles énumérées à 8.01, l'employé sera passible de mesures disciplinaires.
- 8.04 Dans les cas où la présence d'un employé à son travail régulier est nécessaire pour opérer, ou quand il y a eu un arrangement spécial d'avance pour la présence d'un employé à son travail, et qu'il manque de se rapporter pour permission d'absence, devra demander une permission d'absence au moins deux (2) heures avant le début de son quart dans de tels cas sauf qu'un opérateur de treuil (hoistman) devra demander une permission d'absence au moins six (6) heures avant le début de son quart dans de tels cas.

Il est entendu que sur les quarts continus, l'employé en devoir devra le demeurer jusqu'au moment où il sera relevé si celui qui devait le remplacer ne se présente pas à l'ouvrage.

ARTICLE IX

MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 La mesure disciplinaire est définie comme étant la réprimande écrite le congédiement et la suspension de l'employé.
- 9.02 Pour toute mesure disciplinaire imposée par l'employeur et ayant trait à un congédiement ou suspension, l'employeur remettra à l'employé un avis écrit et signé donnant les motifs de la mesure disciplinaire et une copie de cet avis sera envoyée au syndicat.
- 9.03 À moins d'un cas spécial ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier, aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après sept (7) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet événement, toutefois, une infraction ne peut être invoquée en aucune circonstance, après un (1) an de l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suit la connaissance de cet événement.
- 9.04 Un avertissement écrit deviendra périmé après un (1) an et après deux (2) ans en ce qui concerne un acte qui aurait pu avoir des conséquences graves.

ARTICLE X

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 10.01 La cédule d'heures de travail en force pour tous les employés à la date de la mise à exécution de cette Entente seront maintenues. La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à aucun employé, ni de maintenir la semaine d'ouvrage ou les cédules d'heures de travail présentement en force.
- 10.02 Le taux à l'heure tel que cédulé ne sera payé que pour les heures travaillées, à l'exception de celles énumérées aux Articles 10.11, 10.13 et 10.14. Le temps travaillé sera calculé au quinze (15) minutes le plus près.
- 10.03 La semaine de travail commence avec le quart de jour du lundi.
- 10.04 La montée et la descente des hommes par l'élévateur est cédulée de façon à comprendre approximativement huit heures d'un collet à l'autre pour chaque quart, mais il ne sera pas tenu compte dans cette

cédule des variations de pas plus de trente (30) minutes qui ne se produiront pas continuellement. Les délais de plus de trente (30) minutes dans cette cédule seront payés au taux horaire régulier. Cependant, aucun paiement ne sera accordé quand le délai sera dû à une force majeure, panne d'électricité, ou autres causes sur lesquelles la Compagnie n'a aucun contrôle, à l'exception des heures de la remontée des employés après les heures régulières de travail qui seront payées à temps simple. Le temps alloué sera calculé aux trente (30) minutes le plus près.

- 10.05 Dans le but de permettre aux employés des départements mécanique et électrique qui travaillent régulièrement sous-terre, de faire leur rapport et de préparer le matériel dont ils auront besoin, ils remonteront à la surface avant l'heure de la remontée régulière des hommes. Cet écart de temps ne devra pas dépasser dix (10) minutes.
- 10.06 Dans le cas d'une fermeture temporaire due à une panne d'électricité, à un accident, au feu, à une force majeure ou autre cause d'urgence, la Compagnie est libre de mettre à pied sans avis pour la durée de la fermeture et sans égard à l'ancienneté, tous les employés dont les services ne seront plus requis durant la période d'urgence.
- 10.07 La période accordée aux employés sous-terre pour leur repas est d'une demi-heure sur le temps de la Compagnie. Tous les employés sous-terre devront prendre leur repas au temps et à l'endroit désignés par leur chef de poste, pourvu que le temps choisi soit raisonnablement près de la demie du quart de travail et que l'endroit choisi soit raisonnablement propre et sec en prenant en considération, le fait du sous-terre. Les employés sous-terre devront coopérer pour garder leurs endroits de repas propres et libres de vidanges.
- 10.08 C'est le devoir de la Compagnie de prendre les moyens pour avertir le plus longtemps possible à l'avance les employés requis pour faire du temps supplémentaire.
- 10.09 Lorsqu'un employé est requis de faire plus que deux (2) heures de temps supplémentaire après avoir travaillé son quart régulier, à sa demande, un employé aura droit à un repas payé, ou une heure de paye à son taux régulier.
- 10.10 Les employés sur les opérations se continuant sur trois (3) quarts consécutifs par jour peuvent manger sur le temps de la Compagnie. Pour les employés du moulin sur les quarts continus, ils se remplaceront en rotation à l'heure de la collation. Pour ceux-ci, comme pour les opérateurs des autres départements sur les quarts continus, ils devront être prêts en tout temps à faire les ajustements ou prendre les moyens nécessaires pour assurer une opération continue et efficace.
- 10.11 La semaine de travail sera de quarante (40) heures.
- 10.12 Dans le cas des employés sur opération se continuant sur trois (3) quarts consécutifs par jour, la semaine aura une moyenne de quarante-deux (42) heures dans un cycle de quatre (4) semaines. Toutes les heures travaillées en excédant du cent soixante-huit (168) heures dans le cycle de quatre (4) semaines seront payées au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire.
- 10.13 Un employé recevra une fois et demie (1 1/2) son taux régulier pour toutes ses heures excédant ses heures régulières de travail. Ceci ne s'applique pas au travail supplémentaire dû au changement de quart, ou aux congés statutaires pour lesquels il a été prévu, ou à l'échange de quart entre employés.
- 10.14 Le temps reconnu comme temps supplémentaire pour une journée de travail ne sera pas considéré de nouveau comme temps supplémentaire à la fin de la semaine de travail. En aucun cas, un employé ne recevra plus qu'une fois et demie son taux régulier à l'heure pour du temps travaillé excepté tel que prévu ci-après.

- 10.15 Un employé qui est appelé pour du travail d'urgence sera garanti quatre (4) heures d'ouvrage, ou à l'option de la Compagnie, il lui sera accordé quatre (4) heures de paie à son taux régulier de base à l'heure sans avoir à travailler pendant la période entière, et dans ce cas, il ne sera pas considéré comme ayant travaillé en tout. Si l'employé a droit au taux du temps supplémentaire, tel que prévu dans cet Article, pour une partie ou tout le temps qu'il a actuellement travaillé et si ce paiement est plus élevé que l'équivalent de quatre (4) heures de paie, alors on le paiera sur la base la plus avantageuse.
- 10.16 Un employé qui travaille au taux à l'heure, qui se rapporte en temps pour son quart de travail régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se rapporter aura la garantie de quatre (4) heures de travail, ou, à l'option de la Compagnie, sera rémunéré quatre (4) heures de paie à son taux de base sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui retournent au travail après une absence non autorisée, ou bien s'il n'y a pas d'ouvrage pour quelque raison hors du contrôle de la Compagnie ou à cause d'une force majeure ou d'une dispute de travail.
- 10.17 La date désignée pour l'observance d'un congé statutaire sera considérée comme jour de travail dans la compilation servant à établir le temps supplémentaire pour les employés qui devaient travailler et qui n'ont pas travaillé.
- 10.18 Huit (8) heures à leur endroit de travail désigné constitueront une journée de travail pour les employés des départements de la surface.
- La période de lunch sera d'une demie (1/2) heure prise sur le temps de la Compagnie. Tous les employés de la surface ont droit à une pause de café de 15 minutes le matin et l'après-midi prise sur le temps de la compagnie.
- 10.19 La Compagnie convient que pour les employés du département du sous-terre sur le quart de 00:01 heure à 8:00 heures, il n'y aura aucun travail le jour de Noël et le jour de l'An, à moins de bris majeur.

ARTICLE XI

SÉCURITÉ SYNDICALE

- 11.01 Chaque mois, la Compagnie déduira des gains de chaque employé faisant partie de l'unité de négociation un montant couvrant leur cotisation syndicale régulière.
- 11.02 Il est entendu qu'aucun employé n'est obligé de devenir membre du Syndicat et la déduction ici prévue ne sera mise en vigueur qu'au moment où un employé commence à recevoir une paie complète. Lors de l'embauche, la Compagnie remettra à l'employé une carte d'adhésion syndicale qu'il pourra remettre lui-même au Syndicat.
- 11.03 Tout salarié couvert par la présente convention doit contribuer au Syndicat un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle régulière, pour chaque mois pendant lequel il aura été au service de la Compagnie.
- 11.04 La Compagnie doit remettre dans les dix (10) premiers jours du mois suivant la réception, au Syndicat, les montants précomptés. La remise est faite à l'ordre du Syndicat à sa place d'affaires, par chèque estampillé, "pour dépôt seulement". À cette remise, sera attachée la liste des employés récemment embauchés, de ceux qui ont quitté et ceux qui sont exemptés.
- 11.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale doit être prélevé par le Syndicat, celui-ci doit aviser la Compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la Compagnie à

compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quatre (4) premières semaines après la réception de l'avis écrit par le Syndicat. La Compagnie doit percevoir des arrérages de cotisation syndicale dus par le salarié et percevoir une augmentation rétroactive de cotisation syndicale approuvée par les membres lors d'une assemblée générale du Syndicat.

- 11.06 Les sommes déduites en vertu de la présente section, au cours d'une année, devront être indiquées sur les formulaires T-4 et Relevé 1 de déclaration des revenus pour fins d'impôt.
- 11.07 L'employeur et le Syndicat, n'exerceront ni directement ni indirectement des poursuites, émanant sur discrimination contre un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son état civil, de sa religion, de ses convictions politiques, de sa langue, de ses origines ethniques ou nationales ou de l'exercice des droits ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- 11.08 Lors de mises-à-pied ou de fermeture d'usine, si à cause de l'ancienneté il y avait moins de quatre (4) représentants syndicaux qui demeureraient comme employés, la Compagnie consent que les représentants avec le plus d'ancienneté demeurent comme employés jusqu'à la fin des opérations pour compléter le nombre minimum de quatre. Ceci est pour permettre la continuité du Syndicat.
- 11.09 Lorsqu'une galerie souterraine (stope) est considérée par le comité de la santé et de la sécurité sur la base d'éléments objectifs comme comportant un risque anormal, aucun employé ne sera obligé d'y travailler seul sauf si un autre employé est assigné pour travailler avec lui.

ARTICLE XII

CONGÉS STATUTAIRES

- 12.01 À tous les employés qui sont à l'emploi depuis soixante (60) jours de calendrier ou plus, la Compagnie accordera un congé payé aux taux réguliers, à savoir:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
1 Jour de l'An	2 janv.	1 janv.	1 janv.
2 Jour après le Jour de l'An	3 janv.	2 janv.	2 janv.
3 Vendredi Saint	20 avril	5 avril	
4 Lundi de Pâques	23 avril	7 avril	
5 Fête de la Reine	21 mai	20 mai	
6 St-Jean Baptiste	25 juin	24 juin	
7 Jour du Canada	2 juillet	1 juillet	
8 Congé d'août	6 août	5 août	
9 Fête du Travail	3 sept.	2 sept.	
10 Action de Grâces	8 oct.	14 oct.	
11 Jour de Noël	25 déc.	25 déc.	
12 Jour après Noël	26 déc.	26 déc.	

- 12.02 Un employé ayant complété un an de service aura droit à un (1) congé flottant. À compter du 1^{er} avril 1985, un employé ayant complété un an de service aura droit à un (1) congé flottant supplémentaire. L'employé devra avertir son contremaître immédiat au moins une semaine à l'avance de la date qu'il veut prendre ces congés. Pas plus de vingt (20) employés à la fois pourront prendre ce congé à la même date, en autant que les opérations puissent être maintenues avec efficacité et continuité. Un employé ne peut prendre plus d'un congé flottant pendant une période de paye.

- 12.03 Pour être rémunéré, l'employé doit travailler en entier le jour régulier de travail qui précède et le jour régulier de travail qui suit le jour de congé, et pas autrement, à l'exception de la fête de la St-Jean Baptiste qui sera rémunérée en accord avec la Loi 48 de la fête Nationale du Québec.
- 12.04 Le congé statutaire ne peut s'ajouter aux vacances ou aux jours de congés réguliers, mais il sera payé au taux horaire régulier. Si un ou des congés statutaires se trouvent inclus dans une période de vacances, le ou les congés statutaires seront payés au taux horaire régulier.
- 12.05 Certains employés devront travailler les jours de fête pour la sécurité et l'entretien de l'établissement. Ces employés recevront temps et demi aux taux réguliers en plus de leur congé payé.
- 12.06 Il est entendu que les congés statutaires seront observés aux dates désignées à l'Article 12.01 à moins qu'il n'y ait entente contraire entre le Syndicat et la Compagnie.

ARTICLE XIII

VACANCES PAYÉES

- 13.01 La durée du service avec la Compagnie servira à établir la qualification de l'employé pour le calcul de sa vacance.
- 13.02 Conformément à la Loi No. 126, tous les employés couverts par cette Entente bénéficieront de vacances payées au taux de quatre pour cent (4 %) de leurs gages pour les employés de moins d'un (1) an de service.
- 13.03 Tout employé couvert par cette Entente avec plus d'un (1) an des services continus bénéficiera de trois (3) semaines de vacances et 6 % du salaire.
- 13.04 Tous les employés se verront verser un boni à Noël de 2 % de leur salaire gagné dans les cinquante-deux (52) semaines précédentes à condition qu'il soit à l'emploi de la Compagnie le 15 décembre.
- 13.05 Les vacances doivent être prises et aucune paye-vacance ne sera accordée pour des vacances qui n'auront pas été prises.
- 13.06 Advenant le cas où un employé gagne un voyage, en plus de ses vacances régulières, il aura droit de prendre des jours additionnels sans paie correspondant au nombre de jours qu'il a gagné.
- 13.07 La Compagnie se réserve le droit de cédule les vacances et de contrôler le nombre d'employés en vacance en même temps afin de pouvoir maintenir les opérations avec efficacité et continuité, le tout devant se faire de façon équitable.
- 13.08 Tous les salariés devront communiquer à la Compagnie leur choix de vacances pour les mois de juin, juillet et août avant le 1^{er} mai de chaque année et ledit choix ne pourra être modifié par la suite sans qu'un accord n'intervienne entre l'employé et la Compagnie.
- 13.09 En relation avec 13.08 dans le choix de la prise des vacances, l'employeur déterminera le nombre d'employés qui peuvent prendre leurs vacances annuelles simultanément. L'employeur devra toutefois offrir aux salariés la possibilité de prendre leurs vacances entre le 24 juin et le 1^{er} septembre sauf s'il y a entente contraire avec le salarié.

ARTICLE XIV

SALAIRES

- 14.01 a) À compter du 2 avril 1984, une augmentation de \$0.30 l'heure.
b) À compter du 1^{er} octobre 1984, une augmentation de \$0.30 l'heure.
c) À compter du 1^{er} avril 1985, une augmentation de \$0.30 l'heure.
d) À compter du 8 juillet 1985, une augmentation de \$0.30 l'heure.
e) À compter du 30 septembre 1985, une augmentation de \$0.30 l'heure.
f) À compter du 6 janvier 1986, une augmentation de \$0.30 l'heure.

14.02 Les primes de quart seront payées comme suit:

Quart 4 à 12 = \$0.15 l'heure
Quart 12 à 8 et/ou 8 à 4 de nuit = \$0.25 l'heure.

Ces primes ne seront pas prises en considération dans le calcul de la paie du temps supplémentaire.

14.03 Temps et demi sera payé comme suit:

- a) Après 40 heures ou dans le cas des employés sur opérations se continuant sur trois quarts consécutifs par jour, la semaine aura une moyenne de 42 heures dans un cycle de quatre semaines.
b) Après une journée régulière de 8 heures.
c) Pour chaque heure actuellement travaillée entre 8 heures le dimanche et 8 heures le lundi pour ceux qui sont sur les quarts rotatifs seulement.

ARTICLE XV

CONGÉS SPÉCIAUX

15.01 Advenant le décès d'un membre de sa famille, un employé permanent ou sous probation aura droit aux jours de congés payés suivants:

- a) Pour le conjoint, un congé de deuil de cinq (5) jours consécutifs sera accordé à partir du jour même du décès. Dans le cas du décès d'un enfant, de la mère, du père, d'une belle-mère ou d'un beau-père, un congé de trois (3) jours consécutifs sera accordé à partir du jour même du décès.

Ces journées seront payées à la condition qu'elles fassent partie de la cédule régulière de travail de l'employé.

- b) Dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur et des grand-parents, d'un gendre, d'une bru de l'employé ou du conjoint, le salaire horaire de l'employé lui sera versé pour un maximum de un (1) jour s'il y a perte de temps. La preuve du décès et le lien de parenté seront exigés.

Les congés statutaires et les vacances seront considérés comme des jours payés.

- c) Un employé pourra demander un congé d'une journée sans solde pour assister à l'enterrement d'un ou plusieurs de ses parents autre que ceux mentionnés ci-haut en autant que les funérailles aient lieu un jour ouvrable.

d) Dans le cas du décès d'un conjoint qui cohabite avec un employé depuis plus d'un an mais moins de trois (3) ans et qu'il n'y a pas d'enfant de cette union, la clause 15.01 a) seulement s'appliquera pour ce conjoint, les autres clauses de 15.01 sont exclues.

15.02 À l'occasion de la journée de la naissance de son enfant, un employé aura droit à un congé chômé et payé en autant que cette journée fasse partie de sa cédule régulière de travail.

15.03 Un salarié qui agit comme juré recevra de la Compagnie, la différence entre le montant reçu pour le service de juré et le taux horaire qu'il aurait reçu s'il avait travaillé.

Tout salarié appelé à servir comme témoin à la demande de l'employeur ou dans une cause impliquant l'employeur, sera rémunéré à son taux régulier de salaire pour ses heures normales de travail.

Tout salarié impliqué dans une cause civile ou criminelle à titre de demandeur, défendeur ou témoin, bénéficiera d'un permis d'absence sans solde.

ARTICLE XVI

SÉCURITÉ SANTÉ

16.01 La compagnie prendra des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses employés pendant les heures de travail.

16.02 Le Syndicat convient de coopérer avec la Compagnie afin de favoriser et d'encourager l'éducation sur la sécurité, la prévention des accidents, et la santé, et elle coopérera pour que les employés se rendent compte que les directives et les règlements qui peuvent être émis ont pour but d'assurer des conditions de travail sûres, salubres, et hygiéniques.

16.03 Un comité conjoint de sécurité sera constitué d'un nombre égal de représentants des employés et de la Direction. Les représentants des employés siégeant au comité seront choisis et remplacés par élection parmi les employés travaillant dans la mine et lieu qu'ils représentent. Ce comité de sécurité se rencontrera tous les deux mois dans le but de discuter de questions relatives à la prévention des accidents et de faire des recommandations auprès de la Compagnie. Les représentants des employés siégeant sur ce comité seront rémunérés d'après leur taux horaire régulier pour le temps pendant lequel ils assistent à ces rencontres, si ces rencontres ont lieu pendant leurs heures de travail. En dehors de leurs heures de travail, ils seront payés à leur taux horaire régulier.

Il est entendu que le Comité de Sécurité adoptera ses propres règlements.

16.04 Lors de rencontres, les membres du comité pourront, d'un commun accord, s'adjoindre un expert de l'extérieur du Comité s'ils jugent sa présence utile pour discuter une des questions à l'ordre du jour.

16.05 Lorsqu'il y a entente mutuelle pour régler des problèmes relatifs à la sécurité ou, à la santé, l'employeur s'engage à mettre les recommandations en pratique dans les meilleurs délais, et le Syndicat consent à apporter sa collaboration à la mise en application desdites recommandations.

ARTICLE XVII

PANNEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 Il ne se fera aucun affichage ou distribution de circulaires, bulletins, journaux ou autres documents sur ou dans les limites de la propriété ou sur le terrain de la Compagnie, excepté avec la permission de la Compagnie.
- 17.02 L'employeur permet l'affichage relativement à des assemblées syndicales et d'autres activités syndicales sur des tableaux fournis par l'employeur, portant l'entête du syndicat et placés aux endroits suivants:
- a) À la salle de recharge de sous-terre;
 - b) À la salle de recharge de la surface;
 - c) Au moulin;
 - d) Atelier mécanique;
 - e) Atelier d'électricité;
 - f) Chambre du treuil principal.
- 17.03 Les avis que le Syndicat désire afficher sur ces panneaux d'affichage devront être soumis à la Compagnie pour approbation. Les avis en français ou en anglais d'assemblées syndicales, d'événements sociaux seront acceptés, mais tout avis que la Compagnie considérera de nature à controverse, ne sera pas approuvé ou affiché.

ARTICLE XVIII

REMARQUES GÉNÉRALES

- 18.01 La Compagnie continuera à verser une allocation pour les vêtements de travail de sécurité habillement et équipement de sécurité de cent vingt-cinq (125,00 \$) dollars accordée aux employés qui auront complété une (1) année de travail et cette allocation sera donnée annuellement. Pour ceux qui n'ont pas un (1) an de service complété, l'allocation sera au pro-rata des mois de service.
- 18.02 La Compagnie continuera de fournir des gants, la première paire de lunettes de sécurité ou la première paire de lunettes de sécurité prescrites, moins la monture, 50 % du coût des appareils pour protéger l'ouïe "hearing muffs" sera payé à tous les employés qui sont obligés d'en porter et les outillages brisés devront être remplacés.
- 18.03 Les frais d'imprimerie de l'Entente seront défrayés entièrement par la Compagnie.
- 18.04 Assurances:
- | | |
|--|--------------|
| Assurance-vie | 40 000,00 \$ |
| Assurance en cas de perte accidentelle de vie ou de membre | 40 000,00 \$ |
| Assurance-vie des personnes à charge: | |
| conjoint | 5 000,00 \$ |
| chaque enfant | 2 000,00 \$ |
- La police d'assurance-groupe ainsi que les conditions qui y sont contenues sont celles qui régissent la présente clause.
- 18.05 Assurance-Salaire
- Cette assurance va fournir au conjoint un revenu mensuel de 833,00 \$ pour 5 ans suite à un décès d'un employé.

Les coûts de cette assurance-salaire sont entièrement payés et défrayés par les employés.

La police d'assurance-groupe ainsi que les conditions qui y sont contenues sont celles qui régissent la présente clause.

- 18.06 Pour l'interprétation et l'application des dispositions de la présente convention, les parties conviennent que le texte français de la convention originale dûment signée, seule prévaudra.

ARTICLE XIX

AVIS

- 19.01 Tout avis par écrit que l'une des parties désire faire tenir à l'autre devra se faire par malle recommandée, poste payée et adressée comme suit:

À La Compagnie

Les Mines Belmoral Ltée
C. P. 7000
Val d'Or (Québec)
J9P 5K3

et M. Charles W. Bissegger
Agent pour le Trust Royal
a/s de Clarkson Gordon
630, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H3B 1T9

Au Syndicat

Le Syndicat des Employés de Les Mines Belmoral (Bradford) Ltée
875, Avenue Dion
Val D'or (Québec)
J9P 2P2

- 19.02 Tout avis ainsi déposé à la poste sera reconnu comme ayant été donné le jour de sa réception par son destinataire.
- 19.03 L'une ou l'autre des parties peut changer en tout temps, son adresse pour réception de tels avis, par un avis tel que ci-haut stipulé.
- 19.04 Il est expressément convenu entre le syndicat, les employés et l'agent, M. Charles W. Bissegger, que ce dernier agit à titre d'agent pour le fiduciaire, Trust Royal et comme tel n'a aucune responsabilité personnelle et ne peut encourir de responsabilité personnelle suite à la signature de la présente convention collective, ni suite à son application.

Il est aussi de plus, convenu entre le syndicat, les employés et l'agent, M. Charles W. Bissegger, ce dernier agissant à titre d'agent pour le fiduciaire, Trust Royal, que s'il y a aliénation ou concession totale ou partielle de l'entreprise, le fiduciaire Trust Royal ne sera plus lié par la présente convention collective et ne sera plus une partie à la présente convention collective et ne sera plus lié par les obligations de la présente convention collective.

ARTICLE XX

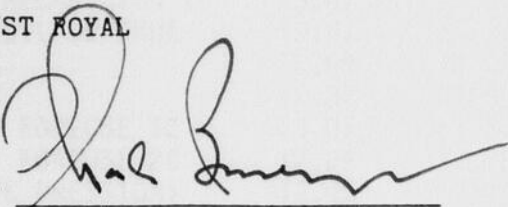
DURÉE DE L'ENTENTE

- 20.01 Cette entente entrera en vigueur à compter du 2 avril 1984 et se terminera le 1^{er} avril 1986.

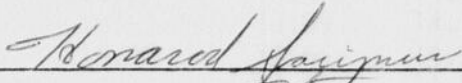
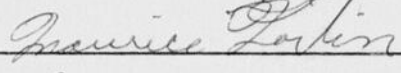
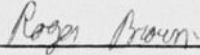
20.02 En foi de quoi Trust Royal a fait apposer son sceau officiel par la main de son agent dûment autorisé et les officiers dûment élus du Syndicat Des Employés Des Mines Belmoral (Brador) Québec Ltée ont apposé leurs seing et sceau.

TRUST ROYAL

Par


Charles W. Bissegger,
agissant à titre d'agent,
sans responsabilité personnelle,
pour et/au nom du fiduciaire,
Trust Royal

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES
MINES BELMORAL (BRADOR) (QUÉBEC)
LTÉE

SIGNE à Val d'Or, le 12 avril, 1984.

LES MINES BELMORAL LTEE.

(ANNEXE 1)

CLASSIFICATION ET TAUX.

<u>CLASSIFICATION DE SURFACE ET ATELIERS</u>	<u>TAUX PRESENT</u>	<u>TAUX 02-04-84</u>	<u>TAUX 01-10-84</u>	<u>TAUX 01-04-85</u>	<u>TAUX 08-07-85</u>	<u>TAUX 30-09-85</u>	<u>TAUX 06-01-86</u>
CHEF D'ATELIER	13.46	13.76	14.06	14.36	14.66	14.96	15.26
MONTEUR DE MACHINERIE	13.46	13.76	14.06	14.36	14.66	14.96	15.26
MACHINISTE & MECANICIEN 1C	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
OPERATEUR TREUIL OU GRUE	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
MECANICIEN 2C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
MECANICIEN 3C	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
MECANICIEN DE FOREUSE 1C	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
MECANICIEN DE FOREUSE 2C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
SOUDEUR (HAUTE PRESSION)	13.46	13.76	14.06	14.36	14.66	14.96	15.26
SOUDEUR 1C	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
SOUDEUR 2C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
SOUDEUR 3C	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
PLOMBIER 1C	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
AIDE PLOMBIER	11.14	11.44	11.74	12.04	12.34	12.64	12.94
HOMME DE SECURITE PREPOSE A LA SECHERIE ET LAMPES	9.60	9.90	10.20	10.50	10.80	11.10	11.40
OPERATEUR DE GENERATRICE ET COMPRESSEUR	11.14	11.44	11.74	12.04	12.34	12.64	12.94
OPERATEUR DE MACHINERIE LOURDE 1C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
OPERATEUR DE MACHINERIE LOURDE 2C	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
MENUISIER 1C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
MENUISIER 2C	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
ELECTRICIEN 1C	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
ELECTRICIEN 2C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
AIDE ELECTRICIEN	11.52	11.82	12.12	12.42	12.72	13.02	13.32
JOURNALIER - SURFACE	11.14	11.44	11.74	12.04	12.34	12.64	12.94
<u>CLASSIFICATION DU BUREAU D'ANALYSE</u>							
AIDE AU BUREAU D'ANALYSE	11.59	11.89	12.19	12.49	12.79	13.09	13.39
HOMME DE FOURNAISE 1C	11.85	12.15	12.45	12.75	13.05	13.35	13.65
HOMME DE FOURNAISE 2C	11.72	12.02	12.32	12.62	12.92	13.22	13.52
OPERATEUR DE CONCASSEUR	11.59	11.89	12.19	12.49	12.79	13.09	13.39
<u>CLASSIFICATIONS DU MOULIN</u>							
OPERATEUR 1C	13.07	13.37	13.67	13.97	14.27	14.57	14.87
OPERATEUR 2C	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
OPERATEUR 3C	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
JOURNALIER - MOULIN	11.14	11.44	11.74	12.04	12.34	12.64	12.94
<u>CLASSIFICATIONS SOUS-TERRE</u>							
CONTREMAITRE EN RESERVE	13.82	14.12	14.42	14.72	15.02	15.32	15.62
CHEF D'EQUIPE DE PUIITS	13.33	13.63	13.93	14.23	14.53	14.83	15.13
HOMME DE PUIITS	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
OPERATEUR DE "CLAMS"	13.01	13.31	13.61	13.91	14.21	14.51	14.81
CHEF DE MONTERIE	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
CHEF D'EQUIPE	12.69	12.99	13.29	13.59	13.89	14.19	14.49
CHEF D'EQUIPE POUR CHARGEUSES NAVETTE ET CAMIONS (3-QUARTS)	12.46	12.76	13.06	13.36	13.66	13.96	14.26
MINEUR	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
PREPOSE A LA CAGE	12.37	12.67	12.97	13.27	13.57	13.87	14.17
HOMME DE PONT	11.52	11.82	12.12	12.42	12.72	13.02	13.32
JOURNALIER (SOUS-TERRE)	11.52	11.82	12.12	12.42	12.72	13.02	13.32



Clarkson Gordon

Comptables agréés
Chartered Accountants
630, boul. Dorchester ouest
Montréal, Canada H3B 1T9
Téléphone: (514) 875-6060
Télex: 05-24520

le 16 avril 1984

Le syndicats des employés de
Les Mines Belmoral (Bras D'Or) Ltée
875, avenue Dion
Val D'Or (Québec)
J9P 2P2

Objet: Les Mines Belmoral Ltée

Messieurs,

Je confirme par la présente qu'à compter de la date de signature de la convention collective dont la conclusion est imminente, et à la condition de sa signature, l'agent versera un montant de 600 \$ moins les impôts y afférents à tout membre du syndicat qui a été à l'emploi de la société susmentionnée sans interruption du 3 octobre 1983 au 2 avril 1984. Les employés syndiqués qui ont travaillé pendant une partie de cette période recevront une fraction de 600 \$ moins les impôts y afférents déterminée au prorata.

La présente entente ne fait pas partie de la convention collective.

Veuillez agréer, Messieurs, l'expression de mes sentiments distingués.

Charles W. Bissegger,
agissant à titre d'agent, sans
responsabilité personnelle pour
et au nom du Trust Royal

CWB/wen

Associés de Montréal / Montréal Partners

A Benedetti C.C. Bismuth C.W. Bissegger F. Bolduc R. Brunet T.R. Burpee M. Camirand H.M. Caron G. Chamberland J.-P. Delisle G. Fréchette S.R. Gagné R. Germain
J.-P. Graveline M. Lanteigne A. Lanthier A. Laparé N. Leduc G. Limoges J.G. McGregor R.J. Messier R.R. Okker R. Pearl L.L. Saint-Pierre W.J. Smith G.S. Wells

À titre d'information seulement. Cette lettre ne fait pas partie de la convention collective.

Le 17 janvier 1984.

Le Syndicat des employés de:
Les Mines Belmoral (Bras D'Or) Ltée
875, ave Dion
Val d'Or, Qué.
J9P 2P2

Objet: Les Mines Belmoral Ltée (La compagnie).

Messieurs,

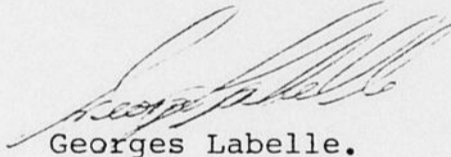
L'agent pour le fiduciaire est consentant à ce qu'il y ait un bonus de rendement octroyé aux employés qui travaillent sous-terre aux mines Ferderber et Dumont.

Tant et aussi longtemps que l'agent pour le fiduciaire sera en possession de l'actif de la compagnie et qu'il y aura une production le bonus de rendement continuera d'être accordé sauf si les parties conjointement en décident autrement.

La présente entente ne fait pas partie de la convention collective.

Veillez agréer, Messieurs, l'expression de nos sentiments distingués.

Pour l'agent pour le fiduciaire,
Charles W. Bissegger,



Georges Labelle.

GL/sb