

No.

21220-01

NOM

Mines Koranda Stee

Decluse

BUREAU DE L'ARCHIVAGE
GENERAL DE
Q-21220-01

12 JUL 19 13 41

COPIE DE SAISON

CETTE CONVENTION

FAIT CE

ENTRE

MINES NORANDA LIMITEE division Mines Gaspé,

une corporation ayant une place d'affaires à Murdochville
Province de Québec; ci-après nommée la "Compagnie"

partie de première part

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

unité locale 6086, une libre association d'employés non
incorporée, ci-après nommée "le Syndicat"

partie de seconde part

FAIT FOI que les parties aux présentes conviennent comme
suit:

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1982 0915
M.T.M.S.R.

TABLE DE MATIERES

- 1- But
- 2- Reconnaissance
- 3- Aucune discrimination-responsabilité
- 4- Droits de la direction
- 5- Sécurité syndicale
- 6- Procédure des griefs
- 7- Arbitrage
- 8- Mesures disciplinaires
- 9- Ancienneté
- 10- Absences
- 11- Vacances
- 12- Heures de travail et surtemps
- 13- Congés statutaires
- 14- Salaires et bonis
- 15- Congé de Juré et/ou témoin
- 16- Sécurité et santé
- 17- Tableaux d'affichage
- 18- Avis
- 19- Durée de la convention
- 20- Autorité du Syndicat

ANNEXE "A"- Résumé des avantages sociaux
Changements technologiques

ANNEXE "B"- Manuel E.C.S.

ANNEXE "C"- Périodes de débutant
Analyse de classification

ANNEXE "D"- Calendrier de l'apprentissage

ANNEXE "E"- Procédure de nomination du Comité central conjoint

Régie interne du Comité central conjoint
Les Comités ad hoc de sécurité
Lettre d'intention

ARTICLE 1

BUT

I.01 Les parties conviennent qu'il est mutuellement avantageux et désirable d'établir de justes normes de travail, les heures de travail, les taux de salaires et les conditions de travail, en vue d'obtenir le rendement efficace des opérations, de veiller à la sécurité et la santé des travailleurs et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui pourraient survenir entre les parties au cours de la durée de cette convention collective.

I.02 La Compagnie prendra des dispositions afin de faire imprimer des copies de cette Convention et assumera le coût d'impression. La Convention sera rédigée en français et en anglais. Une (1) copie sera mise à la disposition de chaque employé. Le texte officiel de la présente convention sera le texte français.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE

2.01 Dans cette convention les mots "employé" ou "employés" signifient respectivement un employé ou des employés inclus dans le groupe d'employés décrit dans les décisions de la Commission des Relations de Travail du Québec en date du 24 septembre 1965 et du 24 janvier 1966 en vertu desquelles le Syndicat a été accrédité pour représenter tous les employés de la Compagnie travaillant

à sa mine et usines à Murdochville, et les employés travaillant à ses installations de Sandy Beach, Gaspé, Québec.

Excepté:

tous les employés de bureau et cléricaux,

a) les contremaîtres, sous-contremaîtres, les employés de rang supérieur à celui de contremaître ou sous-contremaître ou toute position équivalente;

b) les étudiants, les gardes, les gardiens, les surveillants;

c) les techniciens de laboratoires, y compris les ingénieurs;

d) les employés du Centre Récréatif de Murdochville;

e) les exceptions prévues au Code du Travail du Québec.

2.02 La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul représentant accrédité des employés pour fins de conduite de négociations collectives se rapportant aux taux de salaire, heures de travail et autres conditions d'emploi conformément au Code du Travail du Québec.

2.03 Les employés qui sont exclus de

l'unité de négociation tel que prévu à la section 2.01 de cette convention collective, n'accompliront pas le travail normalement fait par un employé de l'unité de négociation sauf pour fins de formation, d'expérimentation, de démonstration, ou dans les cas d'urgence.

2.04 Lorsque la Compagnie embauche des étudiants au cours des mois d'été, celle-ci accordera pleine considération aux enfants des employés désirant travailler aux Mines Gaspé, mais aucune plainte ne sera soumise à la procédure des griefs dans ce cas précis. Afin de permettre à un plus grand nombre d'employés de prendre leurs vacances durant la période d'été, ces étudiants ne seront pas soumis à l'article 2.03 en autant que l'ancienneté des membres de l'unité de négociation soit respectée dans le cas de relève temporaire.

2.05 (a) Il est entendu que les droits des employés prévus par cette convention ne seront pas affectés parce que des travaux sont accordés à des contracteurs ou sous-contracteurs et qu'aucun employé défini à l'article 2.01 ne subira de mise à pied, perte d'emploi, rétrogradation, ni de réduction dans les heures régulières de travail.

(b) Une réunion sera tenue, au plus une fois par mois, à une date mutuellement convenue entre les parties, au cours de laquelle des représentants de la Compagnie rencontreront le président et deux (2) autres représentants du Syndicat pour donner les raisons qui ont amené la Compagnie à accorder des travaux à des contracteurs ou sous-contracteurs au cours du mois précédent et de ceux qu'elle prévoit accorder au cours du mois suivant. Il est de plus

entendu qu'advenant une urgence (travail important) exigeant l'aide de contracteurs ou sous-contracteurs, la Compagnie convoquera immédiatement les parties.

(c) Si le Syndicat est d'opinion qu'il y a une présumée violation de cet article (2.05), elle pourra formuler un grief à la troisième (3^e) étape de la procédure des griefs dans les sept (7) jours suivant la date de cette réunion. Si cette mésentente devait être soumise à l'arbitrage la Compagnie assumera le fardeau de la preuve.

(d) Les membres du Syndicat ne subiront aucune perte de salaire pour assister à ces réunions.

ARTICLE 3

AUCUNE DISCRIMINATION-RESPONSABILITE

3.01 Ni la Compagnie ou ses représentants, ni le Syndicat ou ses membres n'exerceront de discrimination contre toute personne à l'emploi de la Compagnie en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à toute union légale ou à toute association légale d'employés, ou en raison de participation à des activités syndicales, ou pour des considérations de race, couleur, sexe, religion, ascendance nationale, origine sociale ou croyance politique, ou en raison de l'exercice par un officier ou un délégué syndical d'un droit prévu par cette convention.

3.02 Sauf les devoirs normaux des officiers et des délégués syndicaux prévus à cette convention, il ne

doit pas y avoir d'activité syndicale sur le temps de la Compagnie ou la propriété des usines et des mines. Une conversation fortuite ne nuisant pas au travail de toute personne à l'emploi de la Compagnie ne sera pas considérée comme activité syndicale.

3.03 Etant donné la procédure ordonnée établie aux présentes pour le règlement des griefs, le Syndicat convient que pour la durée de cette convention, il n'y aura pas de grève ni d'arrêt, de ralentissement ou de restriction de rendement, et que tout employé prenant part à ou incitant à toute grève, arrêt, ralentissement ou restriction du rendement sera sujet à toutes mesures disciplinaires de la part de la Compagnie.

3.04 D'autre part et pour la même raison la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Sujet aux dispositions de cette convention, le Syndicat reconnaît que la Compagnie possède le droit et le pouvoir:

a) de maintenir l'ordre, la discipline, et l'efficacité, de juger des qualifications des employés, compte tenu de la section 4.02, d'établir, de modifier et d'amender les règles de conduite et procédures raisonnables pour la gouverne des employés;

b) d'embaucher, de congédier, de classier, de permuter, de monter en grade, de réduire en grade, de mettre à pied, de suspendre ou discipliner les employés, pourvu toutefois, que si tout employé croit que son congédiement ou l'imposition d'une mesure disciplinaire soit sans cause juste et suffisante ou que tout autre exercice des droits susmentionnés vient en conflit avec les dispositions de cette convention, il peut soumettre le cas selon la procédure des griefs; et

c) d'une façon générale, d'administrer l'entreprise, de décider de l'emplacement des opérations, d'étendre, de réduire ou de cesser ses activités, de décider du nombre d'hommes requis pour l'une ou l'autre des opérations ou pour toutes les opérations, du genre de machines ou outils à être utilisés et de leur emplacement ainsi que des programmes de production.

4.02 Lorsqu'elle procède à juger des qualifications des employés et de leur habilité à remplir les exigences normales de la tâche, la Compagnie doit prendre en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause.

ARTICLE 5

SECURITE SYNDICALE (FORMULE RAND)

5.01 Pendant la durée de cette convention, la Compagnie déduira, selon la constitution du Syndicat, des gages dus à chaque employé, au dernier jour de paye de chaque mois de calendrier, un montant égal à deux (2) heu-

res de paye calculées sur le total des gages dus à l'employé sur une période de référence appropriée et convenue entre la Compagnie et le Syndicat.

5.02 Un chèque au montant ainsi déduit sera fait à l'ordre du Secrétaire Trésorier International des Métallurgistes Unis d'Amérique, C.P. 6275 Station "A", Montréal H3C 4B5 et copie sera remise au Secrétaire Financier de l'unité locale, avant le quinzième (15^e) jour du mois suivant accompagnée de la formule R-115 dûment remplie et d'une liste de noms des employés dont les gages ont été l'objet d'une déduction à la source.

5.03 Le Syndicat convient d'indemniser la Compagnie et de prendre fait et cause contre toute poursuite intentée par tout (s) employé (s) en recouvrement de tout(s) montant (s) déduit(s) des gages, tel que prévu aux présentes.

5.04 Personne n'est tenu, comme condition d'emploi de devenir ou de demeurer membre de tout Syndicat, union ouvrière ou de toute association d'employés, et aucune déclaration ou représentation contraire ne doit être faite.

Représentation syndicale

5.05 Les délégués syndicaux et les membres du comité des griefs sont nommés par le Syndicat et doivent être des employés faisant régulièrement partie de l'unité de négociation. Dans l'ensemble, leur nombre ne doit pas excéder un (1) pour chaque trente (30) employés.

De temps à autre, le Syndicat doit aviser la Compagnie, par écrit, des noms de ses officiers, des délégués, des membres du comité de griefs et de tout changement pouvant y survenir. La Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître avant qu'elle n'ait reçu un tel avis.

5.06 La Compagnie reconnaîtra un comité de griefs formé de quatre (4) membres incluant le président de l'unité locale. Une des fonctions de ce comité sera de rencontrer la Compagnie lors des réunions de troisième étape de la procédure des griefs.

5.07 S'il est nécessaire pour tout employé et/ou délégué syndical de s'absenter durant ses heures de travail pour faire enquête ou tenter de régler un grief, la permission ne lui sera pas refusée déraisonnablement pourvu que des arrangements mutuellement satisfaisants aient été pris avec les surveillants concernés (incluant les surveillants aux sections qu'il désire visiter afin de faire son enquête). La Compagnie paiera l'employé et/ou le délégué syndical à son taux horaire de base pendant une période maximum d'une (1) heure pour faire son enquête. L'employé et le délégué syndical ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief.

Les membres du comité de griefs ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils présentent un grief à la troisième étape de la procédure des griefs. Si un membre ne travaille pas sur une équipe au moment d'une telle rencontre, mais assiste à la rencontre, il sera rémunéré à son taux horaire de base pendant une période maximum d'une (1) heure, mais ce temps payé ne sera pas considéré

comme du temps travaillé aux fins de calcul de surtemps.

5.08 Les parties conviennent qu'il est dans l'intérêt des employés de la Compagnie et du Syndicat d'apporter dans les meilleurs délais possibles des solutions variables aux problèmes de relations patronales-ouvrières qui peuvent surgir pendant la durée de cette convention collective. C'est dans le but d'assurer les meilleures relations possibles entre les parties que la Compagnie pourra permettre au président de l'unité locale de poursuivre pendant ses heures de travail certaines activités visant à promouvoir les buts de cette convention.

ARTICLE 6

PROCEDURE DES GRIEFS

6.01 Avant d'avoir recours à la procédure des griefs, un employé (assisté, s'il le désire, d'un délégué syndical) doit tenter de régler toute plainte ou toute mécontente en s'adressant à son contremaître immédiat.

6.02 Le règlement de tout grief ne doit pas être en conflit avec les dispositions de cette convention. Un tel règlement liera dans tel cas la Compagnie, le Syndicat et l'(les) employé(s) concerné(s). Dans tous les règlements de griefs relatifs à une mesure disciplinaire, seul l'(les) employé(s) qui a (ont) présenté une plainte sera (seront) concerné(s) par ce règlement.

6.03 S'il s'élève entre la Compagnie et le Syn-

dicat ou entre la Compagnie et tout employé une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, un effort sérieux sera tenté pour régler cette mésentente en procédant de la façon suivante:

Première étape

6.04 L'employé (assisté d'un délégué syndical raisonnablement familier avec le travail exécuté par l'employé) peut, pourvu que ce soit fait dans cinq (5) jours suivant l'origine du grief allégué, présenter sa plainte soit oralement soit par écrit, en utilisant les formules convenues entre les parties et pourvues par la Compagnie, à son contremaître immédiat. Ce dernier doit rendre sa décision dans les cinq (5) jours à compter du moment où la plainte lui a été présentée. Avant de rendre sa décision à l'employé le contremaître devra l'aviser suffisamment de temps à l'avance pour qu'il puisse se prévaloir de l'assistance d'un délégué syndical. A défaut de règlement alors:

Deuxième étape

6.05 Dans les cinq (5) jours à compter du moment où la décision du contremaître à la première étape a été ou aurait dû être rendue, l'employé, assisté d'un délégué syndical, doit présenter par écrit sur une formule pourvue par la Compagnie, son grief signé au contremaître général du département ou son substitut. Le Chef de département

pourra, s'il le désire, assister à la rencontre. Le contremaître général ou son substitut doit rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours à compter du moment où le grief lui a été présenté. Avant de rendre sa décision à l'employé le contremaître général ou son substitut devra l'aviser suffisamment de temps à l'avance pour qu'il puisse se prévaloir de l'assistance d'un délégué syndical. A défaut de règlement alors:

Troisième étape

6.06 Dans les sept (7) jours suivant le moment où la décision à la deuxième étape a été ou aurait dû être rendue, le comité de griefs peut donner un avis écrit demandant plus ample considération de la question au directeur de la mine ou à une personne désignée par lui afin de s'occuper de tels cas à la troisième étape. Les représentations écrites présentées à la deuxième étape doivent être présentées à la troisième étape par le comité de griefs. Le directeur de la mine peut, s'il le désire, être accompagné d'autres représentants 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.

Un représentant international du Syndicat peut être également présent à cette réunion. La réunion à la troisième étape sera tenue dans les sept (7) jours de la date où la Compagnie a reçu un avis écrit de la question tel que stipulé plus haut et elle doit rendre sa décision par écrit dans les sept (7) jours suivant cette réunion. A défaut de règlement, le grief pourra être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de la section 7.01.

Grief de groupe

6.07 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent

des plaintes concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention et que ces plaintes se ressemblent suffisamment de par leur nature pour pouvoir être traitées simultanément, sans inconvénient, elles constitueront un grief de groupe présenté à la deuxième étape de la procédure des griefs.

Un grief de groupe doit être présenté par un maximum de cinq (5) employés directement concernés, assistés, s'ils le désirent, du nombre approprié de délégués syndicaux ou de membres du comité de griefs tel que permis aux diverses étapes.

Disposition d'ordre général

6.08 On ne tient pas compte des samedis, des dimanches, des vacances annuelles, des congés hebdomadaires cédulés, des absences pour deuil, et des congés statutaires observés par la Compagnie en calculant les délais pendant lesquels, action doit être prise à chacune des trois étapes de la procédure des griefs ou en vertu des dispositions de la section 6.11.

Tout délai établi au présent article en ce qui a trait à une action à prendre par l'une ou l'autre des parties ou par un employé, peut être prolongé en tout temps par entente mutuelle écrite.

6.09 La Compagnie indiquera par un avis affiché aux tableaux d'affichage le nom du représentant de la direction désigné de temps à autre pour s'occuper de tels cas à chaque étape de la procédure des griefs. Une copie de tout avis affiché doit être adressée au Syndicat. Si la Compagnie n'a pas désigné de représentant de la direction pour toute étape à laquelle le cas doit être présenté, ce cas peut être pré-

senté directement à l'étape suivante pour laquelle un représentant de la direction a été désigné.

6.10 Chaque étape à suivre selon la procédure stipulée à cet article (incluant l'avis d'arbitrage) et chaque étape stipulée à l'article concernant les cas de suspension et de congédiement, doit être entreprise à l'intérieur des limites de temps stipulées ou prévues à cet article ou à l'article concernant les cas de suspension et de congédiement, selon le cas, ou la question sera sensée avoir été abandonnée.

6.11 S'il survient directement entre le Syndicat et la Compagnie une mésentente concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, une partie pourra la soumettre par écrit à l'autre partie. Dans les sept (7) jours qui suivront cet avis, il y aura rencontre et discussion entre le comité de griefs du Syndicat et les représentants désignés par la Compagnie à cette fin. Un représentant international des Métallurgistes Unis d'Amérique pourra y assister. La réponse de l'une ou l'autre partie devra être rendue dans les sept (7) jours suivant ladite rencontre. A défaut de règlement, la mésentente pourra être soumise à l'arbitrage selon les dispositions de la section 7.01 de cette convention. Tout grief entre la Compagnie et le Syndicat concernant l'article 16, sécurité et santé sera présenté conformément avec cette section. Le comité de griefs peut être remplacé par le comité conjoint.

6.12 Tout malentendu concernant le boni payé pour travail à contrat doit faire l'objet d'une discussion entre les préposés au calcul du boni et les employés directement concernés avant de pouvoir être soumis suivant les dispositions de la procédure des griefs.

ARTICLE 7

ARBITRAGE

7.01 Si une mésentente, concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de cette convention, n'a pas été réglée d'une manière satisfaisante par le recours aux dispositions de l'article 6, le grief peut être soumis à l'arbitrage par avis écrit donné par l'une des parties à l'autre dans les vingt et un (21) jours suivant la décision du représentant de la Compagnie à la troisième étape ou la décision de la Compagnie en vertu des dispositions de la section 6.11.

7.02 Dans tous les cas où l'arbitrage sera nécessaire en vertu de la présente convention, le Syndicat et la Compagnie devront tenter de nommer un arbitre dans les cinq (5) jours suivant la date de réception de l'avis d'arbitrage.

7.03 Les arbitres pendant la durée de la convention seront:

M. Paul Imbeault, Ing.
M^e Claude Lauzon
M^e René Lippé
M^e André Sylvestre
M^e Roland Tremblay

7.04 A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe dont les noms sont inscrits à la section 7.03 de cette convention. 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.

7.05 Du consentement mutuel des parties, des griefs pourront être groupés et entendus par le même arbitre, mais chaque cas devra être étudié séparément.

7.06 Les séances d'arbitrage doivent être tenues à Murdochville ou tout autre endroit dont les parties conviennent par écrit.

7.07 La ou les question(s) en litige soulevée(s) dans le grief écrit et dans la ou les réponse(s) écrite(s) à ce grief ou, dans le cas d'une mésentente directement entre le Syndicat et la Compagnie, la ou les question(s) en litige soulevée(s) dans les représentations écrites de la partie recourant à l'arbitrage et dans la réponse de l'autre partie à ces représentations, seront présentées à l'arbitre et sa décision sera confinée à cette ou ces question(s) en litige.

7.08 Chaque partie a le droit d'être représentée par un avocat ou autrement de faire sa preuve, de contre-interroger les témoins de l'autre partie et de plaider oralement et/ou par écrit. Lorsqu'un plaidoyer écrit ou mémoire est soumis à l'arbitre par l'une des parties, celle-ci doit en même temps en faire parvenir une copie à l'autre

partie. Ledit plaidoyer doit être présenté à l'arbitre dans les trente (30) jours suivant l'audition, sans quoi l'arbitre se verra dans l'obligation de le refuser.

7.09 Les frais et allocations à verser aux témoins, sont à la charge de la partie ayant convoqué ces témoins.

7.10 Les frais d'arbitrage ne doivent pas être adjugés à ou contre l'une ou l'autre des parties. Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à part égale par le Syndicat et la Compagnie.

7.11 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou à l'application des dispositions de cette convention, est exécutoire et lie toutes les parties concernées, mais l'arbitre n'est en aucun cas, autorisé à changer, modifier, ou amender toute section de cette convention.

7.12 A la demande des parties, l'arbitre peut ordonner l'audition de tout témoin ou encore la visite des lieux, si les circonstances de la cause le requièrent.

7.13 La décision arbitrale doit être rendue dans les plus brefs délais. Un délai maximum de trente (30) jours suivant la fin de l'audition est recommandé.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES

8.01 Lorsque la Compagnie inscrit au dossier de l'employé une mesure disciplinaire écrite (soit une réprimande, une suspension, ou un congédiement) elle en remettra une copie à l'employé. Dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, copie de l'avis écrit sera envoyée au Syndicat. Copies des avertissements écrits émis au cours d'un mois donné seront envoyées au Syndicat à la fin de chaque mois.

8.02 Un avertissement écrit demeurera au dossier d'un employé durant une période de six (6) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un nouvel avertissement de même nature durant cette période de six (6) mois. Tout avis émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a une relation directe avec le litige en cause.

8.03 La Compagnie, à moins des cas exceptionnels, avisera un employé d'une suspension avant la fin d'un poste de travail. Un avis de suspension demeurera au dossier d'un employé durant une période de neuf (9) mois. Cet avis sera rayé du dossier de cet employé s'il ne reçoit pas un autre avis de suspension durant cette période de neuf (9) mois. Tout avis émis ne pourra être soulevé à l'arbitrage que s'il y a une relation directe avec le litige en cause.

8.04 Les avertissements ou les suspensions émis, qui sont rayés du dossier d'un employé en vertu des sections 8.02 et 8.03, ne pourront être soulevés dans un arbitrage et en aucun temps l'arbitre ne pourra les accepter sous réserve ou autrement.

8.05 Si un employé prétend avoir été suspendu

sans cause juste et suffisante, la question pourra être présentée à la deuxième étape de la procédure des griefs dans les cinq (5) jours suivant son retour au travail.

8.06 Si un employé prétend avoir été congédié sans cause juste et suffisante, il pourra présenter un grief à la troisième étape de la procédure des griefs dans les sept (7) jours suivant la présentation de l'avis écrit d'un tel congédiement.

8.07 S'il est convenu à toute étape de la procédure des griefs ou s'il est décidé par l'arbitre qu'un employé a été suspendu ou congédié sans cause juste et suffisante, la Compagnie le réintégrera sans perte d'ancienneté à sa tâche régulière, et lui paiera une pleine compensation ou appliquera toute décision convenue ou décidée par l'arbitre.

ARTICLE 9

ANCIENNETE

9.01 Il existe deux (2) sortes d'ancienneté: l'ancienneté d'usine et l'ancienneté départementale.

9.02 L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la période de services continus avec la Compagnie, Mines Gaspé, depuis la date de son dernier embauchage par la Compagnie, excepté tel qu'expressément convenu aux présentes.

9.03 L'ancienneté départementale d'un employé signifie la période de ses services continus au moment de

la détermination de telle ancienneté dans le département de la Compagnie, Mines Gaspé, dans lequel il est employé régulièrement, et ce, depuis la date de sa dernière entrée au service de ce département, excepté tel qu'expressément convenu aux présentes.

9.04 Pour les fins d'application des dispositions de cette convention, les départements seront les suivants:

- A) le département de la mine (incluant la surface de la mine, la mine souterraine, les mines à ciel ouvert et les concasseurs souterrains).
- B) le département des services comprenant:
 - 1- l'entretien de l'usine, (incluant les employés affectés au déchargement et chargement de l'acide),
 - 2- l'entretien de l'équipement mobile,
 - 3- l'ingénierie (incluant la section des bouilloires et la centrale électrique),
 - 4- les magasins,
- c) le département de l'usine de smeltage (incluant les employés affectés au chargement et déchargement des anodes et ceux affectés au déchargement du concentré).

D) le département de la concentration;

N.B. Les employés qui travaillent à Sandy Beach et qui s'occupent du déchargement et du chargement de l'acide font partie du département des services. Les autres employés de Sandy Beach font partie du département de l'usine de smeltage.

Les employés manipulant du concentré à Murdochville avec de l'équipement mobile font partie du département des services.

9.05 L'ancienneté d'usine de même que l'ancienneté départementale d'un employé se trouveront complètement perdues s'il:

- a) quitte son emploi, ou
- b) est congédié, ou
- c) est mis à sa retraite, ou
- d) est mis à pied ci-après pendant plus de:
 1. douze (12) mois, lorsque l'employé a moins de douze (12) mois d'ancienneté d'usine à la date de la mise à pied;
 2. vingt-quatre (24) mois, lorsque l'employé a douze (12) mois ou plus mais moins de vingt quatre (24) mois d'ancienneté d'usine à la date de la mise à pied;
 3. Trente-six (36) mois, lorsque l'employé a vingt-quatre (24) mois ou plus d'ancienneté d'usine à la date de la mise à pied.

9.06 Dorénavant, lorsqu'un employé est absent pour une période de plus de quatre (4) semaines, excepté dans le cas d'incapacité par accident ou maladie ou en vertu des dispositions de la section 10.07, cette période en excès sera exclue de la compilation de son ancienneté d'usine et de son ancienneté départementale.

9.07 Dans les trois (3) semaines suivant la signature de cette convention, la Compagnie préparera des listes des employés comportant pour chacun d'eux la date de leur entrée la plus récente au service de la Compagnie Mines Gaspé et aux usines. Ces listes seront affichées et le demeureront pendant trois (3) semaines dans le but exprès de permettre à tout employé de porter plainte quant à l'exactitude de la date de sa dernière entrée au service de la Compagnie. A la fin de cette période de trois (3) semaines, les listes, y compris toutes les corrections qui y auront été faites, seront finales. Les listes d'ancienneté seront revisées et affichées au cours des mois d'avril et octobre. Une copie de la liste corrigée sera fournie au Syndicat.

Employés à l'essai

9.08 Nonobstant toute disposition contraire dans cette convention, un employé, y compris un employé temporaire, est considéré comme étant à l'essai et il n'accumule ni ancienneté d'usine ni ancienneté départementale avant d'avoir réellement travaillé pendant quarante-cinq (45) équipes de travail au cours de ses services depuis sa date d'embauchage avec la Compagnie. Cet employé aura alors

droit à une ancienneté d'usine datant de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie et à une ancienneté départementale équivalente à la période de ses services accumulés dans son département depuis sa dernière date d'embauchage.

9.09 Un employé à l'essai peut recourir à la procédure des griefs sauf dans les cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.

Employés temporaires

9.10 Un employé embauché pour ouvrage temporaire sera un employé temporaire pour une période ne devant pas excéder quatre (4) mois et cette condition sera spécifiquement mentionnée et reconnue au moment de l'embauchage. La Compagnie pourra embaucher en vertu de ce sous-titre seulement lorsqu'il s'agit d'un travail qui est d'une nature temporaire en soi ou en raison d'un surplus temporaire dans les cédules de production. Un employé temporaire n'aura pas d'ancienneté en vertu de la présente convention. Toutefois, il recevra pleine considération lorsque la Compagnie embauche des employés à l'essai, pourvu qu'il possède les qualifications et aptitudes exigées par l'emploi.

9.11 Si et quand un employé temporaire devient un employé régulier, il aura droit, s'il a complété sa période d'essai, à une ancienneté d'usine à compter de sa dernière date d'embauchage avec la Compagnie et à une ancienneté départementale équivalente à la période de ses services accumulés dans son département depuis sa dernière date d'embauchage.

chage.

9.12 Un employé temporaire peut recourir à la procédure des griefs sauf dans le cas où son emploi a été terminé ou lorsqu'il a été congédié.

9.13 A la fin de chaque mois, la liste des employés à l'essai et des employés temporaires embauchés par la Compagnie au cours de ce mois sera envoyée au Syndicat.

Promotion

9.14 La Compagnie évaluera les qualifications de l'employé concerné selon la section 4.02 pour les fins de promotion, rétrogradation et mise à pied.

9.15 Vu la responsabilité de la Compagnie d'assurer les opérations efficaces de l'usine, dans le cas d'une promotion dans tout département, la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel employé sera promu:

- a) l'ancienneté départementale de chaque employé concerné, et
- b) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation;

Lorsque, de par le jugement de la Compagnie le facteur b) est à toutes fins égal entre deux (2) employés ou plus, alors excepté tel que ci-après prévu, l'employé ayant le plus d'ancienneté départementale sera promu. Dans le cas où l'ancienneté départementale est égale, l'ancienneté d'usine pré-

vaudra. Si le Syndicat le requiert, la Compagnie mettra à la disposition du Président ou de son substitut les dossiers pertinents des employés concernés.

9.16 Lorsqu'une tâche, autre que celle de concierge, de journalier, d'aide mineur est vacante pour une durée de plus de trente (30) jours, sauf en cas de maladie, accident ou absence autorisée, elle sera affichée pendant cinq (5) jours ouvrables dans l'usine pour informer les employés du fait que cette vacance existe. Cette tâche sera remplie conformément aux dispositions ci-dessus (9.15). Durant cette période de cinq (5) jours ouvrables un employé pourra faire connaître son intérêt dans cette tâche en inscrivant son nom sur une formule pourvue par la Compagnie. Une tâche qui est affichée peut être remplie sur une base intérimaire afin d'assurer la continuité et maintenir l'efficacité des opérations. La Compagnie dans un délai de sept (7) jours suivant le dernier jour d'affichage mentionné plus haut indiquera sur les tableaux d'affichage, soit le nom du candidat, soit le fait qu'aucun n'a encore été choisi.

Lorsque la Compagnie procédera à la sélection elle donnera pleine considération aux employés du département concerné pour combler cette vacance. Cette tâche sera remplie conformément à la section 4.02.

9.17 Sujet aux dispositions de la section 9.16, l'employé qui doit s'absenter pour vacances, maladie ou accident peut soumettre au Surintendant du département une demande de considération pour une promotion à une tâche qui pourrait devenir ouverte au cours de cette absence.

9.18 La Compagnie ne prendra en considération la demande d'un employé temporaire sur un affichage de tâche que lorsque l'affichage aura été fait et que toutes les demandes des employés réguliers auront été prises en considération.

Formation

9.19 Lorsqu'un département a besoin de former un employé, on affichera un avis aux tableaux d'affichage du département pendant cinq (5) jours ouvrables. Tout employé du département qui désire être candidat à une opportunité de formation à une tâche mentionnée dans l'avis, doit faire une demande à cet effet durant cette période de cinq (5) jours ouvrables sur une formule pourvue par la Compagnie. Un employé qui reçoit une formation à une tâche, tel que prévu par cette section, ne sera pas nécessairement choisi s'il survient une vacance à la tâche concernée. Dans ce dernier cas, on appliquera les sections 9.16, 9.17 et 9.15.

Rétrogradation

9.20 Pour les fins de cette section, le mot "Rétrogradation" devra être interprété comme étant un déplacement à la suite d'une réduction de personnel.

Vu la responsabilité de la Compagnie d'assurer les opérations efficaces de l'usine, dans le cas d'une retrogradation dans tout département, la Compagnie considérera

les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel(s) employé (s) sera (seront) retrogradé(s) :

- a) l'ancienneté départementale de chaque employé concerné, et
- b) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de la Compagnie, le facteur b) est à toutes fins égal entre deux (2) employés ou plus alors excepté tel que ci-après prévu, l'employé qui a le plus d'ancienneté départementale aura le droit de priorité.

Dans tout département, lors d'une réduction de personnel, les employés affectés auront le privilège de choisir d'être mis à pied plutôt que d'être rétrogradés, et seront rappelés au travail selon la procédure convenue et établie ci-après :

L'employé qui a choisi d'être mis à pied et qui refuse un rappel à une tâche autre que sa tâche régulière, ne conservera ses droits préférentiels de rappel que pour la tâche qu'il occupait avant sa mise à pied (section 9.05) à moins qu'il ne fasse parvenir ultérieurement à la Compagnie la formule qui lui aura été remise lors de sa mise à pied et sur laquelle il indiquera la tâche spécifique pour laquelle il est qualifié et pour laquelle il désire être rappelé. Cette formule devra parvenir à la Compagnie par courrier recommandé et celle-ci en transmettra une copie au

Syndicat aussitôt que possible.

Advenant un refus à un rappel pour cette tâche spécifique, l'employé ne conservera des droits préférentiels de rappel que pour la tâche qu'il occupait avant sa mise à pied à moins d'avis contraire de la Compagnie à l'effet que la fonction qu'il occupait au moment de sa mise à pied est éliminée et, dans ce cas, l'employé sera sujet aux dispositions normales de rappel de la section 9.22.

Mise à pied

9.21 Dans tous les cas de réduction dans la main-d'oeuvre (excepté une mise à pied de sept (7) jours ou moins), la Compagnie considérera les deux (2) facteurs suivants pour déterminer quel(s) employé (s) devra(èvront) être mis à pied:

- a) l'ancienneté d'usine de chaque employé concerné et,
- b) la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation.

Lorsque, de par le jugement de la Compagnie, le facteur (b) est à toutes fins égal entre deux(2) employés ou plus, alors excepté tel que ci-après prévu, celui ayant le moins d'ancienneté d'usine sera le premier à être mis à pied.

Rappel

9.22 Un employé aura des droits préférentiels de

réembauchage (ci-après appelé rappel) à du travail régulier pendant la période où il maintient ses droits d'ancienneté de la date d'une mise à pied (section 9.05).

On fera parvenir aux employés ayant été mis à pied plus récemment, un avis faisant mention des tâches disponibles pour lesquelles ils sont qualifiés et de la date proposée du retour au travail. Ces avis seront envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse que l'employé aura donnée à la Compagnie. Les employés qui se déclarent prêts à travailler seront rappelés suivant l'ordre inverse de leur mise à pied (section 9.21).

Le défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de la date de la mise à poste de l'avis met fin aux droits préférentiels de rappel que possédait cet employé.

Les employés qui ont été rétrogradés à la suite d'une réduction de personnel au lieu d'être mis à pied, auront les mêmes droits ci-dessus mentionnés d'un rappel au travail et seront aussi avisés par écrit de la date et des tâches disponibles s'ils sont qualifiés pour les exécuter.

Permutation

9.23 La Compagnie s'efforcera d'assigner à une tâche pour laquelle il est qualifié un employé souffrant d'une incapacité en raison d'une maladie ou d'un accident non industriel. Dans un tel cas, l'employé ainsi déplacé d'un département à un autre conserve dans son nouveau département l'ancienneté départementale qu'il a accumulée dans le département où il se trouvait avant sa permutation.

9.24 Un employé peut présenter à la Compagnie sa demande écrite de permutation à un autre département (suivant des formules pourvues par la Compagnie) et si une vacance se produit dans cet autre département, l'employé ayant le plus d'ancienneté aura des droits préférentiels pourvu qu'il possède la condition physique, les qualifications et les aptitudes exigées par l'occupation concernée. Si un employé est permuté à sa propre demande, il ne maintiendra pas son ancienneté départementale dans le département où il est permuté. Une copie de cette demande sera envoyée au Syndicat.

9.25 Un employé pourra présenter à son chef de département une demande écrite de permutation à une autre classification de tâche payée au même taux horaire de base ou à un taux horaire de base inférieur dans son département (sur une formule pourvue par la Compagnie) et s'il se produit une vacance dans cette autre classification de tâche, la Compagnie donnera pleine considération à sa demande, pourvu que l'employé en question possède les aptitudes et la condition physique pour accomplir l'occupation concernée.

9.26 Un employé de l'unité de négociation qui accepte une mutation à un poste hors de l'unité de négociation peut, durant les six (6) mois qui suivent, retourner à l'unité de négociation, à la tâche qu'il détenait avant sa mutation.

A compter de l'expiration des six (6) mois ci-haut mentionnés, l'employé cesse d'accumuler de l'ancienneté et s'il devait par la suite revenir dans l'unité de négociation on ne lui accordera que l'ancienneté qu'il avait accumulée lors de son séjour dans l'unité de négociation.

La mutation d'un individu qui n'a jamais occupé une position au sein de l'unité de négociation sera permise en autant que cette mutation n'affecte pas les droits des employés qui font partie de l'unité de négociation. De plus, il commencera à accumuler de l'ancienneté qu'à compter du moment de sa mutation au sein de l'unité de négociation.

Formation spéciale

9.27 Nonobstant toute disposition contraire de cette convention, la Compagnie a le droit de désigner de temps à autre au Syndicat des individus qui de leur propre gré, acceptent de recevoir une formation spéciale ou d'acquérir de l'expérience en vue de se préparer ou de mettre à l'épreuve leurs capacités pour d'autres travaux ou pour un travail de plus grande envergure à l'emploi de la Compagnie ou pour plus tard occuper des fonctions autres que pour la Compagnie (y compris les étudiants employés temporairement), le nombre de tels individus ne devant en aucun temps excéder le plus grand nombre

de vingt-cinq (25) en nombre ou de trois pourcent (3%) des employés, de les monter en grade, de les réduire en grade ou de les permuter d'un endroit à l'autre, de les embaucher, de les retenir à son service ou de les renvoyer, et de diriger leurs travaux de temps à autre, libre de toute restriction imposée par cette convention, pourvu, toutefois, que l'emploi de tel individu n'ait pas comme résultat d'altérer le statut d'ancienneté de tout autre employé ou de le faire baisser en grade.

Traitement. Toute permission d'absence doit être demandée et signée par le : Relève temporaire

9.28 La Compagnie observe la pratique suivante: les employés sur chaque équipe de travail qui sont formés pour accomplir l'ouvrage concerné peuvent temporairement assurer la relève d'employés qui sont absents. Pourvu qu'il possède l'habileté et autres conditions requises pour accomplir la tâche concernée, l'employé possédant la plus grande ancienneté départementale sur chaque équipe aura des droits préférentiels à la relève temporaire de plus d'une équipe mais de moins de quarante-cinq (45) équipes. Pour une relève temporaire d'une longue durée, l'employé ayant la plus grande ancienneté départementale à l'intérieur du département aura des droits préférentiels pourvu qu'il possède l'habileté et les autres conditions requises pour accomplir la tâche concernée.

9.29 La Compagnie fera parvenir au Syndicat aussitôt que possible après leur affichage, tous les avis de postes vacants de formation et tous les autres avis affichés sur les tableaux d'affichage.

ARTICLE 10

ABSENCES

10.01 Chaque employé travaillera tel que prévu à moins d'avoir demandé et obtenu la permission de s'absenter de son travail. La Compagnie aura le droit d'accorder ou de refuser une permission d'absence, et si elle l'accorde, d'en déterminer la durée. Cependant, ces permissions d'absence ne seront pas refusées arbitrairement. Toute permission d'absence doit être écrite et signée par le contremaître immédiat.

10.02 Un employé qui ne se rapporte pas au travail doit aviser son contremaître avant le commencement de son équipe de travail ou doit donner une raison satisfaisante à la Compagnie concernant son défaut de se rapporter. Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée doit se rapporter à son contremaître. On lui dira à ce moment si et quand il peut retourner au travail.

10.03 Aux fins d'application de l'article 10.02 l'employé qui ne peut rejoindre son contremaître pourra appeler le garde-barrière à la salle de pointage et l'informer de la situation. L'avis ainsi donné sera inscrit sur une formule de la Compagnie qui indiquera l'heure de l'appel téléphonique de l'employé et la (les) raison(s) donnée(s) par cet employé quant à son défaut de se présenter au travail ainsi que la date possible de son retour au travail. Une copie de cette formule sera remise à l'employé qui en fait la demande. Le fait de se conformer à cette procédure ne constituera aucunement une permission d'absence pour l'employé concerné.

10.04 Un employé qui se présente en retard au travail doit se rapporter à son contremaître afin d'obtenir la permission d'aller à son endroit de travail.

10.05 Un employé qui est absent de son travail sur une permission d'absence autorisée, à cause d'une maladie ou d'un accident et qui désire retourner au travail, aura droit de se rapporter au travail après avoir présenté une preuve médicale attestant qu'il est apte à reprendre le travail. Cet employé doit donner à son contremaître un avis d'au moins vingt-quatre (24) heures du moment où il a l'intention de se présenter au travail. On exclura des limites de temps prévues à cette section les samedis, dimanches et congés statutaires.

10.06 A quatre (4) reprises, au cours de chaque année contractuelle de cette convention, la Compagnie accordera des permissions d'absences à des employés pour qu'ils puissent être présents à des conventions ou conférences syndicales.

En aucun temps, en vertu de cette section, il n'y aura plus de quatre (4) employés absents lors d'une (1) de ces quatre (4) permissions d'absences sujettes aux conditions suivantes.

- a) que le Syndicat avise la Compagnie par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance en donnant les noms des employés pour qui il désire un permis d'absence;
- b) que ce permis d'absence soit pour une période n'excédant pas trois (3) semaines;

c) que tels employés ne soient pas assignés à un travail de même nature.

10.07 La Compagnie accordera à un employé une permission d'absence sans solde d'un (1) an afin de travailler dans une capacité officielle pour le Syndicat. L'employé et le Syndicat doivent demander la permission d'absence par écrit.

Cette permission d'absence peut être prolongée pour des périodes additionnelles d'un (1) an si le Syndicat le demande par écrit. Il ne peut jamais y avoir plus d'un (1) employé absent en vertu de cette convention.

10.08 Une permission d'absence sera accordée à deux (2) employés afin d'assister au Collège Canadien des Travailleurs, pourvu que la Compagnie reçoive un avis écrit d'au moins deux (2) semaines et pourvu qu'on puisse se dispenser des services des employés. Un employé qui assiste au Collège des Travailleurs cumulera de l'ancienneté en vertu de cette section.

Congé de deuil

10.09 A sa demande, quatre (4) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé pour assister aux funérailles de son (sa) conjoint (e) ou de son enfant.

A sa demande, trois (3) jours de congé avec paie à son taux horaire de base seront accordés à un employé pour assister aux funérailles de sa mère, de sa belle-mère, son père,

son beau-père, sa soeur, sa belle-soeur, sa grand-mère,
son grand-père, son frère, son beau frère.

A sa demande, un (1) jour de congé avec paie à son
taux horaire de base sera accordé à un employé pour as-
sister aux funérailles de son gendre, de sa bru, du
grand-père ou de la grand-mère du conjoint.

Les jours ci-dessus mentionnés ne seront payés qu'aux
conditions suivantes:

- 1) que ces jours soient normalement travaillés
par l'employé;
- 2) que l'employé assiste aux funérailles;
- 3) que ces journées soient prises de façon con-
sécutives et comprennent la journée des funérailles.

La Compagnie peut exiger de l'employé la preuve qu'il a
un droit en vertu de cet article.

10.10 a) Un employé pourra s'absenter du travail pendant
une (1) journée sans perte de salaire le jour de son mariage.

b) Un employé pourra s'absenter du travail pendant
une (1) journée sans solde à l'occasion du mariage de l'un de
ses enfants.

c) Un employé pourra s'absenter du travail pendant
deux (2) jours sans solde, à l'occasion de la naissance de
son enfant ou à l'occasion de l'adoption par lui-même d'un
enfant.

ARTICLE 11

VACANCES

11.01 Un employé ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté d'usine au 30 avril aura droit, comme vacances payées au minimum prévu à la loi sur les normes du travail.

11.02 Un employé ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté d'usine au 30 avril, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à une paye de six pourcent (6%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

11.03 Un employé ayant dix (10) ans ou plus d'ancienneté d'usine au 30 avril, aura droit à quatre (4) semaines de vacances et à une paye de huit pourcent (8%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

11.04 Un employé ayant vingt (20) ans ou plus d'ancienneté d'usine au 30 avril, aura droit à cinq (5) semaines de vacances et à une paye de dix pourcent (10%) de ses gains au cours de la période de douze (12) mois se terminant le 30 avril.

11.05 A) De telles vacances doivent être prises au cours de la période de douze (12) mois commençant le 1^{er} mai immédiatement précédant.

B) Les listes de vacances seront affichées dans tous les départements à compter du 1^{er} mars.

C) Au 15 mars on affichera dans tous les départements des tableaux permettant aux employés d'indiquer leurs désirs quant aux semaines de vacances.

11.06 Un employé qui quitte le service de la Compagnie a droit, s'il ne l'a pas déjà reçue, à la paye de vacances à laquelle il est devenu admissible le 1^{er} mai précédant immédiatement son départ, et à une indemnité maximum de quatre pourcent (4%) de ses gains depuis ce 1^{er} mai.

11.07 Compte tenu des exigences des opérations la Compagnie doit, en autant que possible, se rendre aux désirs des employés en déterminant les cédules de vacances.

11.08 Tout employé prenant en tout ou en partie ses vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de toute année, recevra vingt pourcent (20%) additionnel de sa paye de vacances à laquelle il a droit. La première journée de chaque semaine de vacances détermine si cette semaine de vacances tombe à l'intérieur de la période ci-haut mentionnée.

Cependant, exception sera faite pour la période du 20 décembre au 5 janvier de chaque année, et aussi durant la période de la chasse à l'orignal, où une telle prime ne sera pas payée.

ARTICLE 12

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

12.01 Les cédules de travail établies ci-après seront maintenues, sauf si cela devient impraticable, faute de travail.

12.02 La Compagnie ne garantit pas de fournir du travail à tout employé ni de maintenir les cédules de travail ci-après mentionnées.

12.03 La semaine de travail commence le dimanche au début de l'équipe de travail de jour.

12.04 Les horaires de montée et de descente pour les employés travaillant sous terre seront établis de façon à comporter approximativement huit (8) heures de surface à surface pour chacune des équipes, mais on ne tiendra pas compte des variations de moins de quinze (15) minutes qui ne se produiraient pas d'une façon habituelle. Tout délai à remonter les employés du sous sol de plus de quinze (15) minutes et qui sera attribuable à des réparations nécessaires ou à des causes de sécurité ou causes en dehors du contrôle de la Compagnie sera payée sur une base de temps simple seulement mais telle période ne sera pas considérée comme une période de travail. La période quotidienne pour le repas d'un employé qui est requis de manger sous terre sera d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sur le temps de la Compagnie. Toutefois, durant cette période l'employé devra continuer toute surveillance nécessaire de la machinerie et maintenir les services.

12.05 Huit (8) heures d'ouvrage à l'endroit désigné pour son travail constituent une journée d'ouvrage pour tout employé à la surface. Pour un employé à la surface, la période de repas d'une (1) heure sera prise sur son propre temps sauf que pour un employé travaillant sur des opérations continues ou des opérations se continuant sur deux (2) équipes de travail consécutives, la période de repas sera d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) sur le temps de la Compagnie, mais durant cette période de temps, il doit continuer à exercer toute la surveillance nécessaire de la machinerie et maintenir les services.

12.06 La semaine de travail est de cinq (5) jours ou une moyenne de cinq (5) jours sur chaque période de deux (2) semaines ou une moyenne de cinq (5) jours sur chaque période de trois (3) semaines, le tout tel que cédulé par la Compagnie. Chaque employé ne sera pas tenu de travailler au moins un (1) dimanche à tous les quatre (4) dimanches.

12.07 Un employé sera payé une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour tout le temps qu'il aura travaillé excédant:

a) huit (8) heures dans une (1) journée d'ouvrage, ou

b) trente-deux (32) heures dans sa semaine cédulée pour quatre (4) jours d'ouvrage, ou

c) quarante (40) heures dans sa semaine cédulée pour cinq (5) jours d'ouvrage; ou

d) quarante-huit (48) heures dans sa semaine cédulée pour six (6) jours d'ouvrage;

excepté, dans tous les cas, où un tel excédant est dû à un changement d'équipe de travail.

12.08 Le surtemps alloué en relation avec la journée de travail ne doit pas être alloué de nouveau en relation avec la semaine de travail. En aucun cas un employé n'a droit à plus d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour toute partie du temps travaillé, sauf dans les cas ci-après prévus.

12.09 Un employé sera payé:

a) une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières huit (8) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour tout le temps qu'il aura travaillé une journée cédulée de congé hebdomadaire, ou

b) une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) son taux horaire applicable pour les premières quatre (4) heures et deux (2) fois son taux horaire applicable pour les heures subséquentes pour toute période pendant laquelle il aura réellement travaillé en excès de huit (8) heures dans une journée de travail cédulée.

12.10 Un employé qui est appelé pour un travail d'urgence, sauf s'il s'agit d'un employé désigné spécialement pour les travaux d'urgence, a la garantie d'obtenir quatre (4) heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière mais dans ce dernier cas, il sera considéré n'avoir pas travaillé. S'il a droit au taux de surtemps fixé par le présent article pour une partie de la période au cours de laquelle il a réellement travaillé, ou pour toute cette période et que ce paie-

ment représente un montant plus élevé que ces quatre (4) heures de paye, alors il recevra le montant le plus élevé.

12.11 Un employé qui se présente à temps au travail au début de son poste régulier et qui n'a pas été averti à l'avance de ne pas se présenter a la garantie de quatre (4) heures de paye à son taux horaire régulier sans avoir à travailler pendant la période entière. Ceci ne s'applique pas aux employés qui reviennent au travail après une absence non autorisée, ni si le manque de travail est dû à une cause hors du contrôle de la Compagnie ou à un cas de force majeure.

12.12 Sauf les cas hors du contrôle de la Compagnie, la Compagnie continuera sa pratique actuelle relative aux cédules hebdomadaires de travail dans les départements, sujet à des changements dans les cas d'urgence. Dans tous les autres cas, un employé requis de changer sa cédule habituelle de travail devra être avisé quatre (4) jours au préalable faute de quoi il sera payé deux (2) fois son taux horaire applicable pour la première journée travaillée sur sa nouvelle cédule.

12.13 La Compagnie fournira gratuitement un repas à l'employé qui a complété une journée normale de travail et qui, après avoir été avisé ou non au préalable, est requis de travailler en surtemps pour une période de plus de deux (2) heures. Un tel employé qui travaille plus de cinq (5) heures en surtemps aura droit à un deuxième repas, s'il le désire.

12.14 Tout travail en surtemps occasionné par

des employés qui conviennent mutuellement, avec l'assentiment de leur contremaître respectif, d'échanger des équipes de travail sera payé au taux horaire de base de chaque employé concerné.

12.15 La Compagnie peut exiger du surtemps d'un employé lorsque le travail à exécuter est urgent et ne peut pas être retardé sans mettre en danger la sécurité du personnel et de l'équipement ou sans nuire sérieusement à la production.

Le refus de travailler en surtemps lorsque requis de le faire est un sujet de mesures disciplinaires. Le travail en surtemps devra être cédulé assez tôt pour permettre à l'employé de faire face à ses obligations personnelles.

La Compagnie tentera d'organiser le travail en surtemps:

- a) en rotation afin que chacun des employés du département concerné ait chance égale de travailler en surtemps, le cas échéant;
- b) sur une base volontaire.

Cependant, lorsque le besoin d'aptitudes spéciales ou de métiers spécialisés se fait sentir ou lorsque aucun volontaire ne se présente, les employés sont tenus de travailler en surtemps lorsqu'ils en sont requis.

12.16 Chaque département tiendra à jour et

affichera un tableau de distribution du temps supplémentaire. Le tableau indiquera le nombre d'heures de temps supplémentaire effectuées par chaque employé durant le mois et durant l'année, ainsi que le nombre d'heures refusées par chaque employé qui lui seront créditées comme du temps supplémentaire travaillé.

ARTICLE 13

CONGES STATUTAIRES

13.01 Un employé recevra deux fois et demie (2½) son taux horaire applicable pour tout le temps qu'il aura travaillé:

Le Jour de l'An
Le lendemain du Jour de l'An
Le Lundi de Pâques
Le troisième Lundi du mois de mai
La St-Jean Baptiste
La Fête du Canada
Le Premier Lundi du mois d'août
La Fête du travail
Le Jour de l'Action de Grâces
Le Jour de Noël
Le lendemain du Jour de Noël

13.02 Un employé a droit à huit (8) heures à son taux horaire de base pour chacun de ces congés, sous réserve qu'il ne recevra rien;

a) s'il est en défaut de travailler le

au comptant, si ne
laquelle il n'a pu

13.04 Les
pliquent à la péri
quant, au début de
l'un ou l'autre de
que le congé sera
s'appliquant alors
l'absence.

13.05
deux fois en deux
section 13.02
fin de détachement
autre période
travail.

l'employé qui ne
pas et qui a travaillé
travail pendant
l'absence.

- jour du congé ou le jour précédant
immédiatement ou le jour suivant
immédiatement ce congé, après avoir
été avisé de le faire, que ce soit
ou non un de ses jours de congé cé-
dulés, les exceptions à cette règle
étant une absence par suite des va-
cances, décès dans la famille immé-
diate, maladie (certificat médical
requis) ou accident non compensable
prouvé à la satisfaction de la Com-
pagnie, devoir de juré, ou témoin de
la Couronne, permission d'absence au-
torisée;
- b) si le jour de congé fait partie d'une
période de deux (2) jours consécutifs
ou plus d'absence du travail réel,
sauf dans le cas où l'absence com-
prend le congé et l'un ou l'autre des
jours cédulés de congés hebdomadaires;
 - c) s'il a travaillé pendant moins de vingt-
deux (22) équipes de travail avec la
Compagnie depuis la dernière date d'em-
bauchage.

13.03 Un employé requis de travailler moins de
huit (8) heures le jour de l'un ou l'autre de ces congés
et qui, par ailleurs, se qualifie en vertu de la section
13.02 du présent article, recevra son taux de base pour
le reste de l'équipe, mais s'il travaille moins de huit
(8) heures alors qu'on lui a dit de travailler l'équipe

au complet, il ne recevra rien pour la période pendant laquelle il n'a pas travaillé.

13.04 Les dispositions du présent article s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant au début de l'équipe de travail de jour le jour de l'un ou l'autre de ces congés, sauf lorsqu'il est décrété que le congé sera célébré un autre jour, ces dispositions s'appliquant alors à un tel autre jour et non pas au congé lui-même.

13.05 Tout temps pour lequel un employé reçoit deux fois et demie ($2\frac{1}{2}$) son taux régulier en vertu de la section 13.01 est considéré comme du temps travaillé aux fins de déterminer s'il a droit aux taux de surtemps pour toute autre période travaillée durant sa semaine cédulée de travail.

L'employé qui ne travaille pas l'un des congés susmentionnés et qui a droit à son taux horaire de base en vertu de 13.02, sera payé conformément au paragraphe a), de 12.09, s'il travaille une journée cédulée de congé hebdomadaire durant la semaine pendant laquelle survient le congé statutaire.

Les cédules habituelles de travail des employés ne seront pas changées ni modifiées dans le but d'empêcher l'application de cet article.

13.06 Si l'un des congés mentionnés plus haut tombe pendant, ou précédant immédiatement, ou suivant immédiatement l'absence d'un employé en vacances d'après l'article 11, cet employé pourra, s'il se qualifie autrement pour la paye de congé, être payé pour ce congé, mais il n'aura pas droit à un autre jour de congé en remplacement de ce congé.

ARTICLE 14

SALAIRES ET BONIS

14.01 Le manuel intitulé "Etude conjointe des tâches pour la description des tâches, classification et administration des salaires", en date du 11 décembre 1972 et ci-après nommé le "Manuel" est incorporé à cette convention en annexe "B", et ses dispositions s'appliqueront comme si elles y étaient ici récitées au long. Cependant, le fait que le Manuel fasse mention de certaines tâches telles que des tâches de métier ou d'entretien assigné, des tâches de bureau, des tâches techniques, des tâches de chef de groupe, de remplaçant, d'épreuve ou d'inspection, de débutant ou d'apprenti, d'instructeur ou de tâche de relève n'établira pas par le fait même l'existence de telles tâches dans les opérations de la Compagnie et ne déterminera pas si telles tâches sont incluses ou non dans l'unité de négociation. La description d'une tâche servira uniquement de base pour la classification de cette tâche, et la classification d'une tâche servira uniquement à assigner cette tâche dans la classification appropriée quant à l'application de l'échelle des salaires horaires types.

14.02 Chaque tâche d'employé sera décrite et classifiée et un taux de salaire sera attribué à chaque employé suivant les dispositions de cette convention.

Echelle des taux horaires

14.03 a) Prenant effet au commencement de la première équipe le 28 mai 1982, les taux horaires types

pour chacune des classes de tâches seront:

CLASSE	TAUX	CLASSE	TAUX
01	9,37	12	10,80
02	9,50	13	10,93
03	9,63	14	11,06
04	9,76	15	11,19
05	9,89	16	11,32
06	10,02	17	11,45
07	10,15	18	11,58
08	10,28	19	11,71
09	10,41	20	11,84
10	10,54	21	11,97
11	10,67	22	12,10

Boni de vie chère

b) Pour les fins de cette convention:

- 1) l'indice des prix à la consommation signifie l'indice des prix à la consommation Canada, indice global (1971= 100) ci-après identifié comme L'I.P.C. publié par Statistiques Canada;
- 2) l'indice de base signifie l'I.P.C. pour le mois de février 1982 publié en mars 1982.

les mois d'ajustement seront: octobre 1982
avril 1983

- 3) la date réelle de tel ajustement sera la première (1^{re}) période de paie suivant l'émission de l'indice.
- 4) par changement dans l'I.P.C., on entend la différence entre l'indice de base, février 1982, et l'I.P.C. du mois précédant la date d'ajustement concerné.
- 5) le BVC sera calculé tel qu'indiqué ci-dessous et sera payable commençant avec la date d'ajustement.
- 6) à compter de chaque ajustement, un BVC égal à un cent (\$0.01) l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .30 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour chaque heure travaillée à son taux horaire régulier (le BVC ne sera pas payé pour les heures travaillées en surtemps ou pendant un congé statutaire et sera exclu dans le calcul du temps supplémentaire ou des congés statutaires) avant la date d'ajustement suivante. Cependant, tel BVC sera réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédents s'il y en a eu qui auraient été intégrés dans le taux horaire standard.
- 7) jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions de l'alinéa 12) ci-dessous, le BVC sera un surcroît et ne fera pas partie intégrante au taux horaire standard de l'employé jusqu'à ce qu'il soit intégré. Cet ajustement sera payé selon les heures travaillées définies à la section 6.

- 8) Dans l'éventualité où Statistiques Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement de la période mentionnée en 2 ci-haut, tout ajustement requis par l'indice approprié sera en vigueur à la date du commencement de la période de la paie suivant sa publication officielle.
- 9) La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistiques Canada ne pourra pas amener une correction rétroactive ou autre, d'un ajustement.
- 10) Le maintien du BVC dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistiques Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement.

Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section, ou si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistiques Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra à compter de la date d'ajustement, appropriée, et par la suite,

11) si l'I.P.C. baisse, le BVC sera diminué selon le cas.

12) En vigueur le 27 mai 1983, le BVC alors payable sera intégré dans les taux horaires standards. Un tel ajustement sera traité à toutes fins comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.

14.04 A la date de la mise en vigueur de l'échelle des taux horaires types, le taux horaire type pour chaque classe de tâches sera le taux horaire type pour toutes les tâches classifiées dans telle classe de tâches et il en sera ainsi pour la durée de l'échelle des salaires types et sera appliqué à tout employé conformément avec les dispositions de cette convention.

14.05 Chaque taux horaire type établi en vertu du programme sera:

- a) le taux de salaire établi pour toutes les heures payées à temps simple pour une tâche sans prime de rendement, ou
- b) le taux minimum de salaire établi aux fins d'une garantie minimale en vertu de tout programme de prime de rendement conformément avec les dispositions de cette convention.

14.06 Sauf tel qu'autrement prévu dans cette convention, le taux de salaire établi pour chaque tâche de production ou d'entretien, autre qu'une tâche de métier ou d'apprenti, s'appliquera à tout employé durant le temps où il est requis d'exécuter telle tâche.

14.07 Sauf tel qu'autrement prévu dans cette convention, le taux de salaire établi pour une tâche de métier ou d'apprenti, s'appliquera à tout employé pendant le temps où il est assigné à une classification de taux particulier, conformément aux dispositions de la présente convention.

Différentiels spéciaux

14.08 La Compagnie fournira au Syndicat une liste convenue par la Compagnie et le Syndicat des employés qui recevront des différentiels spéciaux. Une telle liste devra contenir les renseignements suivants:

- a) le nom du bénéficiaire de ce différentiel;
- b) le titre de la tâche sur laquelle son différentiel spécial sera payé;
- c) la classification d'une telle tâche;
- d) le taux horaire type d'une telle tâche;
- e) le montant du différentiel spécial;
- f) date de son entrée en vigueur.

14.09 Excepté dans les cas où un tel différentiel spécial peut être changé tel que prévu ci-après aux présentes, tout employé inscrit sur la liste mentionnée à la section 14.08 continuera de recevoir un tel différentiel spécial aussi longtemps qu'il exécutera la tâche pour laquelle le différentiel a été établi.

14.10 Si un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est transféré ou accède à une tâche commandant un taux horaire type plus élevé, le différentiel sera alors réduit du montant de l'augmentation du taux horaire type.

14.11 Si, à cause d'une mise à pied ou de par l'exercice de ses droits d'ancienneté, un employé bénéficiaire d'un différentiel spécial est assigné à une tâche commandant un taux horaire type moindre, le différentiel spécial sera alors annulé.

14.12 Si l'employé mentionné aux sections 14.10 et 14.11 reprend la tâche pour laquelle un différentiel spécial avait été établi le différentiel spécial sera établi sauf où il aura été réduit ou annulé par d'autres moyens.

14.13 En plus des autres moyens inclus aux présentes, les augmentations de l'écart entre les différentes classes de tâches serviront à réduire ou éliminer les différentiels spéciaux.

14.14 Sauf pour l'application des différentiels spéciaux tel que requis aux présentes, les dispositions de cette convention concernant les transferts s'appliqueront.

Transfert temporaire

14.15 Un employé qui est temporairement transféré de sa tâche régulière recevra le taux horaire type

de la tâche à laquelle il fut transféré, pourvu que ce taux ne soit pas moindre que le taux de sa tâche régulière. Si le taux de la tâche à laquelle il est temporairement transféré, mais non à la suite d'une mise à pied, est moindre que le taux (horaire) de sa tâche régulière, il recevra le taux de sa tâche régulière durant la période d'un tel transfert temporaire.

Taux de débutant

14.16 Les tâches de débutant nécessitant des taux de "débutant" parce que la séquence promotionnelle des tâches connexes ne fournit pas d'opportunité de formation adéquate seront négociées et incluses dans cette convention.

14.17 Une cédule des taux de débutant pour chaque période d'entraînement de 520 heures de formation effective avec la Compagnie sur les tâches pour lesquelles la séquence promotionnelle des tâches connexes ne fournit pas d'opportunité de formation adéquate sera établie au niveau des taux de l'échelle des salaires horaires types pour les classes correspondantes de tâches. Cette détermination sera basée sur la période requise de formation et d'expérience stipulée au Facteur 2 de la classification de chaque tâche de la façon suivante:

a) Code C: Sept à douze (7 - 12) mois:

- 1) Une classification d'une période de débutant au niveau de deux (2) classes

en dessous de la classe de la tâche, et

b) Code D: Treize à dix-huit (13 - 18) mois:

- 1) Une classification d'une première période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche, et
- 2) Une classification d'une seconde période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

c) Code E et plus: Dix-neuf (19) mois et plus:

- 1) Une classification d'une première période de débutant au niveau de six (6) classes en dessous de la classe de la tâche.
- 2) Une classification d'une deuxième période de débutant au niveau de quatre (4) classes en dessous de la classe de la tâche.
- 3) Une classification d'une troisième période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.
- 4) Les employés qui n'ont aucune expérience de travail rattachée à la tâche concernée, seront sujets à une période additionnelle de 520 heures de travail dans la période de débutant au niveau de deux (2) classes en dessous de la classe de la tâche.

14.18 Les périodes de débutant, tel que prévu à la section 14.17 s'appliqueront aux tâches inscrites à l'EXIBIT "C" de cette convention, sauf par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat et aussi indiqué à l'EXIBIT "C". Les périodes de débutant ne s'appliqueront qu'aux tâches de la classe 8 et plus, sauf lorsque les dispositions des sections 14.19 et 14.20 s'appliquent.

14.19 La Compagnie peut, à sa discrétion, appliquer un taux de débutant à un débutant sur toute tâche où un employé autre que le débutant accomplit la tâche, pourvu que le taux de débutant appliqué soit:

a) le taux horaire type pour la classe de tâche 2, lorsqu'un employé est embauché pour apprendre la tâche, ou

b) lorsqu'un employé est transféré d'une autre tâche dans l'usine, le moindre taux entre:

1) le taux horaire type de la tâche de laquelle il est transféré, ou

2) le taux horaire type de la tâche qu'il apprend.

14.20 Les dispositions de débutant décrites à la section 14.19 s'appliqueront:

a) Pour une période de temps suffisante pour apprendre la tâche, pourvu que cette

période en tout temps n'excède pas 520 heures;

- b) afin de pourvoir un remplaçant à une tâche vacante, et
- c) conformément aux dispositions de cette convention quant à la façon de combler les tâches vacantes.

14.21 La Compagnie fournira au Syndicat, sur une formule prévue à l'EXIBIT "C" du Manuel, une liste de tâches d'après l'entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat comme étant appropriées à l'application des taux de débutant. Après entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat, des tâches pourront y être ajoutées ou enlevées. La cédule des taux de débutant décrite à la section 14.17 ne s'appliquera qu'aux tâches apparaissant sur cette liste.

14.22 Tout employé qui s'est qualifié à une tâche en vertu d'une cédule de débutant ne sera pas requis de reprendre cette cédule de débutant. Le temps passé par un employé sur une tâche nécessitant une cédule de débutant sera cumulatif.

14.23 Le taux de salaire de débutant établi pour chaque classification de période de débutant s'appliquera à un employé conformément aux périodes de formation de débutant définies à la section 14.17. Cependant, un employé dont le taux de paye actuel est supérieur au taux minimum de la tâche de débutant à laquelle il a accédé, sera payé à son taux actuel mais non à un

taux supérieur que celui de la tâche jusqu'à ce que le taux de la classification de la période de débutant applicable soit égal ou excède son taux présent.

14.24 Tout employé, lorsque assigné à une tâche à laquelle s'applique un taux de débutant, aura droit dans sa cédule de débutant à tout temps travaillé antérieurement à cette tâche ou, dans le cas de tâches groupées, à une tâche dans un tel groupe. Il est entendu que ce temps passé sera calculé à partir des dossiers raisonnablement récents de la Compagnie.

Convention applicable aux métiers
et à l'entretien assigné

14.25 En plus des dispositions du Manuel relatives à la description et à la classification des tâches de métier et d'entretien assignées, les dispositions suivantes s'appliqueront:

- a) la description et la classification s'effectueront conformément aux dispositions du Manuel;
- b) les tâches de métier, classifiées conformément au paragraphe a), seront augmentées par deux classes de tâches et les deux classes de tâches seront incorporées à la classification totale de la tâche;
- c) les tâches d'entretien assigné, incluant les tâches d'utilité, ayant été classifiées la tâche de classe onze (11) ou à

une classe de tâche supérieure, tel que stipulé au paragraphe a) plus haut, seront augmentées de deux classes de tâches et les deux classes de tâches seront incorporées à la classification totale de la tâche;

- d) lorsqu'une tâche, déjà inscrite et classifiée et pour laquelle la présente convention a été appliquée, change et exige une nouvelle description et classification, telle tâche sera reclassifiée conformément à l'application antérieure de cette convention et les dispositions des paragraphes a) et c) précédents seront suivies.

Généralités

14.26 Toute erreur de calcul ou de copiste faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions de tâches, des classifications ou des taux horaires types sera corrigée pour se conformer aux dispositions de cette convention.

14.27 Sauf dans le cas d'une disposition contraire, un employé couvert par la présente convention ne pourra pas soulever l'existence d'une injustice dans les taux de salaire.

14.28 La pratique actuelle concernant le temps du comité E.C.S. sera maintenue.

14.29 La Compagnie s'engage à maintenir le

ystème de boni présentement en vigueur ainsi que les taux existants et à remettre une copie de ces taux au Syndicat à la signature de la convention.

14.30 Une prime d'équipe de vingt sous (\$0.20) sera payée pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de l'après-midi et de vingt-cinq sous (\$0.25) pour chaque heure de travail durant l'équipe de travail de nuit. Une équipe de travail d'après-midi est une équipe commençant entre midi et 19:00 heures, et une équipe de travail de nuit est une équipe commençant entre 19:00 heures et 05:00 heures. Une prime d'équipe ne sera pas payée pour les heures pendant lesquelles un employé travaille à des taux de surtemps ou le dimanche ou pendant un congé statutaire.

14.31 En plus de tout paiement à temps simple et/ou en surtemps auquel un employé peut avoir droit selon les dispositions de cette convention pour travail accompli le dimanche, il recevra une demi-fois ($\frac{1}{2}$) son taux horaire de base pour chaque heure pendant laquelle il aura travaillé entre le commencement de l'équipe de jour le dimanche et le commencement de l'équipe de jour le lundi.

14.32 La Compagnie continuera sa pratique actuelle de remplacer les outils endommagés ou perdus lorsque l'employé est dans l'exercice normal de ses fonctions, sauf lorsque le dommage ou la perte est dû à la négligence d'un employé.

ARTICLE 15

CONGE DE JURE ET/OU TEMOIN

15.01 Un employé qui est convoqué pour le choix ou requis d'agir comme juré ou témoin de la couronne, recevra pour chaque jour au cours duquel il aurait autrement travaillé, la différence entre huit (8) heures de paye à son taux horaire de base et le montant de l'indemnité reçue en tant que juré ou témoin de la couronne, pourvu que l'employé fournisse à la Compagnie une preuve de convocation et/ou service et du montant reçu.

ARTICLE 16

SECURITE ET SANTE

16.01 La Compagnie et le Syndicat conviennent de collaborer à l'amélioration des conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité au travail.

16.02 La Compagnie et le Syndicat coopéreront à l'élaboration et la mise en application de tout programme de sécurité et d'hygiène. La Compagnie et le Syndicat collaboreront pour faire respecter les règlements et les pratiques établis dans le but d'assurer des conditions de travail sûres, sanitaires et hygiéniques, y compris toute autre loi et règlements relatif à la sécurité, la santé, l'hygiène et l'environnement.

16.03 Le Comité central conjoint formé à cette fin sera composé de sept (7) représentants de chacune des deux parties. Tous les représentants agiront à la fois. Il est entendu que cinq (5) représentants de l'Unité locale 6086,

qu'un (1) représentant de l'Unité locale 8731 et qu'un représentant de l'Unité locale 8227 constitueront la délégation syndicale au Comité central conjoint. Les nominations au Comité central conjoint et la régie interne du Comité seront conformes à la procédure convenue et établie entre les parties. ANNEXE "E".

16.04 Le Comité central conjoint constitue un complément au programme de prévention des accidents de la Compagnie et, à ce titre, contribuera à sa bonne marche. Le Comité tiendra une assemblée régulière par mois dans le but:

- a) d'étudier les problèmes relatifs aux conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité au travail en consultant les rapports pertinents à ces problèmes;
- b) d'élaborer des programmes visant à l'amélioration des conditions mentionnées ci-haut et, subséquentment;
- c) de formuler des recommandations au directeur de la Compagnie.

Outre cette assemblée mensuelle régulière l'une ou l'autre des parties pourra, s'il survenait un problème sérieux, convoquer une assemblée spéciale dans le même mois.

Le procès-verbal de ces réunions sera remis aux membres du Comité et copie sera adressée au directeur de la Compagnie ainsi qu'affichée sur les tableaux d'affichage. La Compagnie s'engage à étudier

les recommandations qui lui seront soumises par le Comité Central Conjoint et à déterminer dans les plus brefs délais, les actions à prendre et à en aviser le Comité.

16.05 Le Comité Central Conjoint aura les responsabilités spécifiques suivantes:

- a) Le Comité participera au choix des équipements et des accessoires personnels nécessaires à la protection des employés.
- b) Le Comité pourra enquêter sur les accidents de travail résultant en des blessures et/ou des dommages matériels importants de même que sur les accidents qui pourraient entraîner des blessures, des maladies ou des dommages matériels.
- c) Le Comité pourra demander que des tests soient exécutés en présence de membres du comité lorsqu'il allègue un risque pour la santé au travail. Les résultats de ces tests seront remis au comité conjoint.

16.06 La Compagnie continuera sa pratique de former et d'informer tous les employés concernés lorsqu'elle introduit un nouvel équipement, pro-

cédé ou substance chimique.

16.07 De temps en temps, mais au moins une fois par mois, une tournée d'inspection sera effectuée dans chaque département par un représentant de la Compagnie et un employé travaillant dans ce département et nommé par le syndicat. Ces personnes constitueront les Comités Départementaux ad hoc de Sécurité. La visite sera suivie d'une réunion avec le surintendant du département concerné pour discuter des recommandations résultant de cette tournée. A cette réunion l'employé pourra être accompagné d'un autre employé du département et désigné par le syndicat. Un exemplaire du procès-verbal de cette réunion sera remis aux participants et aux membres du Comité Central ainsi qu'affiché sur les tableaux d'affichage.

16.08 Pour le temps qu'il passe à ces réunions ou ces inspections (16.04, 16.05 b, 16.07), l'employé recevra son taux horaire de base. Si la réunion ou l'inspection a lieu lorsque l'employé ne travaille pas, celui-ci recevra son taux horaire de base pour la durée de la réunion ou de l'inspection, mais ce temps ne sera pas considéré comme du temps travaillé aux fins d'établir s'il a droit aux taux de surtemps pour toute période de travail.

16.09 Le Président de l'Unité locale et l'Agent de la de Prévention de la Compagnie pourront assister aux réunions du Comité Central Conjoint prévues à la section 16.04.

16.10 Tout employé qui constate ou croit que la machine ou l'appareil ou l'endroit où il travaille est défectueux et constitue un risque d'accident, doit immédiatement suspendre cette opération et en informer sans délai son contremaître. L'employé ne sera pas tenu de recommencer son travail à moins d'avoir reçu un ordre du contremaître attestant qu'il est satisfait de la condition de la machine ou de l'appareil. L'employé concerné pourra faire appel à son délégué syndical lorsqu'une telle situation survient.

A la discrétion de la Compagnie, il aura la possibilité d'être assigné à une autre tâche, si disponible, en autant qu'aucune démarche n'est effectuée afin d'empêcher un autre employé d'exécuter le travail en question.

Toutefois, cette section ne dégage pas la responsabilité de l'employé concerné à opérer la machine ou l'appareil en question de la manière requise dans le but de prévenir un accident.

16.11 S'il arrive qu'un employé soit dans l'impossibilité de travailler en raison d'un accident indemnisable et qu'il ne reçoive pas les prestations auxquelles il a droit et qu'il aurait dû recevoir de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, la Compagnie s'engage à lui fournir une avance.

Dans un tel cas, l'employé devra remplir la formule de remboursement (A-1), faisant état de la somme

reçue. La Compagnie fera parvenir cette formule à la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour remboursement et insistera auprès de la Commission pour qu'elle porte une attention particulière au cas cité et que les paiements dus au réclamant soient versés dans les plus brefs délais et de manière continue.

16.12 Un employé victime d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle avec incapacité permanente reconnue par la C.S.S.T. et qui ne peut plus remplir les exigences normales de la tâche qu'il occupait lors de cet accident ou maladie a le droit de demander de combler une tâche dont il peut remplir les exigences normales. Cet employé pourra déplacer un employé ayant moins d'ancienneté d'usine que lui, en autant que son état de santé lui permette d'accomplir efficacement les exigences normales de la tâche.

16.13 a) La Compagnie continuera d'assister un employé accidenté dans la rédaction de son rapport d'accident et de la formule de réclamation (RE-1) de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec. L'employé recevra une copie de la formule qu'il signera après avoir rencontré son délégué syndical si c'est là son désir. Une copie de la formule (RE-1) sera envoyée au syndicat.

b) Si la compagnie conteste une demande d'indemnisation ou si l'une ou l'autre des parties conteste une décision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, copie de la

contestation est transmise à l'autre partie.

16.14 a)

- (1) La Compagnie fournira gratuitement et échangera sans frais, lorsqu'endommagés au cours d'une utilisation normale, les appareils et vêtements ci-dessous mentionnés dont elle exige l'utilisation, spécifie les normes et garde la propriété.

Ainsi, selon les besoins du travail, la Compagnie fournira les coquilles et bouchons d'oreilles, les respirateurs, les visières et les lunettes de sécurité de type industriel à verres neutres, incolores ou teintés.

Les items suivants représentent les appareils et vêtements requis spécifiquement pour les conditions de travail existantes et fournis par les départements.

Département de la mine

- les gants de cuir et de caoutchouc pour manier les câbles électriques;
- les vêtements P.V.C. pour les équipes de dynamitage manipulant des agents

de sautage NA-H;

- parkas d'hiver pour les chauffeurs de camion de sous-terre lorsqu'ils ont à transporter du matériel entre la surface et sous-terre.

Département de la concentration

- les gants, couvre-chaussures, vêtements et les bottes pour la manipulation des produits chimiques toxiques;
- les vêtements et gants pour les travaux en milieu toxique;
- les salopettes, bas, gants de caoutchouc ajustables et un bonnet pour protéger les cheveux seront fournis par la compagnie à tous les employés qui auront à travailler à l'usine de précipitation.

Département de l'usine de sméltage

- Préposé au nettoyage de carneaux: salopettes, mitaines;
- Echantillonneur: salopettes, gants;
- Opérateur de réverbère: salopettes, mitaines;
- Préposé précipitateur électrostatique: salopettes, gants;

- Préposé à la coulée de la matte: vestons de toile, mitaines, tabliers, jambières;
- Préposé à l'alimentation fournaise à réverbère: salopettes, mitaines;
- Signaleur: vestons de toile, mitaines;
- Poinçonneur: mitaines, veston de toile;
- Opérateur de four à grillage: salopettes, gants;
- Opérateur à l'usine d'acide: vêtement P.V.C., couvre-chaussures et gants;
- Briqueteur: salopettes, gants, mitaines plus le coût de deux paires de bottines de sécurité annuellement;
- Opérateur affinage anode: mitaines;
- Préposé à la roue de coulée: mitaines;
- Aide affineur anode: salopettes, mitaines;
- Préposé à la coulée scorie: veston de toile, mitaines, tabliers, jambières;
- Journaliers: salopettes, mitaines si nécessaire;
- Ecumeur au convertisseur: mitaines d'amiante si nécessaire.

Département des services

- Mécaniciens de pelles: salopettes, gants d'été et d'hiver, doublures d'hiver pour les chapeaux, les vêtements de pluie et, pour ceux attitrés

au lavage des pelles, les couvre-chaussures;

- Soudeurs et tôliers: salopettes, mitaines d'été et d'hiver, tabliers, jambières, lunettes de soudure et de coupe. Les vêtements de pluie et doublures de chapeaux pour ceux exposés aux intempéries;
- Electriciens de pelles: salopettes et gants;
- Electriciens: gants protecteurs contre le haut voltage;
- Gréeurs: gants;
- Employés de l'entrepôt (Warehouse): gants selon les besoins du travail;
- Machinistes: salopettes et gants pour travail sur les pelles, concasseurs sous-terre et à la surface;
- Plombiers de l'atelier 54: salopettes et gants;
- Mécaniciens de l'atelier 54: salopettes et gants pour les employés faisant partie de cet atelier;
- Mécaniciens: pour ceux qui utilisent des torches dans l'exécution de leurs fonctions, les mitaines de soudeurs et les lunettes de coupe;
- Conducteurs de grue sur camion: pour ceux qui aideront les gréeurs, une paire de gants;

Selon les besoins du travail, la Compagnie fournira aussi les vêtements P.V.C., bottes, gants pour la manipulation de l'acide sulfurique, ainsi que les salopettes pour la protection contre les poussières de plomb.

(2) Pour les appareils et vêtements dont la Compagnie exige l'utilisation, spécifie les normes mais ne garde pas la propriété, elle s'engage aux conditions ci-après.

a) La Compagnie défraiera 50% du coût d'achat des lunettes de sécurité à verres correcteurs incolores ou teintés et remplacera ces verres sans frais sur échange, à tous les deux ans ou lorsqu'endommagés au cours d'une utilisation normale. Lorsque le remplacement est dû à un incident hors du contrôle de l'employé, la Compagnie remplacera ces items sans frais; d'autre part, si le remplacement est dû à un usage abusif ou à un manque de soins, la Compagnie n'en défraiera pas le coût.

b) La Compagnie défraiera 50% du coût d'achat ou, lorsqu'endommagés au cours d'une utilisation normale,

50% du coût de remplacement sur échange; des gants de travail, des salopettes, des ceintures de mineurs, des vêtements imperméables et des casques protecteurs. Lorsque le remplacement de ce dernier item est dû à un incident hors du contrôle de l'employé, la Compagnie remplacera cet item sans frais; d'autre part, si le remplacement est dû à un usage abusif ou à un manque de soins, la Compagnie n'en défraiera pas le coût.

- b) La Compagnie paiera un montant de vingt-cinq dollars (25,00 \$) une fois par année, à chaque employé régulier, sur présentation par l'employé d'une preuve d'achat de bottines de sécurité approuvées.

16.15 Le port de lunettes de sécurité étant obligatoire, la Compagnie s'engage à les remplacer lorsqu'elles seront endommagées pendant que l'employé est dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 17

TABLEAUX D'AFFICHAGE

17.01 Aucun pamphlet, circulaire, journal ou autre document ne doit être affiché ou distribué par le Syndicat ou par tout employé dans ou sur la propriété de la Compagnie.

17.02 La Compagnie fournira quatorze (14) tableaux d'affichage pour les avis du Syndicat comme suit:

- a) Assècherie de l'Usine de smeltage
- b) Assècherie de la Mine;
- c) Assècherie de la Mine à ciel ouvert;
- d) Assècherie du Concentrateur n° 1;
- e) Assècherie du Concentrateur n° 2;
- f) Usine de lixiviation;
- g) Garage principal;
- h) Garage, mine à ciel ouvert;
- i) Atelier d'ajustage;
- j) Salle de pointage;
- k) Entrepôt;
- l) Garage (parc industriel);
- m) Entrepôt (Sandy Beach);
- n) Vestiaire de la halde à résidus.

17.03 Les avis que le Syndicat désire faire afficher par la Compagnie sur ces tableaux seront soumis à la Compagnie pour approbation. Les avis des assemblées du Syndicat n'auront pas à être soumis à la Compagnie pour approbation, mais, tout avis considéré comme étant

matière à controverse ne sera pas approuvé ni affiché.
Il est entendu que cette distribution sera faite aux
endroits convenus entre les parties.

ARTICLE 18

AVIS

18.01 Tout avis écrit que l'une des parties
désire signifier à l'autre partie doit être expédié
sous pli affranchi et recommandé et adressé comme suit:

A la Compagnie:

Mines Noranda Limitée
Division Mines Gaspé
MURDOCHVILLE (Québec)
GOE 1W0

Au Syndicat:

Le Secrétaire, Unité Locale 6086
Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Boîte postale 1300
MURDOCHVILLE (Québec)
GOE 1W0

18.02 Tout avis ainsi expédié par la poste sera
considéré comme ayant été signifié le jour d'affaires
suivant la date de telle expédition. Le reçu d'enre-
gistrement établira la date de mise à la poste.

[Faint signatures and handwritten notes are visible at the bottom of the page.]

ANNEXE "A"

REGIME DE GROUPE D'INDEMNITES HEBDOMADAIRES

Une indemnité de 200 \$ par semaine est payable au début de la 1^{re} journée d'accident ou au huitième jour d'une maladie, pendant une période maximale de trente-neuf (39) semaines consécutives pour toute incapacité. La Compagnie défraie 70% du coût de ce régime et les employés en défraient 30%.

REGIME DE GROUPE D'ASSURANCE-VIE

Ce régime prévoit une couverture de base de 15 000 \$ et un montant additionnel de 15 000 \$ couvrant une mort accidentelle. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

REGIME DE RETRAITE

Une rente deviendra payable le 1^{er} du mois qui coïncide avec ou suit la date où l'employé a effectivement pris sa retraite.

La rente sera calculée à partir des années de service admissibles jusqu'au 1^{er} du mois coïncidant avec ou suivant la date à laquelle l'employé atteint l'âge normal de la retraite - 65 ans. La rente sera calculée comme suit:

1. Pour chaque année d'emploi rémunérée entre le 1^{er} janvier 1966 et le 31 décembre 1972, 4 \$ par mois;
2. Pour chaque année d'emploi rémunérée entre le 1^{er}

janvier 1973 et le 31 décembre 1978, 6 \$ par mois.

3. Pour chaque année d'emploi rémunérée après le 1^{er} janvier 1979, 8 \$ par mois.

Dans les cas de pré-retraite ou de retraite anticipée (avant soixante-cinq (65) ans), celle-ci s'appliquera selon les modalités du régime en effectuant la réduction d'un demi de un pourcent ($\frac{1}{2}$ de 1%) par mois avant la date régulière de retraite, pour tenir compte du commencement prématuré de la rente, mais sur la base des années de service rémunérées de l'employé.

Cette rente est en plus des bénéfices payables en vertu des régimes de retraite du gouvernement. La Compagnie défraie entièrement le coût de ce régime.

Rente supplémentaire à la retraite

Un employé à l'heure qui se retire à la date normale de sa retraite (âgé 65) après le 28 mai 1979 aura droit à une rente supplémentaire à la retraite si:

- a) il est membre du régime de rente à la retraite depuis le 1^{er} janvier 1966 et
- b) sa rente normale à la retraite est inférieure à cent dollars (\$100.00) par mois.

Le montant de la rente supplémentaire à la retraite d'un employé sera la différence entre sa rente normale mensuelle et cent dollars (\$100.00), mais ne devra pas dépasser le montant payable à un employé ayant été crédité du maximum d'heures de service pour chaque année depuis le 1^{er} janvier 1966.

REGIME MAJEUR D'ASSURANCE-MALADIE

Le régime majeur d'assurance-maladie présentement en vigueur sera maintenu. Les employés et la Compagnie contribuent à part égale au paiement des primes de ce régime.

UN PROGRAMME CONCERNANT LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

0.01 Aux fins de ce programme, "changement technologique" signifie l'automation des installations, ou la mécanisation ou automation des tâches ou le remplacement de l'équipement ou de la machinerie, ayant pour effet de déplacer un employé de sa tâche régulière.

On ne considérera pas qu'un employé a été déplacé de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique si ce déplacement est relié à la stagnation des marchés, la carence des matériaux bruts, la faute de l'employé, le remplacement ou recyclage de la machinerie ou de l'équipement qui n'est pas relié directement à un changement technologique effectué dans cette machinerie ou équipement, grève, ralentissement, défektivité, sabotage ou force majeure.

PRE-AVIS

0.02 La Compagnie avisera le Syndicat d'un changement technologique au moins deux (2) mois à l'avance.

RENCONTRES PATRONALES-SYNDICALES

0.03 Sur demande, les représentants patronaux et syndicaux se rencontreront dans le but de revoir en termes généraux les effets probables d'un changement technologique

auprès des employés concernés. D'autres réunions si nécessaires se tiendront dans les plus brefs délais, avant que le changement technologique soit effectué dans le but de passer spécifiquement en revue la mise en application de ce programme pour les employés qui y sont admissibles.

ADMISSIBILITE

0.04 Pour être admissible en vertu de ce programme un employé doit:

- a) avoir un (1) an ou plus de service, et
- b) être déplacé d'une façon permanente de sa tâche régulière à cause d'un changement technologique qui est directement relié à son déplacement, et
- c) accepter, tant initialement que durant la période d'indemnisation, de travailler à la tâche rémunérée au taux le plus élevé et à laquelle il a droit, conformément aux dispositions de la convention collective.

MAINTIEN DU TAUX HORAIRE

0.05 Un employé admissible aura droit de maintenir son taux horaire au moment du déplacement pendant une période d'une (1) semaine pour chaque deux (2) mois de service avec la Compagnie, pendant une période maximum d'un (1) an.

FORMATION

0.06 Tous les efforts raisonnables seront entrepris afin

de former ou de recycler un employé admissible à une tâche qui pourrait s'approcher le plus possible au niveau de la tâche qu'il détenait avant son déplacement. Compte tenu des exigences des opérations et de la disponibilité des tâches à laquelle un employé peut être formé, la Compagnie prendra toutes les mesures nécessaires afin de recycler cet employé dans son département. Advenant que la Compagnie puisse recycler cet employé dans son département ou dans un autre département, les dispositions de la convention collective concernant l'affichage des possibilités de formation ne s'appliqueront pas.

0.07 Si, par le fait d'un changement technologique, un employé perd son emploi avec la Compagnie et pourvu qu'il soit admissible en vertu de ce programme, il aura droit à une indemnité de licenciement au moment où son emploi prend fin. Le montant de cette indemnité sera de sept dollars et cinquante (7,50\$) pour chaque mois complet de service avec la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage.

COMPTE DE CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

0.08 La Compagnie maintiendra un compte de changements technologiques. A la fin de chaque période de paie, la Compagnie inscrira à l'actif de ce compte deux cents (0.02\$) pour chaque heure travaillée par les employés de l'unité de négociation pendant ladite période de paie jusqu'à un crédit maximum de vingt-cinq mille dollars (25 000\$) par année. La Compagnie continuera à inscrire le montant indiqué ci-dessus, sujet à un crédit maximum de cent mille dollars (100 000.00\$). Si celui-ci diminue, la Compagnie

recommencera à inscrire à l'actif de ce compte comme stipulé ci-haut,

Au mois de janvier de chaque année la Compagnie fera parvenir au Syndicat un état financier indiquant les montants inscrits à l'actif, les montants déboursés et la valeur nette du compte de changements technologiques. Toute indemnité en vertu de ce programme proviendra du compte de changements technologiques. Dans l'éventualité où les montants inscrits au compte sont insuffisants pour rencontrer à tout moment le plein montant des indemnités à débourser aux employés qui sont admissibles, les indemnités seront diminuées au prorata ou payées suivant tout arrangement semblable convenu entre les parties.

GENERAL

0.09 Le programme est sujet à la procédure des griefs et à l'arbitrage. A la demande de l'une ou de l'autre partie, on pourra discuter de l'application ou de l'administration de ce programme.

PERIODES DE DEBUTANT
ANALYSE DE CLASSIFICATION

OCCUPATIONS EXIGEANT UN TAUX DE DEBUTANTDUREE ET CLASSIFICATION DES PERIODES DE DEBUTANT

<u>CODE D'USINE</u>	<u>TITRE</u>	<u>ELEMENT 2 EN MOIS</u>	<u>CLASSE</u>	<u>NOMBRE DE PERIODES DE DEBUTANT</u>			
				<u>520 HRES 1ère période</u>	<u>520 HRES 2ième période</u>	<u>520 HRES 3ième période</u>	<u>520 HRES 3ième période</u>
2143	Opérateur de concasseur de minéral oxidé	12-18	10	1	8		
2121	Opérateur de moulin de broyage	13-18	14	2	10	12	
2123	Opérateur des circuits de flottation de cuivre	19-24	14	3	8	10	12
2125	Opérateur des circuits de flottation de molybdène	19-24	13	3	7	9	11
3133	Préposé à la roue de coulée	13-18	12	2	8	10	
3145	Opérateur à l'usine d'acide	19-24	15	3	9	11	13
3105	Opérateur de four de grillage	19-24	13	3	7	9	11
3149	Briqueteur	25-30	15	3	9	11	13
3109	Opérateur de fournaise à réverbère	31-36	17	3	11	13	15
3125	Ecumeur au convertisseur	31-36	18	3	12	14	16
3121	Opérateur de pont roulant	13-18	16	2	12	14	
1147	Boiseur	13-18	11	2	7	9	
1111	Opérateur de pelle	25-30	17	3	11	13	15
1103	Conducteur de bulldozer	7-12	9	1	7		
1101	Conducteur de niveleuse	7-12	9	1	7		
1127	Conducteur de camion	7-12	11	1	9		
1121	Opérateur de jumbo	13-18	11	1	9		
1189	Foreur de long trou	7-12	9	1	7		
1115	Opérateur de foreuse rotative	13-18	11	1	9		
5113	Mécanicien à la centrale électrique	37-48	18	3	12	14	16
5157	Préposé aux revêtements de tuyaux	19-24	10	3	4	6	8
5141	Affûteur	7-12	8	1	6		
5337	Préposé au matériel d'incendie	13-18	8	2	4	6	
5135	Débosseleur	25-30	15	3	9	11	13
5133	Gréeur-Charpentier	20-30	15	3	9	11	13
5301	Opérateur de grue sur camion	13-18	12	2	8	10	
5303	Opérateur de grue sur chenilles	13-18	12	2	8	10	
5305	Conducteur de niveleuse	7-12	9	1	7		
5307	Conducteur de chargeuse à godet	7-12	9	1	7		
5311	Conducteur de bulldozer	7-12	9	1	7		
5339	Peintre d'enseignes	37-48	15	3	9	11	13
5115	Mécanicien de chaudière	25-30	16	3	10	12	14

5335	Analyseur d'eau	25-30	-----	17	-----	3	-----	11	-----	13	-----	15
5215	Opérateur de central électrique et de tableau de contrôle	31-36	-----	17	-----	3	-----	11	-----	13	-----	15
5319	Préposé au treuil	7-21	-----	10	-----	1	-----	8				
2149	Opérateur de grue à portique	13-18	-----	12	-----	2	-----	8	-----	10		
2147	Préposé aux solutions de lixiviations	13-18	-----	11	-----	2	-----	7	-----	9		
2101	Opérateur du concasseur #1 Mont Copper	13-18	-----	11	-----	1	-----	9				
5125	Episseur	19-24	-----	10	-----	2	-----	6	-----	8		
2138	Conducteur de grue sur camion	13-18	-----	12	-----	2	-----	8	-----	10		
2151	Opérateur à l'usine de précipitation	13-18	-----	12	-----	2	-----	8	-----	10		
1102	Conducteur de rétrocaveuse	7-12	-----	10	-----	1	-----	8				
1144	Opérateur d'écailleuse mécanisée	7-12	-----	10	-----	1	-----	8				

ANNEXE D

CALENDRIER DE L'APPRENTISSAGE

PERIODES D'APPRENTISSAGE DE 1040 HEURES														
CLASSIFICATION DES METIERS	1er	2e	3e	4e	5e	6e	7e	8e	9e	10e	11e	12e	13e	
	CLASSE DES TACHES													
20	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20
19	2	3	4	5	6	7	8	9	11	13	15	17	19	
18	2	3	4	5	6	7	8	10	12	14	16	18		
17	2	3	4	5	6	7	9	11	13	15	17			
16	2	3	4	5	6	8	10	12	14	16				
15	2	3	4	5	7	9	11	13	15					
14	2	3	4	6	8	10	12	14						
13	2	3	5	7	9	11	13							
APPRENTIS					STAGIAIRE			COMPAGNON						

(ANNEXE E)

COMITE CENTRAL CONJOINT
PROCEDURE DE NOMINATION
AU COMITE CENTRAL CONJOINT

Le Syndicat et la Compagnie seront libres de nommer les personnes qu'ils désirent pour les représenter au Comité Central Conjoint et devront aviser l'autre de leur choix par courrier.

Advenant la démission d'un membre ou de son incapacité de siéger, la partie qu'il représente lui nommera un remplaçant dans les 30 jours et devra en aviser l'autre par courrier.

Aucune partie n'aura à reconnaître quiconque comme membre du Comité Central Conjoint à moins d'en avoir été officiellement avisée tel que prévu ci-haut.

REGIE INTERNE DU
COMITE CENTRAL CONJOINT

Le Président

Les membres du Comité Central Conjoint s'éliront un président qui demeurera en office pour six mois. A tour de rôle les présidents devront être choisis dans la délégation syndicale et patronale. Lors de l'élection d'un président provenant de la partie patronale, seuls les membres de la partie syndicale auront droit de vote et vice-versa lors de l'élection d'un président provenant de la partie syndicale. Advenant une égalité dans le nombre de voix, le président en office aura un vote prépondérant. Le premier président sera choisi dans la délégation syndicale et advenant une égalité dans le nombre de voix, l'Agent de la Prévention aura droit de vote.

Advenant la démission ou l'incapacité de siéger du président, un successeur provenant du même groupe sera élu dans les 30 jours pour terminer le terme. Advenant une égalité dans les voix, le président du terme précédent aura un vote prépondérant ou, s'il n'existe pas, l'Agent de la Prévention aura droit de vote.

Le Secrétaire

L'Agent de la Prévention de la Compagnie sera le secrétaire du Comité Central Conjoint et aura la responsabilité de convoquer les réunions mensuelles et en dresser l'ordre du jour, de dresser le procès-verbal des réunions, de compter les bulletins lors de vote, de rédiger le texte des

recommandations que le Comité adresse au directeur de la Compagnie et de s'occuper de la correspondance courante.

Nominations

Le vote

Lorsqu'un vote sera nécessaire, il sera tenu au scrutin secret et le secrétaire fera la compilation en présence des membres du Comité.

LES COMITES AD HOC
DE SECURITE

Nominations

La Compagnie et le Syndicat s'aviseront mutuellement par courrier des noms de leurs représentants respectifs formant les comités ad hoc de sécurité.

Aucune partie n'aura à reconnaître quiconque comme membre d'un comité de sécurité à moins d'en avoir été officiellement avisée tel que prévu ci-haut.

Inspections

Lorsqu'ils désireront procéder à une tournée, les membres d'un comité ad hoc devront en demander la permission au surintendant du département concerné.

Secrétariat

Lors de la réunion subséquente avec le surintendant du département, ce dernier verra à pourvoir les services de secrétariat nécessaires, à faire dresser le procès-verbal de l'assemblée et à en faire la distribution.

Il est convenu que la présente procédure pourra être modifiée du consentement mutuel des parties.

LETTRE D'INTENTION

Pendant les négociations, la Compagnie a indiqué qu'elle continuerait les pratiques suivantes:

- a) La Compagnie verra à ce que soient fournis au prix coûtant les items dont elle exige l'achat.
- b) La Compagnie arrangera ses horaires de travail le Jour de Noël, le lendemain du Jour de Noël, le Jour de l'An et le lendemain du Jour de l'An, de façon à ce qu'aucun employé n'ait à subir de difficultés indûment.
- c) La Compagnie continuera à payer à chaque mois un montant égal à huit (8) heures à son taux horaire de base à l'employé possédant un certificat de sauvetage minier et, qui en poursuit activement l'entraînement.
- d) La Compagnie fait tout en son possible pour mettre à la disposition des employés des machines distributrices en autant qu'il soit pratique et possible de le faire.
- e) La Compagnie maintiendra des salles à manger propres, sanitaires. La coopération des employés à cet égard est essentielle.
- f) Un employé qui est blessé au travail et qui peut se rapporter et qui se rapporte au travail sur cette équipe après avoir reçu des soins médicaux ne perdra pas de salaire pour les heures où il était absent de son travail. S'il ne peut retourner au travail pour raison d'ordre médical, il sera payé pour son équipe entière de travail.

- g) tout employé muté d'une autre Unité à l'Unité locale 6086 conservera son ancienneté d'usine pour fins de calcul du temps de vacances et des bénéfices de retraite.

- h) Mines Gaspé a l'intention d'étudier la possibilité d'adopter des cédules de travail modifiées (journées de 10 heures ou de 12 heures) dans les secteurs où de telles cédules seraient applicables et mutuellement avantageuses pour les employés et la Compagnie.

Fermeture

Si un employé de l'Unité de négociation est mis à pied après le 28 mai 1982, parce que les opérations minières prennent fin (i.e.) fermeture de la mine, la Compagnie convient de rencontrer le Syndicat pour fins de discussion sur un plan de fermeture. Ce qui précède ne s'appliquera pas si des mesures législatives ou autres mesures gouvernementales sont entreprises afin d'indemniser les employés affectés par la fermeture des opérations minières.

Réunion de sécurité

Il est entendu qu'un employé de l'usine de smeltage et du concentrateur ne pouvant assister aux réunions de sécurité cédulées pourra assister à une autre réunion durant ses heures normales de travail.

Régime de retraite

La Compagnie convient de faire les déductions à la source pour un régime de retraite volontaire.