

No.

16309-02

NOM

Société Générale de Commerce
Siv. Montréal

CONVENTION
COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE:
LA SOCIÉTÉ MINIÈRE
LOUDEM INC.
DIVISION MANITOU
(ci-après désignée "L'Employeur")
d'une part

ET

MÉTALLURGISTES-UNIS
D'AMÉRIQUE
LOCAL 4653
(ci-après désigné "Le Syndicat")
d'autre part

REÇU
MAR 31 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MANOÈUVRE - QUÉBEC

21 AOU 13 11 06

LE BUREAU DE CONCORDANCE
GENERAL DU TRAVAIL



Gouvernement du Québec
Ministère du travail et de la main-d'œuvre
Analyse des conventions collectives

Code de transaction	A01 Numero de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	31025296	8/10/81

IDENTITE

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activite
A1	SOCIETE MINIERE LOUVEM INC	8/4/05/31	8/10/81/04	0591
A2	DIV. MANITOUL			Employeur
A3	C.P. 1500 VAL D'OR	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal: J9P4R1		M16309002	000025
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activite		
A4	METALLURGISTES UNIS	0591		
A5	D'AM PRODUCTION # 4653	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 393	A17 8403	A18 080	A19 4	A20 00	A21 07	A22	A23 36
01 Renouvellement 02 Premier 03 Sentence arbitrale (parties) 04 Sentence arbitrale (généralistes) 05 Sentence arbitrale (syndicats) 99 Autre disposition	01 Un employé un état 02 Un employé un état 03 Un employé plus état 04 Un employé plus état 05 Un employé plus état 06 Plus employé plus état 07 Plus employé plus état 08 Plus employé plus état 09 Plus employé plus état 10 Plus employé plus état 11 Plus employé plus état 12 Plus employé plus état 13 Plus employé plus état 14 Plus employé plus état 15 Plus employé plus état 16 Plus employé plus état 17 Plus employé plus état 18 Plus employé plus état 19 Plus employé plus état 20 Plus employé plus état 21 Plus employé plus état 22 Plus employé plus état 23 Plus employé plus état 24 Plus employé plus état 25 Plus employé plus état 26 Plus employé plus état 27 Plus employé plus état 28 Plus employé plus état 29 Plus employé plus état 30 Plus employé plus état 31 Plus employé plus état 32 Plus employé plus état 33 Plus employé plus état 34 Plus employé plus état 35 Plus employé plus état 36 Plus employé plus état 37 Plus employé plus état 38 Plus employé plus état 39 Plus employé plus état 40 Plus employé plus état 41 Plus employé plus état 42 Plus employé plus état 43 Plus employé plus état 44 Plus employé plus état 45 Plus employé plus état 46 Plus employé plus état 47 Plus employé plus état 48 Plus employé plus état 49 Plus employé plus état 50 Plus employé plus état 51 Plus employé plus état 52 Plus employé plus état 53 Plus employé plus état 54 Plus employé plus état 55 Plus employé plus état 56 Plus employé plus état 57 Plus employé plus état 58 Plus employé plus état 59 Plus employé plus état 60 Plus employé plus état 61 Plus employé plus état 62 Plus employé plus état 63 Plus employé plus état 64 Plus employé plus état 65 Plus employé plus état 66 Plus employé plus état 67 Plus employé plus état 68 Plus employé plus état 69 Plus employé plus état 70 Plus employé plus état 71 Plus employé plus état 72 Plus employé plus état 73 Plus employé plus état 74 Plus employé plus état 75 Plus employé plus état 76 Plus employé plus état 77 Plus employé plus état 78 Plus employé plus état 79 Plus employé plus état 80 Plus employé plus état 81 Plus employé plus état 82 Plus employé plus état 83 Plus employé plus état 84 Plus employé plus état 85 Plus employé plus état 86 Plus employé plus état 87 Plus employé plus état 88 Plus employé plus état 89 Plus employé plus état 90 Plus employé plus état 91 Plus employé plus état 92 Plus employé plus état 93 Plus employé plus état 94 Plus employé plus état 95 Plus employé plus état 96 Plus employé plus état 97 Plus employé plus état 98 Plus employé plus état 99 Plus employé plus état	01 Sans objet 02 FAT-ODI 03 FAT-ODI-CTC 04 CTC 05 CIO 06 CSC 07 CSO 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Indépendant interne 12 Indépendant nationale 13 Indépendant provinciale 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en relevant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en relevant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Gaspé 040 Mauricie — Bas-Francs 050 Estrie 061 Montérégie-Nord 062 Montérégie-Sud 063 Montérégie-Mitte 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Péri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livriers 04 Caissiers et vendeurs 05 Chauffeurs véhicule 06 Mécanic. et emp. garage 07 Hommes d'entrepôt 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de sécurité 12 Infirmeries 13 Policiers municipaux 14 Pompier municipaux 15 Policiers et pompier 16 Meilleurs et assist. 17 Bûcherons et emp. camp 18 Entretien ménager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentaire 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prati. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prati. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codeificateur	Date				Verificateur				
A6	006	8/20/3/16				101		102		

INDEX

ARTICLE I	But général	p.4
ARTICLE II	Reconnaissance syndicale et Définition de l'unité de négociation	p.4-5
	- travail accompli par supervision	2.04
	- sous-contrat	2.05
ARTICLE III	Fonctions réservées à la Direction	p.5
ARTICLE IV	Pas de discrimination ni d'intimidation	p.6
ARTICLE V	Représentation syndicale	p.6-7
	- activités syndicales	5.03
	- comité des griefs	5.04
ARTICLE VI	Procédure des Griefs	p.7
	- témoins	6.06
	- cas de congédiement	6.13
	- mesures disciplinaires	6.16
ARTICLE VII	Arbitrage	p.10
ARTICLE VIII	Pas d'arrêt de travail	p.10
ARTICLE IX	Ancienneté	p.11
	- employé à l'essai	9.03
	- liste d'ancienneté	9.04
	- mise-à-pied	9.06
	- affichage	9.10
	- mise-à-pied générale ou réduction des opérations	9.12
	- transferts	9.13
ARTICLE X	Perte d'ancienneté	p.13
ARTICLE XI	Absence au travail	p.14
	- avis	11.02
	- deuil	11.10
ARTICLE XII	Salaires	p.15
	- pas de travail disponible	12.02
	- rappel au travail	12.03
	- nouvelle classification	12.04

ARTICLE XIII	Heures de travail et surtemps.....	p.16
	- prime du samedi et dimanche.....	13.08
	- prime de quart	13.09
ARTICLE XIV	Congés statutaires	p.18
ARTICLE XV	Vacances payées	p.19
ARTICLE XVI	Sécurité et Santé	p.21
	- comité de santé et sécurité	16.02
	- représentant à la présentation.....	16.03
	- droit de refus	16.04
ARTICLE XVII	Panneaux d'affichage	p.23
ARTICLE XVIII	Sécurité syndicale.....	p.24
ARTICLE XIX	Caisse d'économie de Val d'Or	p.25
ARTICLE XX	Assurance.....	p.26
ARTICLE XXI	Correspondance.....	p.27
ARTICLE XXII	Durée de la convention	p.27-28
ANNEXE "A"	Définition de "groupe"	p.29
ANNEXE "B"	Taux de salaire	P.30
ANNEXE "C"	Liste des congés statutaires	p.31
Lettre d'Entente	Allocation pour vêtements de travail, lunettes ajustées et autres articles de sécurité	p.32-33

ARTICLE I

BUT GÉNÉRAL

- 1.01 Les parties conviennent que le but général de cette entente est de promouvoir des relations harmonieuses entre l'Employeur et le Syndicat, d'assurer une disposition prompte et équitable des griefs, d'établir et de maintenir les heures de travail, salaires et conditions de travail tels que spécifiés en cette entente pour les employés assujettis à celle-ci, et cela à la satisfaction mutuelle des deux parties.
- 1.02 Les parties reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de l'Employeur, du Syndicat et des employés de coopérer tant individuellement que collectivement à la réalisation du but de cette entente.

ARTICLE II RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DÉFINITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour "tous les salariés au sens du Code du Travail, travaillant pour la Société Minière Louvem Inc. - Division Manitou, à l'exception des employés de bureau, des étudiants, des ingénieurs, des techniciens et des gardiens de barrière."
- 2.02 Le mot "étudiant" signifie toute personne qui poursuit ses études et qui est à l'emploi de l'Employeur pendant les vacances scolaires. Cependant, si un ou des étudiants ne reprennent pas leurs études au début de la nouvelle année scolaire et continuent leur emploi avec l'Employeur, ils ne seront plus considérés comme étudiants. S'ils font un travail compris dans l'unité de négociation, leur ancienneté sera calculée à la date de leur dernier embauchage.
- 2.03 Le mot "employé" ou "employés" lorsqu'il est utilisé dans cette convention, signifie selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment.
- 2.04 Le personnel de supervision ne devra pas accomplir le travail fait normalement par les employés de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence qui met en cause la sécurité des employés ou les propriétés de l'Employeur, en cas de recherche et en cas d'expérimentation, et en cas de démonstration nécessaire aux employés pour le fonctionnement de l'équipement. Cependant, si un membre du personnel de supervision doit accomplir une tâche en vertu de ce qui précède, l'employé à l'emploi de la compagnie qui accomplit cette tâche, ne subira pas durant le temps où cette tâche est accomplie par le membre du personnel de supervision:

- 1) un changement de classification;
- 2) une diminution de son taux de salaire;
- 3) une mise-à-pied.

2.05 La politique de l'Employeur sera à l'effet que le travail effectué par ses employés ne fera pas normalement l'objet de sous-contrat, sauf lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'applicants qualifiés selon les dispositions du paragraphe 9.12 ou lorsque l'Employeur n'a pas l'équipement nécessaire. Cependant, elle ne pourra octroyer un sous-contrat s'il en résulte pour l'employé:

- 1) un changement de classification;
- 2) une diminution du taux de salaire;
- 3) une mise-a-pied.

ARTICLE III FONCTIONS RÉSERVÉES À LA DIRECTION

3.01 Sujet aux dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit et le pouvoir de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations;
- b) juger des qualifications des employés pour remplir les exigences normales d'une tâche en prenant en considération tous les faits en rapport avec le travail en cause, exerçant son jugement de bonne foi et de façon objective;
- c) établir, modifier et amender des règlements raisonnables qui doivent être observés par les employés;
- d) embaucher, congédier, classier, muter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre et discipliner les employés. Il incombe à l'Employeur de prouver les motifs de la mesure disciplinaire;
- e) d'une façon générale, gérer son entreprise, décider de l'endroit où se feront ses opérations, accroître, réduire ou cesser ses activités, décider du nombre d'employés requis pour l'une ou l'autre de ses opérations et pour l'ensemble de ses opérations, déterminer le genre de machine ou outils à être utilisés, ainsi que la programmation de la production.

L'Employeur convient que l'exercice de ces droits et pouvoirs sera assujéti au droit de l'employé de loger un grief tel que prévu en cette entente. L'Employeur convient qu'il exercera ses fonctions d'une façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

3.02 L'Employeur convient que le Syndicat a le droit de représenter les employés en tout ce qui concerne les relations de travail et l'ensemble des conditions de travail et ce, sans créance de la part de l'individu ou des individus concernés.

**ARTICLE IV
PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION**

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination, coercition, intimidation, parti pris, favoritisme ou action arbitraire de la part de l'Employeur, du Syndicat ou de leurs représentants ou membres respectifs, contre aucun employé en raison de son activité ou inactivité syndicale, ou du fait qu'il est ou qu'il n'est pas membre d'une organisation ouvrière bona fide, ou en raison de sa race, de sa religion, de sa couleur, de ses affiliations politiques ou de son sexe.

**ARTICLE V
REPRÉSENTATION SYNDICALE**

- 5.01 Les délégués et les membres du Comité des Griefs mentionnés aux présentes seront désignés par le Syndicat et devront être des employés possédant au moins six (6) mois d'ancienneté d'usine. Leur nombre, au total, n'excèdera pas l'équivalent de un (1) pour chaque quart de travail, mais en plus de ces délégués, le Syndicat choisira un nombre égal de délégués substituts. Les délégués substituts n'agiront qu'en l'absence du délégué régulier.
Le mot "délégué" lorsqu'il est utilisé dans cette convention signifie et comprend le mot "substitut".
- 5.02 Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués, des substituts et des membres du Comité des Griefs et de tout changement qui pourrait se produire parmi ses officiers.
- 5.03 Le Syndicat reconnaît le fait que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de l'Employeur. Les délégués auront droit à des permis d'absence pour des périodes de temps raisonnables pour régler des griefs, également si l'enquête relative à un grief oblige le délégué à se rendre dans une section de la propriété autre que l'endroit où il est autorisé à travailler, ou si elle implique l'examen de la machinerie ou équipement. À cette fin, ils pourront signer une passe, fournie par leur contremaître démontrant l'heure où ils ont quitté leur travail et, s'ils en sont requis, l'heure où ils sont retournés au travail. Toutefois, s'il y a des abus de ces permis d'absence, l'Employeur pourra discontinuer telle pratique. Les délégués ne subiront pas de perte de salaire pour le temps employé à régler des griefs ou pour assister à des assemblées du Comité des Griefs suivant l'article 5.04 et ce, à leur taux horaire régulier. Le présent article s'applique également à un membre du Comité des Griefs agissant comme délégué. (Il est entendu que le président ou le vice-président, en l'absence du président, est de par son poste, membre de tout comité formé par le syndicat).
- 5.04 **COMITÉ DES GRIEFS**

Conformément aux dispositions des paragraphes 5.01 et 5.03 ci-dessus, deux (2) membres de ce Comité auront droit à des permis d'absence pour des périodes de temps raisonnables pour assister aux réunions nécessaires avec la Direction, et ils seront rémunérés à leur taux horaire régulier et à temps simple pour le temps consacré à telles réunions avec l'Employeur.

ARTICLE VI PROCÉDURE DES GRIEFS

- 6.01 Tout employé peut soumettre un grief à son supérieur immédiat dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance que l'employé a eue de la matière qui donne lieu au grief, de la manière ci-après établie.

Stade No 1

Entre l'employé lésé et son contremaître

S'il le désire, l'employé peut recevoir l'assistance d'un délégué, tel que défini au paragraphe 5.01 ci-dessus. Suivant réception du grief écrit, et signé par l'employé, le contremaître doit remettre sa décision écrite à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivants. À défaut de règlement, alors:

Stade No 2

Entre le Comité des Grieffs et le représentant de la gérance

Un avis écrit demandant plus amples considération de l'affaire peut être donné par le Comité des Grieffs au représentant de la gérance pour s'occuper de tels cas à la deuxième étape. Tel avis doit être donné dans les dix (10) jours suivant la décision du représentant de la gérance à la première étape, ou suivant le moment où telle décision aurait dû être rendue. Le représentant de la gérance, à la deuxième étape, informera le Syndicat de l'heure et du lieu où il rencontrera le Comité des Grieffs afin de discuter de l'affaire. À ce moment, les représentations écrites présentées à la première étape seront présentées à tel représentant de la gérance par le Comité des Grieffs. Tel représentant de la gérance doit remettre sa décision par écrit au Comité des Grieffs en dedans de cinq (5) jours. À cette étape, le Syndicat peut demander qu'un représentant permanent du Syndicat soit présent.

- 6.02 À défaut de règlement au Stade No 2 d'un différend découlant de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention, ou suivant le moment où telle décision aurait dû être rendue, tel différend ou problème peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article VII. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les vingt-et-un (21) jours suivant la décision au Stade No 2, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.
- 6.03 Tout différend ou grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis par écrit, au Stade No 2 par l'une ou l'autre des parties.

- 6.04 Lorsque deux (2) employés ou plus d'un même groupe, tel que défini à l'annexe "A", ont une plainte semblable concernant l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, ils doivent donner une occasion de régler leur plainte à leur contremaître dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance que les employés ont eue de la matière qui a donné lieu au grief. À défaut de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables complets additionnels, la plainte doit être reprise sous forme de grief écrit au Stade No 1 de la Procédure des Grieffs, pourvu que tel grief soit signé par au moins deux (2) employés concernés, et indiquer le nombre total des employés visés par le grief.
- 6.05 Lorsque deux (2) employés de groupes différents ont des plaintes ou griefs qui sont semblables découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée au Stade No 2, pourvu que tel grief soit signé par au moins deux (2) employés concernés et indique le nombre total des employés visés par le grief.
- 6.06 À n'importe quel stade de la Procédure des Grieffs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés intéressés et des témoins nécessaires. En certains cas, lorsque l'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement que la présence de l'employé à l'assemblée pourrait être préjudiciable à une solution rapide et amicale du soi-disant grief, la présence de l'employé ne sera pas requise. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre au Tribunal d'arbitrage d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.
- 6.07 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et des congés statutaires lorsque les termes "jour" ou "jour ouvrable" seront employés dans la présente convention. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'article VII peuvent être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 6.08 Il est entendu que le règlement de quelque grief que ce soit ne sera pas interprété comme créant un précédent et ne créera aucune obligation relative à tout autre grief.
- 6.09 Toute décision à laquelle l'Employeur et les représentants du Syndicat en viennent, sera définitive et exécutoire et liera l'Employeur, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.
- 6.10 La nature du grief, la correction demandée et, si possible, la section ou les sections de la convention qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième Stade de la Procédure des Grieffs, sa nature ne pourra en être changée et le Tribunal d'arbitrage ne pourra se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis au deuxième Stade et dans la réponse de l'Employeur telle que donnée au deuxième Stade.

- 6.11 Si le représentant de la gérance est absent ou n'est pas disponible, ou n'a pas désigné de remplaçant pour agir à l'une ou l'autre des étapes par lesquelles doit passer un grief, l'affaire peut être portée directement à l'étape suivante.
- 6.12 L'Employeur et le Syndicat se sont entendus sur les formules à être employées pour la présentation des griefs et pour l'enregistrement des décisions.
- 6.13 **Cas de congédiement**
Un nouvel employé sera considéré comme employé à l'essai pendant les premiers trente (30) jours effectivement travaillés alors qu'il est à l'emploi de l'Employeur. Le Syndicat ne contestera pas le congédiement d'un employé à l'essai dans les premiers trente (30) jours effectivement travaillés, et un congédiement de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief dans cette même période. Toutefois, si un employé à l'essai est victime d'un accident de travail qui lui donne droit à une compensation suivant la Commission de la Santé et la Sécurité au Travail, et qu'il a accumulé plus de quinze (15) jours effectivement travaillés, le temps pendant lequel il sera absent pour une incapacité partielle ou totale temporaire s'accumulera à son crédit. À la fin de ladite période, il sera sujet aux qualifications selon le paragraphe 9.06 des présentes.
- 6.14 Sujet au cas d'exception prévu au paragraphe 6.13, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été congédié injustement sera traitée comme un grief si une déclaration écrite de tel grief est remise au représentant de la gérance dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date de l'avis écrit du congédiement que l'employé a reçu et non autrement. Tel avis établira la ou les raisons du congédiement et l'original sera retenu par l'employé. Dans tels cas, le Stade No 1 de la Procédure des Griefs sera omis.
- 6.15 Un grief de cette nature peut se régler sous la Procédure des Griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:
- a) Le maintien de la décision de la Direction, relative au congédiement de l'employé permanent; ou
 - b) la réinstallation de l'employé sans perte d'ancienneté et avec pleine compensation pour le temps perdu à son taux de base régulier, moins les montants qu'il a gagnés pendant la période de son congédiement;
 - c) toute autre décision qui serait jugée équitable en raison des circonstances (par exemple, une partie ou tout le temps perdu peut être considérée comme mesure disciplinaire).
- 6.16 **Mesures disciplinaires**
L'Employeur convient que dans les cas de manquements mineurs, les avertissements écrits, datant de quatre (4) mois et plus ne seront pas utilisés dans le but de discipliner un employé à nouveau, à moins qu'il soit un délinquant continu. Il est de plus convenu que la politique vis-à-vis

des cas d'absences sans permission sera maintenue. En cas de mésentente, à savoir si une offense est mineure ou non, le cas peut devenir matière à grief et être soumis à la procédure concernant les griefs incluant l'arbitrage.

ARTICLE VII ARBITRAGE

- 7.01 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 6.02 ci-dessus, l'arbitre sera Me Gaston Descoteaux. Si celui-ci refuse ou est incapable d'agir, une demande devra être faite au Ministère du travail pour la nomination d'un remplaçant par la partie demanderesse.
- 7.02 Aucun grief ne sera présenté à l'arbitre s'il n'a pas suivi tous les stades requis de la procédure des griefs.
- 7.03 L'arbitre établira rapidement la date de la première séance d'arbitrage et procédera à l'audition.
- 7.04 L'arbitre rendra sa décision par écrit sur le bien-fondé du grief dans un délai de trente (30) jours depuis la dernière audition.
- 7.05 La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention, est finale et oblige toutes les parties en cause, y compris l'employé ou les employés intéressés, mais en aucun cas l'arbitre ne sera autorisé à altérer, ignorer, modifier ou amender une quelconque partie de la présente convention.
- 7.06 Dans tout cas d'arbitrage, le grief tel que présenté au deuxième Stade et la réponse de l'Employeur telle que donnée au deuxième Stade constituent la matière sur laquelle l'arbitre doit se prononcer. Dans le cas d'un différend entre le Syndicat et l'Employeur, la représentation écrite et la réponse à cette représentation constitueront telle matière.
- 7.07 Les émoluments de l'arbitre seront payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Chaque partie paiera les frais de ses témoins et de ses représentants.
- 7.08 Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de tels services, ou du local utilisé sera payé à parts égales par les deux parties.
- 7.09 Les séances d'arbitrage auront lieu à Val d'Or ou à tout autre endroit choisi par entente mutuelle entre les deux parties.

ARTICLE VIII PAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

- 8.01 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura pas de grève, ralentissement de la production ou de contre-grève pendant la durée de cette convention.

ARTICLE IX ANCIENNETÉ

- 9.01 Sujet aux dispositions de cet article, l'ancienneté d'usine est le principe suivant lequel la préférence est accordée aux employés payés à l'heure possédant la plus longue période de services continus, pour les cas de promotions, mises à pied, rappels après telles mises à pied.
- 9.02 L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la durée de ses services continus depuis la date de son dernier embauchage.
- 9.03 Un employé sera considéré comme étant à l'essai et il n'accumulera pas d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété une période de trente (30) jours effectivement travaillés à l'emploi de l'Employeur. Il n'existe aucune responsabilité pour le réembauchage d'un employé à l'essai dans le cas où il est mis à pied excepté pour les employés concernés par le paragraphe 6.13.
- 9.04 **Listes d'ancienneté**
Trente (30) jours après la signature de la présente convention, l'Employeur affichera aux endroits précisés à l'article XVII une liste complète d'ancienneté des employés de l'usine. Chaque liste portera les informations suivantes: le numéro d'ancienneté, le nom, le prénom, le numéro matricule, la date d'embauchage et la classification de l'employé. Cette liste sera révisée et mise à jour à tous les trois (3) mois. Une copie de chaque liste ainsi préparée sera fournie au syndicat.
- 9.05 Sur demande du Syndicat, l'Employeur lui fournira une liste des employés à son service indiquant l'âge et le statut civil de chacun.
- 9.06 Le tout sujet aux dispositions des paragraphes 9.03 et 9.09, les mises à pied se feront sur une base d'ancienneté d'usine pourvu que les employés possédant l'ancienneté d'usine, aient les qualifications requises pour accomplir d'une manière satisfaisante le travail régulier de leur classification ou tout autre travail disponible, le tout subordonné à l'efficacité des opérations. Les rappels au travail seront faits dans l'ordre inverse des mises à pied, sujet aux mêmes qualifications. L'Employeur conserve le droit de déterminer les qualifications de ses employés, à moins qu'il n'y ait preuve de parti pris, discrimination, favoritisme ou action arbitraire.
- 9.07 Dans les cas de promotion, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 9.06, plus haut mentionné. Le principe ci-haut établi s'appliquera à l'inverse en cas de démotions.

- 9.08 L'Employeur considérera l'ancienneté et la compétence des employés en autant que le permettent les exigences des opérations, lorsqu'il a à remplir une attribution de travail vacante à l'intérieur de leur classification spécifique.
- 9.09 L'Employeur n'est pas tenu de suivre les règlements relatifs à l'ancienneté lorsqu'il met des employés à pied pour une période n'excédant pas une (1) semaine de calendrier par manque de travail pour cause hors du contrôle de l'Employeur.
- 9.10 Dans le cas de nouveaux emplois ou d'emplois vacants occasionnant des promotions ou permutations permanentes dans une classification autre que les aides, l'Employeur affichera un avis écrit de l'emploi vacant initial pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage fournis par l'Employeur.

L'emploi vacant sera donné à l'employé qui a sollicité l'emploi par écrit dans lesdits cinq (5) jours, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 9.06. Il est entendu, toutefois, que les dispositions de ce paragraphe ne s'appliqueront pas, pendant les premiers vingt-cinq (25) jours de calendrier, aux positions de nature temporaire résultant d'un accident, maladie, congé avec permission, vacances annuelles ou toutes autres causes en dehors du contrôle de l'Employeur.

Les noms des employés ayant fait application, ainsi que le ou les nom (s) de (s) employé (s) à qui l'emploi ou les emplois a (ont) été accordé (s) seront affichés sans délai, et copie de ces noms sera remise au président du local.

- 9.11 L'opportunité d'une formation dans l'unité de négociation sera affichée au même titre qu'un emploi vacant et la sélection sera soumise aux mêmes dispositions que l'article 9.07. Si l'Employeur forme un employé pour une occupation qui n'est pas vacante de façon permanente, rien dans cette convention n'enlève à cet employé le droit de retourner à son ancienne occupation à l'issue de la période de formation.
- 9.12 **Mise-à-pied générale ou réduction des opérations**
Dans le cas d'une mise-à-pied générale, l'Employeur convient de consulter le Syndicat relativement à l'opportunité de réduire les jours de travail ayant de procéder à des mises-à-pied et si des mises-à-pied deviennent nécessaires, l'Employeur convient de donner un avis écrit à chaque employé concerné d'au moins quinze (15) jours de calendrier avant sa mise-à-pied en autant que la mise-à-pied soit de plus de quinze (15) jours de calendrier et que ce ne soit pas dû à une cause en dehors du contrôle de l'Employeur ou un cas fortuit.

- 9.13 **Transferts**
Lorsqu'un employé est transféré d'une classification à une autre ou d'un travail à un autre, on lui accordera une période de probation raisonnable, ne devant pas excéder quatorze (14) jours pour se qualifier pour son nouveau travail. Les employés qui ne réussiront pas à se qualifier pourront retourner à leur travail antérieur sans perte d'ancienneté.
- 9.14 Les employés promus à des positions hors de l'unité de négociation et qui, plus tard, sont descendus en grade, retournent à leur ancienne classification avec l'ancienneté acquise au moment de leur promotion, sauf que leur ancienneté accumulée leur sera créditée pour fins de mise à pied seulement.
- 9.15 Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un travail comportant une classification inférieure, il n'y aura aucune réduction dans son taux de salaire pour tel travail temporaire, sauf si l'assignation a été faite, à sa demande, ou s'il a été rétrogradé à cause de l'application du paragraphe 9.06.
- 9.16 Lorsqu'un employé occupant une classification inférieure est assigné à un travail comportant une classification supérieure, il recevra le taux régulier de salaire de la classification supérieure pour le temps durant lequel, il accomplit tel travail.
- 9.17 Si une personne à l'emploi de l'Employeur, qui serait exclue de la catégorie "employés" est transférée à une position dans l'unité de négociation, l'ancienneté qu'elle avait accumulée en dehors de l'unité de négociation ne compterait que pour fins de mise à pied seulement.
- 9.18 Les employés de la Société Minière Louvem Inc. - Division Manitou qui sont assignés temporairement ou transférés à une autre Division de la Société Minière Louvem Inc., conserveront leur ancienneté comme s'ils étaient demeurés à l'emploi de la Division Manitou.

ARTICLE X PERTE D'ANCIENNETÉ

- 10.01 Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé dans les cas suivants:
- a) s'il quitte volontairement son emploi au service de l'Employeur;
 - b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
 - c) si, à la suite d'une mise à pied d'une (1) semaine ou plus, il fait défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un avis qui lui a été envoyé par lettre recommandée. Si un employé informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, si les raisons avancées par

l'employé sont acceptées par l'Employeur aux fins de considérer son retard comme une absence autorisée. La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief;

- d) s'il a été mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou une période équivalente à son ancienneté au moment de la mise-à-pied, soit la moins longue des deux;
- e) si, pendant une absence avec permission au sens de l'article XI ou pour maladie, ou accident, il est employé ailleurs contre rémunération sans avoir la permission de l'Employeur de le faire;
- f) s'il est absent par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période supérieure à cinq (5) ans;

10.02 Les employés ont la responsabilité d'aviser immédiatement l'Employeur lorsqu'ils changent d'adresse. À défaut de ce faire, l'Employeur ne sera pas responsable du fait qu'un employé n'aurait pas reçu un avis.

ARTICLE XI ABSENCE AU TRAVAIL

11.01 Sujet aux dispositions des paragraphes suivants, toute absence au travail sera considérée comme "absence sans permission" et l'Employeur pourra agir en vertu de l'article III de la présente convention contre tout employé absent sans permission.

11.02 Un employé qui ne se présente pas au travail doit avertir son contremaître avant le commencement de son quart ou donner une raison satisfaisante à l'Employeur pour avoir négligé de le faire. S'il survient un différend quant à la validité de la raison donnée et qu'une certaine discipline est imposée, l'employé peut présenter le cas au moyen de la Procédure des Grievs.

11.03 Si un employé est absent à cause de maladie ou d'accident pour plus de trois (3) jours consécutifs, il doit fournir sur demande un certificat de médecin confirmant qu'il a été incapable d'accomplir sa tâche régulière à cause de maladie ou d'accident avant de retourner au travail. Ce certificat et son contenu peuvent être vérifiés par l'Employeur.

11.04 Permission d'absence sans solde sera accordée à pas plus de deux (2) employés pour assister à des conférences ou conventions du Syndicat pour des périodes n'excédant pas deux (2) semaines et le Syndicat avisera l'Employeur des noms des employés payés à l'heure pour lesquels telle permission d'absence est désirée.

11.05 Sur réception d'une demande de la part du Syndicat, l'Employeur accordera une permission d'absence sans solde, jusqu'à un (1) an, sans perte d'ancienneté à un (1) employé payé à l'heure. Ces demandes se limiteront à six (6) permissions d'absence par année contractuelle. L'ancienneté s'accumulera durant telles permissions d'absence.

- 11.06 **Absence**
Lorsqu'un employé est absent avec permission, y compris dans les cas d'accident ou de maladie, telle période sera comptée pour fin d'ancienneté.
- 11.07 Pour une bonne raison et pour un temps raisonnable, on accordera une permission d'absence à un employé s'il peut être remplacé. Cette permission d'absence sera par écrit et signée par un représentant de l'Employeur. Tout employé obtenant une permission d'absence, sous de faux prétextes, sera sujet à des mesures disciplinaires de la part de l'Employeur. Cette permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.
- 11.08 Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée de une (1) journée ou plus devra donner au moins un (1) jour d'avis à l'Employeur de son intention.
- 11.09 Sur demande, l'Employeur pourra accorder une permission d'absence sans solde à un employé désigné par le Syndicat pour suivre les cours du Collège Canadien des Travailleurs. Il est entendu que cette permission ne sera accordée que pour la durée du cours.
- 11.10 **Absence pour deuil** (se) *A.S. m. J.*
Dans le cas de décès du père, mère, époux, enfant, frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, un employé se verra accorder trois (3) jours consécutifs d'absence soit la journée avant les funérailles, le jour des funérailles et le lendemain des funérailles, et ceci sans perte de salaire à son taux horaire régulier. L'Employeur pourra exiger la preuve écrite que l'employé a assisté aux funérailles pour effectuer le paiement en vertu de ce qui précède.

ARTICLE XII SALAIRES

- 12.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent que les taux de salaire et classification attachés aux présentes comme Annexe "B" et formant partie intégrante de la présente convention, seront tenus pour la durée de la présente convention, le tout sujet aux dispositions prévues à l'article 22.01.
- 12.02 Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier pourvu que, s'il en est requis par l'Employeur, l'employé s'acquitte du travail disponible qui pourra lui être assigné, et pourvu aussi que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, ou lorsqu'un employé se présente au travail après une absence sans permission.

- 12.03 Un employé qui est appelé pour accomplir du travail autre que celui de sa cédule régulière de travail, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail régulier, s'il travaille trois (3) heures ou moins. Cependant, si les heures pendant lesquelles il a effectivement travaillé, calculées au taux prévu pour le temps supplémentaire, représentent plus de trois (3) heures à temps simple, il recevra le montant le plus considérable. Tout travail exécuté en plus de la période de trois (3) heures mentionnées aux présentes, sera rémunéré au taux prévu pour le temps supplémentaire. Le temps travaillé en vertu des dispositions de ce paragraphe ne devra pas être considéré de nouveau comme temps supplémentaire. L'employé, appelé à travailler en vertu des dispositions de ce paragraphe, recevra une prime de \$8. sans égard au nombre d'heures travaillées durant le rappel au travail. Cette prime ne comptera pas dans le calcul de tout autre avantage prévu dans cette convention.
- 12.04 Si une nouvelle classification est établie, l'Employeur en discutera avec le Syndicat avant qu'il détermine un taux de salaire approprié ayant rapport aux taux attachés aux classifications telles que prévues à l'Annexe "B". Dans les trente (30) jours qui suivent l'établissement de ce nouveau taux, l'employé ou les employés intéressés peuvent soumettre un grief par lequel ils prétendent que ce taux est sans rapport équitable avec les autres opérations existantes. Ce grief doit être réglé selon la Procédure des Grievs et d'Arbitrage prévue dans cette convention. Si aucun grief n'a été soumis pendant la période ici prévue, le taux sera considéré comme exact.
- 12.05 Les employés seront payés par chèque à tous les deux (2) jeudis.

ARTICLE XIII HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

- 13.01 Tout changement dans les cédules des heures de travail sera déterminé par l'Employeur en vertu de l'article III.
- 13.02 a) La journée normale de travail sera de huit (8) heures par jour.
b) La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs et commencera avec le quart de jour, le lundi matin pour se terminer avec le quart de nuit le samedi matin, excepté dans le cas des employés sur les quarts rotatifs de travail régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches où la semaine de travail aura une moyenne de cinq (5) jours, programmés de la façon suivante:
- 1) Les opérateurs du moulin, opérateurs concasseur, et leurs aides;
Une moyenne de cinq (5) jours par semaine sur une période de six (6) semaines au maximum;
 - 2) Assistants au laboratoire d'analyse;
Une moyenne de cinq (5) jours par semaine sur une période de une (1) semaine.

- 13.03 Bien que le paragraphe 13.02 établisse les heures normales de travail, ce paragraphe ne sera pas interprété comme une garantie de la part de l'Employeur de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine lorsqu'il n'y a pas de travail disponible.
- 13.04
- a) Sujet aux autres dispositions de cette convention, tout travail autorisé accompli au-delà d'une journée normale de travail, ou d'une semaine normale de travail, ou à l'occasion de la journée de congé d'un employé, ou en dehors de la cédule des heures de travail, tel que mentionné au paragraphe 13.02 des présentes, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de une fois et demie (1-1/2) le taux régulier de l'employé, excepté lorsque ce temps supplémentaire est attribuable à un échange de temps entre employés.
 - b) Ce qui précède (le paragraphe 13.04 a) ne s'applique pas lorsque l'excédent des heures est dû à l'horaire des quarts rotatifs de travail.
 - c) Le temps alloué comme temps supplémentaire dans un jour de travail ne sera pas alloué de nouveau comme étant un excédent de la semaine de travail. Un employé n'aura droit, en aucun cas, à plus d'une fois et demie (1-1/2) son taux horaire régulier pour quelque partie que ce soit du temps travaillé, sauf tel que spécifiquement prévu aux présentes.
- 13.05
- a) Tous les employés auront droit à une demi-heure (1/2) pour leur repas pris sur le temps de l'Employeur ainsi qu'une pause-café de quinze (15) minutes durant l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.
 - b) Huit (8) heures à leur endroit de travail désigné constitueront une journée de travail pour les employés. Cependant, tous les employés sur des opérations continues (opérateurs de concentrateur, préposés aux fournaies, etc.) devront demeurer au travail jusqu'au moment où ils sont libérés par les travailleurs du quart suivant, à moins que d'autres arrangements aient été convenus avec le contre-maître.
 - c) Les opérateurs du concentrateur peuvent manger leur lunch et prendre leur pause-café sur le temps de l'Employeur mais ils doivent, en tout temps, être prêts à effectuer les ajustements ou prendre toute autre action nécessaire pour assurer une opération continue et efficace.
- 13.06 Tout travail autorisé accompli l'un ou l'autre des jours de congé mentionnés au paragraphe 14.01 sera rémunéré, en plus de la paie de congé à laquelle l'employé peut avoir droit, au taux de une fois et demie (1-1/2) le taux de base de l'employé pour son premier huit (8) heures de travail, et deux fois et demie (2-1/2) ce taux de base pour toute heure subséquente.

13.07 Le temps supplémentaire sera divisé équitablement entre les employés de la classification particulière à l'intérieur de laquelle ce travail supplémentaire est disponible, pourvu que ce soit faisable sans réduire l'efficacité, et pourvu aussi que les employés intéressés soient disponibles et qualifiés pour faire le travail. On n'exigera pas d'un employé de perdre du temps pour compenser du surtemps travaillé ou à travailler.

13.08 **Prime du samedi et dimanche:**

a) Tous les employés énumérés aux sous-paragraphes 1 et 2 inclusivement, du paragraphe 13.02 b), soit les employés régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches, recevront un dollar et cinquante cents (\$1.50) l'heure pour leur journée normale de travail cédulée le samedi et/ou le dimanche. Il est entendu que le présent paragraphe ne s'applique pas lorsqu'un employé est appelé le samedi et/ou le dimanche à travailler en dehors de la cédule des heures de travail.

b) **Travail du samedi et dimanche:**

Pour les employés qui sont régulièrement cédulés pour travailler du lundi au vendredi inclusivement, tout travail autorisé fait le samedi sera rémunéré à temps et demi (en autant que l'employé aura complété quarante (40) heures de travail) et tout travail autorisé fait le dimanche sera rémunéré à temps double.

13.09 **Primes de quart**

Les primes de quart suivantes seront payées pour chaque heure effectivement travaillée aux employés qui sont régulièrement programmés pour travailler sur les quarts y mentionnés:

QUART	PRIME
4 heures p.m. à minuit	\$0.25
8 heures p.m. à 4:00 a.m.	\$0.25
Minuit à 8:00 heures a.m.	\$0.35

**ARTICLE XIV
CONGÉS STATUTAIRES**

14.01 Sujet aux autres dispositions de cet article, tous les employés auront droit à treize (13) jours de congé statutaire annuel au cours de la présente convention. Ces jours de congé seront observés aux dates entendues entre les parties et qui font partie de l'annexe "C" de cette convention. Les employés ayant plus de douze (12) mois d'ancienneté, ont droit, en plus de ce qui précède, à un (1) congé mobile. Ce congé mobile devra être pris durant l'année de référence débutant le 1er juin d'une année et se terminant le 31 mai de l'année subséquente. La date du congé mobile sera choisie par entente entre l'employé et l'Employeur, sous réserve que la date désirée par l'employé ne lui sera pas refusée indûment.

- 14.02 Pour chaque congé mentionné au paragraphe 14.01, tout employé sera payé huit (8) heures à son taux de base horaire selon sa classification, sous réserve du paragraphe 14.03.
- 14.03 a) Pour avoir droit à un salaire de fête légale, un employé devra avoir terminé sa période d'essai et devra avoir travaillé la journée précédant la fête et la suivante, à moins d'en être expressément dispensé par l'Employeur ou à moins:
- 1) qu'il soit en période régulière de vacances ou en congé hebdomadaire;
 - 2) qu'il démontre, à la satisfaction de l'Employeur, son incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident.
- b) Un employé absent pour maladie ou accident depuis douze (12) mois et plus avant la fête, n'a droit à aucun paiement à l'occasion d'un congé. Celui qui est absent depuis moins de douze (12) mois et plus de trente (30) jours, sera payé la différence entre la compensation qu'il reçoit de la Commission de la Santé et de Sécurité au travail ou du plan d'assurance-salaire et le salaire net qu'il aurait reçu s'il avait été à l'ouvrage.
- 14.04 Les dispositions du paragraphe 14.02 ne s'appliquent pas à des employés qui sont en mise à pied au moment de la fête pour une période de plus de trente (30) jours précédant la fête.
- 14.05 Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées, s'appliquent à la période de vingt-quatre heures commençant avec l'équipe régulière de jour, sauf entente contraire entre les parties aux présentes. Cependant, lorsqu'un autre jour est observé à la place de la fête selon le paragraphe 14.06 des présentes, ces dispositions peuvent s'appliquer à tel autre jour et non pas au jour de congé.
- 14.06 Si un des congés tombait un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera observé, sauf entente contraire entre les parties aux présentes ou dispositions législatives obligatoires. Les dispositions du paragraphe 13.06 s'appliqueront alors au jour de fête observé, soit le lundi suivant la fête, soit tout autre jour convenu entre les parties.

ARTICLE XV VACANCES PAYÉES

- 15.01 Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté dans l'usine recevra des vacances payées tel que prévu par la Commission sur les Normes du Travail de la Province de Québec.
- 15.02 Les employés qui ont accumulé un (1) an ou plus de service continu pour la Compagnie auront droit à des vacances payées selon les dispositions du paragraphe 15.03.

15.03 Le montant de paie de vacances dû à chaque employé ainsi que la durée de ses vacances seront établis conformément au tableau suivant:

Durée des services continus	Durée des vacances	Taux de paie de vacances
Un (1) an et moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	4% des gains de l'employé pour travail accompli pour l'Employeur durant la période de douze (12) mois finissant avec et incluant la dernière période de paie dans le mois décembre
Trois (3) ans et moins de cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6% "
Cinq (5) ans et moins de dix (10) ans	Quatre (4) semaines	8% "
Dix (10) ans et moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines	10% "
Vingt (20) et plus	Cinq (5) semaines	12% "

15.04 Tout employé ayant un (1) an de service ou plus et ayant droit à 4%, 6%, 8%, 10%, ou 12% de ses gains aura le choix, soit à 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% selon le cas, ou à une paie de deux, trois, quatre ou cinq semaines à son taux de base horaire, sauf l'employé en congé d'absence pour plus de trois (3) mois qui, lui, sera payé au pourcentage de 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% de ses gains selon le cas.

15.05 Les employés quittant l'emploi de l'Employeur pour quelque raison que ce soit, recevront, s'ils ne l'ont pas déjà reçue, la paie de vacances à laquelle ils ont droit le 1er janvier précédent, soit selon le paragraphe 15.01, 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% selon le cas et recevront une paie de vacances au prorata pour le temps travaillé après le 1er janvier.

15.06 Dès qu'un employé, au cours d'une année de vacances, atteint la durée de services qui lui donne droit à une troisième, une quatrième, ou une cinquième semaine de vacances, il a droit de recevoir la paie de vacances s'y rattachant et il peut prendre cette troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances à une date entendu entre lui et l'Employeur.

15.07 L'Employeur s'efforcera d'allouer les périodes de vacances selon les désirs des employés mais la décision de l'Employeur à l'effet d'établir qui, ou

combien d'employés peuvent prendre leurs vacances à un temps donné, sera le facteur décisif. Les employés seront avisés trente (30) jours à l'avance de la date de leurs vacances ou de tout changement éventuel dans la date de leurs vacances.

ARTICLE XVI SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 16.01 a) L'Employeur et les employés conviennent que c'est leur responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et sécurité du travail en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.
- b) L'Employeur et le syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de santé et sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accidents et de maladie professionnelle.
- 16.02 **Le Comité de Santé et Sécurité**
- a) Les parties conviennent de former un comité de santé et sécurité du travail.
- b) Il se compose de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible au comité d'avoir des personnes ressources comme invités.
- c) Chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de son groupe: les deux (2) personnes deviennent co-présidents du comité, chacune alternant à la présidence des réunions et le procès-verbal de la réunion sera tenu par le Président d'office.
- d) Le comité se réunit une fois par mois, dans la 3e semaine de chaque mois. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Le comité peut décider de déplacer la date de la réunion. Une réunion spéciale sera convoquée sur demande d'un des co-présidents et devra se tenir dans les 24 heures suivant la demande.
- e) Tout problème qui ne trouve pas sa solution au Comité pourra être soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T. ou faire l'objet de la procédure de grief. Le grief sera soumis à la dernière étape avant l'arbitrage.
- f) Les procès verbaux des réunions du comité seront affichés sur les lieux de travail, aux tableaux d'affichage prévus à cette fin. L'Employeur fournira le service clérical pour la mise au propre des travaux du Comité.
- 16.03 a) Le Syndicat désignera un représentant à la prévention qui sera un des membres du Comité de Santé et Sécurité.
- b) L'inspection du Concentrateur sera faite conjointement, dans la deuxième (2e) semaine de chaque mois, par le représentant à la

prévention et un (1) représentant de la gérance. La tournée d'inspection a pour but de constater si les lieux de travail et les équipements sont sécuritaires et propres et est suivie d'une réunion avec le Surintendant du Concentrateur pour discuter des questions résultant de cette tournée. À cette réunion, le représentant à la prévention pourra être accompagné par un autre employé, lequel sera choisi par le représentant à la prévention parmi les personnes disponibles. Un procès-verbal de cette réunion sera dressé et remis aux membres présents et aux membres du Comité de Sécurité.

16.04 Un employé qui refuse d'exécuter un travail à cause de conditions dangereuses ou insalubres, autres que celles normalement rattachées à un travail donné, doit en aviser son supérieur immédiat sans délai.

Le supérieur immédiat étudiera le problème avec l'employé et le représentant à la prévention. S'il n'y a pas d'entente, l'employé a le droit:

- a) de formuler un grief directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs tel que prévu à l'article 6 de la présente convention, et de procéder à l'arbitrage avec un tel grief selon la manière prévue à l'article 7 de la convention collective, et/ou
- b) de se retirer du travail sans perdre le droit toutefois de revenir à ce travail, et à la discrétion de l'Employeur, aura la possibilité d'être assigné à une autre tâche si disponible, sans diminution de salaire. Immédiatement, le problème est référé à deux (2) membres (représentant les deux (2) parties) du Comité de Santé et Sécurité désignés à l'avance par le Comité.

S'il n'y a toujours pas entente le problème pourra:

- a) suivre la procédure des griefs tel qu'entreprise par l'employé ou
- b) être référé immédiatement au service d'inspection du travail de la C.S.S.T. pour décision.

16.05 **Généralités**

- a) L'employeur s'engage à faire subir aux employés, à ses frais et sans perte de salaire, les examens médicaux nécessaires en relation avec les risques présents à leur poste de travail en conformité avec la pratique médicale. Les examens se feront sur les heures régulières de travail.
- b) L'employeur assurera des services de premiers soins et de premiers secours sur les lieux de travail. La compagnie s'assurera de personnes qualifiées pour donner les premiers secours sur chaque équipe de travail. Une liste des personnes qualifiées sera maintenue à jour et affichée en permanence aux tableaux d'affichage sur les lieux de travail.
- c) Un employé victime d'un accident de travail recevra, pour les heures de travail perdues le jour de l'accident ou d'une aggravation, son salaire quotidien régulier incluant toute prime de temps supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable et le transport nécessaire pour soins médicaux sera fourni le jour de l'accident.

- d) Les articles tels que sous-vêtements, pantalon, chemise, bas, bottes, ceinture de mineur, chapeau de sécurité, qui peuvent être mutilés, endommagés, détruits, ou perdus, lorsqu'étant sous les soins du personnel de l'hôpital ou premiers-soins, seront remplacés par l'Employeur.
- e) L'Employeur avancera à la demande de l'employé absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident de travail, un montant d'argent équivalent au barème de la C.S.S.T.
Ces avances seront considérées comme une dette de l'employé à qui elles auront été faites, vis-à-vis l'employeur en tout temps. Ledit employé devra rembourser l'employeur en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dûs par la C.S.S.T. Si, pour quelque raison que ce soit, la C.S.S.T. refusait de payer l'employé, les avances faites par l'employeur deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de révision ou de réouverture de dossier, d'appel ou autres. L'employé reconnaîtra sa dette vis-à-vis l'employeur dans un document signé par lui et contresigné par un témoin officier du syndicat.
- f) L'Employeur aidera le travailleur accidenté à remplir la formule d'avis d'accident à la C.S.S.T. L'employé aura 24 heures pour vérifier l'information sur la formule avec le syndicat avant de signer. Une copie signée sera remise au syndicat.
- g) L'Employeur convient de mettre à la disposition des employés des salles à manger assez spacieuses pour que tous les employés puissent manger assis.
- h) L'Employeur convient d'améliorer en autant que possible le système actuel fournissant de l'eau potable aux employés près des salles à manger.
- i) Tous les bâtiments où les employés travaillent devront être, sauf exceptions, convenablement tempérés, éclairés et aérés. L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour évacuer la fumée, la poussière, les gaz toxiques ou autres qui s'y produisent.

ARTICLE XVII PANNEAUX D'AFFICHAGE

- 17.01 L'Employeur fournira au Syndicat, pour son usage des panneaux d'affichage aux endroits suivants:
Concentrateur
Laboratoire
Sortie est du Concentrateur
- 17.02 Les panneaux d'affichage serviront exclusivement pour afficher les avis au sujet de matières d'affaires raisonnables telles qu'assemblées ou événements sociaux du Syndicat. Le tableau sera convenablement identifié avec le nom et le numéro du local.

- 17.03 Le Syndicat convient qu'aucun bulletin, circulaire ou autre publication ne sera distribué dans l'usine de l'Employeur.

**ARTICLE XVIII
SÉCURITÉ SYNDICALE**

- 18.01 Comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, tout employé, embauché avant la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail doit, dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, autoriser l'Employeur par écrit, à déduire la cotisation syndicale de sa paie selon la formule prévue au paragraphe 18.05.
- 18.02 La Cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à la dernière paie de chaque mois et transmise au Syndicat sous forme de chèque fait à l'ordre de: Trésorier International des Métallurgistes-Unis d'Amérique et mallée à l'adresse suivante:
Trésorier International des Métallurgistes
Unis d'Amérique
Case postale 6275, Station "A"
Montréal (Québec)
H3C 4B5
accompagnée de la formule R-115 dûment complétée dont copie sera mallée au secrétaire financier du local 4653 des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour de chaque mois.
- 18.03 La cotisation syndicale sera la cotisation prévue par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique.
- 18.04 Sujet aux dispositions du paragraphe 4.01, l'Employeur convient de faire signer les cartes de membres du Syndicat à tous les nouveaux employés. Ces cartes seront expédiées au secrétaire financier du local 4653 en même temps que la copie de la formule R-115 et la liste des noms des employés pour qui les déductions ont été faites durant le mois avec les renseignements spécifiés à l'article 18.06.
- 18.05 Je soussigné, par la présente autorise la Société Minière Louvem Inc., Division Manitou, à déduire mensuellement sur mon salaire le montant fixé par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique, comme cotisation syndicale et j'autorise la Société Minière Louvem Inc., Division Manitou, à payer ce montant au trésorier international des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour du mois suivant la date que la déduction aura été faite sur ma paie. Et je reconnais cette autorisation comme irrévocable.

En foi de quoi, j'ai signé:

Signature:
Adresse:
Témoin:
Date:

18.06 L'Employeur convient de faire parvenir au secrétaire financier du local 4653 des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour de chaque mois, avec copie de la formule R-115 une liste des employés pour qui les déductions ont été faites durant le mois et ces listes devront fournir les renseignements suivants:

- a) nom des employés;
- b) montant retenu par employé;
- c) montant global pour tout le groupe des employés;
- d) identification des nouveaux employés: (N)
- e) identification des employés qui n'ont pas payé de cotisations durant le mois, conformément à ce qui est prévu par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique, soit qu'ils aient travaillé moins de cinq (5) jours dans le mois dû au fait qu'ils aient été malades, accidentés, etc.: (A)
- f) identification des employés qui ont quitté l'emploi dans le mois: (Q)
- g) identification des employés qui changent de numéro de travail: (T)
- h) le numéro de travail de l'employé;
- i) gains totaux de l'employé durant le mois;
- j) nombre d'heures travaillées durant le mois;
- k) moyenne horaire.

18.07 L'Employeur convient d'inscrire sur les feuillets T-4 et TP-4 qu'il remet aux employés à la fin de chaque année, le montant total des cotisations syndicales payées durant l'année.

ARTICLE XIX CAISSE D'ÉCONOMIE DE VAL D'OR

19.01 Les Employés pourront autoriser l'Employeur à déduire de leur salaire, un montant fixe pour être déposé à leur nom à la Caisse d'Économie des Travailleurs Malartic-Val d'Or.

Toute autorisation devra être faite par écrit, signée par l'Employé concerné sur une carte fournie par la Caisse d'Économie des Travailleurs Malartic-Val d'Or.

L'Employeur devra faire parvenir à la Caisse d'Économie des Travailleurs à Malartic ou Val d'Or selon le cas, un chèque totalisant les montants ainsi déduits à la source dans les quatorze (14) jours de leur prélèvement.

ARTICLE XX
ASSURANCE

20.01 Sujet aux conditions d'une police-maîtresse qui sera souscrite et administrée par une compagnie d'assurance reconnue, l'Employeur convient de contribuer à un plan d'assurance collective applicable aux employés et couvrant les bénéfices sur la vie, des bénéfices médicaux et chirurgicaux, ainsi qu'une indemnité pour une invalidité prolongée.

a) Les bénéficiaires seront les suivants:

Assurance-vie:	15 000\$
Assurance-vie accidentelle:	le double du montant prévu pour l'assurance-vie

Conjoint(e):	2 500 \$
Enfants:	1 000 \$

Assurance-maladie polyclinique:

- 90% des prescriptions
- 100% des autres bénéfices
- les frais de chiropraticien seront remboursés à raison de 20 visites par année par membre de la famille à raison de 10 \$ la visite.
- pour tout autre cas on consultera la section "Régime d'assurance-maladie de la police maîtresse.

Indemnité pour invalidité prolongée:

En vigueur dès l'expiration des prestations d'assurance-chômage maladie, une indemnité égale à 66 2/3% du salaire de l'employé (jusqu'à l'âge de 65 ans) avec maximum de 1 500 \$ par mois.

b) La contribution de l'Employeur sera telle que décrite ci-dessous:

- Il paiera la totalité de la prime pour l'assurance collective présentement en vigueur et émise par les Prévoyants du Canada et ce, jusqu'au regroupement avec les autres employés horaires syndiqués du groupe SOQUEM (ex: Les Mines Seleine Inc.) ou jusqu'au 30 novembre 1981, soit la première éventualité qui se présentera.
- Si le regroupement avec les autres employés syndiqués du groupe SOQUEM est impossible alors, à compter du 1er décembre 1981, la contribution de l'Employeur sera de:

35 \$ pour les personnes mariées et

23 \$ pour les personnes célibataires.

Le reste de la prime sera défrayée par les employés.

- Par contre, si le regroupement est possible et dès qu'il pourra être en vigueur, la contribution de l'Employeur au paiement de la prime de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie sera de 100%. Les employés assumeront le paiement de la prime de l'assurance-salaire pour invalidité prolongée à 100%.
- c) L'Employeur détiendra la police-maîtresse et administrera le plan. Il autorisera la compagnie d'assurance à donner une copie de la police-maîtresse au Syndicat. L'Employeur rendra accessible aux officiers autorisés du Syndicat, la fiche d'expérience.

ARTICLE XXI CORRESPONDANCE

- 21.01 À moins qu'il ne soit autrement prévu dans les présentes, tout avis écrit que l'une ou l'autre des parties désire donner à l'autre partie, devra être donné sous pli affranchi et recommandé dans une enveloppe portant le nom et l'adresse de la partie envoyant l'avis adressée comme suit:

À l'Employeur:

La Société Minière Louvem Inc.
Division Manitou
C.P. 1500
Val d'Or, Québec

Au Syndicat:

Métallurgistes-Unis d'Amérique
Local 4653
C.P. 909
Val d'Or, Québec

- 21.02 Tout avis déposé à la poste tel que mentionné ci-dessus sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires suivant la mise à la poste (dimanches et fêtes légales exclus). Le reçu de recommandation postale établira la date de mise à la poste.
- 21.03 L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse pour fins de réception de tels avis en n'importe quel temps, par avis donné comme susmentionnés.

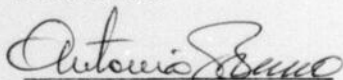
ARTICLE XXII DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01 Sous réserve de la section qui suit, cette convention sera en vigueur pour une période de trois (3) ans, du 1er juin 1981 jusqu'au 31 mai 1984.
- 22.02 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent le 31 mai 1982, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre, par écrit, qu'elle désire négocier les items suivants:
A) Les taux stipulés à l'Annexe "B"
B) L'article 14.01
C) Une nouvelle clause: indemnité de licenciement
et seuls ces items peuvent être renégociés avec tous les droits prévus au Code du Travail.
- 22.03 L'Employeur fera imprimer des livrets de la présente convention collective et en fera la distribution à chacun des employés. De plus, elle en fera remise de copies au Syndicat ainsi qu'à chaque nouvel employé qu'elle embauchera. L'Employeur paiera en entier le coût d'impression de ces livrets.

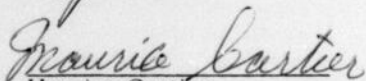
EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés le 4 ième jour de août 1981.

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE

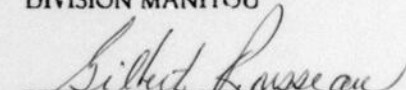
LOCAL 4653

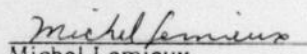

Antonio Bruno, Coord.


Augustin Cloutier


Maurice Cartier

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUDEM INC.
DIVISION MANITOU


Gilbert Rousseau


Michel Lemieux

ANNEXE "A"

GROUPE:	1er juin 1981	1er octobre 1981	1er février 1982
Hommes de métier Opérations			
Autres employés	3,30	3,30	3,70
<ul style="list-style-type: none"> - Ouvriers - Mécaniciens - Analyse 3e classe 			
<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie II: - Forgeron de constructeur - Forgeron ajusteur - Forgeron de filaire et sautoir - Préposé à la maintenance et réactifs - Tourneur de tours - Préposé aux solutions 	10,15	10,30	10,50
<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie III: - Mécanicien 3e classe - Electricien 3e classe - Machiniste 3e classe - Soudeur 3e classe - Menuisier 3e classe - Analyste 3e classe - Opérateur d'empilement - soude - Aide-mécanicien graveur 	10,35	10,55	10,75
<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie IV: - Opérateur de batteries - Mécanicien 2e classe - Electricien 2e classe - Machiniste 2e classe - Soudeur 2e classe - Menuisier 2e classe 	10,60	10,80	11,00
<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie V: - Mécanicien 1ère classe - Soudeur 1ère classe - Menuisier 1ère classe - Analyste 1ère classe 	10,70	10,90	11,10
<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie VI: - Electricien 1ère classe - Machiniste 1ère classe 	10,90	11,00	11,20
<ul style="list-style-type: none"> - Catégorie VII: - Chef d'équipe 	10,90	11,20	11,30

ANNEXE "B"

CATÉGORIES	1er juin 1981	1er octobre 1981	1er février 1982
<u>Catégorie I:</u> - Journalier - Homme d'utilité - Analyste 3e classe	9.30	9.50	9.70
<u>Catégorie II:</u> - Préposé au concasseur - Préposé au broyeur - Préposé au filtre et séchoir - Préposé à la raffinerie et réactifs - Tourneur de tuyaux - Préposé aux solutions	10.10	10.30	10.50
<u>Catégorie III:</u> - Mécanicien 3e classe - Électricien 3e classe - Machiniste 3e classe - Soudeur 3e classe - Menuisier 3e classe - Analyste 2e classe - Opérateur d'équipement mobile - Aide-mécanicien graisseur	10.35	10.55	10.75
<u>Catégorie IV:</u> - Opérateur de flottation - Mécanicien 2e classe - Électricien 2e classe - Machiniste 2e classe - Soudeur 2e classe - Menuisier 2e classe	10.60	10.80	11.00
<u>Catégorie V:</u> - Mécanicien 1ère classe - Soudeur 1ère classe - Menuisier 1ère classe - Analyste 1ère classe	10.70	10.90	11.10
<u>Catégorie VI:</u> - Électricien 1ère classe - Machiniste 1ère classe	10.80	11.00	11.20
<u>Catégorie VII:</u> - Chef d'équipe	10.90	11.20	11.30

ANNEXE "C"

CONGÉS STATUTAIRES

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Lundi de Pâques
3e lundi de mai
Fête Nationale
Confédération
1er lundi d'Août
Fête du Travail
Action de Grâce
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il a été convenu que l'employeur contribuera de façon aux employés, lorsque nécessaire, les articles ou équipements de sécurité suivants, y compris une allocation pour des vêtements de travail.

Vêtements de travail 100 \$ par employé payable à la première paie suivant la signature de la convention collective et, par la suite, le 1er juin de chaque année pour la durée de la présente convention collective.

- 1) lunettes de sécurité ajustées 20 \$ pour la première paire et 25 \$ pour toutes les remplacements;
- 2) lunettes protectrices (première paire) et verres de remplacement;
- 3) casques de sécurité;
- 4) bottes protectrices pour l'effilage;
- 5) gants de sécurité pour les élévateurs travaillant sur du haut voltage;
- 6) gants de peinture;
- 7) respirateur pour la poussière;
- 8) casques de sécurité;

LETTRE D'ENTENTE

Le 23 juin 1981

Les Métallurgistes Unis d'Amérique
Local 4653
Case postale 909
Val d'Or (Québec)

Objet: Allocation pour vêtements de travail, lunettes ajustées de sécurité et autres articles de sécurité fournis par l'Employeur.

Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il a été convenu que l'Employeur continuera de fournir aux employés, lorsque nécessaire, les articles ou équipements de sécurité suivants, y compris une allocation pour des vêtements de travail:

- a) Vêtements de travail: 100 \$ par employé payable sur la première paie suivant la signature de la convention collective et, par la suite, le 1er juin de chaque année pour la durée de la présente convention collective;
- b) lunettes de sécurité ajustées: 50 \$ pour la première paire et 25 \$ pour verres de remplacement;
- c) lunettes protectrices (première paire) et verres de remplacement;
- d) câbles de sécurité;
- e) lunettes protectrices pour l'affûtage;
- f) gants de sécurité pour les électriciens travaillant sur du haut voltage
- g) masque de peintre;
- h) respirateur pour la poussière;
- i) cadenas de sécurité;

- j) tablier, gants et écran protecteur de figure pour la manoeuvre de substances corrosives;
- k) masque de soudeur;
- l) verres de sécurité: des lunettes de sécurité seront fournies sans frais aux nouveaux employés. Les employés quittant l'Employeur seront requis de retourner les lunettes de sécurité. Une somme de 5 \$ sera chargée à l'employé qui n'aura pas remis ses lunettes de sécurité en partant. Les lunettes endommagées seront réparées au coût de l'employé. La réparation périodique des lunettes de sécurité sera aux frais de l'Employeur. Les réparations nécessaires suite à des dommages volontaires ou des abus répétés aux lunettes, seront aux frais de l'employé.

Et nous avons signé, ce 4ième jour d'août 1981

La Société Minière Louvem Inc.
Division Manitou

Par: Gilbert Rousseau

Gilbert Rousseau
Directeur de Projet

Accepté ce 4ième jour d'août 1981

Antoine Beaulieu

Augustin Cloutier
Maurice Cartier

Métallurgistes-Unis d'Amérique
Local 4653

/dpc

12-008

16309-02

92 AOU 18 11 29

CETTE ENTENTE INTERVENUE LE 5 AOUT 1982

ENTRE

LA SOCIETE MINIERE LOUDEM INC.
DIVISION MANITOU

ET

METALLURGISTES-UNIS-D'AMERIQUE
LOCAL 4653



FAIT FOI que les parties aux présentes conviennent comme suit:

En vigueur au 1 juin 1982, le taux horaire de tous les salairés, sera augmenté de vingt cents (20¢) et par la suite une autre augmentation à tous les quatre (4) mois, soit vingt cents (20¢) au 1 octobre 1982 et vingt cents (20¢) au 1 février 1983.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent le 31 mai 1983, l'une ou l'autre des parties peut aviser l'autre, par écrit, qu'elle désire négocier les items suivants:

a) Les taux stipulés à l'Annexe "B"

1982 AOU 18 11 29

b) L'article 14.01

c) Une nouvelle clause: indemnité de licenciement et seuls ces items peuvent être renégociés avec tous les droits prévus au Code du Travail.

La présente entente est conforme à l'article 22.02 de la convention collective de travail signée entre les parties en date du 4 août 1981.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés le treizième jour du mois d'août 1982.

METALLURGISTES-UNIS-D'AMERIQUE
LOCAL 4653

LA SOCIETE MINIERE LOUDEM INC.
DIVISION MANITOU

Antonio Bruno
Antonio Bruno, coord. rég.

Gilbert Rousseau
Gilbert Rousseau, gérant

John Dzyjka
John Dzyjka, président,
Local 4653

Denis Jacob
Denis Jacob

Augustin Cloutier
Augustin Cloutier, sec.-arch.
Local 4653