Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

01449-8

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 09 110

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

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé

AMC: 4885-15

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4885-21

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-06-01	81-06-21		81-03-01	84-02-29	58

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique, local 6503 FTQ CTC B.P. 1557 Schefferville, Qué. G0G 2S3	☐ Déposant Iron Ore Co of Canada Schefferville, Qué. G0G 2S0

Unité de négociation

"Tous les employés salariés payés au mois excepté l'assistant-chef de la secrétaire du chef du Département du Personnel, le préposé à l'emploi du Département du Personnel, les officiers des Relations Industrielles et Ouvrières, l'assistant-chef du Département de la Formation professionnelle, les instructeurs du Département de la Formation professionnelle, les inspecteurs de sécurité du Département de la Sécurité, les secrétaires privés du gérant des mines et des surintendants, et tous les autres salariés exclus par le code du travail."

Région	Activité	Affiliation
10-00	3050 (5)	7

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

Remarques

Déposant: Compagnie Minière IOC
Att: C. Hobart
100 rue Retty
Sept Iles, Qué.
G4R 4L5

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David	81-09-18

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

003(080)

COPIE 4

NEGOCIATION 1981 DATE:

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE - Local 6503 ORE COMPANY OF CANADA

CONVENTION COLLECTIVE

entre

IRON ORE COMPANY OF CANADA

et

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

(LOCAL 6503)

SCHEFFERVILLE, QUEBEC

81 AOU 21 10 37

7885-21

(4885-15)

Copie conforme à l'original

Claude Lacasse

Rep.

01449-8

NEGOCIATION 1981 DATE: _____

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE - Local 6503 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE SIGNEE ce 1er jour de juin 1981.

ENTRE

IRON ORE COMPANY OF CANADA, dûment constituée en corporation conformément à la Loi et faisant affaires dans la Province de Québec, ci-après appelée la "Compagnie",

D'UNE PART,

ET

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE (Local 6503), une organisation volontaire non-constituée en corporation, ci-après appelée "L'Union",

D'AUTRE PART,

ATTENDU QUE par un certificat émis par la Commission des Relations de Travail en date du 15ième jour de décembre 1964, et modifié le 12ième jour de mai 1965, et modifié le 15 septembre 1977, l'Union est certifiée comme agent négociateur de "tous les employés payés au mois sauf l'assistant et la secrétaire du surveillant du Département du Personnel, le commis préposé à l'embauchage du Département du Personnel, les officiers des Relations Industrielles et Ouvrières, l'assistant-surveillant et les instructeurs du Département de la Formation, les inspecteurs de Sécurité du Département de la Sécurité, les secrétaires privées du Gérant des Mines et des surintendants, le directeur des loisirs et l'assistant-directeur des loisirs, et toutes les personnes exclues par le Code du

Travail", au service de l'Iron Ore Company of Canada, Schefferville, Québec.

LA PRESENTE CONVENTION FAIT FOI que les parties contractantes conviennent de ce qui suit:

ARTICLE I - PREAMBULE

1.01 - La présente Convention a pour but d'établir les salaires, les heures et les autres conditions de travail spécifiées dans cette Convention.

ARTICLE II - PORTEE DE LA CONVENTION

2.01 - Les mots "employé" ou "employés" utilisés partout dans la présente Convention désigneront respectivement tout employé ou les employés compris dans la décision de la Commission des Relations de Travail du Québec telle que modifiée le 15 septembre 1977,

2.02 - Les mots "étudiant" ou "étudiants" utilisés partout dans la présente Convention désigneront respectivement toute personne ou les personnes qui, ayant été admises à un collège ou à une université, travaillent au service de la Compagnie pendant la période régulière de vacances d'été de l'institution à laquelle elles ont été admises pour étudier.

2.03 - La Compagnie convient que les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas des tâches qui sont du ressort de l'unité de négociation dans le but

de diminuer le travail normal de l'unité de négociation, cependant, il est compris que la similitude du travail et le matériel de bureau dont se servent les deux (2) groupes créent une duplication des tâches.

Les parties conviennent que le critère le plus important pour déterminer si un travail devrait être considéré comme tombant dans le travail du personnel de cadre est le but dans lequel le travail est exécuté plutôt que la façon dont il est exécuté.

Si du personnel de surveillance ou d'autres employés exclus de l'unité de négociation accomplissent un travail en violation de ce paragraphe et l'employé qui autrement aurait accompli ce travail peut raisonnablement être identifié, la Compagnie paiera cet employé le taux de salaire standard applicable pour le temps impliqué ou pour quatre (4) heures, soit ce qui est le plus rémunérateur. L'Union sera avisé d'un tel paiement. Si un employé ne peux être identifié en vertu du paragraphe précité, la Compagnie pourra alors être sujette à recevoir une telle réclamation d'un employé de même tâche affecté sur la même équipe de travail.

ARTICLE III - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 - L'Union reconnaît le droit pour la Compagnie d'exploiter et de gérer ses affaires sous tous les rapports en conformité avec ses engagements et ses responsabilités. L'embauchage des employés, l'emplacement des installations, la direction de la main-d'oeuvre, l'établissement des horaires de travail et des programmes de production, les méthodes et les procédés utilisés, le droit de décider du nombre d'employés requis

par la Compagnie en n'importe quel temps, et le droit d'employer des méthodes, des machines et un équipement améliorés ou modifiés, et la juridiction sur l'ensemble de l'exploitation, de l'équipement technique, de l'outillage et de ses employés à ses mines, ses installations et ses bureaux ressortissent uniquement et exclusivement à la Compagnie, sauf tel que spécifié par les dispositions de cette Convention.

3.02 - La Compagnie a le droit d'établir et de changer, de temps à autre, des règles et règlements raisonnables que doivent observer les employés. Les règles et règlements modifiés ou nouveaux, d'application générale seront publiés dix (10) jours après qu'ils auront été envoyés à l'Union par courrier recommandé. A la demande de l'Union, une rencontre afin d'expliquer et de discuter ces règles et règlements sera tenue pas plus tard que trois (3) jours avant leur mise en application.

3.03 - L'Union reconnaît que promouvoir, classifier, former, soumettre à des tests, permuter et céduler les employés est une fonction de la Compagnie et que la Compagnie a aussi le droit de suspendre, de rétrograder, d'astreindre à des mesures disciplinaires et de congédier n'importe quel employé pour une cause juste et suffisante. L'exercice de l'un ou l'autre des droits et fonctions spécifiés dans ce paragraphe et dans le paragraphe 3.02 qui ne serait pas conforme à l'une ou l'autre des clauses de

la présente Convention entraînera le recours aux dispositions de la procédure des griefs établie à l'Article VII et à l'Article X.

ARTICLE IV - RECONNAISSANCE DE L'UNION

4.01 - La Compagnie reconnaît l'Union comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés compris dans l'unité de négociation décrite ci-dessus.

4.02 - Les parties contractantes conviennent mutuellement que tout employé de la Compagnie couvert par la présente Convention peut devenir membre de l'Union s'il le désire ou s'en abstenir; cependant, tous les employés auront à payer l'équivalent des cotisations tel qu'énoncé au paragraphe 4.04 a).

4.03 - La Compagnie et l'Union conviennent qu'aucun employé, et qu'aucun membre de la famille d'un employé, ne seront l'objet de distinctions injustes, ne seront soumis à des contraintes, à des restrictions ou à des influences indues, du fait qu'ils sont membres ou qu'ils ne sont pas membres d'une organisation ouvrière, ou en raison de leurs activités ou de leur non-participation aux activités d'une organisation ouvrière, ou en raison de leur race, de leur croyance, de leur couleur, de leur sexe, de leurs convictions politiques ou religieuses ou pour des motifs personnels.

4.04 a) - La Compagnie est d'accord pour déduire des gains de chaque employé, chaque mois, un montant d'argent équivalent aux cotisations autorisées par la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique. La Compagnie remettra les montants ainsi déduits au secrétaire de l'union, le ou avant le 15ième jour du mois suivant la déduction.

b) - L'Union est d'accord pour indemniser la Compagnie de tout recours en dommages ou autrement contre Iron Ore Company of Canada pour avoir effectué les déductions et paiements mentionnés ci-dessus durant l'existence de cette convention collective.

c) - Si l'Union informe la Compagnie dans les quinze (15) jours de la réception de la liste des cotisations de l'Union que des cotisations ont été déduites incorrectement, la Compagnie corrigera les erreurs sur une feuille de paie subséquente. Si entre-temps l'employé a cessé son emploi, la Compagnie aura la responsabilité de rembourser les déductions exactes pour cet employé au local.

d) - Les employés de l'unité de négociation embauchés après la date de signature de cette convention collective signeront l'autorisation suivante: "Je, soussigné, en toute liberté et pleinement d'accord, autorise et demande par les présentes à Iron Ore Company of Canada de déduire chaque mois de mes gains nets un montant d'argent égal à la cotisation autorisée par la constitution des Métallurgistes Unis d'Amérique".

e) - Chaque mois la Compagnie fournira à l'Union une liste comprenant les noms des employés qui ont été embauchés, mis à pied, rappelés, transférés hors de l'unité de négociation ou dont l'emploi a pris fin, et les dates que les employés ont été rappelés ou mis à pied. Cette liste indiquera le nom, le numéro matricule et l'occupation de chacun de ces employés. Dans le cas des employés embauchés, la Compagnie fournira la date d'embauchage ainsi que l'adresse locale; les changements d'adresse seront également fournis.

4.05 - Il n'y aura pas d'activités syndicales pendant les heures de travail ou sur les lieux de travail de la Compagnie, sous réserve des exceptions prévues dans la présente Convention.

4.06 - Si l'Union désire afficher des avis, à l'exception des avis de convocation d'assemblée et de la liste des officiers, ils devront d'abord être soumis à l'approbation de la direction. Ni la Compagnie, ni l'Union ne devront les modifier par la suite. La Compagnie fournira des panneaux d'affichage, et aucun avis ne devra être apposé ailleurs que sur ces panneaux.

4.07 - Pendant la durée de la présente Convention, la Compagnie accordera des permis d'absence non payés aux employés pour leur permettre de prendre part à des cours, conférences et congrès syndicaux. De tels permis d'absence, s'ils sont accordés, ne

devront pas excéder un total de quinze (15) semaines (105 jours) dans une (1) seule année, et, afin de ne compromettre en rien l'efficacité de l'exploitation, la Compagnie n'accordera des permis d'absence à pas plus de deux (2) employés à la fois. L'Union convient de donner à la Compagnie au moins une (1) semaine d'avis par écrit, en désignant les employés pour lesquels des permis d'absence sont demandés. Ces permis d'absence ne seront pas refusés arbitrairement.

4.08 - Numéro non utilisé.

4.09 - La Compagnie accordera des congés non payés pendant la durée de la présente Convention aux fins de service à plein temps avec l'Union Internationale, la Fédération des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) ou le Congrès du Travail du Canada (C.T.C.) sous réserve des conditions suivantes:

a) - un (1) seul employé au même moment pourra bénéficier d'un tel congé;

b) - le congé doit être pour une période d'au moins deux (2) mois mais pas plus que la durée de la présente Convention;

c) - seulement trois (3) congés de cette nature seront accordés;

d) - l'Union accepte de donner un avis d'au moins deux (2) semaines, par écrit, lorsqu'elle demandera de tels congés ou la prolongation de ceux-ci;

e) - il est entendu que les demandes pour de tels congés ou leur prolongation ne seront pas refusées arbitrairement, toutefois, l'efficacité des opérations entrera en ligne de compte.

4.10 - Les postes réguliers cédulés et perdus par les employés pour des permissions d'absence pour affaires syndicales seront considérés comme travaillés pour fin de calcul des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires que les employés refusent à cause d'affaires syndicales ne seront pas débitées selon les dispositions du paragraphe 11.04.

ARTICLE V - EMPLOYES A L'ESSAI

5.01 - Un employé à l'essai est celui qui a été engagé en vue de devenir un employé permanent. Si après une période d'emploi de soixante (60) jours depuis sa plus récente date d'embauchage, ses services dans l'opinion de la Compagnie sont satisfaisants, son nom sera inscrit sur la liste d'ancienneté de la Compagnie, et sur la liste d'ancienneté classifiée s'il y a lieu, à compter de la date de son premier poste depuis sa plus récente date d'embauchage, et il sera considéré comme un employé régulier.

5.02 - Durant la période de soixante (60) jours d'essai il n'aura aucun droit d'ancienneté en vertu de la présente Convention et la Compagnie n'aura aucune obligation de le garder à son service, ou

de le ré-employer dans le cas où elle s'en séparerait, et la Compagnie sera libre de s'en séparer.

5.03 - Si un employé à l'essai désire discuter avec la direction, une plainte incluant la cessation de son emploi, il pourra le faire à une réunion, avec l'aide de l'Union s'il le désire.

5.04 - Les employés à l'essai qui perdent leur emploi dû à une diminution de travail, qui, au moment où ils perdent leur emploi, demandent par écrit (une (1) copie de la demande sera remise à l'employé et à l'Union) d'être ré-engagés et qui le sont dans une période d'un (1) an après leur cessation d'emploi pourront compter les jours accumulés durant leur dernière période d'essai pour compléter la période d'essai stipulée au paragraphe 5.01.

ARTICLE VI - ANCIENNETE

6.01 - L'ancienneté sera la durée de service continu au sein de l'unité de négociation de Schefferville, local 6503.

6.02 - L'ancienneté sera l'un des facteurs dont il sera tenu compte au sein de l'unité de négociation dans la sélection d'employés pour les postes affichés et, sous réserve du paragraphe 6.05, sera le facteur déterminant dans les cas de mises à pied et dans les cas de rappels après les mises à pied. Aux fins de cette Convention une mise à pied est définie comme une réduction du

nombre des employés réguliers dans un emploi ou des emplois pour une période de temps plus longue que trois (3) jours, les samedis, les dimanches et congés étant exclus.

6.03 - Les applications pour une promotion seront acceptées des employés réguliers qui rencontrent les exigences minimales de la tâche. L'ancienneté sera le facteur déterminant après que les employés auront démontré avec succès:

i) - l'habileté à exécuter le travail tel que déterminé soit par des tests écrits, soit par des tests pratiques ou les deux à la fois qui sont justes, équitables et en rapport avec l'emploi;

ii) - la santé physique.

Mises à Pied et Rappels

6.04 a) - Dans les cas de mises à pied, les emplois directement affectés par la diminution de travail seront identifiés par des avis affichés au moins dix (10) jours avant la diminution. Si un tel avis n'est pas donné, la Compagnie remboursera les employés affectés pour le nombre de postes réguliers durant lesquels ils auraient travaillé si l'avis avait été donné. Tous délais de trois (3) jours ou moins résultant de la procédure de déplacement ou de cas d'urgence ou de raisons hors du contrôle de la Compagnie ne seront pas assujettis à la procédure de grief. Copie de l'avis de dix (10) jours sera envoyée à l'Union.

b) - Dans le cas d'une mise à pied, l'employé junior selon 6.01 dans l'emploi ainsi affecté sera mis à pied.

6.05 - Dans le cas d'une mise à pied, l'employé mis à pied peut déplacer un employé avec moins d'ancienneté pourvu qu'il possède les exigences minimales de la tâche où il désire déplacer.

6.06 - Un employé mis à pied ne peut déplacer un employé ayant un emploi plus élevé en exerçant son ancienneté.

6.07 a) - Dans le cas où un employé mis à pied désire exercer son ancienneté, il doit le faire dans les deux (2) jours après avoir été mis à pied (samedis, dimanches et congés non inclus) autrement il sera considéré comme ayant accepté sa mise à pied.

b) - Un employé au bénéfice d'un permis de s'absenter au moment d'une mise à pied, sera informé du changement de son état et un tel employé doit exercer son ancienneté tel qu'indiqué à 6.07 a) dans les deux (2) jours après la fin du permis d'absence tel qu'accordé, autrement il sera considéré comme ayant accepté sa mise à pied.

c) - Les employés mis à pied d'un emploi auront l'occasion, en exerçant leur droit d'ancienneté selon les dispositions des paragraphes 6.07 a) et b) de l'Article VI, d'obtenir du Bureau du Personnel tous les renseignements qu'ils jugeront nécessaires

qui leur permettront de déplacer selon les droits qu'ils auront acquis dans la convention collective.

6.08 a) - Dans les cas de rappel, les procédures du paragraphe 6.04 b) seront suivies en sens inverse, pourvu que l'employé rencontre les exigences minimales pour l'emploi disponible.

b) - Il est entendu qu'il y a des cas où des employés seniors sont incapables d'acquérir des droits de rappel à certains emplois égaux ou plus bas que leurs emplois réguliers en raison de la procédure de mise à pied.

Dans de tels cas, au moment des mises à pied, les employés seront autorisés à placer leurs noms sur la liste de rappel pour trois (3) occupations pour lesquelles ils sont qualifiés en vertu des dispositions de déplacement du paragraphe 6.05, pourvu qu'ils satisfassent aux exigences courantes du taux standard de chacune des tâches auxquelles ils désirent être rappelés.

L'employé indiquera les occupations dans lesquelles il désire être rappelé sur une formule fournie par la Compagnie dans les délais spécifiés au paragraphe 6.07. L'employé sera sujet à être rappelé pour de telles tâches selon sa durée de service continu. De tels rappels secondaires demeureront en vigueur jusqu'à ce que l'employé soit rappelé à son occupation régulière et à ce moment-là ses droits

en vertu des rappels secondaires seront annulés. Ces rappels secondaires se dérouleront selon les dispositions du paragraphe 6.10.

Etant donné tous les points à considérer, la Compagnie ne sera soumise à aucune obligation financière provenant de l'application de ce paragraphe jusqu'à sept (7) jours après la présentation du grief attirant l'attention sur ces erreurs.

Il est entendu, qu'à la suite d'un rappel secondaire, un employé ne peut accéder à un taux plus élevé que le taux qu'il avait au moment de sa mise à pied originelle et s'il arrive que l'employé est rappelé à l'occupation de laquelle il a été originellement mis à pied, ses droits en vertu d'un rappel secondaire sont annulés. Dans le cas où un employé est rappelé en vertu d'un rappel secondaire, il sera obligé de retourner à l'occupation régulière de laquelle il a été originellement mis à pied lorsque rappelé à cette occupation régulière.

Cessation de l'emploi

6.09 - Un employé perdra son emploi pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

i) - si l'employé(e) démissionne;

ii) - si l'employé(e) est congédié(e) pour cause juste et suffisante et n'est pas réinstallé(e) en vertu des dispositions de la procédure de griefs;

iii) - s'il est absent sans permission pour une période de trois (3) postes consécutifs prévus à l'horaire, le cas échéant équivaudra à une démission à compter du jour qui précède le début de l'absence, à moins que les raisons qui ont empêché l'employé de demander cette permission d'absence soient jugées valables par la Compagnie.

iv) - Numéro non-utilisé.

v) - par suite de mise à pied par la Compagnie pour manque de travail pendant trente-six (36) mois consécutifs;

vi) - si un employé est incapable de revenir au travail dans les trente-six (36) mois à compter du début de sa maladie, blessure ou autre infirmité, dans le cas d'un employé qui a moins de deux (2) ans de service;

vii) - si un employé est incapable de revenir au travail après avoir épuisé les bénéfices d'Invalidité à Long Terme de la Compagnie, dans le cas d'un employé qui a plus de deux (2) ans de service.

6.10 a) - Une mise à pied par suite d'une réduction de travail ne terminera pas l'emploi pourvu que l'employé avise le Bureau du Personnel de Schefferville dans les cinq (5) jours qui suivront la réception de son avis de rappel, si oui ou non il a l'intention d'accepter. S'il avise la Compagnie qu'il a l'intention de l'accepter il devra se présenter au travail dans les quinze (15) jours de la date du rappel.

L) - Un employé rappelé au travail, pour une période de moins de trente (30) jours peut refuser un tel rappel. L'employé qui refuse un tel rappel conservera ses droits à un rappel subséquent. Etant donné tous les points à considérer la Compagnie ne sera soumise à aucune obligation financière provenant de l'application de ce paragraphe.

Affichage des emplois

6.11 - Lorsque la Compagnie décidera qu'un emploi est vacant, elle l'annoncera par un avis sur les panneaux d'affichage durant quatre (4) jours consécutifs, à l'exclusion des samedis, dimanches et congés. Une (1) copie d'un tel avis sera envoyée à l'Union.

6.12 a) - Lorsque des candidatures sont reçues pour tout emploi affiché, à la fin de la période de quatre (4) jours, la Compagnie choisira le candidat à retenir pour l'emploi dans les cinq (5) jours (sauf si ce délai est prolongé d'un commun accord entre les parties) et affichera le nom du candidat retenu sur les panneaux d'affichage, les samedis, dimanches et congés seront exclus de la période de cinq (5) jours mentionnée ci-dessus. Une (1) copie de l'avis du choix du candidat sera envoyée à l'Union.

b) - Pourvu qu'il n'a pas été assigné par la Compagnie à l'emploi affiché pour lequel il fut choisi, un employé aura droit à être payé au taux applicable à l'emploi pour

lequel il a été choisi après cinq (5) jours de la date de l'avis annonçant le choix du candidat. Dans le cas d'affichage de vacances multiples pour le même emploi, le candidat senior choisi recevra le taux applicable à cet emploi à partir de la date où un candidat junior choisi commence à travailler dans cet emploi si ceci se produit avant les cinq (5) jours ci-haut mentionnés.

6.13 - Toutes les candidatures des employés permanents devront être présentées au Bureau du Personnel par écrit sur des formules que la Compagnie fournira et dont une (1) copie sera remise à l'employé.

6.14 - Si la Compagnie détermine qu'aucun des candidats ne se qualifie par la procédure d'affichage des emplois, elle peut alors remplir la vacance par d'autres moyens.

6.15 - On ne pourra annoncer un emploi vacant et le remplir tant qu'il pourra être occupé par un employé qui a été mis à pied de cet emploi.

6.16 a) - Un employé, avant de partir en vacances, peut soumettre au Bureau du Personnel conformément aux dispositions établies à 6.13, sa candidature à deux (2) emplois au maximum qui l'intéressent et qui pourraient devenir vacants pendant son absence. Il sera considéré comme candidat à de tels emplois dans l'éventualité où ceux-ci seraient affichés durant son absence, pourvu qu'il puisse satisfaire aux exigences courantes de ces emplois avant de partir en

vacances. L'ordre dans lequel seront considérées les demandes d'emploi sera l'ordre dans lequel les emplois vacants auront été affichés. Un employé sera considéré seulement pour un emploi au même moment et s'il est choisi pour un emploi vacant, l'autre demande sera annulée. Tous les choix seront annulés à compter du jour où se terminent les vacances.

b) - Etant donné tous les points à considérer, la Compagnie ne sera soumise à aucune obligation financière résultant d'erreurs provenant de l'application de ce paragraphe jusqu'à sept (7) jours après la présentation du grief attirant l'attention sur ces erreurs.

6.17 a) - Un emploi qui est vacant temporairement du fait qu'un employé se rapporte malade avec un certificat du médecin à l'appui ou qu'un employé est en permission d'absence ou qu'un employé est victime d'un accident de travail indemnisable, ou encore par suite de la procédure de rappel, d'affichage d'emploi ou de sélection, sera considéré comme une vacance temporaire pour une période allant jusqu'à vingt-neuf (29) jours après quoi les principes de sélection, tels qu'établis dans la présente Convention s'appliqueront. En plus de ce qui précède, il est convenu mutuellement que toute la période de temps durant laquelle un employé est en vacances annuelles et en vacances prolongées qui s'ajoutent et sont prises immédiatement à la suite des vacances annuelles sera aussi

considérée comme un emploi vacant temporairement.

b) - Pour une vacance temporaire d'une durée prévue de dix (10) jours ou moins, l'employé ayant le plus d'ancienneté qui satisfait les exigences minimales dans la section/zone sur le même poste sera promu aussitôt que l'occasion se présentera.

c) - Dans les cas où l'emploi vacant temporairement est pour une durée prévue de plus de dix (10) jours, la Compagnie en comblant un tel emploi vacant temporairement devra:

i) - lorsqu'il y a un employé disponible au lieu de travail, lequel a été déplacé et détient un droit de rappel dans l'emploi qui est devenu vacant temporairement, assigner un tel employé pour combler la vacance;

ii) - pour les vacances d'une durée prévue de plus de dix (10) jours à vingt-neuf (29) jours inclusivement, et pourvu qu'il n'y ait pas d'employé tel qu'énoncé au paragraphe 6.17 c) i) la Compagnie assignera pour combler la vacance, l'employé ayant le plus d'ancienneté dans la section/zone qui satisfait aux exigences minimales de la Compagnie ainsi qu'il est prévu à 6.03. Si la Compagnie n'assigne pas l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté dans la section/zone, celui-ci aura droit au taux de l'affectation pour la durée de la

vacance temporaire. Si l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté refuse l'affectation, la Compagnie assignera conformément au paragraphe 6.17 b);

iii) - toutes vacances d'une durée prévue de trente (30) jours ou plus qui ne sont pas comblées d'après les dispositions du paragraphe 6.17 c) i) doivent être affichées conformément à la procédure d'affichage des emplois;

iv) - nonobstant le paragraphe 6.17 c) iii), il est entendu et convenu qu'un employé de retour d'une absence temporaire telle que définie à 6.17 a) doit retourner à la tâche qu'il occupait avant le début de son absence ou, si telle tâche n'existe pas au moment de son retour, il a le droit d'exercer les droits de déplacement que lui confère son ancienneté.

6.18 - Un employé ne peut poser sa candidature qu'à un emploi mieux rémunéré. Toute demande pour un emploi comportant un taux inférieur au poste déjà occupé, ou encore pour tout emploi comportant un taux égal, sera sujette à l'approbation de la direction qui tiendra compte des raisons données par l'employé pour appuyer sa requête. Ces raisons ne seront pas refusées arbitrairement.

6.19 - On n'affichera pas une vacance pour un ou des emplois qui sont dans la classification la plus basse de l'unité de négociation.

Employés transférés à des positions exclues de l'unité de négociation

6.20 - Dans le cas où un employé relevant de la présente Convention est permuté à un emploi de bureau ou à un poste de surveillance en dehors des cadres de l'unité de négociation, il gardera pendant un (1) an la date d'ancienneté acquise antérieurement comme employé membre de l'unité de négociation dans le cas où il serait réintégré dans l'unité de négociation. Durant cette période, conformément au paragraphe 4.04 a), la Compagnie remettra au secrétaire financier du local, le montant d'argent que l'employé a payé, conformément au paragraphe 4.04 a), durant son dernier mois complet de travail au sein de l'unité de négociation.

Affichage des listes d'ancienneté

6.21 - La Compagnie établira une liste d'ancienneté de l'unité de négociation chaque 1er février et par la suite à tous les trois (3) mois, et l'affichera en des endroits appropriés et en fournira copies à l'Union. Un employé peut porter plainte par écrit, au Bureau du Personnel quant à l'exactitude de sa date d'ancienneté durant la période de deux (2) semaines suivant le premier affichage de sa date d'ancienneté, et après cette période, sa date (corrigée s'il y a lieu) d'ancienneté sera finale. Les erreurs subséquentes seront corrigées selon la date finale mentionnée ci-dessus. Un

employé qui est absent par suite de maladie, d'accident, d'un permis d'absence, de mise à pied, ou de vacances, aura deux (2) semaines après son retour pour présenter une plainte à cet égard.

Test

6.22 a) - Tous les tests requis dans le but d'établir si un employé possède les qualifications pour un emploi seront pris sur le temps de l'employé à moins que la Compagnie décide que le test sera pris sur le temps de la Compagnie. Les tests destinés à établir les connaissances requises pour un emploi seront justes, équitables et en rapport avec cet emploi.

b) - Les tests seront pris à des périodes spécifiques et les résultats des tests seront disponibles pour l'employé vingt-quatre (24) heures après, au Bureau du Personnel, les samedis, les dimanches et les congés étant exclus.

6.23 - L'échelle de salaire, telle qu'établie à l'Article XIII, s'appliquera conformément au grade de la tâche et à l'état de service dans le grade tel qu'indiqué ci-après.

6.24 - La mise en vigueur des échelles de taux au paragraphe 13.04 de cette convention collective n'aura pas pour effet:

i) - de réduire le salaire en force d'aucun employé au moment de sa mise en vigueur;

ii) - d'augmenter le salaire d'aucun employé qui serait au-dessus du maximum de son grade, jusqu'au temps où son service dans ce grade autorise une augmentation selon l'échelle.

6.25 - La progression selon les états de service dans chaque grade sera conforme à l'état de service dans les tâches occupées dans le même grade.

6.26 - Le temps passé à des affectations temporaires telles que mentionnées dans 6.32 et 6.33, sera compté comme temps travaillé dans le service requis pour les augmentations progressives dans la tâche régulière de l'employé.

6.27 - Advenant la mutation dans l'unité de négociation d'un employé payé sur une base mensuelle, selon une échelle de salaire technique et cléricale, les années de service de cet employé seront reconnues par la Compagnie dans l'application de cet Article,

6.28 - La promotion d'un grade au grade supérieur suivant entraîne avec elle une augmentation de salaire de quatre pour cent (4%) du salaire de l'employé avant la promotion ou une augmentation au minimum du grade, soit ce qui rapporte la plus grande augmentation. Les promotions de plus d'un grade entraînent une augmentation additionnele de un pour cent (1%) pour chaque grade au-dessus de un (1) ou une augmentation

au minimum du grade, soit ce qui rapporte la plus grande augmentation.

6.29 - Les employés ainsi promus seront éligibles pour une augmentation de salaire dans leur nouvel emploi après le même nombre de mois qui étaient requis pour obtenir une augmentation dans l'emploi d'où ils sont promus, s'ils n'avaient pas été promus. Les augmentations subséquentes seront en conformité avec son nouveau grade dans l'échelle et selon le jour et le mois de service établis dans le grade antécédent de l'employé promu.

6.30 - L'augmentation du grade d'une tâche par suite d'une ré-évaluation sera considérée comme une promotion à partir de la date où la ré-évaluation est effective.

6.31 - Les employés qui, avant leur promotion, étaient au salaire maximum dans le grade d'où ils sont promus, recevront des augmentations subséquentes dans le grade où ils sont promus en conformité avec le jour et le mois de leur état de service tels qu'établis dans le grade d'où ils ont été promus.

6.32 - Lorsqu'un employé est promu temporairement, ses états de service dans l'emploi qu'il occupait jusqu'au moment de la promotion temporaire détermineront le salaire qu'il doit recevoir pendant qu'il remplit temporairement la vacance.

6.33 - Lorsqu'il remplit temporairement un emploi vacant dans un grade plus bas, l'employé conservera son salaire.

6.34 - Dans des cas de rétrogradation pour cause ou rétrogradation volontaire à un grade inférieur incluant l'exercice de l'ancienneté ne résultant pas de déplacement ou de mise à pied, le salaire de l'employé sera réduit au niveau de service correspondant dans la tâche à laquelle il est rétrogradé ou dans laquelle il exerce son ancienneté. La progression subséquente dans le grade du salaire sera en conformité avec 6.29 en remplaçant le mot "promu" par "rétrogradé".

6.35 - Dans un cas de rétrogradation involontaire due à une réorganisation, un changement technologique, structural ou opérationnel, ré-évaluation, mise à pied, déplacement par d'autres employés exerçant leur droit d'ancienneté à cause d'une mise à pied, le salaire de l'employé ne sera pas réduit mais toutes augmentations de salaire d'étapes de service seront retenues jusqu'à ce que le service dans la tâche à laquelle il a été rétrogradé autorise une augmentation. Les augmentations d'échelle seront aussi retenues si le salaire de l'employé est supérieur au salaire maximum du grade auquel il a été rétrogradé jusqu'à ce que le salaire maximum du grade autorise une augmentation.

6.36 - Les employés qui sont rétrogradés, tel qu'établi à 6.34 à un grade qu'ils ont déjà occupé, après avoir été promus,

recevront un salaire conforme à 6.34 mais en aucun cas le salaire ne sera inférieur au salaire atteint avant d'être promus.

6.37 - Les employés rétrogradés, en accord avec 6.34 après une promotion antérieure, à un grade plus bas que le grade occupé avant leur promotion, recevront un salaire en accord avec 6.34, mais en aucun cas plus bas que le salaire qui aurait résulté s'ils avaient été rétrogradés de la plus haute étape de service déjà atteinte dans le grade le plus bas jusque-là occupé.

6.38 - Les employés rétrogradés, en accord avec 6.34 après une promotion antérieure, à un grade plus haut que le grade occupé avant la promotion recevront un salaire, en accord avec 6.34 mais en aucun cas pas plus bas que celui qui aurait résulté s'ils avaient été promus de la plus haute étape de service déjà atteinte dans le grade occupé avant la promotion.

6.39 - Les employés qui sont promus à un grade qu'ils avaient auparavant occupé après avoir été réduits à un grade inférieur, tel que stipulé à 6.34 recevront un salaire en conformité avec 6.28 mais en aucun cas le salaire ne sera inférieur au salaire atteint avant d'être rétrogradé.

6.40 - Les employés qui sont promus à un grade qu'ils n'avaient pas déjà occupé après avoir été rétrogradés tel que stipulé à 6.34 recevront un salaire conforme à 6.28 mais en aucun cas le salaire ne sera

inférieur au salaire que l'employé aurait eu s'il avait été rétrogradé de l'étape de service qu'il avait atteint dans le plus haut grade occupé.

6.41 - Les employés qui sont promus à un grade auparavant occupé par eux, après avoir été rétrogradés tel qu'à 6.35 recevront un salaire selon 6.28 mais en aucun cas le salaire ne sera supérieur à celui qu'ils auraient eu s'ils n'avaient pas été rétrogradés.

6.42 - Les employés qui sont promus à un grade qu'ils n'avaient pas déjà occupé après avoir été rétrogradés tel qu'à 6.35 recevront un salaire conforme à 6.28 mais en aucun cas le salaire ne sera supérieur:

i) - au salaire atteint avant d'être promus si la promotion se fait à un grade plus bas que le plus haut grade occupé dans le passé;

ii) - au salaire correspondant à l'étape de service atteint s'il y avait eu promotion quand la promotion se fait à un grade plus élevé qu'aucun précédemment occupé.

Employés diminués physiquement

6.43 a) - Les employés qui, par suite d'une incapacité mineure, pour raison d'âge ou pour d'autres causes sont incapables de maintenir les normes nécessaires d'efficacité ou de sécurité au travail peuvent être

transférés à d'autres emplois pour lesquels ils sont qualifiés et dans de tels cas, l'employé sera traité comme ayant été mis à pied et le paragraphe 6.05 s'appliquera.

b) - Il est entendu et convenu qu'un employé peut présenter un grief s'il estime que ses qualifications pour un emploi à l'égard duquel il prétend avoir droit n'ont pas été évaluées correctement.

c) - La Compagnie consent à discuter avec l'Union du placement d'employésqui par suite d'une incapacité mineure, pour raison d'âge ou pour d'autres causes sont assujettis aux dispositions de ce paragraphe.

6.44 - Un employé régulier muté par la Compagnie d'une unité de négociation des Métallurgistes Unis d'Amérique au sein de la Compagnie, à une unité de négociation différente des Métallurgistes Unis d'Amérique au sein de la Compagnie, n'auront pas à compléter une nouvelle période d'essai à la suite de cette mutation.

ARTICLE VII - PROCEDURE DES GRIEFS

7.01 - Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le surveillant concerné et l'employé pour dissiper tout malentendu et maintenir des relations harmonieuses, le surveillant immédiat et l'employé devraient avoir une explication durant les heures de travail, de façon à ne pas ménager les efforts pour régler les plaintes et les problèmes au moment où ils se présentent.

7.02 a) - Il y aura un comité des griefs de l'union composé d'un maximum de quatorze (14) employés dans le groupe négociateur. Dans les tractations avec la Compagnie, trois (3) membres au plus peuvent siéger en même temps, au comité des griefs de l'union, et l'un d'entre eux devrait être familier avec le travail du département dans lequel le grief a pris naissance.

b) - L'Union transmettra à la compagnie, par écrit, les noms des membres du comité des griefs de l'union et toute modification qui pourrait survenir dans la suite. La Compagnie ne sera pas tenue de reconnaître les membres du comité avant que l'Union ne l'ait avisée par écrit de leurs noms.

7.03 - Les parties à la présente Convention conviennent qu'il est de la plus grande importance de régler les plaintes et les griefs aussi rapidement que possible.

7.04 a) - Les avis d'infraction, incluant les infractions qui pourraient résulter en congédiements, ne seront pas remis plus tard que soixante-douze (72) heures à compter du moment où la Compagnie a constaté qu'il y avait infraction.

b) - Un avis de mesure disciplinaire incluant le congédiement, ne sera pas remis plus tard que quarante-huit (48) heures à compter de la remise de l'avis d'infraction.

c) - Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui lui ont donné lieu se sont produites ou ont débuté plus de douze (12) jours (excluant les vacances et les permissions d'absence de plus de dix (10) jours) avant la demande de la rencontre à la première étape.

d) - Les avis mentionnés à 7.04 a) et b) seront envoyés à l'Union.

e) - En émettant la discipline, la Compagnie ne prendra pas en considération une infraction de même nature qui a eu lieu plus d'un an de la date de la nouvelle infraction. Lorsqu'une mesure disciplinaire est réduite dans la procédure de grief ou d'arbitrage, seule la position finale sur la discipline sera inscrite au dossier de l'employé.

7.05 a) - Si un employé régulier estime que sa plainte ou son problème pourrait aboutir à un grief écrit, il procédera selon les étapes et dans l'ordre suivant:

ETAPE 1

Pas plus tard que douze (12) jours après que les circonstances se sont produites ou ont débuté ou après que l'avis de mesure disciplinaire a été remis, l'employé demandera une recontre avec le surveillant de la section. Le surveillant de la section fixera une rencontre qui aura lieu dans les deux (2) jours qui suivent pour discuter du sujet avec l'employé concerné. L'employé peut être accompagné d'un membre du comité des griefs et le surveillant de la section peut être accompagné d'un autre représentant de la Compagnie. A la demande de l'une ou l'autre des parties, le surveillant immédiat sera entendu. Excepté lorsque l'employé en cause est sur le poste de nuit cette rencontre sera convoquée durant ses heures de

travail, cependant, lorsque l'exploitation l'exige autrement, la rencontre aura lieu en dehors des heures de travail. Si la rencontre a lieu en dehors des heures de travail du membre du comité des griefs, il sera alloué une (1) heure payée à son taux ordinaire pour la rencontre. Si la plainte ou le problème n'a pas été réglé de façon satisfaisante à cette rencontre et si l'employé régulier estime qu'un grief écrit est approprié, il obtiendra du surveillant de la section qui préside la rencontre, deux (2) copies d'une formule datée et signée résumant le résultat de la rencontre laquelle formule doit être jointe au grief écrit présenté à la deuxième étape.

ETAPE 2

Pas plus tard que cinq (5) jours suivant la réception de la réponse de la première étape, l'employé présentera son grief par écrit (sur une formule fournie par la Compagnie) à son contremaître qui le signera et le datera en présence de l'employé, ou aux Relations Ouvrières qui feront de même, pour être référé au Chef du département concerné. Le Chef du département ou un représentant désigné, lequel peut être accompagné par d'autres représentants de la Compagnie rencontrera le comité des griefs de l'union et l'employé pas plus tard que cinq (5) jours après la réception du grief écrit pour considérer les représentations faites par la personne ou les personnes qui les soumettent, ainsi que celles du personnel de surveillance impliqué.

Le Chef du département rendra sa décision par écrit pas plus tard que deux (2) jours à compter de la date de la rencontre à la deuxième étape. Si aucun règlement satisfaisant pour l'employé intéressé n'est obtenu, l'étape suivante de la procédure des griefs peut être entamée pas plus tard que dans les cinq (5) jours qui suivent.

ETAPE 3

L'employé en cause présentera son grief au comité des griefs de l'union, qui s'il décide de poursuivre le grief, le transmettra par lettre recommandée aux Relations Ouvrières pour être référé au Directeur. Le comité des griefs de l'union et le Directeur ou toute autre personne par lui désignée, se réuniront chaque semaine pour entendre les griefs soumis deux (2) jours ou plus avant la date de la rencontre. A ce stade, le comité des griefs de l'union peut être accompagné d'un représentant de l'Union Locale et/ou l'Union Internationale si sa présence est requise. D'autres représentants de la Compagnie peuvent aussi assister à la réunion. A la demande d'une des deux (2) parties, l'employé en cause sera entendu. Les témoins que l'une ou l'autre des parties croit devoir citer peuvent aussi être entendus. Si l'Union amène des témoins l'un d'eux ne perdra pas de gains réguliers pour témoigner à cette réunion. Le Directeur rendra sa décision par écrit pas plus tard que dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la rencontre à la troisième étape.

7.05 b) - La Compagnie avisera, lorsque possible, deux journées à l'avance mais en aucun cas moins d'une journée à l'avance, l'Union à l'étape 2 et à l'étape 3 de la date, de l'endroit et de l'heure de l'audition du grief.

7.05 c) - Aucun représentant de la Compagnie ne peut présider à plus d'une étape de la procédure de griefs.

7.06 - Si le grief n'est pas réglé à la suite de la rencontre mentionnée à l'étape 3, et si le grief en est un qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de la Convention, il peut alors être soumis par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage prévu à l'Article VIII ci-après. Il est convenu, cependant, qu'aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage après une période excédant vingt-et-un (21) jours à partir de la date de la décision écrite du Directeur.

7.07 a) - Si des différends surviennent entre la Compagnie et un groupe d'employés du même département, un grief de groupe peut être déposé pas plus tard que dix (10) jours après que les circonstances qui lui ont donné lieu se sont produites ou ont débuté et le sujet sera entamé à l'étape 2 de la procédure des griefs ci-haut mentionnée. Ces griefs de groupe devront porter les signatures des employés impliqués dans ce grief et une liste des noms des employés impliqués en permission d'absence autorisée. Jusqu'au moment de la présentation du grief à l'étape 3, l'Union peut soumettre les signatures et noms d'employés additionnels impliqués dans le grief tel qu'établi ci-haut.

b) - Si des différends surviennent entre la Compagnie et l'Union quant à l'interprétation de la présente Convention, ou si l'une ou l'autre des parties allègue que l'autre a violé cette même Convention, la question sera traitée, à la requête de l'une ou l'autre des parties dans le cadre de la troisième étape de la procédure des griefs décrite ci-dessus. Si le différend n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les trente (30) jours, le cas peut être soumis dans les vingt-et-un (21) jours par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage tel que prévu à l'Article VIII ci-après.

c) - Si des différends surviennent entre la Compagnie et l'Union quant à l'interprétation du Manuel d'Evaluation des Tâches (S.E.T.), ou si l'une ou l'autre des parties allègue que l'autre a violé ce Manuel, la question sera traitée à la requête de l'une ou l'autre des parties dans le cadre de la troisième étape de la procédure des griefs décrite ci-dessus. Pour les fins d'application de ce paragraphe, le comité des griefs de l'union sera formé des représentants du Comité d'Evaluation des Tâches. Si le différend n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les trente (30) jours, le cas peut être soumis dans les vingt-et-un (21) jours par l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage tel que prévu à l'Article VIII ci-après.

7.08 - La nature de la prétendue fausse interprétation ou violation de cette Convention et le règlement recherché seront établis par écrit dans la formule de griefs à la deuxième étape (ou à la troisième étape si le grief résulte d'une différence de vue entre la Compagnie et l'Union) et ne peuvent être modifiés

après son introduction à la troisième étape et de telles modifications doivent être établies par écrit.

Délais

7.09 - Les samedis, les dimanches et la journée que le congé est fêté n'entreront pas en ligne de compte pour déterminer les délais dans lesquels doivent être effectuées les démarches prévues à l'Article VII, à l'Article VIII ou à l'Article X de la présente Convention. Tous les délais fixés par le présent Article ou par l'Article VIII peuvent être prolongés par consentement mutuel écrit entre la Compagnie et l'Union.

7.10 - Aucune disposition dans la présente Convention ne sera considérée comme privant tout employé du droit de négocier l'une quelconque de ses plaintes personnelles sans l'aide de l'Union si tel est son désir. Aucune plainte personnelle ne devra être réglée en violation de la présente Convention; aucun règlement de ce genre ne saurait servir de précédent dans le règlement de griefs.

7.11 a) - S'il est nécessaire pour la présentation d'un grief qu'un membre du comité des griefs ou qu'un employé s'absente pendant les heures de travail, il doit d'abord obtenir la permission de son surveillant immédiat; une telle permission ne sera pas refusée arbitrairement.

b) - Les rencontres de grief à la deuxième et à la troisième étape auront lieu durant les heures régulières de travail cédulées des employés en cause excepté quand ils travaillent sur le poste de nuit ou lorsque l'exploitation l'exige autrement les rencontres de grief auront lieu en-dehors de telles heures.

c) - La Compagnie convient qu'un membre du comité des griefs et l'employé qui présente un grief, qui travaillent durant un poste régulier cédulé et qui doivent s'absenter de leur travail pour assister à une réunion concernant un grief seront payés pour cette période d'absence.

d) - Lorsque les rencontres de grief à la deuxième et à la troisième étape sont convoquées ou se prolongent au-delà des heures régulières de travail cédulées des membres du comité des griefs, ceux-ci (deux (2) à la deuxième étape et trois (3) à la troisième étape) seront payés une (1) heure à leur taux régulier simple pour y assister, en plus du temps d'absence de leurs heures régulières de travail cédulées.

7.12 a) - La partie qui se prévaudra des dispositions de la procédure établie au présent Article et de celles de l'Article concernant l'arbitrage devra procéder étape par étape selon l'ordre indiqué et dans les délais prévus, ou tels que prolongés par consentement mutuel écrit, faute de quoi le grief ou le litige sera considéré comme ayant été abandonné et ne pourra être soumis à nouveau comme un grief.

b) - En l'absence d'un représentant ou de représentants dûment autorisés de l'une ou l'autre des parties à une étape quelconque, il sera permis à l'autre partie, au terme du délai fixé à 7.05, de procéder à l'étape suivante de la procédure décrite ci-dessus.

ARTICLE VIII - ARBITRAGE

8.01 - Les deux parties à la présente Convention conviennent que les dispositions spécifiées dans cette Convention sont la seule source de tout droit que l'Union peut invoquer à l'arbitrage et que seuls les droits de la direction qui ont été limités par des dispositions spécifiques de cette Convention sont arbitrables. Tout différend ou tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente Convention, qui aura dûment été considéré aux divers stages de la procédure des griefs établie à l'Article VII ou à l'Article X et qui n'a pas été réglé, sera soumis à un arbitre à la requête de l'une ou l'autre des parties aux présentes.

8.02 - Si les parties ne peuvent s'entendre sur un arbitre dans les dix (10) jours qui suivent la réception de la demande d'arbitrage, les parties choisiront un arbitre en rotation sur la liste suivante d'arbitres convenue mutuellement:

LISTE D'ARBITRES

Me G. Dulude
Me A. Sylvestre
Me C. Lauzon
Me R. Lippé
Me R. Tremblay

8.03 a) - Si l'arbitre choisi en rotation sur la liste d'arbitres convenue mutuellement n'est pas disponible dans les temps limites stipulés ci-dessous, il sera remplacé par la personne suivante sur la liste, et à moins qu'il en soit convenu mutuellement entre les parties, ne sera pas utilisé de nouveau comme arbitre jusqu'à ce que son nom retourne dans l'ordre normal de rotation.

b) - A moins que la Compagnie et l'Union, d'un commun accord, en conviennent autrement, les deux (2) parties doivent observer les limites de temps suivantes:

i) - il est entendu que les séances d'arbitrage doivent débuter dans les trente (30) jours à compter de la date d'acceptation de l'arbitre d'entendre le grief;

ii) - l'arbitre rendra sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la clôture de la séance d'arbitrage.

8.04 - Les décisions de l'arbitre lieront les deux (2) parties.

8.05 - L'arbitre n'aura juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositions de la présente Convention, dans la mesure où cela sera nécessaire pour déterminer le grief; il ne sera pas autorisé à modifier ou à changer de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente Convention ou à substituer des nouvelles dispositions aux dispositions présentes, ni à rendre une décision incompatible avec les conditions et dispositions de cette même Convention; en outre, des anciennes pratiques ou coutumes ne pourront lier l'une ou l'autre

des parties à moins qu'elles n'aient été établies par écrit entre la Compagnie et l'Union. L'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.

8.06 - Les dépenses de l'arbitre doivent être défrayées à part égale par l'Union et la Compagnie.

8.07 - Les cas d'arbitrage seront entendus dans la ville où le grief a été présenté à moins qu'il n'en soit convenu autrement de part et d'autre. S'il y a plusieurs griefs rendus au stade de l'arbitrage en même temps, la Compagnie et l'Union peuvent s'entendre mutuellement pour soumettre un ou plusieurs de ces griefs lors de la même séance d'arbitrage.

8.08 - Les causes de congédiement auront préférence sur les autres causes soumises à l'arbitrage.

ARTICLE IX - GRIEFS DE LA DIRECTION

9.01 - Il est entendu que la direction peut, à n'importe quelle réunion avec le comité des griefs de l'union, porter plainte au sujet de la conduite de l'Union dans ses tractations avec la Compagnie et si cette plainte de la direction n'est pas réglée à la satisfaction mutuelle des deux (2) parties, elle pourra être traitée comme un grief soumis selon la procédure établie à l'Article VII (présentée à l'étape 3) et soumise à l'arbitrage de la même façon que le grief d'un employé.

ARTICLE X - CAS DE CONGEDIEMENT

10.01 a) - Si un employé qui a acquis de l'ancienneté considère qu'il a été congédié sans cause juste et suffisante, le cas peut faire l'objet d'un grief et être traité comme tel, selon les dispositions suivantes qui devront être prises dans l'ordre suivant.

b) - Si l'employé le désire, avant de présenter son cas comme un grief formel, il pourra, assisté d'un membre du comité des griefs, le discuter avec son surveillant immédiat. Le surveillant immédiat sera accompagné d'un représentant de la Compagnie, autre que l'officiel responsable des règlements des griefs à une étape ultérieure.

10.02 - Un tel grief (sur une formule fournie par la Compagnie) doit être remis au Chef de son département ou au surveillant du Personnel ou des Relations Ouvrières pas plus tard que deux (2) jours après que l'employé aura reçu par écrit un avis de la mesure disciplinaire prise. Le Chef de département fixera une heure, convenant aux deux (2) parties, à laquelle il rencontrera l'employé pour discuter le grief. Il pourra être accompagné d'un autre représentant de la Compagnie (à condition qu'il ne soit pas responsable du règlement du grief à une étape ultérieure de la procédure), tandis que l'employé pourra être accompagné du comité des griefs de l'union. Les témoins que l'une ou l'autre partie croit devoir citer peuvent aussi être entendus. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante dans les deux (2) jours de la réception du grief, celui-ci peut être présenté comme suit à n'importe quel moment pas plus tard que deux (2) jours après.

10.03 - L'employé qui s'estime lésé présentera son grief au comité des griefs de l'union, qui, s'il décide de poursuivre le grief, le fera parvenir par lettre recommandée aux Relations Ouvrières pour être référé au Directeur. Le comité des griefs de l'union et le Directeur, ou toute autre personne désignée par lui, se rencontreront le plus tôt possible et pas plus tard que deux (2) jours à compter de la date d'affranchissement de la lettre recommandée pour étudier le grief. A ce stade, ils peuvent être accompagnés d'un représentant de l'Union Locale ou de l'Union Internationale ou des deux (2) si sa/leur présence est requise. D'autres représentants de la Compagnie peuvent aussi assister à la réunion. A la demande d'une des deux (2) parties, l'employé en cause sera entendu. Les témoins que l'une ou l'autre partie croit devoir citer peuvent être entendus, et à ce moment l'employé en cause peut aussi être présent. A cette réunion, les décisions rendues par écrit à 10.02 seront soumises. La décision du Directeur sera rendue par écrit pas plus tard qu'une (1) journée après cette réunion avec le comité des griefs.

10.04 - Si le grief n'est pas réglé dans la journée suivant la clôture de la réunion mentionnée à 10.03, le comité des griefs de l'union pourra dans les dix (10) jours suivants, le soumettre à l'arbitrage tel que prévu à l'Article VIII ci-dessus.

10.05 a) - La partie qui se prévaudra des dispositions de la procédure établie dans le présent article et celle de l'article concernant l'arbitrage procédera étape par étape selon l'ordre indiqué et dans les délais prévus, ou tels que prolongés par consentement mutuel écrit, faute de quoi le

grief ou le litige en discussion sera considéré comme ayant été abandonné, et ne pourra être soumis à nouveau comme un grief.

b) - En l'absence du représentant ou des représentants dûment autorisés de l'une ou l'autre des parties à une étape quelconque de la procédure il sera permis au terme du délai fixé de 10.02 à 10.04 pour l'autre partie de procéder à l'étape suivante de la procédure décrite ci-dessus.

10.06 - Un tel grief peut être réglé en confirmant la décision de la direction de congédier l'employé, ou en le réinstallant, en le dédommageant pour le temps perdu, ou par tout autre arrangement estimé juste et équitable par les deux (2) parties. Si le cas n'est pas réglé dans les cadres de la procédure établie dans le présent article et qu'il est soumis à l'arbitrage, l'arbitre aura pleine juridiction pour maintenir ou rejeter le congédiement ou changer le congédiement en une punition moindre de suspension et de déterminer la durée d'une telle suspension. Dans le cas où l'arbitre rejette le congédiement ou change le congédiement en une punition moindre de suspension, l'employé sera réintégré dans son emploi et payé à son taux de base régulier (moins les montants qu'il aura gagnés pendant le temps perdu) pour le temps perdu depuis la date de son congédiement, ou pour la période de temps perdu non couverte par la suspension dans les limites de la semaine normale de travail pour une période maximum de cent

quatre-vingt (180) jours pour lesquels il aurait été inscrit sur la cédule de travail, auquel sera ajouté le nombre de jours que l'arbitrage fut retardé à la demande de la Compagnie. Par contre, si l'arbitrage est retardé à la demande de l'Union, le nombre de jours que l'arbitrage est retardé à la demande de l'Union sera soustrait des jours à être payés.

ARTICLE XI - HEURES DE TRAVAIL ET REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

11.01 - Les paragraphes suivants ont pour but de définir les heures normales de travail et ne seront pas interprétés comme étant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.

11.02 - Seulement dans le but de calculer les heures supplémentaires et non comme une limitation dans l'établissement des horaires de travail, la semaine de travail consistera en une période de sept (7) jours consécutifs commençant avec le début du poste de jour (day shift) le lundi, et la journée de travail consistera en une période de vingt-quatre (24) heures commençant avec le début du poste de jour aux installations ou à la mine tel que fixé par la Compagnie.

11.03 a) - Les quatre (4) premières heures travaillées en sus de sept heures et demie (7-1/2) dans toute journée ou toutes les heures travaillées en sus de trente-sept heures et demie (37-1/2) dans toute semaine ou lors des jours de congé assignés, seront

payées au taux de une fois et demie (1-1/2) le taux régulier. Les heures travaillées en sus de onze heures et demie (11-1/2) dans toute journée seront payées au taux de deux fois (2) le taux régulier. Les heures de travail autorisées et payées comme heures supplémentaires au cours de toute journée de travail ne seront pas retenues dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine de travail, et dans la mesure où des heures sont compensées à des taux d'heures supplémentaires au titre d'une disposition, elles ne seront pas considérées comme des heures travaillées pour déterminer les heures supplémentaires en vertu de la même ou de toute autre disposition.

Les taux horaires seront calculés sur la base suivante:

$$\frac{\text{Salaire Mensuel x 12}}{\text{37-1/2 x 52}}$$

Les taux quotidiens pour les employés rémunérés mensuellement seront calculés sur la base suivante:

$$\frac{\text{Salaire Mensuel x 12}}{\text{5 x 52}}$$

b) - Le travail accompli le dimanche selon la cédule de travail sera payé à taux et demi (1-1/2). Le travail accompli le dimanche en excès de sept heures et demie (7-1/2) ou en excès de trente-sept heures et demie

(37-1/2) à temps simple dans la semaine de travail sera payé à taux double (2).

c) - Dans toute période de temps supplémentaire qui se termine par une demi-heure (1/2) incomplète, cette partie de la demi-heure (1/2) sera arrondie à une demi-heure (1/2) complète pour fin de paie.

11.04 - Les heures supplémentaires seront travaillées sur une base volontaire pourvu que les exigences du service soient rencontrées et elles seront distribuées équitablement en rotation dans chaque classification lorsque les qualifications le permettront. La liste des heures supplémentaires sera basée sur l'ancienneté et une liste des heures supplémentaires travaillées par tous les employés éligibles sera affichée. Il est entendu qu'un employé qui refuse des heures supplémentaires sera débité du nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il avait accepté. Il est également entendu que ceux qui refusent constamment des heures supplémentaires peuvent être temporairement retirés de la liste d'éligibilité, et peuvent être réintégrés sur la liste sur demande.

11.05 - Les taux des heures supplémentaires ne s'appliqueront pas aux heures effectuées par les employés au mois, en sus de leur journée régulière de travail ou de leur semaine de travail régulière lorsque de telles heures résultent d'un changement de poste à l'horaire régulier de travail.

11.06 - Numéro non-utilisé.

11.07 - Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible à la suite de causes échappant au contrôle raisonnable de la Compagnie, les employés qui auraient normalement travaillé ne seront pas payés. Les dispositions de ce paragraphe s'appliquent également au paragraphe 11.09.

11.08 a) - Les employés rappelés pour travailler en dehors de leurs heures normales et régulières seront payés un minimum de quatre (4) heures à des taux simples ou deux (2) fois le taux régulier pour les heures effectivement travaillées à l'occasion de ce rappel, soit ce qui est le plus rémunérateur. Le travail requis dans ces circonstances sera confiné au travail rendu nécessaire par le rappel. Cependant, si on informe les employés avant la fin de leur poste régulier de commencer leur travail avant l'heure habituelle à laquelle ils commencent, le temps sera calculé d'une manière continue avec la journée de travail régulière et le temps travaillé avant l'heure habituelle du début sera rémunéré au taux applicable.

b) L'Article 11.08 a) sera appliqué sur la base suivante:

Des heures supplémentaires normales seront payées pour:

1. - Les heures travaillées de façon continue suivant le poste régulier.

2. - Toutes les heures travaillées en continuité avec le début du poste suivant lorsque l'employé est averti avant la fin de son poste précédent.

3. - Le travail accompli aux jours de repos assignés lorsque l'employé est averti avant la fin du dernier poste qu'il travaille avant son jour de repos.

4. - Remplacer un absent pour un poste complet ou une partie de poste et on lui dira qui il remplace et le travail à faire, au moment de l'appel ou lorsqu'il se présente au travail. N'est pas considéré comme absent celui qui est en vacances annuelles régulières ou prolongées.

5. - L'employé à qui on demande d'entrer pour un poste supplémentaire, et au moment de l'appel, on lui dira qu'on s'attend à ce qu'il travaille un minimum de sept heures et demie (7-1/2), selon une cédule prédéterminée, et il sera avisé au moins quatre (4) heures avant le début du poste régulier et pour le poste de jour, il sera avisé avant minuit la veille.

Du temps de "rappel" sera payé pour:

6. - Sujet aux items 4 et 8, l'employé appelé, après qu'il a quitté son travail, pour accomplir un travail déterminé. Le travail à accomplir sera spécifié et l'on s'attend à ce que l'employé travaille les heures exigées par le rappel ou jusqu'à ce qu'il soit remplacé.

7. - L'employé appelé durant un jour de repos et qui n'est par avisé tel qu'à 5 ci-haut et qui n'est pas appelé comme remplaçant.

8. - L'employé appelé pour travailler moins qu'un poste complet et qui continue à travailler son poste régulier sans arrêt (les heures avant le poste régulier seront payées comme rappel).

11.09 - Si un employé se présente au travail à l'heure de son poste régulier sans avoir au préalable été avisé de ne pas se présenter, et s'il n'y a pas suffisamment de travail, il recevra au moins quatre (4) heures de paie pour cette journée à son taux normal.

11.10 - La Compagnie autorisera une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque poste pour compléter les fonctions de chaque poste.

11.11 - Les employés dans la zone des mines auront une période d'une demi-heure (1/2) sans paie pour prendre leur repas.

11.12 a) - En vue d'assurer une distribution équitable des heures supplémentaires, la Compagnie reverra, avec l'Union, au moins une (1) fois par mois si nécessaire par l'entremise d'un comité conjoint, les dossiers des heures supplémentaires ainsi que les méthodes d'enregistrement des crédits d'heures supplémentaires. Ce comité reverra et revisera si nécessaire:

1- Les cédules de travail en vigueur pour assurer une bonne distribution des postes de jour, d'après-midi et de nuit ainsi que des postes en congé. Dans la répartition des postes, il est de l'intention des parties de respecter la structure de la semaine régulière.

2- Pour les changements proposés dans les cédules ou, le système de cédules.

b) - Les cédules ou changements mentionnés à 1) et 2) seront affichés, si possible, soixante-douze (72) heures avant que le changement prenne effet.

11.13 - Si la cédule de travail d'un employé devait changer sans qu'il ait reçu au moins vingt-quatre (24) heures d'avis, il sera payé à taux double (2) pour les heures travaillées sur le premier poste de la cédule qui a été changée.

ARTICLE XII - PRIMES DE POSTE

12.01 - Aux fins du présent Article;

a) - Tous les postes commençant après 6:00 heures a.m. du matin et jusqu'à midi (12:00) seront considérés comme postes de jour;

b) - tous les postes commençant après midi (12:00) et jusqu'à 8:00 heures p.m. du soir seront considérés comme postes de l'après-midi;

c) - tous les postes commençant après 8:00 heures p.m. du soir et jusqu'à 6:00 heures a.m. du matin seront considérés comme postes de nuit.

12.02 - Une prime de poste de trente cents ($0.30) par heure travaillée sera payée pour les postes commençant après midi (12:00) et jusqu'à 8:00 heures p.m. du soir.

12.03 - Une prime de poste de quarante-cinq cents ($0.45) par heure travaillée sera payée pour les postes commençant après 8:00 heures p.m. du soir et jusqu'à 6:00 heures a.m. du matin.

12.04 - Il sera tenu compte des primes de poste dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

12.05 - L'attribution des primes sera déterminée d'après le poste auquel l'employé est inscrit à la cédule.

ARTICLE XIII - SALAIRES

13.01 - Le manuel du Système d'Evaluation des Tâches (S.E.T.), servant à la description et à l'évaluation des tâches, ci-après appelé "Le Manuel", est rattaché à cette entente collective comme Annexe "A" et ses dispositions s'appliqueront lorsqu'il sera nécessaire de décrire et d'évaluer toutes nouvelles tâches ou celles déjà établies dont le contenu aura été changé.

13.02 - Les taux types de salaire pour chaque grade seront les taux types de salaire pour toutes les tâches évaluées à ce grade et continueront de l'être pour la durée de l'échelle des taux de salaire.

13.03 - Les taux types de salaire tels qu'établis au paragraphe 13.04 s'appliqueront à tout employé sur une tâche en conformité avec le grade de la tâche et les états de service de l'employé dans la tâche.

13.04 - Les taux types de salaire pour l'échelle seront:

M.U.A./U.S.W.A. - LOCAL 1-6503 (AU MOIS - MONTHLY)

ÉCHELLE DES TAUX RÉGULIERS DE SALAIRE - SALARY SCALE REGULAR RATES

EN VIGUEUR A LA DATE DE SIGNATURE - EFFECTIVE AT SIGNATURE DATE

Grade	Début Start	12 mois 12 mths.	24 mois 24 mths.	36 mois 36 mths.	48 mois 48 mths.	60 mois 60 mths.
1	1367	1395	1423	1453	1485	1518
2	1406	1435	1466	1498	1532	1568
3	1447	1478	1511	1545	1581	1618
4	1490	1523	1558	1594	1632	1672
5	1536	1571	1608	1647	1687	1729
6	1584	1622	1660	1701	1744	1789
7	1635	1675	1717	1761	1807	1859

Note: Taux de base augmentés de $41.00 (aug. gén'le) et de $73.00 (intégration de B.V.C.)
Base rates increased by $41.00 (gen'l. incr.) and $73.00 (C.O.L.A. fold-in).

F.L.

M.U.A./U.S.W.A. - LOCAL -6503 (AU MOIS - MONTHLY)

ÉCHELLE DES TAUX RÉGULIERS DE SALAIRE - SALARY SCALE REGULAR RATES

EN VIGUEUR LE 1er MARS 1983 - EFFECTIVE MARCH 1st, 1983

Grade	Début Start	12 mois 12 mths.	24 mois 24 mths.	36 mois 36 mths.	48 mois 48 mths.	60 mois 60 mths.
1	1553	1581	1609	1639	1671	1704
2	1600	1629	1660	1692	1726	1762
3	1649	1680	1713	1747	1783	1820
4	1700	1733	1768	1804	1842	1882
5	1754	1789	1826	1865	1905	1947
6	1810	1848	1886	1927	1970	2015
7	1869	1909	1951	1995	2041	2093

Note: Taux de base augmentés de $16.00 (aug. gén'le), de $73.00 (intégration de B.V.C.) et de $4.00 à l'écart.

Base rates increased by $16.00 (gen'l incr.), $73.00 (C.O.L.A. fold in) and $4.00 on the increment.

M.U.A./U.S.W.A. - LOCAL -6503 (AU MOIS - MONTHLY)

ÉCHELLE DES TAUX RÉGULIERS DE SALAIRES - SALARY SCALE REGULAR RATES

EN VIGUEUR LE 1er MARS 1982 - EFFECTIVE MARCH 1st, 1982

Grade	Début Start	12 mois 12 mths.	24 mois 24 mths.	36 mois 36 mths.	48 mois 48 mths.	60 mois 60 mths.
1	1464	1492	1520	1550	1582	1615
2	1507	1536	1567	1599	1633	1669
3	1552	1583	1616	1650	1686	1723
4	1599	1632	1667	1703	1741	1781
5	1649	1684	1721	1760	1800	1842
6	1701	1739	1777	1818	1861	1906
7	1756	1796	1838	1882	1928	1980

Note: Taux de base augmentés de $24.00 (aug. gén'le), de $73.00 (intégration de B.V.C.) et de $4.00 à l'écart.

Base rates increased by $24.00 (gen'l incr.) $73.00 (C.O.L.A. fold-in) and $4.00 on the increment.

13.05 - Aucun employé n'aura droit à un salaire établi dans cet Article à moins qu'il ne soit prêt, capable et désireux d'accomplir les devoirs requis par sa tâche.

13.06 - La description et l'évaluation du grade de chaque tâche en vigueur à compter de la date de cette Convention continueront d'être en vigueur à moins que:

a) - la Compagnie change le contenu de la tâche jusqu'à concurrence d'au moins un grade;

b) - la tâche soit abolie ou ne soit pas occupée pendant une période continue d'un (1) an; advenant l'élimination partielle ou totale d'une tâche, la charge de travail restante sera redistribuée parmi d'autres tâches de l'unité de négociation; ou

c) - la description et l'évaluation soient changées d'un commun accord entre la Compagnie et l'Union.

13.07 - Lorsque la Compagnie établit une nouvelle tâche, la procédure suivante sera suivie:

a) - La Compagnie informera l'Union soixante (60) jours à l'avance par avis écrit, de la nouvelle tâche à être établie et fournira un résumé des principales fonctions de la tâche.

b) - Un grade provisoire pour la nouvelle tâche sera déterminé par la Compagnie et entrera en vigueur à partir du premier jour de l'affectation. L'affichage sera fait en conformité avec la présente Convention.

c) - En dedans d'une période d'essai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours, la Compagnie présentera une description et une évaluation complètes de la nouvelle tâche. L'Union ou l'employé intéressé pourront contester le grade dans les trente (30) jours suivant cette période d'essai. Si aucune contestation n'est présentée durant ce délai, le grade déterminé par la Compagnie sera considéré comme établi.

d) - Si les Comités S.E.T. de la Compagnie et de l'Union ne peuvent s'entendre sur l'évaluation du grade, la procédure suivante sera suivie:

i) - La Compagnie mettra en vigueur le grade proposé et les taux types du grade auquel la tâche est ainsi assignée s'appliqueront tels qu'établis.

ii) - Le Comité S.E.T. de l'Union peut dans les trente (30) jours qui suivent s'en référer par écrit, aux deux (2) représentants désignés au paragraphe 13.12 alléguant que la tâche a été décrite ou évaluée d'une manière incorrecte.

13.08 - Si on réclame que la Compagnie a établi une nouvelle tâche ou a changé le contenu d'une tâche déjà existante jusqu'à concurrence d'un grade ou plus, et qu'elle a omis de faire et de soumettre une description et une évaluation nouvelles, le Comité S.E.T. de l'Union avertira la Compagnie, par écrit, en précisant ses allégations. Les Comités S.E.T. de la Compagnie et de l'Union discuteront ce sujet et, par après, la Compagnie répondra par écrit, aux allégations du Comité S.E.T. de l'Union. Si la réponse de la Compagnie n'est pas satisfaisante, le Comité S.E.T. de l'Union peut, dans les trente (30) jours suivant la date d'une telle réponse référer l'affaire, par écrit, aux deux (2) représentants désignés au paragraphe 13.12.

Tout changement dans le grade d'une tâche prendra effet en conformité avec le paragraphe 13.07 b); cependant, la rétroactivité ne s'appliquera pas à plus de soixante (60) jours avant la date où le Comité S.E.T. de l'Union a averti la Compagnie de ses allégations.

13.09 - Lorsque la Compagnie change une tâche mais que le changement du contenu de la tâche résulte en aucun changement de grade, une annexe supplémentaire sera établie pour maintenir la description et l'évaluation de la tâche à date et pour permettre un ajustement ultérieur du grade de la tâche si une accumulation de changements mineurs dans le contenu de la tâche rend la chose nécessaire et ce de la manière suivante:

a) - La Compagnie préparera une Annexe pour de tels changements afin de compléter la description et l'évaluation originales de la tâche,

b) - Une telle Annexe sera soumise par la Compagnie au Comité S.E.T. de l'Union. Il ne sera pas nécessaire que le Comité S.E.T. de l'Union indique son accord avec telle Annexe. Si on réclame que la Compagnie a établi, d'une manière incorrecte, le changement de la tâche ou que le ou les changement(s) de la tâche quand ajouté(s) au ou aux changement(s) antérieur(s) demandent un changement du grade d'évaluation de la tâche, le Comité S.E.T. de l'Union avertira la Compagnie, par écrit, en précisant ses allégations. Les Comités S.E.T. de la Compagnie et de l'Union discuteront du sujet et par après la Compagnie répondra, par écrit, aux allégations du Comité de l'Union. Si la réponse de la Compagnie n'est pas satisfaisante, le Comité S.E.T. de l'Union peut, dans les trente (30) jours suivant la date d'une telle réponse, référer le tout, par écrit, aux deux (2) représentants désignés au paragraphe 13.12.

Tout changement dans le grade d'une tâche prendra effet à partir de la date du plus récent changement dans le contenu de la tâche.

13.10 - Lorsque les changements dans le contenu d'une tâche s'accumulent pour un total d'un grade ou plus:

a) - La tâche sera ré-évaluée dans le grade approprié sur la base de telle accumulation de changements et la ré-évaluation prendra effet à partir de la date du plus récent changement dans le contenu de la tâche.

b) - Le taux type approprié du grade prendra effet à partir de la date d'une telle ré-évaluation.

c) - Une description et une évaluation nouvelles seront établies en conformité avec l'article 13.07 afin d'incorporer des changements accumulés au contenu de la tâche.

13.11 - Lorsque la Compagnie abolit une tâche ou qu'une tâche n'est pas occupée durant une période d'un (1) an, une Annexe d'abolition de la description et de l'évaluation applicables à cette tâche sera établie en conformité avec le Manuel.

13.12 - La Compagnie et l'Union désigneront chacun un représentant pour examiner les différends soumis en rapport avec les paragraphes 13.07 d), 13.08 et 13.09.

a) - Les deux (2) représentants désignés se rencontreront pour traiter des différends qui leur auront été soumis. Dans les soixante (60) jours suivant la date de leur rencontre, les deux (2) représentants devront conjointement aviser, par écrit, les parties ci-haut mentionnées de leur entente ou de leur échec à résoudre le différend. L'entente prise entre les deux (2) représentants sera finale et exécutoire.

b) - Si les représentants ne peuvent arriver à une entente, l'Union peut, dans les trente (30) jours suivant la date de l'avis écrit des deux (2) représentants signifiant leur échec à résoudre le différend, avertir la Compagnie, par écrit, de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage selon les dispositions de l'Article VIII. L'avis écrit de l'Union devra préciser les points en litige et pour l'application de cette entente il sera considéré comme un grief non réglé à l'étape 3.

CORRECTION DES ERREURS

13.13 - Toute erreur, mathématique ou administrative, faite dans la préparation, l'établissement ou l'application des descriptions et des évaluations de tâche ou dans les taux types de salaire sera corrigée en conformité aux dispositions de cette Entente.

13.14 - Sauf dans les cas où il en est autrement prévu, il n'y aura pas de raison pour un employé régi par cette Convention d'alléguer qu'il existe un grade d'évaluation qui ne soit pas équitable.

ALLOCATION NORDIQUE

13.15 - Une allocation nordique de cent trente-cinq dollars ($135.00) par mois par employé ayant le "statut de célibataire" et de cent cinquante dollars ($150.00) par mois par employé ayant le "statut de personne mariée" sera payée sous réserve des conditions suivantes:

1. Une (1) seule allocation nordique par famille sera permise au taux du "statut de personne mariée".

2. a) - Les employés éligibles doivent avoir des gains ou être en vacances annuelles ou prolongées afin de recevoir une allocation nordique.

b) - La paie de vacances annuelles ou prolongées reçue à la mise à pied ou pendant la mise à pied ou à la cessation d'emploi n'est pas considérée comme vacances prises ou comme gains pour les fins de l'allocation nordique.

c) - Au moment de la cessation d'emploi les employés qui ont des gains réguliers pour moins qu'un (1) mois complet de calendrier recevront l'allocation nordique

au prorata pour ce mois basée sur le nombre de jours dans ce mois à la date de cessation d'emploi divisé par 30.

3. L'allocation nordique n'est pas considérée comme gain aux fins du calcul de la paie de vacances.

4. Un employé sera éligible à l'allocation nordique dans le mois de calendrier qui suit celui dans lequel il a complété sa période d'essai.

5. Un employé dont le "statut" change ainsi qu'il est indiqué ci-dessus doit informer le Bureau du Personnel d'un tel changement.

6. Numéro non-utilisé.

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

14.01 - Les vacances seront accordées en n'importe quel temps durant l'année en accord avec les cédules préparées à cet effet aux conditions prévues au paragraphe 14.02.

14.02 - La cédule des vacances régulières et des vacances prolongées sera préparée chaque année par les représentants de la Compagnie et les représentants de l'Union, ayant comme objectif l'affichage de la cédule pas plus tard que le 1er janvier. La cédule pourra être revisée périodiquement selon le besoin quant au nombre d'employés qui pourront être libérés, toutefois, excepté

dans le cas de circonstances imprévues, la cédule ne sera pas modifiée sans le consentement des deux (2) parties. L'objectif est de permettre le nombre maximum de vacances dans la période préférée par les employés, basé sur les exigences de l'exploitation de la Compagnie. Une (1) copie de la cédule affichée sera envoyée à l'Union.

14.03 - Chaque année complète de service continu avec la Compagnie permet à l'employé de se qualifier pour des vacances conformément à la cédule décrite au paragraphe 14.04.

14.04 a) - Les employés auront droit à des vacances payées variant avec la durée de leur service continu et au prorata des mois effectivement travaillés pendant l'année conformément à l'échelle suivante:

Durée de Service Continu	Jours Ouvrables Maximum de Vacances Accordés
Après 1 an de service	13 jours
Après 2 ans de service	17 jours
Après 3 ans de service	21 jours
Après 4 ans de service	25 jours

b) - La durée de service continu est déterminée par l'anniversaire de la dernière date d'engagement de l'employé et devra inclure le temps d'une mise à pied de la Compagnie due à une réduction de travail et durant lequel l'employé retiendra et continuera d'accumuler de l'ancienneté.

14.05 a) - Le nombre maximum de jours ouvrables ne sera pas diminué par suite d'absences autorisées pour raisons médicales ou activités syndicales. Le nombre maximum de jours ouvrables sera diminué pour toute autre permission d'absence autorisée pour une période d'un (1) mois ou plus.

La paie de vacances sera calculée au prorata du nombre de mois effectivement travaillés, tandis que le nombre de jours de vacances sera accordé tel que mentionné dans ce paragraphe.

b) - Le nombre maximum de jours ouvrables de vacances accordés sera diminué, sur une base de prorata, par les mois complets non travaillés due à une mise à pied, mais en aucun cas le nombre maximum de jours accordés ne sera inférieur à dix (10) jours ouvrables. Au moment des vacances, un employé sera alloué une permission d'absence sans paye pour du temps de vacance coupé dû à une mise à pied, s'il le désire.

c) - Pour chaque deux (2) jours consécutifs d'absence non autorisée, durant l'année donnant à l'employé droit à des vacances, le nombre maximum applicable de jours ouvrables de vacances dus à un employé et tels que déterminés au paragraphe 14.04, sera diminué de une demi-journée (1/2) mais en aucun cas le nombre de jours de vacances auxquels l'employé a droit ne sera inférieur à dix (10) jours ouvrables.

d) - Un boni de vacances annuelles de cinquante-cinq dollars ($55.00) (à compter du 82-03-01 cent dix dollars ($110.00)) par semaine ou onze dollars ($11.00) (à compter du 82-03-01 vingt-deux dollars ($22.00)) pour chaque jour ouvrable payé de vacances annuelles accordé sera payé pour les jours de vacances pris entre le 1er octobre et le 14 décembre et entre le 16 janvier et le 31 mai. Le boni de vacances sera aussi payé si la paie de vacances annuelles est donnée à un employé au moment de la mise à pied pourvu qu'une telle mise à pied tombe dans les périodes mentionnées ci-haut.

14.06 - Les employés ayant droit à des vacances tel que spécifié ci-dessus recevront celles-ci sans perte de gains.

14.07 - C'est le désir de la Compagnie et de l'Union que chaque employé ayant droit à des vacances en bénéficie; et un employé n'aura droit à aucun paiement au lieu de ses vacances à moins que la Compagnie et l'employé soient d'accord, par suite des exigences de l'exploitation et des conditions d'emploi, pour que l'employé ne prenne pas de telles vacances ou une partie de celles-ci, dans lequel cas la Compagnie lui paiera l'équivalent de sa paie de vacances sans qu'il prenne de telles vacances.

14.08 a) - Les employés éligibles pour une paie de vacances peuvent demander celle-ci quinze (15) jours d'avance et la recevront pas plus tard que sept (7) jours de calendrier avant la date de leur départ en vacances. Dans les cas où le montant réel de la paie de vacances n'est pas disponible dans

les limites de temps spécifiées ci-haut, les employés recevront alors un montant approximatif qui sera ajusté par la suite.

b) - Les employés qui ont droit à des vacances au moment d'une mise à pied recevront ces vacances au moment de telle mise à pied si l'employé l'exige ou selon la cédule des vacances établie avant la date de la mise à pied.

c) - Les employés éligibles pour une paie de vacances recevront celle-ci au moment de leur congédiement.

14.09 - Jusqu'au moment où une route publique reliera Schefferville à un réseau provincial, les employés et leurs dépendants immédiats, pourvu que l'employé ait droit à des vacances, auront droit, une fois pas année de vacances, à un passage gratuit aller-retour Schefferville - Sept-Iles, via le Québec North Shore & Labrador Railway. Au moment des vacances et aux mêmes fins, l'employé aura droit au transport gratuit, aller et retour de sa voiture personnelle selon les arrangements du Québec North Shore & Labrador Railway, à un espace dans le wagon-auto pour sa remorque personnelle, roulotte ou un bateau sur remorque. Dans le cas où la remorque, roulotte ou le bateau sur remorque excède les dimensions normales du wagon-auto, un espace sur un wagon plat sera fourni pour la remorque, roulotte ou batèau sur remorque. Tous frais encourus pour un poids excédant 3,000 lbs, seront payés par l'employé. Aux fins de cet article, la voiture personnelle peut être celle du conjoint. De plus, chaque employé

aura droit à un second passage gratuit aller-retour Schefferville-Sept-Iles pour sa voiture personnelle via le Québec North Shore & Labrador Railway.

14.10 - Les employés qui ont moins d'une (1) année de service continu, pour fins de vacances recevront, au moment où ils interrompront leur service continu, quatre pour cent (4%) de leur revenu total depuis la date de leur embauchage [ou ce qui est prévu par la loi, soit ce qui est le plus rémunérateur.] Les employés ayant plus d'un (1) an de service continu, pour fins de vacances recevront, au moment où ils interrompront leur service continu, quatre pour cent (4%) de leur revenu total depuis la fin de la période de paie la plus proche de leur dernière date d'anniversaire d'engagement en plus de la paie de vacances à laquelle ils pourraient avoir droit en vertu du paragraphe 14.06.

14.11 - Un employé qui revient de vacances aura droit à du temps supplémentaire pour les jours travaillés dans la semaine où il revient sur la même base que s'il n'avait pas été en vacances durant cette semaine et avait travaillé sa semaine régulière de travail, selon la cédule.

14.12 - VACANCES PROLONGEES

1. - Chaque période de cinq (5) années de service continu complétées avec la Compagnie qualifie l'employé pour des VP basées sur

cinq (5) semaines de VP après cinq (5) années de service et neuf (9) semaines de VP après dix (10) années de service. Chaque période additionnelle de cinq (5) années de service continu après dix (10) années de service, rend l'employé éligible pour des VP basées sur neuf (9) semaines de VP.

2. a) - Les employés qui, au ~~22 octobre 1968~~ *18 août 1966*, avaient cinq (5) ans de service ou plus, mais moins de dix (10) ans de service et à qui furent accordé des VP selon la table établie dans la convention collective de 1972-1975, commencent à accumuler leurs deuxièmes VP après cinq (5) ans de service à partir de leur date anniversaire d'emploi en ~~1968~~ *1966*.

b) - Les employés qui ont eu droit à des VP à compter du ~~22 octobre 1968~~ *18 août 1966* selon la table établie dans la convention collective de 1972-1975 et qui ont reçu leurs premières VP après avoir accumulé dix (10) ans de service continu commencent à accumuler leurs deuxièmes VP à leur dixième (10e) anniversaire d'emploi.

3. - Les employés qui avaient dix (10) ans ou plus de service au 18 août 1966, ont droit à des deuxièmes VP après cinq (5) ans de service à partir de leur date d'anniversaire d'emploi en 1966.

4. - Les employés qui atteignent leurs premiers cinq (5) ans de service après le 18 août 1966, ont droit à des VP à la date de la cinquième (5e) date anniversaire de leur emploi. De tels employés ont droit à des deuxièmes VP après cinq (5) ans de service à partir de la date où ils ont eu droit à leur premières VP.

2 P.P.

2 P.P.

5. - La date de l'éligibilité aux deuxièmes VP établit le début de la troisième période de cinq (5) année de service continu. Le début de chaque période subséquente est établi de la même façon que la troisième période de cinq (5) années.

6. Pour un employé qui a droit à des VP avant la date de signature de cette convention:

a) ses VP, jours et paie, seront en plus des vacances annuelles auxquelles elles s'ajoutent, et elles seront payées et prises avec l'une des vacances annuelles de l'employé;

b) les jours de VP peuvent être annulés en tout ou en partie dans l'année où l'employé est cédulé pour ses VP; si l'employé choisit de prendre des jours de VP, il doit indiquer son choix de prendre des jours de VP au moment où il fait sa demande pour ses vacances annuelles.

L'employé recevra la paie pour les VP totales auxquelles il a droit, s'il a choisi de ne pas prendre les jours de VP auxquels il a droit.

7. Pour un employé qui acquiert un droit à des VP à la date ou après la date de la signature de cette convention:

a) ses VP seront entièrement payées dans les six (6) semaines suivant la fin de la période de paie dans laquelle survient la date anniversaire de service qui complète la période des 5 années qui donnent à l'employé son droit à des VP s'il le désire. Autrement l'employé sera payé en entier au moment où il prend les vacances prolongées;

b) les jours de VP peuvent être annulés en tout ou en partie. Si un employé désire prendre des jours de VP, ils pourront être cédulés avec n'importe quelles vacances annuelles dans une des cinq (5) années qui suit l'acquisition de son droit aux VP; cependant, l'employé doit indiquer son choix de prendre des jours de VP au moment où il fait sa demande pour ses vacances annuelles et le paragraphe ~~15.11.10~~ 14.12.10 s'applique.

8. - Les jours de VP et la paie de VP seront calculés de la même manière et seront sujets aux mêmes conditions que les vacances annuelles sauf qu'une base de cinq (5) années sera utilisée pour les VP au lieu de la base d'une (1) année.

9. - Les VP seront cédulées selon les procédures d'établissement du calendrier des vacances qui s'appliquent à l'unité de négociation. Les désirs de l'employé individuel seront pris en considération dans la mesure où cela est pratique mais l'attribution finale doit être approuvée par le Directeur pour assurer le bon ordre des opérations.

10. Dans le cas de cessation d'emploi seulement, la Compagnie devra allouer des VP en temps ou en argent à plus de 20% des employés ayant droit à des VP dans l'année de calendrier en question.

2 G.P.R.

11. - Dans les cas de cessation d'emploi pour cause de Changements Technologiques, Structuraux ou Opérationnels, mise à pied prolongée, retraite (normale, anticipée, anticipée spéciale, retardée) en vertu de l'entente sur le Régime de Retraite régissant cette unité de négociation, les employés qui cessent leur emploi auront droit à des VP au prorata, basée sur la période de temps de service complétée à la date de telle cessation depuis la date donnant droit aux VP antécédentes ou depuis la date d'engagement selon le cas.

12. - Boni de Service:

Pour la deuxième et chacune des années subséquentes de service, complétées après le 28 février 1979, et pour laquelle l'employé reçoit une paie de vacances annuelles, la paie de vacances prolongées sera augmentée d'un boni de service de vingt (20) heures. Ce boni de service sera payé en même temps que la paie de VP et au taux standard horaire de la tâche régulière remplie à chaque anniversaire d'entrée en service dans la période des années concernées qui précède la date à laquelle les VP sont payées.

ARTICLE XV - CONGES

15.01 a) - Pour chacun des congés mentionnés ci-après, chaque employé recevra une paie de congé équivalente à la paie normale de l'emploi auquel il est régulièrement assigné, à l'exclusion des primes de poste et heures supplémentaires, pourvu qu'il ne soit pas absent sans permission, le poste pour lequel il est cédulé précédant ou suivant immédiatement le congé:

Le Jour de l'An
Le 2 janvier
Le Vendredi Saint
St-Jean-Baptiste
La Fête du Canada
La Fête du Travail
L'Armistice
Le Jour de Noël
Le 26 décembre
Un Jour de Vacances

b) - Nonobstant le paragraphe 15.01 a), les employés en vacances ou mis à pied le jour précédant ou suivant un congé auront droit à la paie du congé.

c) - Pour avoir droit à la paie de congé prévue à 15.01 a), un employé doit avoir effectivement travaillé dans le cours des deux (2) semaines précédant le congé.

15.02 - En plus de la paie de congé stipulée au paragraphe 15.01, les employés requis de travailler un jour de congé seront rémunérés comme suit: 150% de leur taux régulier pour les premières sept heures et demies (7-1/2); 200% de leur taux régulier pour les quatre (4) heures suivantes; 250% de leur taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de onze heures et demie (11-1/2).

Toutefois, dans le cas où des employés auraient droit à un taux horaire plus élevé pour telles heures travaillées en conformité avec une autre disposition de la convention collective, ils seront rémunérés à ce plus haut taux horaire au lieu de celui prévu dans ce paragraphe.

15.03 - Les heures de congé payées seront considérées comme des heures travaillées seulement pour rendre les heures effectivement travaillées après le congé durant la semaine de travail (c'est-à-dire du lundi au dimanche) admissibles comme heures de travail supplémentaires. Si le congé survient le jour suivant la dernière journée travaillée par l'employé durant la semaine de travail, les heures de congé payées ne seront pas considérées comme heures travaillées pour fins de calcul d'heures de travail supplémentaires.

15.04 - Le travail requis un jour de congé sera distribué de la même manière prévue en vertu du paragraphe 11.04. Un employé qui accepte de travailler le jour de congé et ne s'y conforme pas ne recevra pas sa paie de congé.

ARTICLE XVI - PERMISSION DE S'ABSENTER

16.01 a) - Une permission de s'absenter pourra être accordée à tout employé qui en fera la demande par écrit au contremaître de son poste ou de son département en indiquant les raisons et la durée de la permission demandée. De telles permissions ne seront pas refusées arbitrairement, mais la direction aura le droit d'accorder une permission et

d'en déterminer la durée. Toutefois, tout employé qui pense que sa demande a été refusée arbitrairement peut en appeler au surintendant de son département. Si la Compagnie refuse une permission d'absence, les raisons de ce refus seront données à l'employé. Les seuls avantages qui s'accumuleront pendant la permission d'absence seront l'ancienneté et les autres avantages spécifiquement prévus à la convention collective s'accumuleront.

16.01 b) (1) - Un employé qui est absent pour cause de maladie pour plus de trois (3) jours devra présenter à son retour au travail une attestation médicale couvrant le temps perdu.

(2) - La Compagnie appliquera l'attestation médicale "apte à reprendre le travail;" concernant des accidents survenus durant les heures de travail et impliquant pertes de temps et des permissions d'absence pour maladie requérant l'hospitalisation dans une ville autre que la ville de résidence sur la base suivante:

i) - Accidents durant les heures de travail:

Un employé retournant au travail à la suite d'un accident impliquant perte de temps, et pourvu que la procédure normale ait été suivie en conformité avec les règlements de la Commission de la sécurité et de la santé au travail se rapportera au Bureau du Personnel avec preuve de santé physique de son médecin traitant. Si la Compagnie demande une preuve additionnelle de santé physique par l'entremise d'un médecin désigné par elle, la Compagnie défraiera

le coût de l'examen requis et paiera à l'employé à son taux régulier, les heures cédulées et perdues résultant d'un tel examen.

ii) - Permission d'absence pour maladie requérant l'hospitalisation:

Un employé retournant au travail après avoir été hospitalisé dans une ville autre que sa ville de résidence se rapportera au Bureau du Personnel avec preuve d'hospitalisation et preuve de santé physique de son médecin traitant. Si la Compagnie demande une preuve additionnelle de santé physique, le coût de l'examen et la paie pour le temps perdu, s'il en est, seront traités comme à i) ci-dessus.

16.02 a) - En cas de décès dans sa famille immédiate, un employé aura droit à trois (3) postes consécutifs cédulés, basé sur le jour des funérailles, avec paie à son taux de base, pourvu qu'il perde réellement ces trois (3) jours à cause de ce décès.

b) - Les dispositions du paragraphe 16.02 a) s'appliqueront à un employé qui n'était pas inscrit au programme de travail parce que bénéficiant d'un permis d'absence autorisé à cause de maladie d'un membre immédiat de sa famille qui aboutit au décès de ce dernier durant la période du permis d'absence autorisé de l'employé.

16.03 - Aux fins du paragraphe 16.02 "famille immédiate" signifie l'épouse ou le mari, la fille, le fils, le frère, la soeur, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère, le beau-frère, la belle-soeur, et le grand-père et la grand-mère de l'employé.

16.04 - Pendant la durée de la présente Convention, des permissions d'absence sans paie peuvent être accordées à des employés pour leur permettre de parfaire leur standard éducationnel. De telles permissions d'absence peuvent être accordées à un maximum de deux (2) employés qui possèdent au moins deux (2) ans d'ancienneté dans l'unité de négociation, en vue de suivre à plein temps des cours d'étude qui durent au moins six (6) mois à un institut éducationnel reconnu. Les employés doivent soumettre une lettre d'acceptation de l'institut pas moins de deux (2) semaines avant le début de la permission d'absence. Une telle permission ne devra en aucun temps excéder le temps requis pour compléter le cours d'étude dans cette année académique et le paragraphe 16.01 s'appliquera. L'ancienneté sera considérée dans l'octroi des permissions d'absence, cependant si le cours d'étude dure plus qu'une (1) année, le renouvellement d'une permission sera considérée avant une nouvelle permission.

16.05 - Une permission de s'absenter pour fin de maternité sera accordée aux employées qui ont acquis de l'ancienneté dans l'unité de négociation. Une telle demande de permission ne pourra être refusée par la Compagnie et commencera de deux (2) à quatre (4) mois avant la date anticipée de la naissance de l'enfant et prendra fin au plus tard six (6) mois après la naissance mais ne devra pas excéder huit (8) mois au total. Ces employées seront réintégrées dans leur emploi antérieur à condition que du travail soit disponible et qu'elles soient capables de l'exécuter et pourvu qu'elles retournent au travail selon qu'il est indiqué à l'Article VI. Si leur emploi antérieur n'est pas disponible ces employées peuvent exercer leur droit de déplacement tel qu'indiqué à l'Article VI. Si la Compagnie embauche une nouvelle employée pour combler une vacance résultant d'une permission de s'absenter pour fin de maternité, cette employée peut exercer tous droits d'ancienneté qui s'appliquent ou être mise à pied sans avis à la fin du permis de s'absenter.

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE

17.01 - La Compagnie, l'Union et les employés reconnaissent leurs obligations et leurs droits selon les lois en vigueur par rapport aux questions de sécurité et de santé.

Les parties reconnaissent qu'il est de la responsabilité de la Compagnie de prendre des dispositions nécessaires pour la sécurité et la santé de ses employés sur les lieux de travail. Dans leur désir de maintenir des

normes élevées de sécurité et de santé sur les lieux de travail, la Compagnie et l'Union coopéreront dans le but constant d'éliminer les accidents et les risques à la santé et de préconiser l'observance des politiques et des règles de sécurité.

17.02 - La Compagnie et l'Union sont d'accord qu'afin de réaliser des normes de sécurité efficaces, des attitudes y conduisant doivent être développées par toutes les personnes intéressées, étant donné le rôle primordial de l'élément humain dans tout programme efficace de prévention des accidents et maladies industrielles.

17.03 a) - La Compagnie reconnaît l'importance d'un comité de sécurité et santé pour promouvoir la sécurité et les communications désirables à cet effet. Un comité de sécurité et santé composé de deux (2) membres au maximum nommés par l'Union et de deux (2) membres au maximum nommés par la Direction sera établi. L'Union et la Compagnie désigneront leur co-président respectif et aviseront par écrit l'autre partie du nom de leur co-président et des membres du Comité. Dans la mesure du possible, les membres devraient être représentatifs de tous les secteurs de travail.

b) - Les tournées d'inspections des installations de la Compagnie par le comité de sécurité et santé auront lieu une (1) fois par mois où a d'autres intervales mutuellement convenues pour rechercher les

actes dangereux et les conditions dangereuses et ce sans perte de salaire.

c) - Dans l'exercice de ses fonctions le Comité devra: considérer les pratiques et règles actuelles en rapport avec la sécurité et santé, revoir et formuler des suggestions nécessaires et appropriées pour des changements aux pratiques et règles actuelles, recommander l'adoption de nouvelles pratiques et règles, revoir et réviser les nouveaux programmes de sécurité et santé proposés, revoir et analyser la cause et les moyens à être pris en cas d'actes et de conditions dangereux, les statistiques et les tendances des accidents, de même que les rapports sur le bruit, la poussière, la fumée, le gaz et la chaleur, le froid et les produits chimiques dangereux et selon les fonctions précitées faire les recommandations nécessaires et appropriées.

17.04 - Les recommandations du comité de sécurité et santé ainsi que la documentation et les raisons à l'appui seront soumises au Directeur pour sa considération afin de s'assurer de la sécurité et la santé de ses employés durant les heures de travail et en tout temps lorsque l'employé est légitimement sur la propriété de la Compagnie. Le Directeur avisera le Comité des mesures appropriées à être prises par la Compagnie sur les recommandations soumises.

17.05 - Le Comité tiendra une réunion mensuelle à une date fixée par les co-présidents des deux (2) parties. Chaque co-président soumettra une proposition

d'agenda à l'autre co-président au moins cinq (5) jours précédant la rencontre mensuelle dans les quarante huit (48) heures (excluant les samedis, dimanches et congés) suivant cette rencontre. Le co-président de la Compagnie donnera au co-président de l'Union les minutes de la rencontre mensuelle. De plus, si la situation l'exige, les co-présidents, d'un commun accord, peuvent organiser de telles rencontres s'ils le jugent nécessaire. Les membres ne perdront pas de gains réguliers lorsqu'ils assistent aux rencontres.

17.06 - Avant la rencontre mensuelle, les co-présidents ou le désigné de chaque co-président, peuvent inspecter des endroits de travail choisis conjointement sur des sujets tels que: la poursuite des enquêtes d'accidents; le bruit excessif, la chaleur, le froid et les produits chimiques dangereux, le gaz, la poussière ou la vibration en rapport avec la santé des employés; des conditions dangereuses rapportées. La Compagnie devra préparer un rapport de l'inspection et le transmettre au co-président de l'union exposant leurs constatations. La Compagnie accepte de payer jusqu'à quinze (15) heures par mois pour les heures régulières de travail perdues en raison de telles inspections et de tels tests de bruit et d'échantillonnages d'air, tel que demandé par le co-président de l'union, ou son substitut, selon ce paragraphe et le paragraphe 17.09.

17.07 - Dans le cas d'accidents qui résultent dans une blessure compensable ou dans des accidents qui auraient pu résulter en une blessure compensable, il y aura une enquête au besoin, pour établir les faits et la Compagnie avisera immédiatement, mais pas plus tard que vingt-quatre (24) heures du temps de l'accident, le co-président ou un membre du comité de sécurité et santé de l'union. Le co-président de l'union pourra visiter la scène de l'accident, sans perte de salaire, en compagnie du co-président de la compagnie. Chacun soumettra son rapport respectif au comité de sécurité et santé. Les co-présidents peuvent être remplacés par leurs substituts, sans perte de salaire.

17.08 - Chaque fois qu'un risque à la sécurité se manifeste, le co-président de l'union peut en faire rapport sur une formule fournie par la Compagnie au co-président de la compagnie qui fera part par écrit dans les cinq (5) jours (excluant samedis, dimanches et congés) des mesures appropriées qui seront prises par la Compagnie.

17.09 - La Compagnie poursuivra son programme d'échantillonnages de l'air et d'essais sur le bruit. Où le co-président de l'union du comité de sécurité et santé allègue un risque significatif pour la santé au travail en raison de la pollution de l'air ou du bruit, la Compagnie, en présence du co-président (ou de son substitut régulier lorsque le co-président n'est pas au travail), effectuera de tels essais additionnels sur le bruit et d'échantillonnages d'air au besoin. Un rapport basé sur ces essais additionnels sur

le bruit et d'échantillonnages d'air sera remis au comité de sécurité et santé.

17.10 (1) - Si un employé ou un groupe d'employés croit qu'il existe une condition hasardeuse, insalubre ou dangereuse en rapport avec l'endroit où il travaille, autre que les risques normaux dans son travail ou endroit de travail, il aura le droit d'arrêter de travailler et il devra immédiatement en faire rapport à son contremaître; ce dernier devra immédiatement examiner la condition et prendre les mesures nécessaires pour la corriger.

(2) - Si l'employé n'est pas satisfait de la décision de son contremaître, il aura le droit d'être relevé du travail au sujet duquel il a porté plainte et il sera affecté à une autre tâche à son taux régulier ou au taux de la tâche exécutée si elle est plus élevée. Si l'arrêt de travail pour une condition alléguée hasardeuse, insalubre ou dangereuse affecte d'autres employés, ces derniers seront réaffectés à d'autres tâches à leur taux régulier ou au taux de la tâche exécutée si elle est plus éleyée.

(3) - Aussitôt que possible, un représentant de l'Union et un de la Compagnie du comité de sécurité et santé seront convoqués par le contremaître afin d'examiner la condition dangereuse alléguée. L'employé pourra être convoqué à la demande d'un représentant du Comité.

(4) - Si les représentants sont d'accord que la condition était de fait dangereuse, l'employé sera réaffecté à ce travail lorsqu'on aura remédié à cette condition dangereuse.

(5) - Si les représentants ne sont pas d'accord quant à la sécurité de la condition, l'Union aura le droit de présenter un grief à la troisième (3ième) étape de la procédure de grief en conformité avec le paragraphe 7.07 b) ou demander une intervention gouvernementale appropriée. D'autre part, l'employé aura le droit de présenter un grief à l'étape 2 de la procédure de grief pour une réclamation de salaire qu'il prétend avoir perdu suite à une prétendue condition dangeureuse.

(6) - En attendant la solution de la question, la Compagnie a le droit d'offrir le travail en litige à un autre employé au mois qui sera avisé du refus par l'employé régulier d'exécuter le travail pour des raisons de sécurité. Si cet employé au mois refuse d'exécuter le travail en litige, en attendant la résolution du problème par l'une ou l'autre des méthodes telles qu'établies au sous-paragraphe 5) ci-haut la Compagnie a le droit de continuer de faire exécuter le travail.

(7) - La Compagnie peut présenter un grief lorsque le paragraphe 17.10 est utilisé de façon abusive ou à la seule fin de contrarier.

17.11 - La Compagnie fournira les appareils de protection, l'habillement et l'autre équipement nécessaires afin de protéger adéquatement les employés des blessures, en conformité avec les pratiques courantes, ou quand de telles pratiques peuvent être améliorées de temps à autre par la Compagnie. Le comité de sécurité et santé peut faire des recommandations en rapport avec ce paragraphe.

Lorsque la Compagnie introduit de nouveaux appareils de protection personnelle ou étend l'usage d'appareils de protection à des nouveaux endroits ou émet de nouvelles règles concernant l'usage d'appareils de protection, la question sera discutée avec les membres du comité de sécurité et santé à l'avance afin que le Comité puisse se former une opinion quant à la valeur des appareils de protection et dans le but d'accroître la coopération.

17.12 - La Compagnie fournira les premiers soins appropriés durant les heures de travail.

17.13 a) - Si du temps est requis par un employé durant ses heures normales de travail pour une visite chez le médecin par suite d'un accident au travail et si la Loi des Accidents du Travail n'accorde aucune compensation pour le temps requis pour une telle visite, aucune perte de salaire ne sera encourue.

b) (1) - Les employés seront alloués un examen industriel annuel complet qui sera

fait en conformité avec l'examen médical prescrit.

(2) - L'examen peut être fait par le médecin désigné par la Compagnie ou par un médecin au choix de l'employé. Si l'employé n'utilise pas les services du médecin désigné par la Compagnie, la Compagnie paiera un montant jusqu'à concurrence de ce qu'il en coûterait à la Compagnie pour l'examen industriel complet. Lorsque l'employé utilise les services d'un médecin de son choix pour l'examen industriel, les résultats de l'examen requis pour fins d'emploi seront envoyés au médecin désigné par la Compagnie.

(3) - Les examens mentionnés ci-dessus seront faits en dehors des heures de travail de l'employé et l'employé sera accordé une (1) heure à son taux régulier à temps simple pour aller à l'examen.

(4) - Si la Compagnie exige qu'un employé soit examiné par le médecin désigné par la Compagnie durant les heures régulières du poste cédulé de l'employé, aucune perte de salaire ne sera encourue.

17.14 a) - Une copie du rapport du département de la sécurité sur les accidents avec pertes de temps et le rapport de la salle de premiers soins sera remise au co-président de l'union du comité de sécurité et santé. Un tel rapport peut faire l'objet de discussions aux réunions du Comité.

b) - Lorsqu'un employé signe une formule prescrite par la Commissions des Accidents du Travail, une copie de la formule soumise à la Commission par la Compagnie sera envoyée à l'Union.

c) - Si la Compagnie conteste une demande d'indemnisation, l'Union sera avisée d'une telle contestation.

17.15 - Pendant la durée de la présente convention collective, il est de l'intention de la Compagnie de pourvoir à l'examen de la vue et de fournir les lunettes de sécurité avec verres ajustés selon prescription aux conditions suivantes:

1) - Si l'employé n'a pas recours à l'optométriste qui est au service de la Compagnie, il sera remboursé jusqu'à concurrence de vingt dollars ($20.00) pour un examen de la vue, pas plus d'une (1) fois par année, sur présentation d'un reçu approprié d'un médecin.

2) - Lorsque des lunettes de sécurité avec verres ajustés selon prescription sont nécessaires, la Compagnie paiera un montant jusqu'à concurrence de ce qu'il en coûterait à la Compagnie pour lui procurer ses lunettes de sécurité.

3) - La Compagnie remplacera les lunettes de sécurité cassées ou endommagées au travail, selon les mêmes conditions qu'à 2) ci-devant.

17.16 (1) - Si un employé est atteint d'une maladie industrielle qui résulte des procédés de travail de la Compagnie et qui le rend incapable de maintenir les standards nécessaires de santé au travail sur la

tâche qu'il effectuait régulièrement, l'employé sera transféré à une autre tâche pour laquelle il est qualifié. Ce qui suit s'appliquera également à un employé qui souffre d'une maladie industrielle qui résulte des procédés de travail de la Compagnie pour laquelle une incapacité partielle permanente lui est reconnue aux termes de la Loi des Accidents du Travail.

(2) - Si la Compagnie n'offre pas à l'employé une tâche à taux égal ou supérieur, l'employé sera considéré comme étant mis à pied et le paragraphe 6.07 s'appliquera.

(3) - Si l'employé est traité comme étant mis à pied, la Compagnie maintiendra le taux de la tâche régulière qu'il détenait au moment de sa mise à pied.

(4) - Si un employé refuse une tâche à un taux égal ou supérieur pour laquelle il est qualifié médicalement et en conformité avec les dispositions de la convention collective, il recevra le taux mensuel de la tâche dans laquelle il exerce son ancienneté.

(5) - S'il y a désaccord quant à la condition médicale de l'employé qui puisse rendre un employé incapable d'exécuter une tâche selon les termes de 17.16 (1), l'employé sera examiné par un médecin choisi par le médecin de l'employé et le médecin désigné par la Compagnie. Après examen de l'employé et consultation avec les deux (2) autres médecins, le troisième médecin tranchera la question. Les honoraires et déboursés du troisième médecin seront partagés également entre la Compagnie et l'Union. Le salaire régulier perdu

et les dépenses raisonnables encourues par l'employé, qui résultent d'un examen requis par le troisième médecin, seront payés par la Compagnie.

ARTICLE XVIII - Numéro non utilisé.

ARTICLE XIX - TRAVAIL A CONTRAT

19.01 - La Compagnie fera exécuter les travaux normalement accomplis par les employés de l'unité de négociation, par ses employés tels que défini dans la convention collective. La sous-traitance sera gardé à son minimum.

19.02 a) - Aucun employé dans l'unité de négociation ne sera mis à pied ou déplacé à une tâche comportant un taux moindre parce que du travail normalement accompli par des employés dans l'unité de négociation est donné à contrat ou qu'un tel travail est fait sur les lieux par un contracteur. De plus, avant de donner à contrat un tel travail, la Compagnie rappellera, selon 6.08 a) et b), les employés qualifiés qui sont mis à pied ou déplacés, pour tel travail, pourvu que ces employés soient disponibles.

b) - Aucun employé travaillant dans un emploi dans le ou les départements où un entrepreneur travaille ne sera déplacé de son département à cause du travail de l'entrepreneur durant la période de temps où un employé de l'entrepreneur travaille dans une occupation similaire sur les lieux. Les employés travaillant dans le ou les départements où un entrepreneur travaille seront cédulés pour pas moins que le même nombre d'heures par semaine que les employés de l'unité de négociation travaillant dans d'autres départements.

19.03 - En conformité avec le paragraphe 19.04, avant que la Compagnie décide finalement de donner à contrat du travail normalement accompli par les employés dans l'unité de négociation, la Compagnie fournira au comité de sous-traitance les renseignements détaillés tel qu'établi à l'Annexe "H" afin que les membres du comité de l'union puissent adéquatement se former une opinion sur les raisons qui motivent qu'un tel contrat soit, ou ne soit pas, donné à contrat.

19.04 - Pas moins de dix (10) jours avant que la Compagnie décide finalement de donner à contrat du travail qui est normalement effectué par ses employés réguliers et qualifiés, la Compagnie avisera le comité de l'union par écrit. Lorsque la Compagnie ne peut donner l'avis de dix (10) jours, elle le donnera verbalement aussitôt que cela sera possible de le faire et confirmera par télégramme. Dans les cinq (5) jours de l'avis donnant les renseignements détaillés tel que

prévu à 19.03, si le comité de l'union le demande, une rencontre du comité aura lieu pour revoir l'information.

19.05 - Le Comité mentionné à 19.03 sera formé de trois (3) représentants de l'Union et trois (3) représentants de la Compagnie. Si une réunion est désirée, les membres de l'Union faisant partie du Comité ne perdront pas de gains réguliers pour assister à cette réunion. Sur demande, un (1) membre du comité de l'union sera alloué quatre (4) heures par mois à son taux régulier pour faire enquête sur les sujets de sous-traitance en compagnie d'un représentant de la Compagnie.

19.06 - Toute présumée violation des dispositions de l'Article XIX fera l'objet de la procédure de griefs et sera traitée selon le paragraphe 7.07 b).

19.07 - Un employé qui a été mis à pied ou déplacé en violation des dispositions du paragraphe 19.02 peut présenter un grief individuel pour la paie qu'il réclame avoir perdue.

19.08 - Lorsqu'un contracteur exécute du travail sur le site au-delà des cadres du contrat tel que référé au comité de sous-traitance, un employé peut loger un grief à l'étape 2 en conformité avec les dispositions du paragraphe 2.03. Si la Compagnie n'a pas pris de mesure pour corriger la situation dans les vingt-quatre (24) heures de la notification de la présumée

violation, toute réclamation payable sera faite à partir de la date où le grief a été fait.

19.09 - Tout grief logé sous les dispositions de la sous-traitance dans cette convention collective peut être référé à une procèdure spéciale accélérée d'arbitrage.

ARTICLE XX - GREVES ET LOCK-OUTS

20.01 - La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de la présente Convention.

20.02 - Par contre et pour les mêmes raisons, l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralentissement ou d'arrêt de travail concertés.

20.03 - De plus, l'Union convient qu'elle n'impliquera pas d'employé de la Compagnie, ou la Compagnie elle-même, dans un conflit qui pourrait s'élever entre tout autre employeur et les employés dudit employeur. Un employé qui occupe une fonction syndicale à la Compagnie et qui obtient une permission d'absence en vertu de l'article 4.09 n'est pas visé par la disposition qui précède dans l'exercise d'une fonction de représentant syndical lors d'un différend impliquant un autre employeur.

ARTICLE XXI - MANDAT DE L'UNION

21.01 - Les Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 6503), et ses représentants dûment nommés ou élus conviennent qu'ils ont été autorisés par les membres de ladite Union à signer la présente Convention et conviennent que cette dernière liera ladite Union et ses membres en vertu des Lois de la Province de Québec.

ARTICLE XXII - AVIS

22.01 - Tout avis qu'une ou l'autre des parties désire donner à l'autre sera envoyé par lettre recommandée, affranchie et adressée comme suit:

A la Compagnie:
Iron Ore Company of Canada,
B.P. 1004,
Schefferville, Québec.
G0G 2T0

A l'Union:
Secrétaire-Archiviste, Local 6503,
Métallurgistes Unis d'Amérique,
B.P. 1357,
Schefferville, Québec.
G0G 2T0

22.02 - Tout avis posté ainsi sera considéré remis à la date de la journée d'affaires qui suivra la date à laquelle il a été posté. Le reçu d'enregistrement établira cette date.

22.03 - Les dispositions du présent Article s'appliquent partout où il y a des délais,

22.04 - L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse pour la remise des avis, n'importe quand, comme décrit plus haut.

ARTICLE XXIII - VALIDITE DE LA CONVENTION

23.01 - Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente Convention était nulle en vertu des dispositions du Code du Travail de la Province de Québec, les autres dispositions de ladite Convention ne seraient affectées en rien par une telle nullité,

ARTICLE XXIV - EN-TETES

24.01 - Les en-têtes, les titres et les sous-titres des divers paragraphes ne font pas partie de la Convention et ne devront pas être considérés comme tels.

ARTICLE XXV - TEXTE LEGAL

25.01 - Le texte français est le texte légal de cette convention collective.

ARTICLE XXVI - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 - La présente Convention entrera en vigueur le 1er mars 1981, et liera les parties jusqu'au 29 février 1984 inclusivement.

26.02 - Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente convention, l'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre partie de son désir de négocier les termes et conditions d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI la Compagnie minière IOC a apposé son sceau par l'entremise de ses représentants dûment autorisés à cette fin et les représentants des Métallurgistes Unis d'Amérique (Local 6503) dûment nommés ou élus ont apposé leurs sceaux et signé les présentes ce

1er jour de juin 1981

J.P.R.

LA COMPAGNIE MINIERE I.O.C.

LES METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE
Local 6503

ANNEXE "A"
MANUEL
D'EVALUATION DES TACHES
pour
LA DESCRIPTION ET LA
CLASSIFICATION DES TACHES
et
L'ADMINISTRATION DES SALAIRES

6503 seulement

ANNEXE "D"

Les grades mentionnés au paragraphe 13.02 couvrent les emplois suivants:

Grade 1:

Commis aux Filières
Préposé - Centre Récréatif
Commis - Services de Bureau

Grade 2:

Commis Dactylographe
Commis - Services Techniques
Commis - Voûte
Perforeuse Junior

Grade 3:

Commis - Archiviste - Laboratoire
Commis aux Rapports
Commis aux Transactions - Entrepôt
Commis - Centre Récréatif
Commis - Hébergement
Commis - Inscriptions - Personnel
Commis - Prévention des Accidents
Perforeuse
Préposé à l'Entretien - Prévention des Accidents

Grade 4:

Commis - D'Ordonnancement
Dessinateur Junior
Sténographe

Grade 5:

Commis Archiviste - Formation
Commis - Avantages Sociaux
Commis - Equipement
Commis - Paie
Commis - Services Publics
Commis Sénior - Statistiques
Ingénieur Adjoint
Instructeur de Natation - Centre Récréatif
Opérateur de Machine de Traitement des Données
Magasinier

Grade 6:

Commis Comptabilité - Prix de Revient
Dessinateur

Grade 7:

Homme d'Instruments
Commis - Bureau de Comptabilité

ANNEXE "C" - MECANISME DE CONSULTATION

Sur demande, le Directeur ainsi que le Surintendant des Relations Ouvrières rencontreront les officiers de l'Union, qui seront accompagnés du Coordonnateur Régional de l'Union Internationale pour échanger des vues sur des sujets d'intérêt commun qui ne sont pas couverts par cette convention.

Les problèmes qui peuvent survenir en regard de l'administration du Programme d'Apprentissage peuvent aussi être discutés selon les dispositions de cet Annexe.

Les sujets à discuter doivent être incorporés dans un ordre du jour signé par le Président de l'Union Locale et adressée au Directeur ainsi que des copies au Surintendant des Relations Ouvrières.

Dans les sept (7) jours de la réception de l'ordre du jour, la Compagnie suggérera une date à laquelle la réunion aura lieu.

Une telle réunion sera également tenue à la demande de la Compagnie.

ANNEXE "D"

Sur demande écrite au Directeur, le Coordonateur Régional ou son représentant peut demander une rencontre afin d'en appeler de la réponse à un grief présenté selon le paragraphe 7.07 b) ou 7.07 c).

Une telle demande doit être envoyée pas plus tard que quinze (15) jours après la réponse à la troisième étape. Un tel grief ne peut être référé à l'arbitrage après vingt-et-un (21) jours à compter de la date de la décision rendue à la suite de cette rencontre. Les griefs individuels ou de groupe incluant les griefs de mesures disciplinaires ou de congédiement sont exclus de cette entente.

Le Surintendant - Relations Ouvrières ou son représentant assistera à cette rencontre. Les autres personnes présentes à cette rencontre seront celles mentionnées à la troisième étape de la procédure des griefs.

ANNEXE "E"

BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C.)

A) Pour les fins de cette convention:

1. a) "L'indice des prix à la consommation" signifie l'Indice des prix à la consommation - Canada - indice global (1971 = 100), ci-après identifié comme "I.P.C.", publié par Statistique Canada.

b) "L'indice de base" signifie l'I.P.C. pour le mois de janvier 1981, publié en février 1981 à 224.1.

2. "Les jours d'ajustement" seront les 1er juin 1981, 1er septembre 1981, 1er décembre 1981, 1er mars 1982, 1er juin 1982, 1er septembre 1982, 1er décembre 1982, 1er mars 1983, 1er juin 1983, 1er septembre 1983 et 1er décembre 1983. La date réelle de tel jour d'ajustement sera le premier jour de la période de paie le plus rapproché du jour d'ajustement.

3. Par "changement dans l'I.P.C." on entend la différence entre l'indice de base et l'I.P.C. publié pour l'avant-dernier mois précédant le jour d'ajustement concerné.

4. Le B.V.C. sera calculé tel qu'indiqué ci-dessous et, à l'exception des dispositions des alinéas E, F et G, sera payable pour le trimestre commençant avec la date d'ajustement.

B) A compter de chaque date d'ajustement, un B.V.C. égal à un cent ($0.01) de l'heure pour chaque augmentation d'une pleine tranche de .30 d'un point à l'I.P.C. sera payable pour toutes les heures travaillées et pour toute allocation de présence au travail reconnue avant la date d'ajustement suivante. Cependant, tel B.V.C. sera réduit d'un montant égal à la somme des ajustements antécédents, s'il y en a

ou, qui auraient été intégrés dans les taux horaires standards ou dans les taux mensuels selon les dispositions des alinéas E, F et G, ci-dessous.

C) Jusqu'à ce qu'il soit intégré dans les taux selon les dispositions des alinéas E, F et G ci-dessous, le B.V.C. sera un surcroît et ne fera pas partie intégrante du taux horaire standard ou du taux mensuel de l'employé. Jusqu'à ce qu'il soit intégré, cet ajustement ne sera payable que pour les heures effectivement travaillées et pour l'allocation de présence au travail et ne sera pas inclus dans le calcul des paies de vacances ni ne sera payé durant les vacances et sera exclu de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

D) A compter du premier jour suivant la signature de la convention, un montant de 45 cents du B.V.C. de $1.06 accumulé sous la convention précédente sera intégré dans les taux horaires standards ou dans les taux mensuels. Un tel ajustement sera traité à toute fin comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.

E) A compter du premier jour suivant la signature de la convention, le solde de 61 cents du précédent B.V.C. sera payé comme un surcroît jusqu'à ce qu'il soit éliminé ou réduit par une baisse de l'I.P.C., les intégrations ou d'autres moyens.

F) En vigueur le 1er mars 1982, un montant maximum de 45 cents du B.V.C. alors payable sera intégré dans les taux horaires standards ou dans les taux mensuels. Un tel ajustement sera traité à toute fin comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.

F.L

F.L.

G) En vigueur le 1er mars 1983, un montant maximum de 45 cents du B.V.C. alors payable sera intégré dans les taux horaires standards ou dans les taux mensuels. Un tel ajustement sera traité à toute fin comme une augmentation générale commençant à la date mentionnée.

H) Toute partie du B.V.C. non intégrée dans les taux horaires standards ou dans les taux mensuels continuera à être payable seulement pour les heures actuellement travaillées et pour l'allocation de présence au travail et ne sera pas inclus dans le calcul des paies de vacances et sera exclu dans le calcul de toute autre paie, allocation ou bénéfice.

I) Dans l'éventualité où Statistique Canada ne publierait pas l'I.P.C. approprié avant ou en date du commencement des périodes mentionnées dans A) 2., tout ajustement requis par l'indice approprié sera effectif à la date du commencement de la période de paie suivant sa publication officielle.

J) La révision d'un I.P.C. déjà publié par Statistique Canada ne pourra pas amener une correction, rétroactive ou autre, d'un ajustement.

K) Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique 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 Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.

L) Si l'I.P.C. baisse, le B.V.C. sera diminué ou éliminé selon le cas.

M) La date réelle de l'intégration aux taux horaires standard ou taux de salaires des montants mentionnés aux paragraphes F et G est le premier jour de la période de paie le plus rapproché de la date d'ajustement, i.e., le 1er mars 1982 ou le 1er mars 1983.

ANNEXE "F"

F.L.

RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

A - Cette annexe titrée Régime de bien-être entrera en vigueur à la date de la signature de cette convention et sera considérée comme faisant partie de cette convention.

1. Après sa période de probation, tout employé régulier, à plein temps, sera participant au Régime de bien-être.

2. La Compagnie défraiera le coût total du maintien du Régime à l'exception de l'assurance avec cotisation des employés là où elle s'applique.

3. Dans le cas où un régime d'assurance gouvernemental obligatoire serait institué, régissant en tout ou en partie les avantages prévus dans ce Régime, l'Union de concert avec toutes les autres unions de la Compagnie minière I.O.C. et/ou le Québec North Shore & Labrador Railway, affectées par le régime gouvernemental, rencontreront la Compagnie le plus tôt possible après la confirmation de l'établissement d'un tel régime gouvernemental dans le but d'éliminer tout chevauchement de couverture.

4. Toute épargne de prime réalisée par l'employeur, résultant d'une élimination d'avantages dans des circonstances telles que décrites ci-dessus, sera remise aux employés, à part égale, sans distinction de l'état matrimonial, moins toute contribution de l'employeur (sous forme de prime ou de taxe directe) au régime gouvernemental, sous forme de remboursement global pour la période qui s'étend de la date de mise en vigueur du régime gouvernemental jusqu'à la fin de la convention collective.

5. Le Régime sera administré par la Compagnie ou par les moyens qu'elle jugera à propos; cependant, la Compagnie fournira annuellement, à toutes les unions, un rapport commun rapportant les informations raisonnablement nécessaires à une compréhension adéquate du fonctionnement du Régime. A la suite de la réception de ce rapport, chaque union pourra demander, de concert avec toutes les unions, une rencontre avec la Compagnie pour en discuter.

6. Tous les avantages du Régime seront offerts sous les termes d'une ou de polices universelles souscrites par un ou plusieurs assureurs choisis par la Compagnie.

7. Cette annexe donne un bref aperçu du Régime de bien-être et ne contient pas toutes les dispositions du régime. Les dispositions du régime décrites dans le livret intitulé Régime de bien-être des employés et dans la police ajoutent des précisions administratives et techniques.

B - AMÉLIORATIONS AU RÉGIME DE BIEN-ÊTRE:

La couverture d'assurance décrite par après entre en vigueur tel qu'établi aux présentes. Les avantages du Régime tels qu'ils étaient avant la date de signature seront applicables à toute situation survenue avant la date de signature et pour laquelle des avantages sont prévus en vertu des termes du Régime. Toute couverture qui a été continuée au cours de la durée d'une mise à pied, d'un congé d'absence ou d'une incapacité en vertu des termes du Régime ayant la date de signature sera continuée en accord avec les avantages du Régime ayant la date de signature. Les employés qui n'étaient pas effectivement au travail à la date de signature ne seront éligibles à participer aux avantages améliorés qu'après leur retour au travail suivant cette date;

F.L.

cependant, tout employé qui retournera au travail et qui, par la suite, devient éligible aux avantages par suite du retour d'une incapacité ou d'une réclamation qui a commencé avant la date de signature sera éligible pour le solde de la période sous le Régime amélioré.

Le coût des prestations améliorées d'indemnité hebdomadaire sera considéré équivalent au sens de la section 64-4 de la Loi sur l'assurance-chômage, Loi 229, et toute réduction de prime en vertu de cette loi sera la propriété exclusive de l'employeur.

C - SOMMAIRE DES AVANTAGES:

Le résumé des avantages est tel que suit;
(Tous les avantages et conditions entrent en vigueur à la date de signature à moins qu'il ne soit prévu autrement.)

L'employé régulier devient membre du Régime à compter du jour suivant l'achèvement de la période de probation en vertu de la convention collective.

1. Assurance-vie et assurance décès ou perte de membre par cause accidentelle:

a) Couverture de base (entièrement payée par la Compagnie):

i) Assurance-vie:

$17,500: pour un employé avec personne à charge ou une employée avec des enfants à charge, sauf si son époux est un employé d'I.O.C, ou de Q.N.S.& L., qu'il soit couvert ou non par une convention collective;

$14,000: pour tout autre employé sous cette convention.

ii) Assurance décès ou perte de membre par cause accidentelle (protection de 24 heures);
$17,500: pour un(e) employé(e) avec personnes ou enfants à charge, tel que défini en i);
$14,000: pour tout autre employé sous cette convention.

b) Assurance facultative (entièrement payée par l'employé);

i) Assurance-vie:
$17,500: pour un(e) employé(e) avec personnes ou enfants à charge, tel que défini en a)i);
$14,000: pour tout autre employé sous cette convention.

ii) Assurance décès ou perte de membre par cause accidentelle (protection de 24 heures);
$17,500: pour un(e) employé(e) avec personnes ou enfants à charge, tel que défini en a)i);
$14,000: pour tout autre employé sous cette convention.

c) Les employés qui n'ont pas d'assurance facultative pourront en obtenir à leurs frais sans examen médical, durant une période de six (6) mois à compter de la signature; le montant sera d'après leur statut responsable de personnes à charge ou non.

d) Assurance-décès accidentel d'une personne à charge: $250.00.

e) Assurance à l'entrée en retraite;

i) Les employés qui prendront leur retraite après la date de signature, sous la forme anticipée-spéciale ou 62/10, conserveront l'assurance-vie de base en force à la date de leur retraite jusqu'à 65 ans, à l'âge de 65 ans elle sera réduite à $3,500.

ii) Pour les employés qui prendront leur retraite après la date de signature, sous une forme autre qu'anticipée-spéciale et 62/10, l'assurance-vie sera réduite à $3,500 à la retraite.

iii) Les retraités en vertu d'une rente différée sous les droits acquis n'ont pas cette assurance.

f) Pour les employés dont l'invalidité résulte en prestations du régime d'invalidité de longue durée;

i) Les couvertures de base, aux frais de la Compagnie, d'assurance-vie et d'assurance décès ou perte de membre par cause accidentelle demeureront en vigueur durant une période d'invalidité d'au plus cinquante-quatre (54) semaines; après cette période

ii) si un employé avait moins de huit (8) ans de service à sa date d'invalidité, l'assurance cesse mais l'employé peut convertir jusqu'au plein montant de son assurance-vie annulée selon les termes du régime;

iii) si un employé avait huit (8) ans ou plus de service à sa date d'invalidité, le montant d'assurance sera réduit à
$3,000 dans un cas d'invalidité qui a débuté entre le 1er mars 1979 et la date de signature;
$3,500 dans un cas d'invalidité qui a débuté après la date de signature,

iv) Les couvertures facultatives d'assurance-vie et d'assurance décès ou perte de membre par cause accidentelle demeureront en vigueur aux frais de l'employé, durant une période d'au plus cinquante-quatre (54) semaines d'invalidité, après laquelle le privilège de conversion s'applique,

F.L.

v) Cependant, dans tout cas de décès d'un employé durant son invalidité, avant l'âge de 65 ans et dans la période de douze (12) mois suivant la période de cinquante-quatre (54) semaines, le plein montant de son assurance-vie annulée, de base et facultative sera payable.

g) Privilège de conversion:

Lorsque votre assurance-vie prend fin en raison de la cessation de vos services ou de mise à pied depuis plus de six (6) mois ou d'une autre circonstance de cessation d'assurance, vous pouvez la convertir jusqu'à concurrence du plein montant en une police individuelle d'assurance-vie seulement, sans que vous ayez à démontrer que vous êtes assurable. Une requête écrite pour cette assurance peut être soumise à tout bureau de la Métropolitaine, Compagnie d'assurance-vie ou à sa direction générale située à 99, rue Bank, Ottawa, Ontario K1P 5A3, dans un délai de 31 jours suivant la date de l'extinction de votre assurance-vie.

2. Assurance-frais hospitaliers, assurance-frais médicaux et autres;

Les couvertures d'assurance personnelle et quant aux personnes à charge pour frais hospitaliers, ambulance par voie aérienne, frais médicaux importants - couverture amplifiée, et pour décès accidentel quant aux personnes à charge demeurent en vigueur, aux frais de la Compagnie,

a) dans le cas d'employés dont l'invalidité résulte en prestations du régime d'invalidité de longue durée;

i) pour une période équivalente au service de l'employé avec la Compagnie au début de son invalidité, mais n'excédant pas cinq (5) ans, dans le cas d'employés avec moins de huit (8) ans de service;

F.L.

ii) jusqu'à la date normale de retraite, dans le cas d'employés avec huit (8) ans ou plus de service;

iii) pour une période minimum, dans tous les cas d'invalidité, de cinquante-quatre (54) semaines suivant la date d'une telle invalidité;

b) dans le cas d'employés accédant à la retraite immédiate à l'âge de 62 ans ou plus, pour eux-mêmes et leur épouse à la date de leur retraite, jusqu'au décès pour le retraité, et pour sa veuve pensionnée jusqu'à sa mort ou son remariage, s'ils résident au Canada ou aux États-Unis.

3. Indemnité hebdomadaire pour maladie ou accident;

a) Une indemnité hebdomadaire pour perte de gains d'emploi due à un accident ou à une maladie, cas non professionnels ou cas non compensés sous une loi d'Assurance-automobile, sera payée à compter du premier (1er) jour d'accident, du premier (1er) jour d'hospitalisation ou du quatrième (4e) jour d'une maladie, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines pour les employés ayant moins d'un an de service continu ou trente-neuf (39) semaines pour les employés ayant plus d'un an de service continu, en accord avec les montants suivants ou les exigences de la loi sur l'assurance-chômage:

Jusqu'au 28 février 1982	Au 1er mars 1982	Au 1er mars 1983
$222.00	$243.00	$263.00

b) Une formule de réclamation entièrement complétée devra être soumise dans les 21 jours suivant la date où l'invalidité commence.

4. Assurance-frais hospitaliers:

Chambre (semi-privée) et pension; 100% des frais de la chambre semi-privée facturés par l'hôpital (cas de maternité compris sans tableau de limites). Nombre de jours maximum; 730.

5. Transport aérien sur civière:

Maximum $600.00 (excluant tout subside gouvernemental) pour le patient et la personne l'accompagnant à l'aller et au retour de l'hôpital.

6. Frais médicaux importants - couverture amplifiée:

Franchise de $15.00 par personne,
$30.00 par famille
avec co-assurance à 90% - 10%

Chiropracteur: $15.00 par visite - limite de 20 visites par année par personne assurée.

Prestation maximale; $20,000.00.

7. Ce régime ne prévoit le paiement de prestations qu'après l'épuisement des paiements émis en vertu d'une loi d'assurance-automobile et il ne paiera pas les dépenses déjà couvertes sous cette loi.

8. Assurance continuée durant une permission d'absence:

L'assurance d'un employé, couverture de base et facultative (assurance-vie et assurance-décès ou perte de membre par cause accidentelle, assurance-frais hospitaliers et frais médicaux) sera continuée, à sa demande et à ses frais, pour une période de six (6) mois, payable d'avance, avant son départ en congé.

f.l.

D - RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE:

1. Chaque employé régulier sera éligible à la couverture d'invalidité de longue durée la journée suivant immédiatement la date où il complète deux (2) ans de service continu pourvu qu'il soit effectivement au travail à cette date. S'il n'est pas effectivement au travail cette journée là, la protection deviendra en force la journée où l'employé sera activement au travail.

2. a) En cas d'invalidité due à une incapacité non compensée sous une loi d'assurance-automobile ou par une Commission des accidents du travail, ce régime prévoit des prestations ci-après décrites, commençant au terme des prestations du régime de la Compagnie pour accident et maladie et de ceux de la Commission d'assurance-chômage et après épuisement de tout autre paiement à l'employé provenant de son emploi incluant les périodes de vacances annuelles et, là où elles s'appliquent, des vacances prolongées, telles que dues au commencement de la période de prestations hebdomadaires.

   b) Si l'invalidité est due à une incapacité compensée par une Commission des accidents du travail ou par une loi d'assurance-automobile, le Régime prévoit des prestations après trente-neuf (39) semaines d'invalidité et l'épuisement de tous les paiements mentionnés ci-dessus.

3. Pour un employé ayant deux (2) ans mais moins de cinq (5) ans de service continu au commencement de la période d'invalidité lui donnant droit à des prestations hebdomadaires, la période de prestations de l'assurance d'invalidité de longue durée sera égale à la durée du service continu en années et mois de calendrier complets, tels qu'établis à l'origine de la période d'invalidité. Durant cette période d'invalidité, aucun service ne sera accumulé dans le Régime de rentes de la Compagnie à l'exception de ce qui suit:

f. 2.

a) en cas d'invalidité totale provenant de blessures corporelles ou de maladie non compensée en vertu d'une loi des accidents du travail, une période maximum de trente-six (36) mois de service reconnu sera accumulée dans le Régime de rentes si l'employé, après cessation de ses prestations, revient au travail en dedans d'une période de trente-six (36) mois après le commencement de son invalidité.

b) en cas d'invalidité temporaire compensée en vertu d'une loi des accidents du travail, le service reconnu sera accumulé dans le Régime de rentes à condition que l'employé retourne au travail en dedans de trente (30) jours après que la Commission des accidents du travail ait discontinué les prestations hebdomadaires pour son invalidité.

4. Pour un employé ayant cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service continu au commencement de la période d'invalidité lui donnant droit à des prestations hebdomadaires, la prestation d'invalidité de longue durée sera payée jusqu'à l'âge de 65 ans. Aucun service ne sera accumulé dans le Régime de rentes de la Compagnie à l'exception de ce qui suit

a) en cas d'invalidité totale provenant de blessures corporelles ou de maladie non compensée en vertu d'une loi des accidents du travail, une période maximum de trente-six (36) mois de service reconnu sera accumulée dans le Régime de rentes si l'employé, après cessation de ses prestations, revient au travail en dedans d'une période de trente-six (36) mois après le commencement de son invalidité;

b) en cas d'invalidité temporaire compensée en vertu d'une loi des accidents du travail, le service reconnu sera accumulé dans le Régime de rentes à condition que l'employé retourne au travail en dedans de trente (30) jours après que la Commission des accidents du travail ait discontinué les prestations hebdomadaires pour son invalidité.

5. Pour un employé qui a huit (8) ans et plus de service continu au commencement de la période d'invalidité lui donnant droit à des prestations hebdomadaires, la prestation d'invalidité de longue durée sera payée jusqu'à la date de la retraite normale et la période d'invalidité sera comptée comme service reconnu dans le Régime de rentes de la Compagnie.

6. Ce régime prévoit des prestations d'invalidité de 60% des gains mensuels standards réguliers d'un employé à la date de l'invalidité, moins tout paiement pour lequel l'employé est éligible en vertu du Régime de rentes de la Compagnie, du Régime de rentes du Québec ou du Canada, incluant les prestations aux personnes à charge, de la Commission des accidents du travail, ou moins toute prestation en vertu d'une loi sociale. En tout cas ce régime ne dépassera pas le paiement de sept cents dollars ($700.00) par mois à la date de signature ($600.00 pour les invalidités ayant débuté entre le 1er mars 1979 et la date de la signature),

7. Sous ce régime on définit les gains mensuels de base comme les gains annuels réguliers de base divisés par douze:

   (Taux régulier x 2080 heures) ÷ 12

   Les employés ne contribueront pas à ce régime.

8. Le Régime contiendra des dispositions ayant trait à la preuve et à la définition d'invalidité ainsi qu'à la perte du droit au paiement en raison des blessures corporelles que l'employé s'inflige lui-même ainsi que les autres dispositions spécifiées dans le Régime de rentes de la Compagnie sous l'actuel alinéa 3.6, retraite d'invalidité, tel que présentement décrit.

f.l.

9. Durant les deux (2) premières années du paiement des prestations, l'incapacité devra empêcher l'employé d'accomplir toutes et chacune des fonctions inhérentes à son emploi régulier. Après cette période, le paiement de la prestation se continuera si de l'avis de son employeur, l'employé est incapable d'effectuer tout travail du genre couvert par sa convention collective et si son invalidité totale est jugée devenue permanente et continue sa vie durant. Si un différend survient entre la Compagnie et un employé, à savoir si tel employé est ou continue d'être invalide de façon permanente et totale dans le sens de cet alinéa, tel différend sera résolu au moyen d'un tribunal d'arbitrage médical tel qu'institué en vertu de l'actuel alinéa 3.04 de l'entente sur le Régime de rentes, tel que présentement décrit,

10. Pour recevoir des prestations un employé devra être sous les soins d'un médecin licencié.

11. L'employeur aura le droit, n'importe quand mais pas plus souvent que deux fois par année de vérifier l'existence continue d'une telle invalidité. S'il était établi que l'employé a cessé d'être totalement invalide d'une manière permanente ou si l'employé refuse de se soumettre à un examen par un médecin qualifié à la demande de la Compagnie d'assurance ou de l'employeur, la prestation cessera et l'employé sera traité comme s'il avait cessé son emploi à la date où l'examen médical a été requis à moins que l'employé reprenne son travail, avec le consentement de l'employeur, dans les trente (30) jours suivants,

F.L.

ANNEXE "F"[1]

F.L.

SOMMAIRE DU RÉGIME DENTAIRE

En vigueur le 1er mars 1982

Cette protection s'applique à vous et à vos personnes à charge admissibles alors que vous êtes en service actif et lorsque vous avez complété un an de service avec la Compagnie. Cependant, tout traitement déjà couvert en vertu d'un régime provincial d'assurance santé, n'est pas couvert sous le régime de la Compagnie.

Le régime défraie la proportion payurée des frais dentaire excluant cependant tous frais dépassant le montant qui est recommandé dans le guide des tarifs suggérés à l'usage du praticien général, en vigueur au moment où les dépenses ont été encourues, et approuvé par l'Association dentaire de la province où demeure la personne recevant les services.

Frais de la catégorie A (payable à 100%)

1. Examens buccaux de routine et prophylaxie (détartrage et nettoyage des dents) mais pas plus d'une fois au cours de toute période de 6 mois consécutifs.

2. Examens buccaux pratiqués pour déterminer le besoin d'une série de traitements orthodontiques et, au besoin, pour planifier cette série de traitements. Les examens périodiques visant à surveiller les progrès accomplis par ces traitements ne sont pas considérés comme des "examens buccaux" aux fins du présent alinéa.

3. Application topique de fluorure.

4. Appareils de maintien, dans le cas d'enfants à charge de moins de 19 ans.

F.C.

5. Traitements d'urgence pour le soulagement temporaire de la douleur.

6. Administration d'anesthésiques si médicalement nécessaire, sauf les anesthésiques par infiltration locale, pratiquée à l'intérieur ou à l'extérieur d'un hopital et relative à une chirurgie buccale ou dentaire.

Frais de la catégorie B (payable à 80%)

1. Radiographie (sauf celles en rapport avec des procédés et des traitements orthodontiques)

   a) Intra-orales complètes - Une fois au cours de toute période de 36 mois

   b) Interproximales - Une fois au cours de toute période de 6 mois consécutifs.

2. Extractions

3. Chirurgie buccale.

4. Restaurations en amalgame, silicate, en acrylique, en composite, en porcelaine synthétique, pour restaurer les dents malades.

5. Traitement des maladies des gencives et d'autres tissus de la bouche.

6. Traitements endodontiques (procédés utilisés pour la prévention et le traitement des maladies de la pulpe dentaire et des tissus de support de l'extrémité radiculaire) et traitement de canal.

7. Injection d'antibiotiques par le dentiste traitant,

8. Frais dentaires de la catégorie C causés par des moyens accidentels.

Frais de la catégorie C (payable à 50%)

1. Première mise en bouche d'un pont fixe visant à remplacer des dents naturelles absentes (y compris les incrustations et couronnes servant de piliers, sauf le jumelage périodontaire),

2. Première mise en bouche de prothèses partielles ou complètes amovibles visant à remplacer les dents naturelles absentes et l'environnement proximal et tous les ajustements effectués au cours de la période de 6 mois qui suit la mise en bouche,

3. Remplacement d'une prothèse partielle ou complète amovible ou d'un pont fixe, déjà en place, par une nouvelle prothèse ou un nouveau pont fixe ou addition de dents à une prothèse partielle ou complète amovible ou à un pont fixe, déjà en place, mais seulement si une preuve satisfaisante est présentée selon laquelle;

   a) Le remplacement ou l'addition de dents sont nécessités pour remplacer une ou plusieurs dents extraites après la mise en bouche de la prothèse ou du pont déjà en place; ou que

   b) La prothèse ou le pont déjà en place ne peuvent être réparés en vue de servir encore et qu'ils avaient été mis en bouche au moins cinq ans avant leur remplacement; ou que

   c) La prothèse déjà en place n'est qu'une prothèse temporaire immédiate qui ne peut devenir permanente et dont le remplacement par une prothèse permanente se fait au cours des 12 mois à partir de la date de la première mise en bouche de la prothèse temporaire immédiate.

4. Réparation ou reclmentation de couronne, d'incrustation, de recouvrement de cuspides, de restauration par pont fixe ou de prothèse:

   a) Rebasage ou regarnissage des prothèses plus de six mois après la mise en bouche d'une prothèse primaire ou de remplacement.

   b) Seulement un rebasage ou un regarnissage au cours de toute période de 36 mois consécutifs,

5. Incrustations, recouvrement des cuspides, obturations en or, ou restaurations de couronne pour restaurer les dents amputées, mais dans le cas seulement où la dent, en raison de carie extensive, ne peut être restaurée en amalgame, silicate, acrylique, porcelaine synthétique ou composite.

6. Diagnostic (y compris radiographies) et traitement orthodontiques consistant en traitement mécanique et en traitement chirurgical en ce qui concerne les enfants à charge de moins de 19 ans,

Conditions générales:

Prédétermination des prestations payables lorsque le coût estimatif pour la série de traitements compris des frais dentaires dépassant $200.00.

Les prestations maximales payables par le régime par année de calendrier sont limitées à $750.00 pour chaque personne couverte, sauf pour l'année 1982 où le maximum est établi à $500.00.

Les prestations maximales pour traitements orthodontiques pour les enfants de moins de 19 ans sont limitées à $500, pour une année de calendrier, et pour la vie de la personne couverte. Cependant le paiement de prestations pour soins orthodontiques ne réduit pas le maximum annuel pour les autres traitements.

ANNEXE "G" - MEMOIRE D'ENTENTE SUR
DIVERS SUJETS

1. - La Compagnie consent à ce qu'un employé qui est renvoyé par la Compagnie pour raisons médicales, ce qui l'empêche de continuer à travailler pour la Compagnie, soit à Schefferville ou à Labrador City, ou qui est mis à sa retraite selon le sous-paragraphe 3.6 du Régime de rentes, il lui sera fourni le transport gratuitement avec le Chemin de fer Québec North Shore & Labrador Railway jusqu'à Sept-Iles pour lui-même, ses dépendants immédiats, sa voiture personnelle, ses articles ménagers et un (1) espace dans un wagon-auto pour sa remorque personnelle, tel qu'établi au paragraphe 14.09.

2. - Pendant la durée de la convention collective en cours, la Compagnie appliquera les dispositions du paragraphe 14.09 sur la base suivante:

a) - Les dimensions de l'espace dans le wagon-auto ne devront pas être plus de 6-1/2' X 7' X 18'.

b) - L'automobile peut être remplacée par la motocyclette personnelle de l'employé.

c) - Si un employé décide d'utiliser le transport annuel fourni selon les dispositions du paragraphe 14.09, une fois durant son année anniversaire, plutôt qu'au moment de sa vacance

annuelle, il peut le faire à condition que seulement les permissions d'absence requérant hospitalisation soient accordées à cet employé durant cette période.

ANNEXE "H"

Liste d'exigences du travail à contrat

1. Description du travail proposé:

_____

_____

2. Main-d'oeuvre (incluant habiletés spéciales): _____

_____

3. Equipement et/ou installations:

_____

_____

4. Matériel: _____

_____

5. Date projetée du début: _____

Date projetée de la fin: _____

6. Autres remarques: _____

_____

_____

SIGNATURE

ANNEXE "I"

TRANSPORT AERIEN

En vigueur le 1er mars 1978, la Compagnie remplacera l'actuel supplément à l'allocation nordique par un programme de transport aérien, aux frais de la Compagnie, pour les employés résidents et stationnés en permanence à Labrador City et Schefferville, une fois par année par famille au moment de ses vacances annuelles. Pour les employés mariés, le transport sera fourni à l'employé, son épouse et ses enfants. Les enfants sont définis comme étant ceux de moins de 18 ans qui ne sont pas employés à plein temps et ceux de moins de 22 ans qui sont étudiants à plein temps. Le transport aérien sera fourni de Labrador City ou de Schefferville à St-Jean (Terre-Neuve) ou à Montréal, aller-retour. Dans le futur, advenant qu'un système de transport aérien fournissant ce service soit établi et opéré par la Compagnie, la Compagnie se réserve le droit de négocier et, après entente avec l'Union, de retirer l'option de l'équivalent monétaire. Le retrait entrera en vigueur dans les trente (30) jours de l'introduction de ce nouveau système de Compagnie. Il est également entendu entre les parties que l'équivalent monétaire pour les employés en résidence permanente à Labrador City sera pour un voyage à St-Jean (Terre-Neuve) et

pour les employés en résidence permanente à Schefferville sera pour un voyage à Montréal, et dans les deux (2) cas, l'employé recevra 50% de l'équivalent monétaire sous forme d'avance, lors de son départ en vacances et 100% lui sera payé au retour au travail à la suite des vacances annuelles. De plus, l'équivalent monétaire payé pour une personne mariée sera le taux le plus bas applicable à la Compagnie si l'employé et sa famille avaient voyagé au même moment.

ANNEXE "J"

Les vêtements et l'équipement protecteurs suivants seront fournis aux frais de la Compagnie pour assurer des conditions de travail sécuritaires:

1) - La Compagnie fournira à tous les employés des gants de cuir, de caoutchouc et de coton, ainsi que des mitaines, selon les exigences de leur travail.

2) - Des gants en caoutchouc tels qu'utilisés par les poseurs de lignes et des mitaines protectrices en cuir seront fournis aux électriciens.

3) - Des gants en cuir, des vestons, des semi-blouses (cape sleeves), des jambières et des casques de soudeurs seront fournis aux soudeurs.

4) - Des gants traités au néoprène seront fournis aux employés travaillant avec des acides ou des détersifs forts.

5) - Des gants, des tabliers en caoutchouc, ainsi que des masques protecteurs seront fournis aux employés du laboratoire.

6) - Des gilets de sauvetage seront fournis aux employés travaillant là où il est dangereux de tomber à l'eau.

7) - Des doublures de chapeau de sécurité seront fournies aux employés selon les exigences de leur travail.

8) - Des bouchons ou cache-oreilles seront fournis aux employés selon les exigences de leur travail.

9) - Des vêtements protecteurs adéquats (vestons ou salopettes recouverts de matière synthétique) et des bottes de caoutchouc seront fournis à tous les employés pour la protection contre les intempéries selon les exigences de leur travail.

Les items ci-haut mentionnés seront remplacés tel que requis pourvu que l'item usé soit retourné à la Compagnie.

10) - Chapeaux de sécurité

a) Tous les employés recevront un chapeau de sécurité.

b) La Compagnie remplacera les chapeaux perdus aux frais de l'employé.

c) Les chapeaux de sécurité cassés, endommagés ou perdus à l'ouvrage seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés ou utilisés convenablement au moment où ils ont été endommagés ou perdus.

11) - Masques faciaux/Respirateurs

a) Les masques faciaux ou respirateurs seront fournis à tous les employés avant de travailler dans des endroits contaminés par la poussière, le gaz ou la fumée.

b) Les masques ou respirateurs perdus seront remplacés aux frais de l'employé.

c) - Les masques ou respirateurs cassés, endommagés ou perdus à l'ouvrage seront remplacés gratuitement, pourvu qu'ils aient été portés ou utilisés convenablement au moment où ils furent endommagés ou perdus.

12) - Lunettes de sécurité

a) Tous les employés recevront une paire de lunettes de sécurité.

b) La Compagnie remplacera les lunettes perdues aux frais de l'employé.

c) Les lunettes de sécurité cassées, endommagées ou perdues à l'ouvrage seront remplacées gratuitement, pourvu qu'elles aient été portées ou utilisées convenablement au moment où elles ont été perdues ou endommagées.

13) - Bottes de sécurité

Des bottes de caoutchouc seront fournies aux employés devant travailler dans la boue ou dans l'eau.

14) - Cadenas

Les cadenas et les clefs devant être utilisés pour la procédure de cadenassage (lock-out procedure) seront fournis à tous les employés ayant besoin de tels articles.

Tous les items ci-haut mentionnés devront être retournés lorsque l'employé quitte la Compagnie, faute de quoi le plein prix de l'article sera débité à l'employé.

ANNEXE "K"

ENTENTE SUR LES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES, STRUCTURAUX OU OPERATIONNELS

Signé le 1er jour de juin 1981.

J.P.A.

ANNEXE "L"

F. L.

AVANTAGES D'EMPLOI ET CONJOINTS OU ETAT FAMILIAL

1. Dans l'application d'avantages qui découlent de l'emploi, la Compagnie reconnaîtra comme conjoints non seulement les conjoints mariés civilement ou religieusement, mais aussi tout employé ou personne du sexe opposé, suite à une désignation écrite déposée par un employé chez l'employeur, s'ils se sont affichés publiquement comme mari et femme et qu'ils le sont toujours lorsque survient un cas qui pourrait leur donner droit à un avantage de la compagnie, en autant qu'ils ont demeuré ensemble

   a) au moins un an, si aucun des deux n'est marié à une autre personne, ou

   b) au moins trois (3) ans, si l'un ou les deux sont encore mariés à une autre personne.

   Si l'union maritale n'a pas été légalement contractée, le conjoint cessera d'être considéré comme tel après une période de trois (3) mois durant laquelle le conjoint n'aura pas cohabité avec l'employé(e).

   Dans le cas d'un divorce ou d'une annulation de mariage, le conjoint cessera d'être considéré comme tel à la date du divorce ou de ladite annulation de mariage.

2. Les avantages compris sous cette annexe incluent l'assurance-vie et l'assurance en cas de décès ou perte de membres par des moyens accidentels, l'assurance de frais médicaux et d'hospitalisation, le régime de rentes, l'allocation nordique, le transport aérien, le régime dentaire et tout autre avantage qui met en question l'état familial, que ces personnes soient ou non des employés et qu'ils soient ou non représentés selon une convention collective.

3. Il y aura normalement une période d'attente équivalente aux conditions exprimées à a) et b) ci-dessus avant la demande de l'état déclaré. Toutefois, lorsque des preuves raisonnables sont produites à la compagnie d'une résidence commune pour les périodes mentionnées, la période d'attente sera écartée. De toute façon, dans les six (6) mois de la signature de la convention collective, toute déclaration de conjoint entrera en vigueur à la date à laquelle elle est soumise à la compagnie sur le formulaire réglementaire.

4. Les avantages de la compagnie s'appliqueront selon les principes suivants:

   a) Lorsque les deux conjoints sont à l'emploi de la compagnie, il est entendu qu'il est de l'intention de la compagnie d'éviter le chevauchement dans les paiements aux conjoints et/ou aux dépendants, s'il y en a.

   b) Toute personne admissible à un avantage de la compagnie comme employé de la compagnie, ne peut réclamer le même avantage en tant que dépendant de cet employé, et aucun des deux ne peut réclamer l'avantage en même temps comme supportant l'autre en tant que dépendant.

   c) Lorsqu'un avantage est accordé en tant qu'avantage familial tel le transport aérien, cet avantage est limité à un avantage de famille et ne peut être réclamé que par un des conjoints et la responsabilité de la compagnie ne dépassera pas 100% du montant payable pour toute la famille à l'exception de ce qui est exposé à c) (i) ci-dessous;

(i) dans le cas du programme de transport aérien, lorsque des billets pour transporteur privé sont fournis, que les deux conjoints sont employés et qu'ils prennent leurs vacances et voyagent à des périodes différentes, des billets pour transporteur privé seront remis à chacun des conjoints et d'autres billets pour les enfants admissibles seront aussi remis à l'un des deux conjoints.

d) A moins que des conjoints qui sont tous deux employés de la compagnie ne s'entendent autrement et avisent la compagnie en conséquence, un avantage familial sera payé à l'employé masculin.

Copie conforme à l'original

Claude Larocque
Rep.

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire général du travail

AN (4885-15)

580

449

DÉPÔT

Dépôt N°: 81 06 251

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

☐ Certificat accordé ☒ Dépôt refusé

Objet	☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-4885-21
Date	Signature: 81-06-01 / Réception: 81-06-15	Durée: Du 81-03-01 Au 84-02-29	Nombre de salariés régis par la convention collective: ?

Association	Employeur
☐ Déposant Métallurgistes Unis d'Amérique local 6503 - FTQ CTC B.P. 1357 Schefferville, Qué G0G 2T5	☐ Déposant Iron Ore Co. of Canada Schefferville P.Q. G0G 2T0

Unité de négociation

- Veuillez indiquer sur chacun des documents "Copie Conforme" avec la signature des deux parties, ou nous joindre un original. Le nombre de salariés couverts par cette convention. Merci

Région	Activité	Affiliation
10-00	3050 (5)	7

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

Remarques

DEPOSANT:-
Iron Ore Company of Canada
Att.: M. Michel Gauthier
100 rue Retty
Sept-Iles, Qué
G4R 4L5

Pour le commissaire général du travail

Signature: Jacques Lessard — Date: 81-06-29

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

003(080)

COPIE 4

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre
et de la Sécurité du revenu
Analyse des conventions collectives

AMENDEMENTS OU VALEURS DIFFÉRÉES OU MODIFICATIONS

Code de transaction			Numéro de la convention collective	Date de dépôt (S.I.)	
0 – Modification 5 – Amendements 6 – Valeurs différées	1	1 – C.C. de base 2 – Amendement à la C.C. 3 – Valeur différée	3	de la convention 9	de l'amendement 15
	6 3		0 1 4 4 9 8	8 1 0 8 2 1	

1 – Éliminer
2 – Rendre inactif
3 – Remplacer
4 – Ajouter

N° de la variable	Code d'action	Valeur de remplacement	Date d'entrée en vigueur
21	25	26	41
H 1 1	4	2 2 2 2 0 0	8 1 0 6 0 1
H 1 1	4	2 2 4 3 0 0	8 2 0 3 0 1
H 1 1	4	2 2 6 3 0 0	8 3 0 3 0 1

Codificateur 0 4 6 Alain Lesage Date 8 2 0 9 2 3 Vérificateur 0 3 1 4 L Tellier

Signature du responsable

Date

999 (121)