



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

4085-01

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 84 08 145

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 02529-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16309-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-07-05	84-07-12		84-06-01	87-05-31	29

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>United Steelworkers of Americal local 4653 - Métallurgistes Unis d'Amérique local 4653</b> B.P. 909 Val d'Or, QC. J9P 4P8	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Société Minière Louvem Inc</b> <b>Division Manitou</b> <b>Val d'Or, C.P. 1500</b> <b>QC. J9P 4R1</b>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>La Société Minière Louvem Inc</b> <b>Att: M. Serge Turgeon</b> <b>460 ave Centrale</b> <b>Val d'Or, QC.</b> <b>J9P 1P5</b>	Région <u>08-01</u> Activité <u>0594 (4)</u> Affiliation <u>7</u>

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

**Remarques**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Odette McMullen/dg</b> <i>Q M</i>	<b>84-08-21</b>

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
Division Manitou

ET

MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE  
Local 4653

84 JUL 12 14:35



TABLES DES MATIÈRES

	PAGE
ARTICLE I - But général	1
ARTICLE II - Reconnaissance syndicale et définition de l'unité de négociation	1
ARTICLE III - Fonctions réservés à la Direction	3
ARTICLE IV - Pas de discrimination ni d'intimidation	4
ARTICLE V - Représentation syndicale	4
ARTICLE VI - Procédure des griefs	5
ARTICLE VII - Arbitrage	10
ARTICLE VIII - Pas d'arrêt de travail	11
ARTICLE IX - Ancienneté	12
ARTICLE X - Perte d'ancienneté	15
ARTICLE XI - Absence au travail	16
ARTICLE XII - Salaires	19
ARTICLE XIII - Heures de travail et surtemps	20
ARTICLE XIV - Congés statutaires	23
ARTICLE XV - Vacances payées	25
ARTICLE XVI - Sécurité et Santé	27
ARTICLE XVII - Panneau d'affichage	32
ARTICLE XVIII - Sécurité syndicale	32
ARTICLE XIX - Caisse d'Economie de Val d'Or	35
ARTICLE XX - Assurance	35
ARTICLE XXI - Correspondance	37
ARTICLE XXII - Durée de la convention	38
ANNEXE "A" - Définition de "groupe"	40
ANNEXE "B" - Taux de salaire	41
ANNEXE "C" - Liste des congés statutaires	42
LETTRE D'ENTENTE - Indemnité de licenciement	43
LETTRE D'ENTENTE - Poste de Michael Steranka	44

## ARTICLE I

## BUT GENERAL

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

1.02-Les parties reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de l'Employeur, du Syndicat et des employés de coopérer tant individuellement que collectivement à la réalisation du but de cette entente.

## ARTICLE II

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DEFINITION  
DE L'UNITE DE NEGOCIATION

2.01-L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour "tous les salariés au sens du Code du Travail, travaillant pour la Société minière Louvem Inc. - Division Manitou, à l'exception des employés de bureau, des étudiants, des ingénieurs, des techniciens et des gardiens de barrière".

2.02-Le mot "étudiant" signifie toute personne qui poursuit ses études et qui est à l'emploi de l'Employeur pendant les vacances scolaires. Cependant, si un ou des étudiants ne reprennent pas leurs études au début de la nouvelle année scolaire et continuent leur emploi avec l'Employeur, ils ne seront plus considérés comme étudiants. S'ils font un travail compris dans l'unité de négociation, leur ancienneté sera calculée à la date de leur dernier embauchage. S'il venait à y avoir mises à pied, l'Employeur n'engagera pas d'étudiants tant que les employés mis à pied et en mesure de faire le travail d'une manière satisfaisante, n'auront pas été rappelés au travail.

2.03-Le mot "employé" ou "employés" lorsqu'il est utilisé dans cette convention, signifie selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment.

2.04-Le personnel de supervision ne devra pas accomplir le travail fait normalement par les employés de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence qui met en cause la sécurité des employés ou les propriétés de l'Employeur, en cas de recherche et en cas d'expérimentation, et en cas de démonstration nécessaire aux employés pour le fonctionnement de l'équipement. Cependant, si un membre du personnel de supervision doit accomplir une tâche en vertu de ce qui précède, l'employé à l'emploi de la compagnie qui a accompli cette tâche, ne subira pas durant le temps où cette tâche est accomplie par le membre du personnel de supervision:

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

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

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

## ARTICLE III

## FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

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

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

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

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

## ARTICLE IV

## PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

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

## ARTICLE V

## REPRESENTATION SYNDICALE

5.01-Les délégués et les membres du Comité des Griefs mentionnés aux présentes seront désignés par le Syndicat et devront être des employés possédant au moins six (6) mois d'ancienneté d'usine. Leur nombre, au total, n'excèdera pas l'équivalent de un (1) pour chaque quart de travail, mais en plus de ces délégués, le Syndicat choisira un nombre égal de délégués substituts. Les délégués substituts n'agiront qu'en l'absence du délégué régulier.

Le mot "délégué" lorsqu'il est utilisé dans cette convention signifie et comprend le mot "substitut".

5.02-Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués, des substituts et des membres du Comité des Griefs et de tout changement qui pourrait se produire parmi ses officiers.

5.03-Le Syndicat reconnaît le fait que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de l'Employeur. Les délégués auront droit à des permis d'absence pour des périodes de temps raisonnables

pour régler des griefs, également si l'enquête relative à un grief oblige le délégué à se rendre dans une section de la propriété autre que l'endroit où il est autorisé à travailler, ou si elle implique l'examen de la machinerie ou équipement. A cette fin, ils pourront signer une passe, fournie par leur contremaître démontrant l'heure où ils ont quitté leur travail et, s'ils en sont requis, l'heure où ils sont retournés au travail. Toutefois, s'il y a des abus de ces permis d'absence, l'Employeur pourra discontinuer telle pratique. Les délégués ne subiront pas de perte de salaire pour le temps employé à régler des griefs ou pour assister à des assemblées du Comité des Griefs suivant l'article 5.04 et ce, à leur taux horaire régulier. Le présent article s'applique également à un membre du Comité des Griefs agissant comme délégué. (Il est entendu que le président ou le vice-président, en l'absence du président, est de par son poste, membre de tout comité formé par le syndicat).

#### COMITE DES GRIEFS

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

#### ARTICLE VI

#### PROCEDURE DES GRIEFS

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

STADE No 1Entre l'employé lésé et son contremaître

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

STADE No 2Entre le Comité des Griefs et le représentant de la gérance:

Un avis écrit demandant plus ample considération de l'affaire peut être donné par le Comité des Griefs au représentant de la gérance pour s'occuper de tel cas à la deuxième étape. Tel avis doit être donné dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du représentant de la gérance à la première étape, ou suivant le moment où telle décision aurait dû être rendue.

Dans un délai de quinze (15) jours de la réception de telle demande, le représentant de la gérance, à la deuxième étape, informera le Syndicat de l'heure et du lieu où il rencontrera le Comité des Griefs afin de discuter de l'affaire et telle rencontre devra avoir lieu en dedans des dix (10) jours ouvrables qui suivent.

6.02-A défaut de règlement au Stade no 2 d'un différend découlant de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention, ou suivant le moment où telle décision aurait dû être rendue, tel différend ou problème peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article VII. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les vingt et un (21) jours suivant la décision au Stade no 2, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.03-Tout différend ou grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis par écrit, au Stade no 2 par l'une ou l'autre des parties.

6.04-Lorsque deux (2) employés ou plus d'un même groupe, tel que défini à l'Annexe "A", ont une plainte semblable concernant l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, ils doivent donner une occasion de régler leur plainte à leur contremaître dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance que les employés ont eue de la matière qui a donné lieu au grief. A défaut de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables complets additionnels, la plainte doit être reprise sous forme de grief écrit au Stade no 1 de la Procédure des Griets, pourvu que tel grief soit signé par au moins deux (2) employés concernés, et indiquer le nombre total des employés visés par le grief.

6.05-Lorsque deux employés de groupes différents ont des plaintes ou griefs qui sont semblables découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée au Stade no 2, pourvu que tel grief soit signé par au moins deux (2) employés concernés et indique le nombre total des employés visés par le grief.

6.06-A n'importe quel stade de la Procédure des Griets, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés intéressés et des témoins nécessaires. En certains cas, lorsque l'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement que la présence de l'employé à l'assemblée pourrait être préjudiciable à une solution rapide et amicale du soi-disant grief, la présence de l'employé ne sera pas requise. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre au Tribunal d'arbitrage d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.07-On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et des congés statutaires lorsque les termes "jour" ou "jour ouvrable" seront employés dans la présente convention. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'article VII peuvent être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

6.08-Il est entendu que le règlement de quelque grief que ce soit ne sera pas interprété comme créant un précédent et ne créera aucune obligation relative à tout autre grief.

6.09-Toute décision à laquelle l'Employeur et les représentants du Syndicat en viennent, sera définitive et exécutoire et liera l'Employeur, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.10-La nature du grief, la correction demandée et, si possible, la section ou les sections de la convention qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième Stade de la Procédure des Griets, sa nature ne pourra en être changée et le Tribunal d'arbitrage ne pourra se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis au deuxième Stade et dans la réponse de l'Employeur telle que donnée au deuxième Stade.

6.11-Si le représentant de la gérance est absent ou n'est pas disponible, ou n'a pas désigné de remplaçant pour agir à l'une ou l'autre des étapes par lesquelles doit passer un grief, l'affaire peut être portée directement à l'étape suivante.

6.12-L'Employeur et le Syndicat se sont entendus sur les formules à être employées pour la présentation des griefs et pour l'enregistrement des décisions.

## CAS DE CONGEDIEMENT

6.13-Un nouvel employé sera considéré comme employé à l'essai pendant les premiers trente (30) jours effectivement travaillés alors qu'il est à l'emploi de l'Employeur. Le Syndicat ne contestera pas le congédiement d'un employé à l'essai dans les premiers trente (30) jours effectivement travaillés, et un congédiement de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief dans cette même période. Toutefois, si un employé à l'essai est victime d'un accident de travail qui lui donne droit à une compensation suivant la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail, et qu'il a accumulé plus de quinze (15) jours effectivement travaillés, le temps pendant lequel il sera absent pour une incapacité partielle ou totale temporaire s'accumulera à son crédit. A la fin de ladite période, il sera sujet aux qualifications selon le paragraphe 9.06 des présentes.

6.14-Sujet au cas d'exception prévu au paragraphe 6.13, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été congédié injustement sera traitée comme un grief si une déclaration écrite de tel grief est remise au représentant de la gérance dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date de l'avis écrit du congédiement que l'employé a reçu et non autrement. Tel avis établira la ou les raisons du congédiement et l'original sera retenu par l'employé. Dans tel cas, le Stade no 1 de la Procédure des Grieffs sera omis.

6.15-Un grief de cette nature peut se régler sous la Procédure des Grieffs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

- a) le maintien de la décision de la Direction, relative au congédiement de l'employé permanent; ou
- b) la réinstallation de l'employé sans perte d'ancienneté et avec pleine compensation pour le temps perdu à son taux de base régulier, moins les montants qu'il a gagnés pendant la période de son congédiement;
- c) toute autre décision qui serait jugée équitable en raison des circonstances (par exemple, une partie ou tout le temps perdu peut être considéré comme mesure disciplinaire).

## MESURES DISCIPLINAIRES

6.16-L'Employeur convient que dans les cas de manquements mineurs, les avertissements écrits, datant de quatre (4) mois et plus ne seront pas utilisés dans le but de discipliner un employé à nouveau, à moins qu'il soit un délinquant continu. Il est convenu que la politique vis-à-vis des cas d'absence sans permission sera maintenue. En cas de mésentente, à savoir si une offense est mineure ou non, le cas peut devenir matière à grief et être soumis à la procédure concernant les griefs incluant l'arbitrage.

## ARTICLE VII

## ARBITRAGE

7.01-Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage tel que stipulé au paragraphe 6.02 ci-dessus, l'arbitre sera Me Gaston Descoteaux. Si celui-ci refuse ou est incapable d'agir, une demande devra être faite au Ministère du travail pour la nomination d'un remplaçant par la partie demanderesse.

7.02-Aucun grief ne sera présenté à l'arbitre s'il n'a pas suivi tous les stades requis de la procédure des griefs.

7.03-L'arbitre établira rapidement la date de la première séance d'arbitrage et procédera à l'audition.

7.04-L'arbitre rendra sa décision par écrit sur le bien-fondé du grief dans un délai de trente (30) jours depuis la dernière audition.

7.05-La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention, est finale et oblige toutes les parties en cause, y compris l'employé ou les employés

intéressés, mais en aucun cas l'arbitre ne sera autorisé à altérer, ignorer, modifier ou amender une quelconque partie de la présente convention.

7.06-Dans tout cas d'arbitrage, le grief tel que présenté au deuxième Stade et la réponse de l'Employeur telle que donnée au deuxième Stade constituent la matière sur laquelle l'arbitre doit se prononcer. Dans le cas d'un différend entre le Syndicat et l'Employeur, la représentation écrite et la réponse à cette représentation constitueront telle matière.

7.07-Les émoluments de l'arbitre seront payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Chaque partie paiera les frais de ses témoins et de ses représentants.

7.08-Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de tels services, ou du local utilisé sera payé à parts égales par les deux parties.

7.09-Les séances d'arbitrage auront lieu à Val d'Or ou à tout autre endroit choisi par entente mutuelle entre les deux parties.

#### ARTICLE VIII

#### PAS D'ARRET DE TRAVAIL

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

## ARTICLE IX

## ANCIENNETE

9.01-Sujet aux dispositions de cette article, l'ancienneté d'usine est le principe suivant lequel la préférence est accordée aux employés payés à l'heure possédant la plus longue période de services continus, pour les cas de promotion, mises à pied, rappels après telles mises à pied.

9.02-L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la durée de ses services continus depuis la date de son dernier embauchage.

9.03-Un employé sera considéré comme étant à l'essai et il n'accumulera pas d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété une période de trente (30) jours effectivement travaillés à l'emploi de l'Employeur. Il n'existe aucune responsabilité pour le réembauchage d'un employé à l'essai dans le cas où il est mis à pied excepté pour les employés concernés par le paragraphe 6.13.

## LISTES D'ANCIENNETE

9.04-Trente (30) jours après la signature de la présente convention, l'Employeur affichera aux endroits précisés à l'article XVII une liste complète d'ancienneté des employés de l'usine. Chaque liste portera les informations suivantes: le numéro d'ancienneté, le nom, le prénom, le numéro matricule, la date d'embauchage et la classification de l'employé. Cette liste sera révisée et mise à jour à tous les trois (3) mois. Une copie de chaque liste ainsi préparée sera fournie au syndicat.

9.05-Sur demande du Syndicat, l'Employeur lui fournira une liste des employés à son service indiquant l'âge et le statut civil de chacun.

9.06-Le tout sujet aux dispositions des paragraphes 9.03 et 9.09, les mises à pied se feront sur une base

d'ancienneté pourvu que les employés possédant l'ancienneté aient les qualifications requises pour accomplir d'une manière satisfaisante le travail régulier de leur classification ou tout autre travail disponible après avoir reçu une période d'entraînement raisonnable et avoir subi avec succès les tests appropriés lui permettant de conserver le poste, le tout subordonné à l'efficacité des opérations. Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied sujets aux mêmes qualifications. L'Employeur conserve le droit de déterminer les qualifications de ses employés de la façon stipulée au paragraphe 3.01 b.

9.07-Dans les cas de promotion, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 9.06, plus haut mentionné. Le principe ci-haut établi s'appliquera à l'inverse en cas de démissions.

9.08-L'Employeur considérera l'ancienneté et la compétence des employés en autant que le permettent les exigences des opérations, lorsqu'il a à remplir une attribution de travail vacante à l'intérieur de leur classification spécifique.

9.09-L'Employeur n'est pas tenu de suivre les règlements relatifs à l'ancienneté lorsqu'il met des employés à pied pour une période n'excédant pas une (1) semaine de calendrier par manque de travail pour cause hors du contrôle de l'Employeur.

9.10-Dans le cas de nouveaux emplois ou d'emplois vacants occasionnant des promotions ou permutations permanentes dans une classification autre que les aides, l'Employeur affichera un avis par écrit de l'emploi vacant initial pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage fournis par l'Employeur.

L'emploi vacant sera donné à l'employé qui a sollicité l'emploi par écrit dans lesdits cinq (5) jours, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 9.06. Il est entendu, toutefois, que les dispositions de ce

paragraphe ne s'appliqueront pas, pendant les premiers vingt-cinq (25) jours de calendrier, aux positions de nature temporaire résultant d'un accident, maladie, congé avec permission, vacances annuelles ou toutes autres causes en dehors du contrôle de l'Employeur.

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

9.11-L'opportunité d'une formation dans l'unité de négociation sera affichée au même titre qu'un emploi vacant et la sélection sera soumise aux mêmes dispositions que l'article 9.07. Si l'Employeur forme un employé pour une occupation qui n'est pas vacante de façon permanente, rien dans cette convention n'enlève à cet employé le droit de retourner à son ancienne occupation à l'issue de la période de formation.

#### MISE A PIED GENERALE OU REDUCTION DES OPERATIONS

9.12-Dans le cas d'une mise à pied générale, l'Employeur convient de consulter le Syndicat relativement à l'opportunité de réduire les jours de travail avant de procéder à des mises à pied et si des mises à pied deviennent nécessaires, l'Employeur convient de donner un avis écrit à chaque employé concerné d'au moins quinze (15) jours de calendrier avant sa mise à pied en autant que la mise à pied soit de plus de quinze (15) jours de calendrier et que ce ne soit pas dû à une cause en dehors du contrôle de l'Employeur ou un cas fortuit.

#### TRANSFERTS

9.13-Lorsqu'un employé est transféré d'une classification à une autre, ou d'un travail à un autre, on lui accordera une période de probation raisonnable, ne devant pas excéder quatorze (14) jours pour se qualifier pour son nouveau travail. Les employés qui ne réussiront pas à se qualifier pourront retourner à leur travail antérieur sans perte d'ancienneté.

9.14-Les employés promus à des positions hors de l'unité de négociation et qui, plus tard, sont descendus en grade, retournent à leur ancienne classification avec l'ancienneté acquise au moment de leur promotion, sauf que leur ancienneté accumulée leur sera créditée pour fins de mise à pied seulement.

9.15-Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un travail comportant une classification inférieure, il n'y aura aucune réduction dans son taux de salaire pour tel travail temporaire, sauf si l'assignation a été faite, à sa demande, ou s'il a été rétrogradé à cause de l'application du paragraphe 9.06.

9.16-Lorsqu'un employé occupant une classification inférieure est assigné à un travail comportant une classification supérieure, il recevra le taux régulier de salaire de la classification supérieure pour le temps durant lequel, il accomplit tel travail.

9.17-Si une personne à l'emploi de l'Employeur, qui serait exclue de la catégorie "employés" est transférée à une position dans l'unité de négociation, l'ancienneté qu'elle avait accumulée en dehors de l'unité de négociation ne compterait que pour fins de mise à pied seulement.

9.18-Les employés de la Société minière Louvem Inc. - Division Manitou qui sont assignés temporairement ou transférés à une autre Division de la Société minière Louvem Inc., conserveront leur ancienneté comme s'ils étaient demeurés à l'emploi de la Division Manitou.

## ARTICLE X

### PERTE D'ANCIENNETE

10.01-Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé dans les cas suivants:

- a) s'il quitte volontairement son emploi au service de l'Employeur;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;
- c) si, à la suite d'une mise à pied d'une (1) semaine ou plus, il fait défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un avis qui lui a été envoyé par lettre recommandée. Si un employé informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, si les raisons avancées par l'employé sont acceptées par l'Employeur aux fins de considérer son retard comme une absence autorisée. La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.
- d) s'il a été mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou une période équivalente à son ancienneté au moment de la mise à pied, soit la moins longue des deux;
- e) si, pendant une absence avec permission au sens de l'article XI ou pour maladie, ou accident, il est employé ailleurs contre rémunération sans avoir la permission de l'Employeur de le faire;
- f) s'il est absent par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période supérieure à cinq (5) ans.

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

## ARTICLE XI

### ABSENCE AU TRAVAIL

11.01-Sujet aux dispositions des paragraphes suivants,

toute absence au travail sera considérée comme "absence sans permission" et l'Employeur pourra agir en vertu de l'article III de la présente convention contre tout employé absent sans permission.

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

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

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

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

#### ABSENCE

11.06-Lorsqu'un employé est absent avec permission, y compris dans les cas d'accident ou de maladie, telle

période sera comptée pour fin d'ancienneté.

11.07-Pour une bonne raison et pour un temps raisonnable, on accordera une permission d'absence à un employé s'il peut être remplacé. Cette permission d'absence sera par écrit et signée par un représentant de l'Employeur. Tout employé obtenant une permission d'absence, sous de faux prétextes, sera sujet à des mesures disciplinaires de la part de l'Employeur. Cette permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

11.08-Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée de une (1) journée ou plus devra donner au moins un (1) jour d'avis à l'Employeur de son intention.

11.09-Sur demande, l'Employeur pourra accorder une permission d'absence sans solde à un employé désigné par le Syndicat pour suivre les cours du Collège Canadien des Travailleurs. Il est entendu que cette permission ne sera accordée que pour la durée du cours.

#### ABSENCE POUR DEUIL

11.10-Dans le cas de décès du père, mère, époux(se), frère, soeur, enfant, un employé se verra accorder quatre (4) jours d'absence consécutifs, le dernier étant le lendemain des funérailles.

Dans le cas de décès du beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, un employé se verra accorder trois (3) jours d'absence consécutifs, le dernier jour étant le lendemain des funérailles; ceci sans perte de salaire à son taux régulier.

L'Employeur pourra exiger la preuve de décès et/ou une preuve écrite attestant que l'employé a assisté aux funérailles pour effectuer le paiement en vertu de ce qui précède.

## ARTICLE XII

## SALAIRES

12.01-L'Employeur et le Syndicat conviennent que les taux de salaire et classification attachés aux présentes comme Annexe "B" et formant partie intégrante de la présente convention, seront tenus pour la durée de la présente convention, le tout sujet aux dispositions prévues à l'article 22.01.

12.02-Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier pourvu que, s'il en est requis par l'Employeur, l'employé s'acquitte du travail disponible qui pourra lui être assigné, et pourvu aussi que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas hors du contrôle de l'Employeur, ou lorsqu'un employé se présente au travail après une absence sans permission.

12.03-Un employé qui est appelé pour accomplir du travail autre que celui de sa cédule régulière de travail, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail régulier, s'il travaille trois (3) heures ou moins. Cependant, si les heures pendant lesquelles il a effectivement travaillé, calculées au taux prévu pour le temps supplémentaire, représentent plus de trois (3) heures à temps simple, il recevra le montant le plus considérable. Tout travail exécuté en plus de la période de trois (3) heures mentionnées aux présentes, sera rémunéré au taux prévu pour le temps supplémentaire. Le temps travaillé en vertu des dispositions de ce paragraphe ne devra pas être considéré de nouveau comme temps supplémentaire. L'employé, appelé à travailler en vertu des dispositions de ce paragraphe, recevra une prime de 8,00\$ sans égard au nombre d'heures travaillées durant le rappel au travail. Cette prime ne comptera pas dans le calcul de tout autre avantage prévu dans cette convention.

12.04-Si une nouvelle classification est établie, l'Employeur en discutera avec le Syndicat avant qu'il détermine un taux de salaire approprié ayant rapport aux taux attachés aux classifications telles que prévues à l'Annexe "B". Dans les trente (30) jours qui suivent l'établissement de ce nouveau taux, l'employé ou les employés intéressés peuvent soumettre un grief par lequel ils prétendent que ce taux est sans rapport équitable avec les autres opérations existantes. Ce grief doit être réglé selon la Procédure des Grieffs et d'Arbitrage prévue dans cette convention. Si aucun grief n'a été soumis pendant la période ici prévue, le taux sera considéré comme exact.

12.05-Les employés seront payés par chèque à tous les deux (2) jeudis.

### ARTICLE XIII

#### HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01-Tout changement dans les cédules des heures de travail sera déterminé par l'Employeur en vertu de l'article III.

13.02-

a) La journée normale de travail sera de huit (8) heures par jour.

b) La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs et commencera avec le quart de jour, le lundi matin pour se terminer avec le quart de nuit le samedi matin, excepté dans le cas des employés sur les quarts rotatifs de travail régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches ou la semaine de travail aura une moyenne de cinq (5) jours, programmés de la façon suivante:

1) les opérateurs du moulin, opérateurs concasseur et leurs aides;

une moyenne de cinq (5) jours par semaine sur une période de six (6) semaines au maximum;

2) assistants au laboratoire d'analyse;

une moyenne de cinq (5) jours par semaine sur une période de une (1) semaine.

13.03-Bien que le paragraphe 13.02 établisse les heures normales de travail, ce paragraphe ne sera pas interprété comme une garantie de la part de l'Employeur de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine lorsqu'il n'y a pas de travail disponible.

13.04-

a) Sujet aux autres dispositions de cette convention, tout travail autorisé accompli au-delà d'une journée normale de travail, ou d'une semaine normale de travail, ou à l'occasion de la journée de congé d'un employé, ou en dehors de la cédule des heures de travail, tel que mentionné au paragraphe 13.02 des présentes, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux régulier de l'employé, excepté lorsque ce temps supplémentaire est attribuable à un échange de temps entre employés.

b) Ce qui précède (le paragraphe 13.04 a) ne s'applique pas lorsque l'excédent des heures est dû à l'horaire des quarts rotatifs de travail.

c) Le temps alloué comme temps supplémentaire dans un jour de travail ne sera pas alloué de nouveau comme étant un excédent de la semaine de travail. Un employé n'aura droit, en aucun cas, à plus d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) son taux horaire régulier pour quelque partie que ce soit du temps travaillé, sauf tel que spécifiquement prévu aux présentes.

13.05-

a) Tous les employés auront droit à une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ ) pour leur repas pris sur le temps de l'Employeur ainsi qu'une pause-café de quinze (15) minutes durant l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.

b) Huit (8) heures à leur endroit de travail désigné constitueront une journée de travail pour les employés. Cependant, tous les employés sur des opérations continues (opérateurs de concentrateur, préposés aux fournaies, etc.) devront demeurer au travail jusqu'au moment où ils sont libérés par les travailleurs du quart suivant, à moins que d'autres arrangements aient été convenus avec le contremaître.

c) Les opérateurs du concentrateur peuvent manger leur lunch et prendre leur pause-café sur le temps de l'Employeur mais ils doivent, en tout temps, être prêts à effectuer les ajustements ou prendre toute autre action nécessaire pour assurer une opération continue et efficace.

13.06-Tout travail autorisé accompli l'un ou l'autre des jours de congé mentionnés au paragraphe 14.01 sera rémunéré, en plus de la paie de congé à laquelle l'employé peut avoir droit, au taux d'une fois et demie ( $1\frac{1}{2}$ ) le taux de base de l'employé pour son premier huit (8) heures de travail, et deux fois et demie ( $2\frac{1}{2}$ ) ce taux de base pour toute heure subséquente.

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

## PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

13.08-Tous les employés énumérés aux sous-paragraphes 1 et 2 inclusivement du paragraphe 13.02 b, soient les employés régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches, recevront un dollar et soixante-quinze (1,75\$) l'heure pour leur journée normale de travail cédulée le samedi et/ou le dimanche. Il est entendu que le présent paragraphe ne s'applique pas lorsqu'un employé est appelé le samedi et/ou le dimanche à travailler en dehors de la cédule des heures de travail.

## TRAVAIL DU SAMEDI ET DIMANCHE

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

## PRIME DE QUART

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

- |    |  |         |
|----|--|---------|
| 1) | quart commençant après 12h00 et avant 20h00: | 0,30 \$ |
| 2) | quart commençant après 20h00 et avant 4h00:  | 0,40 \$ |

## ARTICLE XIV

## CONGES STATUTAIRES

14.01-Sujet aux autres dispositions de cet article, tous les employés auront droit à quatorze (14) jours de

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

14.02-Pour chaque congé mentionné au paragraphe 14.01, tout employé sera payé huit (8) heures à son taux de base horaire selon sa classification, sous réserve du paragraphe 14.03.

14.03-

a) Pour avoir droit à un salaire de fête légale, un employé devra avoir terminé sa période d'essai et devra avoir travaillé la journée précédant la fête et la suivante, à moins d'en être expressément dispensé par l'Employeur ou à moins:

1) qu'il soit en période régulière de vacances ou en congé hebdomadaire;

2) qu'il démontre, à la satisfaction de l'Employeur, son incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

b) Un employé absent pour maladie ou accident depuis douze (12) mois et plus avant la fête, n'a droit à aucun paiement à l'occasion d'un congé. Celui qui est absent depuis moins de douze (12) mois et plus de trente (30) jours, sera payé la différence entre la compensation qu'il reçoit de la Commission de la Santé et de la Sécurité du

travail ou du plan d'assurance-salaire et le salaire net qu'il aurait reçu s'il avait été à l'ouvrage.

14.04-Les dispositions du paragraphe 14.02 ne s'appliquent pas à des employés qui sont en mise à pied au moment de la fête pour une période de plus de trente (30) jours précédant la fête.

14.05-Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées, s'appliquent à la période de vingt-quatre heures commençant avec l'équipe régulière de jour, sauf entente contraire entre les parties aux présentes. Cependant, lorsqu'un autre jour est observé à la place de la fête selon le paragraphe 14.06 des présentes, ces dispositions peuvent s'appliquer à tel autre jour et non pas au jour de congé.

14.06-Si un congé tombait un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera observé, sauf entente contraire entre les parties aux présentes ou dispositions législatives obligatoires. Les dispositions du paragraphe 13.06 s'appliqueront alors au jour de fête observé, soit le lundi suivant la fête, soit tout autre jour convenu entre les parties.

#### ARTICLE XV

#### VACANCES PAYEES

15.01-Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté dans l'usine recevra des vacances payées tel que prévu par la Commission sur les Normes du Travail de la Province de Québec.

15.02-Les employés qui ont accumulé un (1) an ou plus de service continu pour la Compagnie auront droit à des vacances payées selon les dispositions de l'article 15.03.

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

DUREE DES SERVICES CONTINUS	DUREE DES VACANCES	TAUX DE PAIE DE VACANCES
Un (1) an et moins de trois (3) ans	Deux (2) semaines	4% des gains de l'employé pour travail accompli pour l'Employeur durant la période de douze (12) mois finissant avec et incluant la dernière période de paie dans le mois de décembre.
Trois (3) ans et moins de cinq (5) ans	Trois (3) semaines	6% " "
Cinq (5) ans et moins de dix (10) ans	Quatre (4) semaines	8% " "
Dix (10) ans et moins de vingt (20) ans	Quatre (4) semaines	10% " "
Vingt (20) ans et plus	Cinq (5) semaines	12% " "

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

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

15.06-Dès qu'un employé, au cours d'une (1) année de vacances, atteint la durée de services qui lui donne droit à une troisième, une quatrième ou une cinquième semaine de vacances, il a droit de recevoir la paie de vacances s'y rattachant et il peut prendre cette troisième, quatrième ou cinquième semaine de vacances à une date entendue entre lui et l'Employeur.

15.07-L'Employeur s'efforcera d'allouer les périodes de vacances selon les désirs des employés mais la décision de l'Employeur à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés peuvent prendre leurs vacances à un temps donné, sera le facteur décisif. Les employés seront avisés trente (30) jours à l'avance de la date de leurs vacances ou de tout changement éventuel dans la date de leurs vacances.

## ARTICLE XVI

### SECURITE ET SANTE

16.01-

a) L'Employeur et les employés conviennent que c'est leur responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et sécurité du travail en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.

b) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de santé et sécurité sur les lieux de travail dans le but

constant d'éliminer les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

#### LE COMITE DE SANTE ET SECURITE

16.02-

- a) Les parties conviennent de former un Comité de santé et sécurité du travail.
- b) Il se compose de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible au Comité d'avoir des personnes-ressources comme invités.
- c) Chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de son groupe: les deux (2) personnes deviennent co-présidents du Comité, chacune alternant à la présidence des réunions et le procès-verbal de la réunion sera tenu par le Président d'office.
- d) Le Comité se réunit une fois par mois, dans la troisième (3e) semaine de chaque mois. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Le Comité peut décider de déplacer la date de la réunion. Une réunion spéciale sera convoquée sur demande d'un des co-présidents et devra se tenir dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande.
- e) Tout problème qui ne trouve pas sa solution au Comité pourra être soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T. ou faire l'objet de la procédure de grief. Le grief sera soumis à la dernière étape avant l'arbitrage.
- f) Les procès-verbaux des réunions du Comité seront affichés sur les lieux de travail, aux tableaux d'affichage prévus à cette fin. L'Employeur fournira le service clérical pour la mise au propre des travaux du Comité.

16.03-

- a) Le Syndicat désignera un représentant à la prévention qui sera un des membres du Comité de Santé et Sécurité.

b) L'inspection du concentrateur sera faite conjointement, dans la deuxième (2e) semaine de chaque mois, par le représentant à la prévention et un (1) représentant de la gérance. La tournée d'inspection a pour but de constater si les lieux de travail et les équipements sont sécuritaires et propres et est suivie d'une réunion avec le Surintendant du concentrateur pour discuter des questions résultant de cette tournée. A cette réunion, le représentant à la prévention pourra être accompagné par un autre employé, lequel sera choisi par le représentant à la prévention parmi les personnes disponibles. Un procès-verbal de cette réunion sera dressé et remis aux membres présents et aux membres du Comité de Santé et Sécurité.

16.04-Un employé qui refuse d'exécuter un travail à cause de conditions dangereuses ou insalubres, autres que celles normalement rattachées à un travail donné, doit en aviser son supérieur immédiat sans délai. Le supérieur immédiat étudiera le problème avec l'employé et le représentant à la prévention. S'il n'y a pas d'entente, l'employé a le droit:

a) de formuler un grief directement à la deuxième (2e) étape de la procédure de règlement des griefs tel que prévu à l'article VI de la présente convention, et de procéder à l'arbitrage avec un tel grief selon la manière prévue à l'article VII de la convention collective, et/ou

b) de se retirer du travail sans perdre le droit toutefois de revenir à ce travail, et à la discrétion de l'Employeur, aura la possibilité d'être assigné à une autre tâche si disponible, sans diminution de salaire. Immédiatement, le problème est référé à deux (2) membres (représentant les deux (2) parties) du Comité de Santé et Sécurité désignés à l'avance par le Comité.

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

a) suivre la procédure des griefs telle qu'entreprise par l'employé ou

b) être référé immédiatement au service d'inspection du travail de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail (C.S.S.T.) pour décision.

#### GENERALITES

16.05-

a) L'Employeur s'engage à faire subir aux employés, à ses frais et sans perte de salaire, les examens médicaux nécessaires en relation avec les risques présents à leur poste de travail en conformité avec la pratique médicale. Les examens se feront sur les heures régulières de travail.

b) L'Employeur assurera des services de premiers soins et de premiers secours sur les lieux de travail. La compagnie s'assurera de personnes qualifiées pour donner les premiers secours sur chaque équipe de travail. Une liste des personnes qualifiées sera maintenue à jour et affichée en permanence aux tableaux d'affichage sur les lieux de travail.

c) Un employé victime d'un accident de travail recevra, pour les heures de travail perdues le jour de l'accident ou d'une aggravation, son salaire quotidien régulier incluant toute prime de temps supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable et le transport nécessaire pour soins médicaux sera fourni le jour de l'accident.

d) Les articles tels que sous-vêtements, pantalon, chemise, bas, bottes, ceinture de mineur, chapeau de sécurité qui peuvent être mutilés, endommagés, détruits ou perdus lorsqu'étant sous les soins du personnel de l'hôpital ou premiers soins, seront remplacés par l'Employeur.

e) L'Employeur avancera à la demande de l'employé absent du travail pour plus de cinq (5) jours à la suite d'un accident de travail, un montant d'argent équivalent au barème de la C.S.S.T.

Ces avances seront considérées comme une dette de l'employé à qui elles auront été faites, vis-à-vis

l'Employeur en tout temps. Ledit employé devra rembourser l'Employeur en entier au plus tard lorsqu'il recevra les montants qui lui sont dûs par la C.S.S.T. Si, pour quelque raison que ce soit, la C.S.S.T. refusait de payer l'employé, les avances faites par l'Employeur deviendront immédiatement dues et exigibles en entier sans attendre les procédures de révision ou de réouverture de dossier, d'appel ou autres. L'employé reconnaîtra sa dette vis-à-vis l'Employeur dans un document signé par lui et contresigné par un témoin officier du Syndicat.

f) L'Employeur aidera le travailleur accidenté à remplir la formule d'avis d'accident à la C.S.S.T. L'employé aura vingt-quatre (24) heures pour vérifier l'information sur la formule avec le Syndicat avant de signer. Une copie signée sera remise au Syndicat.

g) L'Employeur convient de mettre à la disposition des employés des salles à manger assez spacieuses pour que tous les employés puissent manger assis.

h) L'Employeur convient d'améliorer en autant que possible le système actuel fournissant de l'eau potable aux employés près des salles à manger.

i) Tous les bâtiments où les employés travaillent devront être, sauf exceptions, convenablement tempérés, éclairés et aérés. L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour évacuer la fumée, la poussière, les gaz toxiques ou autres qui s'y produisent.

j) Il est convenu que l'Employeur continuera de fournir aux employés les équipements de protection et autres dispositifs de sécurité en conformité avec le programme de santé et sécurité de l'établissement et lorsque nécessaire, les articles ou équipements de sécurité suivants, y compris une allocation pour des vêtements de travail:

#### VETEMENTS DE TRAVAIL

Cent (100\$) dollars par employé, payable en deux (2) versements égaux, les 31 décembre et 31 mai de chaque année de la convention collective.

Les employés recevront cette allocation au prorata du temps effectivement travaillé.

Lunettes de sécurité ajustées: 75\$ pour la première paire et 50\$ pour verres de remplacement.

Bottes de sécurité: 60\$ payable en deux (2) versements égaux, les 31 décembre et 31 mai de chaque année de la convention collective.

#### ARTICLE XVII

##### PANNEAUX D'AFFICHAGE

17.01-L'Employeur fournira au Syndicat, pour son usage, des panneaux d'affichage aux endroits suivants:

- concentrateur
- laboratoire
- sortie Est du concentrateur

17.02-Les panneaux d'affichage serviront exclusivement pour afficher les avis au sujet de matières d'affaires raisonnables telles qu'assemblées ou événements sociaux du Syndicat. Le tableau sera convenablement identifié avec le nom et le numéro du local.

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

#### ARTICLE XVIII

##### SECURITE SYNDICALE

18.01-Comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, tout employé, embauché avant la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail

doit, dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, autoriser l'Employeur par écrit, à déduire la cotisation syndicale de sa paie selon la formule prévue au paragraphe 18.05.

18.02-La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à la dernière paie de chaque mois et transmise au Syndicat sous forme de chèque fait à l'ordre de: Trésorier international des Métallurgistes-Unis d'Amérique et postée à l'adresse suivante:

Trésorier international des Métallurgistes-Unis  
d'Amérique  
Case postale 6275,  
Succursale "A"  
Montréal (Québec)  
H3C 4B5

Accompagnée de la formule R-115 dûment complétée dont copie sera postée au secrétaire financier du local 4653 des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour de chaque mois.

18.03-La cotisation syndicale sera la cotisation prévue par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique.

18.04-Sujet aux dispositions du paragraphe 4.01, l'Employeur convient de faire signer les cartes de membres du Syndicat à tous les nouveaux employés. Ces cartes seront expédiées au secrétaire financier du local 4653 en même temps que la copie de la formule R-115 et liste des noms des employés pour qui les déductions ont été faites durant le mois avec les renseignements spécifiés à l'article 18.06.

18.05-Je, soussigné, par la présente, autorise la Société minière Louvem Inc., - Division Manitou - à déduire mensuellement sur mon salaire le montant fixé par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique, comme cotisation syndicale et j'autorise la Société minière Louvem Inc., - Division Manitou - à payer ce montant au

trésorier international des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour du mois suivant la date que la déduction aura été faite sur ma paie. Et je reconnais cette autorisation comme irrévocable.

En foi de quoi, j'ai signé:

Signature: .....

Adresse : .....

Témoin : .....

Date : .....

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

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

- h) le numéro de travail de l'employé;
- i) gains totaux de l'employé durant le mois;
- j) nombre d'heures travaillées durant le mois;
- k) moyenne horaire.

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

#### ARTICLE XIX

##### CAISSE D'ECONOMIE DE VAL D'OR

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

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

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

#### ARTICLE XX

##### ASSURANCE

20.01-L'Employeur procurera aux salariés un plan d'assurance-groupe (protection 24 heures par jour) comportant

les bénéficiaires suivants:

assurance-vie	20 000\$
mort accidentelle ou mutilation	20 000\$
conjoint	5 000\$
enfant	2 000\$

(Les enfants sont couverts à partir de l'âge de plus de 24 heures et de moins de 21 ans, ou s'ils sont âgés de 21 ans ou plus mais de moins de 25 ans s'il étudie régulièrement, de jour et à plein temps, dans une institution d'enseignement reconnue).

#### REVENU HEBDOMADAIRE (ACCIDENT ET MALADIE)

66 2/3% du salaire hebdomadaire normal (si non compensée par la C.S.S.T. ou tout autre régime gouvernemental) pour un maximum de 260\$. Cette prestation sera augmentée des mêmes montants que ceux prévus par la loi de l'assurance-chômage.

Les paiements débutent dès:

- le premier jour d'un accident
  - le premier jour d'une hospitalisation
  - le 8ième jour de maladie
- durée des paiements: 17 semaines

#### INVALIDITE A LONG TERME

L'indemnité à long terme à partir de la 18ième semaine de maladie égale à 66 2/3% du salaire de base de l'employé réduite de toute prestation recevable d'un régime gouvernemental. Le maximum de cette prestation sera de 1 500\$ par mois (jusqu'à l'âge de 65 ans).

#### ASSURANCE-MALADIE POLYCLINIQUE

- 90% des prescriptions
- 100% des autres bénéficiaires
- franchise de 25\$ par année

- les frais de chiropraticien seront remboursés à raison de 17,00 \$ par visite sujet à un maximum de 350,00 \$ par année incluant les frais de radiographies.

20.02-L'Employeur paiera 50% du coût du plan d'assurance-groupe.

#### ARTICLE XXI

#### CORRESPONDANCE

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

A L'EMPLOYEUR:

La Société minière Louvem Inc.  
Division Manitou  
460 avenue Centrale  
Val d'Or, Québec  
J9P 1P5

AU SYNDICAT:

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

21.02-Tout avis déposé à la poste tel que mentionné ci-dessus sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires suivant la mise à la poste (dimanche et fêtes légales exclus). Le reçu de recommandation postale établira la date de mise à la poste.

21.03-L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse pour fins de réception de tels avis en n'importe quel temps, par avis donné comme susmentionnés.

## ARTICLE XXII

### DUREE DE LA CONVENTION

22.01-Cette convention collective sera en vigueur pour une période de trois (3) ans, du 1er juin 1984 jusqu'au 31 mai 1987.

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

- a) le 31 mai 1985 pour négocier les salaires et les vacances;
- b) le 31 mai 1986 pour négocier les salaires.

Et seuls ces items peuvent être renégociés avec tous les droits prévus au Code du Travail.

22.03-L'Employeur fera imprimer des livrets de la présente convention collective et en fera la distribution à chacun des employés. De plus, elle en fera remise de copies au Syndicat ainsi qu'à chaque nouvel employé qu'elle embauchera. L'Employeur paiera en entier le coût d'impression de ces livrets.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties présentes ont  
signé la présente convention par la main de ses représentants  
autorisés,

Le 5<sup>ème</sup> jour de Juillet 1984.

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4653

Antonio Bruno, coordonnateur

Antonio Bruno Coord.

John Szyjka

- John Szyjka -

Michael Steranka

Michael Steranka

Raoul Richard

Raoul Richard

LA SOCIETE MINIERE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

Gilbert Rousseau

Gilbert Rousseau

Guy Laperrière

Guy Laperrière

Alain Boulet

Alain Boulet

Serge Turgeon

Serge Turgeon

## GROUPE

Hommes de métier

Opérations

Autres employés

SOCIETE MINIERE LOUVEM INC.  
Division Manitou

	<u>27 mai 1984</u>	<u>2 décembre 1984</u>
<u>MOULIN</u>		
Aide au moulin	12,00 \$	12,75 \$
Opérateur concasseur	12,80	13,55
Préposé réactifs-filtres	12,80	13,55
Préposé au broyeur	12,80	13,55
Opérateur solutions/ flottation	13,05	13,80
Opérateur de broyeur / solution flottation	13,05	13,80
<u>LABORATOIRE D'ANALYSES</u>		
Analyste 3e classe	12,65	13,40
Analyste 2e classe	13,05	13,80
Analyste 1ère classe	13,45	14,20
<u>MECANIQUE</u>		
Aide mécanicien graisseur	13,05	13,80
Opérateur d'équipement mobile	13,35	14,10
Mécanicien 3e classe	13,05	13,80
Mécanicien 2e classe	13,35	14,10
Mécanicien 1ère classe	13,45	14,20
Soudeur 3e classe	13,05	13,80
Soudeur 2e classe	13,35	14,10
Soudeur 1ère classe	13,45	14,20
Chef d'équipe	13,65	14,40
<u>ELECTRICITE</u>		
Electricien 3e classe	13,05	13,80
Electricien 2e classe	13,35	14,10
Electricien 1ère classe	13,55	14,30
Chef d'équipe	13,95	14,70

CONGES STATUTAIRES

Jour de L'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Troisième (3e) lundi de février  
Lundi de Pâques  
Troisième (3e) lundi de mai  
Fête nationale  
Confédération  
Premier (1er) lundi d'août  
Fête du Travail  
Action de Grâce  
Veille de Noël  
Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

## LETTRE D'ENTENTE

Val d'Or le 11 juin 1984

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4653  
Case Postale 909  
Val d'Or

SUJET: INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Messieurs

Lors des négociations de notre convention collective, il a été prévu une indemnité de licenciement payable dans le cas d'un licenciement collectif suite à une fermeture des opérations du concentrateur pour une durée de deux ans et plus.

Cette indemnité ne sera payable que deux ans après la fermeture et se calculera comme suit:

Age de l'employé X ses années de services X 1,00\$

ET NOUS AVONS SIGNE, CE *11<sup>e</sup>* JOUR DE JUIN 1984.

SOCIETE MINIERE LOUDEM INC. (L.R.P.)  
DIVISION MANITOU

Par:

*Muy Lapierre*

*Antoine Bouchard*  
METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4653

Par:

## LETTRE D'ENTENTE

Val d'Or le 12 juin 1984

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4653  
Case Postale 909  
Val d'Or

SUJET: Poste de Michael Steranka

Messieurs

Lors des négociations de notre convention collective,  
il a été prévu que monsieur Michael Steranka demeurera chef  
d'équipe électricité.

ET NOUS AVONS SIGNE, CE *12<sup>ème</sup>* JOUR DE JUIN 1984

SOCIETE MINIERE LOUDEM INC. (L.R.P.)

Par:

*Guy Lapierre*

*Clémentine Bouchard*  
METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4653 - Val d'or

Par:



CETTE ENTENTE INTERVENUE LE 18 SEPTEMBRE 1985

ENTRE

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

ET

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE  
LOCAL 4653

85 OCT 18 14:14

B.C.G.T.  
QUÉBEC

FAIT FOI que les parties aux présentes, suite aux négociations prévues à l'article 22,02 a) de la convention collective, signée entre les parties en date du 5 juillet 1984, ont convenu ce qui suit:

1) Salaires

La Compagnie distribuera le 19 septembre 1985, en guise d'augmentation salariale pour la période du 1er juin 1985 au 31 mai 1986, des actions ordinaires du trésor à deux dollars (2 \$) aux employés de la Division Manitou dont les noms apparaissent sur la liste ci-annexée.

2) Vacances

La Compagnie et le Syndicat conviennent du statu quo pour l'item "vacances" faisant aussi l'objet des présentes négociations.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention collective par la main de ses représentants autorisés le septième jour du mois d'octobre 1985.

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE  
LOCAL 4653

Antonio Bruno coord. rég.  
Antonio Bruno, coord. rég.

John Szyjka  
John Szyjka, président local 4653

Claude Mino  
Claude Mino, vice-prés. local 4653

Henry Smulski  
Henry Smulski, secrétaire loc. 4653

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

John Fabian  
John Fabian, directeur Manitou

Serge Turgeon  
Serge Turgeon  
Chef du personnel

ANNEXE I

LISTE DES EMPLOYÉ(ES) QUI RECEVRONT DES ACTIONS DU TRÉSOR DE LA COMPAGNIE  
 À DEUX DOLLARS (2 \$) SUITE À L'ENTENTE INTERVENUE LE 18 SEPTEMBRE 1985  
 ENTRE  
 LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
 DIVISION

ET

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE  
 LOCAL 4653

ALAIN René	850 actions
BERNIER Patrick	800 "
BRUNELLE Robert	800 "
COLLIN Jocelyne	750 "
CLOUTIER Augustin	800 "
GÉLINAS Marcel	800 "
HALLÉ Marc	850 "
MINO Claude	800 "
NAUD Ghislain	750 "
PITTS Frank	850 "
PROKOP Stanley	800 "
STERANKA Michaël	850 "
SMULSKI Henri	800 "
SYKORSKI Iwan	750 "
SZABADKAI William	750 "
SZYJKA Francis	850 "
TOUPIN Louis	850 "
FABIAN-SAVARD Carole	800 "
GAUDREULT Jean-Claude	800 "
LUKEY Peter	850 "
SZYJKA John	800 "



--	--	--	--

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16309-02</b>
<b>Date</b>	Signature: 86-07-15    Réception: 86-07-17    Durée:    Du:    Au:    Nombre de salariés régis par la convention collective:		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>United Steelworkers of America, loc. 4653 - Métallurgistes Unis d'Amérique</b> B.P. 909 Val d'Or, Qué J9P 4P8	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Société Minière Louvem Inc</b> <b>Division Manitou</b> Att.: M. Serge Turgeon Case Postale 1500 Val d'Or, Qué J9P 4R1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: <u>08-01</u> Activité: <u>0594 (4)</u> Affiliation: <u>7</u>

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

<b>Remarques</b>	<b>Pour le commissaire général du travail</b>
<b>ENTENTE: Taux de salaires</b>	Signature: <b>Céline Carette /sg</b> Date: <b>86-09-09</b>

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

16309\_02  
                      
(4085-01)

CETTE ENTENTE INTERVENUE LE 15 JUILLET 1986

ENTRE

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

ET

MÉTALLURGISTES-UNIS D'AMÉRIQUE  
LOCAL 4653

86  
JUL 17  
13:43

B.C.G.T.  
QUEBEC

FAIT FOI que les parties aux présentes, suite aux négociations prévues à l'article 22.02 b) de la convention collective signée entre les parties en date du 5 juillet 1984, ont convenu des taux de salaires apparaissant au document ci-annexé.

EN FOI DE QUOI, chacune des parties aux présentes a signé la présente convention collective par la main de ses représentants autorisés le quinzième jour du mois de juillet 1986.

MÉTALLURGISTES UNIS-D'AMÉRIQUE  
LOCAL 4653

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

Antonio Bruno  
Antonio Bruno, coord. rég.

- John Szyjka -  
John Szyjka, prés. local 4653

Claude Mino  
Claude Mino, vice-prés. local 4653

Guy Laperrière  
Guy Laperrière, Dir. administration

Gilbert Rousseau  
John Fabian, surintendant Manitou

Serge Turgeon  
Serge Turgeon, chef du personnel

LA SOCIÉTÉ MINIÈRE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

POSTE	Salaire au <u>86 06 01</u>
 <u>MOULIN</u>	
Aide au moulin	13,10 \$
Opérateur concasseur	14,40
Préposé réactif-filtres	14,40
Préposé au broyeur	14,40
Opérateur solutions/flottation	14,80
Opérateur de broyeur/solution/flottation	14,80
 <u>LABORATOIRE D'ANALYSES</u>	
Analyste 3e classe	13,40 \$
Analyste 2e classe	14,25
Analyste 1ère classe	14,70
 <u>MÉCANIQUE</u>	
Aide mécanicien graisseur	14,40 \$
Opérateur d'équipement mobile	14,60
Mécanicien 3e classe	14,30
Mécanicien 2e classe	14,60
Mécanicien 1ère classe	15,05
Soudeur 3e classe	14,25
Soudeur 2e classe	14,55
Soudeur 1ère classe	14,85
Chef d'équipe	15,40
 <u>ÉLECTRICITÉ</u>	
Électricien 3e classe	14,35 \$
Électricien 2e classe	14,65
Électricien 1ère classe	14,95
Chef d'équipe	15,70



Bureau du commissaire  
général du travail

CERTIFICAT DE DEPOT

La présente atteste que le commissaire général du travail  
a reçu pour depot le document ci-dessous

OBJET: Convention collective  
renouvellement

Certificat no: 67-03700

Deposant: Employeur

Accréditation: M-16309-002

```

*****
* Signature Depot ** Du Au ** Nb *
* DATE: 87/06/05 87/06/15 ** DUREE: 87/06/01 88/05/31 ** Sal:000 025 *
* ** ** *
*****
* EMPLOYEUR ** ASSOCIATION *
* societe miniere louvem inc ** metallurgistes unis d'amerique, *
* division manitou ** local 4653 - *
* casier postal 1500 ** *
* val d'or, que ** *
* j9p 6g9 ** boite postale 909 *
* ** val d'or, que *
* ** j9p 4p8 *
*****
* ** *
* ** Municipalite: 84180 *
* ** *
* ** Activite: 0594 *
* ** *
* 2529-6 ** Affiliation: F.T.Q. *
*****

```

*Manoel Leao*  
Signature

13-7-87  
Date

Pour renseignements

425, St-Amable,  
quebec G1K 4Z1  
418 643-3208

255 est, rue Grenazie  
Montreal H2M 1L5  
514 873-2723

BUREAU DU  
COMMISSAIRE GENERAL  
DU TRAVAIL

2529-6  
DOSSIER: N° AM8711S635

MANDAT: N° CM8805S028

MONTREAL, 1e 8 juin 1988

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Serge LALANDE

---

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
LOCAL 4796 - FTQ-CTC  
Case postale 445  
1350-A, rue Larivière  
Rouyn (Québec)  
J9X 4L1

(Auparavant: United Steelworkers of  
America Local 4653 - Métallurgistes  
unis d'Amérique - Local 4653  
B.P. 909, Val d'Or J9P 4P8)

Association accréditée

-et-

SOCIETE MINIERE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU  
Case postale 1500  
Val d'Or (Québec)  
J9P 6G9

Employeur

---

Pour l'employeur:

Me Alain Lortie  
(Cliche & Cliche)

D E C I S I O N

VU l'accréditation qui lui a été accordée le 18 mars 1952, modifiée les 6 août 1959, 30 août 1972, 29 octobre 1976 et 1er mai 1981, l'association accréditée représente:

**Tous les salariés au sens du Code du travail, travaillant pour la Société Minière Louvem Inc. Division Manitou, à l'exception des employés de bureau, des étudiants, des ingénieurs, des techniciens et des gardiens de barrières.**

VU la requête en amendement soumise le 26 avril 1988 par l'association accréditée pour que la nouvelle désignation apparaisse au certificat d'accréditation;

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été présentée au commissaire général du travail à l'égard de cette requête suivant le Règlement sur l'exercice du droit d'association;

CONSIDERANT que les changements proposés n'ont pas pour effet d'altérer la nature des relations d'ordre juridique établies par les parties liées par l'accréditation;

POUR CES MOTIFS, le soussigné modifie l'accréditation en y changeant, partout où elle apparaît, la désignation et l'adresse de l'association accréditée en celles de:

**METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE,  
LOCAL 4796 - FTQ-CTC  
Case postale 445  
1350-A, rue Larivière  
Kouyn (Québec)  
J9X 4L1.**



Serge Lalande  
Commissaire général du travail



**La Société Minière Louvem inc.**

Libre de responsabilité personnelle

Siège social: Route 117  
C.P. 1500  
Val d'Or (Québec) J9P 6G9  
Tél.: (819) 736-2541

(AN-M-4085-11)

M-16309-02

87-03700

Val d'Or, le 9 juin 1987

RECOMMANDÉ

Bureau du Commissaire général du travail  
Ministère du travail et de  
la main-d'oeuvre  
425, rue St-Amable, 2e étage  
Québec (Québec)  
G1R 4Z1

Objet: Dossier M-16309-02

Monsieur le Commissaire,

En vertu de l'article 72 du Code du travail, vous trouverez annexé à celle-ci cinq (5) exemplaires des textes de la convention collective renouvelée pour dépôt.

Cette convention touche vingt-cinq (25) employés syndiqués et l'entente a été signée par le syndicat des Métallurgistes unis d'Amérique - local 4653 et l'employeur, La Société minière Louvem inc. en date du 9 juin 1987.

J'espère le tout conforme et vous offre Monsieur le Commissaire, l'expression de mes salutations les plus respectueuses.

Serge Turgeon  
Chef du personnel

ST/a1

P.J.

c.c. Métallurgistes unis d'Amérique - local 4653  
Dossier

87 JUN 15 13:29

CONVENTION  
COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

87 JUN 15 13:29

cy

ENTRE:

La Société minière Louvem inc.  
Division Manitou

ET:

Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4653

1er juin 1987 au 31 mai 1988

## I N D E X

ARTICLE I	
But général .....	1
ARTICLE II	
Reconnaissance syndicale et Définition de l'unité de négociation .....	1
- travail accompli par supervision .....	2
- sous-contrat .....	2
ARTICLE III	
Fonctions réservées à la direction .....	3
ARTICLE IV	
Pas de discrimination ni d'intimidation .....	4
ARTICLE V	
Représentation syndicale .....	4
- activités syndicales .....	5
- comité des griefs .....	6
ARTICLE VI	
Procédure des griefs .....	6
- témoins .....	8
- cas de congédiement .....	9
- mesures disciplinaires .....	10
ARTICLE VII	
Arbitrage .....	11
ARTICLE VIII	
Pas d'arrêt de travail .....	12
ARTICLE IX	
Ancienneté .....	12
- employé à l'essai .....	13
- liste d'ancienneté .....	13
- mise à pied .....	13
- affichage .....	14
- mise à pied générale ou réduction des opérations .....	15
- transferts .....	15
ARTICLE X	
Perte d'ancienneté .....	17
ARTICLE XI	
Absence au travail .....	18
- avis .....	18
- deuil .....	19
- congé paternité .....	20

## I N D E X (suite)

ARTICLE XII	
Salaires .....	20
- pas de travail disponible .....	20
- rappel au travail .....	21
- nouvelle classification .....	21
ARTICLE XIII	
Heures de travail et surtemps .....	22
- prime du samedi et dimanche .....	24
- prime de quart .....	25
ARTICLE XIV	
Congés statutaires .....	25
ARTICLE XV	
Vacances payées .....	27
ARTICLE XVI	
Sécurité et santé .....	29
- comité de santé et sécurité .....	30
- représentant à la prévention .....	31
- droit de refus .....	31
Généralités .....	32
Vêtements de travail .....	34
ARTICLE XVII	
Panneaux d'affichage .....	34
ARTICLE XVIII	
Sécurité syndicale .....	35
ARTICLE XIX	
Assurance .....	37
ARTICLE XX	
Correspondance .....	39
ARTICLE XXI	
Durée de la convention .....	40
ANNEXE "A"	
Définition de "Groupe" .....	41
ANNEXE "B"	
Taux de salaire .....	42
ANNEXE "C"	
Congés statutaires .....	43
LETTRE D'ENTENTE	
Indemnité de licenciement .....	44
Poste de Michael Steranka .....	45

## ARTICLE I

### BUT GENERAL

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

1.02 -- Les parties reconnaissent que c'est le devoir et l'obligation de l'Employeur, du Syndicat et des employés de coopérer tant individuellement que collectivement à la réalisation du but de cette entente.

## ARTICLE II

### RECONNAISSANCE SYNDICALE ET DEFINITION DE L'UNITE DE NEGOCIATION

2.01 -- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour "tous les salariés au sens du Code du Travail, travaillant pour La Société minière Louvem inc. - Division Manitou, à l'exception des employés de bureau, des étudiants, des ingénieurs, des techniciens et des gardiens de barrière".

2.02 -- Le mot "étudiant" signifie tout personne qui poursuit ses études et qui est à l'emploi de l'Employeur pendant les vacances scolaires. Cependant, si un ou des étudiants ne reprennent pas leurs études au début de la nouvelle année scolaire et continuent leur emploi avec l'Employeur, ils ne

seront plus considérés comme étudiants. S'ils font un travail compris dans l'unité de négociation, leur ancienneté sera calculée à la date de leur dernier embauchage. S'il venait à y avoir mises à pied, l'Employeur n'engagera pas d'étudiants tant que les employés mis à pied et en mesure de faire le travail d'une manière satisfaisante, n'auront pas été rappelés au travail.

2.03 -- Le mot "employé" ou "employés" lorsqu'il est utilisé dans cette convention, signifie selon le cas, un ou des employés de l'unité de négociation établie ci-dessus, à moins que le contexte ne l'indique différemment.

2.04 -- Le personnel de supervision ne devra pas accomplir le travail fait normalement par les employés de l'unité de négociation sauf en cas d'urgence qui met en cause la sécurité des employés ou les propriétés de l'Employeur, en cas de recherche et en cas d'expérimentation, et en cas de démonstration nécessaire aux employés pour le fonctionnement de l'équipement. Cependant, si un membre du personnel de supervision doit accomplir une tâche en vertu de ce qui précède, l'employé à l'emploi de la compagnie qui a accompli cette tâche, ne subira pas durant le temps où cette tâche est accomplie par le membre du personnel de supervision:

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

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

elle ne pourra octroyer un sous-contrat s'il en résulte pour l'employé:

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

### ARTICLE III

#### FONCTIONS RESERVEES A LA DIRECTION

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

a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des opérations;

b) juger des qualifications des employés pour remplir les exigences normales d'une tâche en prenant considération tous les faits en rapport avec le travail en cause, exerçant son jugement de bonne foi et de façon objective;

c) établir, modifier et amender des règlements raisonnables qui doivent être observés par les employés;

d) embaucher, congédier, classier, muter, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, suspendre et discipliner les employés. Il incombe à l'Employeur de prouver les motifs de la mesure disciplinaire;

e) d'une façon générale, gérer son entreprise, décider de l'endroit où se feront ses opérations, accroître, réduire ou cesser ses activités, décider du nombre d'employés requis pour

l'une ou l'autre de ses opérations et pour l'ensemble de ses opérations, déterminer le genre de machine ou outils à être utilisés ainsi que la programmation de la production.

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

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

#### ARTICLE IV

##### PAS DE DISCRIMINATION NI D'INTIMIDATION

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

#### ARTICLE V

##### REPRESENTATION SYNDICALE

5.01 - Les délégués et les membres du Comité des griefs mentionnés aux présentes seront désignés par le Syndicat et

devront être des employés possédant au moins six (6) mois d'ancienneté d'usine. Leur nombre, au total, n'excédera pas l'équivalent d'un (1) pour chaque quart de travail, mais en plus de ces délégués, le Syndicat choisira un nombre égal de délégués substitués. Les délégués substitués n'agiront qu'en l'absence du délégué régulier.

Le mot "délégué" lorsqu'il est utilisé dans cette convention signifie et comprend le mot "substitut".

5.02 -- Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit des noms des délégués, des substitués et des membres du Comité des griefs et tout changement qui pourrait se produire parmi ses officiers.

5.03 -- Le Syndicat reconnaît le fait que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de l'Employeur. Les délégués auront droit à des permis d'absence pour des périodes de temps raisonnables pour régler des griefs, également si l'enquête relative à un grief oblige le délégué à se rendre dans une section de la propriété autre que l'endroit où il est autorisé à travailler, ou si elle implique l'examen de la machinerie ou équipement. A cette fin, ils pourront signer une passe, fournie par leur contremaître, démontrant l'heure où ils ont quitté leur travail et, s'ils en sont requis, l'heure où ils sont retournés au travail. Toutefois, s'il y a des abus de ces permis d'absence, l'Employeur pourra discontinuer telle pratique. Les délégués ne subiront pas de perte de salaire pour le temps employé à régler des griefs ou pour assister à des assemblées du Comité des griefs suivant l'article 5.04 et ce, à leur taux horaire régulier. Le présent article s'applique également à un membre du Comité des griefs agissant comme délégué. (Il est entendu que le président ou le vice-président, en l'absence du président, est de par son poste, membre de tout comité formé par le Syndicat).

## COMITE DES GRIEFS

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

## ARTICLE VI

### PROCEDURE DES GRIEFS

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

#### STADE No. 1

Entre l'employé lésé et son contremaître:

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

#### STADE No. 2

Entre le Comité des griefs et le représentant de la gérance:

Un avis écrit demandant plus ample considération de l'affaire peut être donné par le Comité des griefs au représentant de la

gérance pour s'occuper de tel cas à la deuxième étape. Tel avis doit être donné dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du représentant de la gérance à la première étape, ou suivant le moment où telle décision aurait dû être rendue.

Dans un délai de quinze (15) jours de la réception de telle demande, le représentant de la gérance, à la deuxième étape, informera le Syndicat de l'heure et du lieu où il rencontrera le Comité des griefs afin de discuter de l'affaire et telle rencontre devra avoir lieu en dedans des dix (10) jours ouvrables qui suivent.

6.02 -- A défaut de règlement au Stade No. 2 d'un différend découlant de l'interprétation ou d'une violation de la présente convention, ou suivant le moment où telle décision aurait dû être rendue, tel différend ou problème peut être porté à l'arbitrage, conformément aux dispositions de l'article VII. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les vingt-et-un (21) jours suivant la décision au Stade No. 2, le tout sera considéré comme réglé ou abandonné.

6.03 -- Tout différend ou grief qui survient directement entre l'Employeur et le Syndicat, et qui concerne l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, peut être soumis par écrit, au Stade No. 2 par l'une ou l'autre des parties.

6.04 -- Lorsque deux (2) employés ou plus d'un même groupe, tel que défini à l'annexe "A", ont une plainte semblable concernant l'interprétation ou une prétendue violation de cette convention, ils doivent donner une occasion de régler leur plainte à leur contremaître dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance que les employés ont eue de la matière qui a donné lieu au grief. A défaut de règlement dans les cinq (5) jours ouvrables complets additionnels, la plainte doit être reprise sous forme de grief écrit au Stade No. 1 de la Procédure

des griefs, pourvu que tel grief soit signé par au moins deux (2) employés concernés et indique le nombre total des employés visés par le grief.

6.05 -- Lorsque deux employés de groupes différents ont des plaintes ou griefs qui sont semblables découlant de l'interprétation ou de la prétendue violation de la présente convention, l'affaire sera initialement présentée au Stade No. 2, pourvu que tel grief soit signé par au moins deux (2) employés concernés et indique le nombre total des employés visés par le grief.

6.06 -- A n'importe quel stade de la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés intéressés et des témoins nécessaires. En certains cas, lorsque l'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement que la présence de l'employé à l'assemblée pourrait être préjudiciable à une solution rapide et amicale du soi-disant grief, la présence de l'employé ne sera pas requise. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre au Tribunal d'arbitrage d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.

6.07 -- On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches et des congés statutaires lorsque les termes "jour" ou "jour ouvrable" seront employés dans la présente convention. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article et par l'article VII peuvent être prolongées par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

6.08 -- Il est entendu que le règlement de quelque grief que ce soit ne sera pas interprété comme créant un précédent et ne créera aucune obligation relative à tout autre grief.

6.09 -- Toute décision à laquelle l'Employeur et les représentants du Syndicat en viennent, sera définitive et exécutoire et

liera l'Employeur, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

6.10 -- La nature du grief, la correction demandée et, si possible, la section ou les sections de la convention qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Une fois que le grief aura été présenté au deuxième Stade de la Procédure des griefs, sa nature ne pourra en être changée et le Tribunal d'arbitrage ne pourra se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis au deuxième Stade et dans la réponse de l'Employeur telle que donnée au deuxième Stade.

6.11 -- Si le représentant de la gérance est absent ou n'est pas disponible, ou n'a pas désigné de remplaçant pour agir à l'une ou l'autre des étapes par lesquelles doit passer un grief, l'affaire peut être portée directement à l'étape suivante.

6.12 -- L'Employeur et le Syndicat se sont entendus sur les formules à être employées pour la présentation des griefs et pour l'enregistrement des décisions.

#### CAS DE CONGEDIEMENT

6.13 -- Un nouvel employé sera considéré comme employé à l'essai pendant les premiers trente (30) jours effectivement travaillés alors qu'il est à l'emploi de l'Employeur. Le Syndicat ne contestera pas le congédiement d'un employé à l'essai dans les premiers trente (30) jours effectivement travaillés, et un congédiement de cette nature ne pourra non plus faire l'objet d'un grief dans cette même période. Toutefois, si un employé à l'essai est victime d'un accident de travail qui lui donne droit à une compensation suivant la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et qu'il a accumulé plus de quinze (15) jours effectivement travaillés, le temps pendant lequel il sera

absent pour une incapacité partielle ou totale temporaire s'accumulera à son crédit. A la fin de ladite période, il sera sujet aux qualifications selon le paragraphe 9.06 des présentes.

6.14 -- Sujet au cas d'exception prévu au paragraphe 6.13, la prétention d'un employé à l'effet qu'il a été congédié injustement sera traitée comme un grief si une déclaration écrite de tel grief est remise au représentant de la gérance dans les dix (10) jours ouvrables à partir de la date de l'avis écrit du congédiement que l'employé a reçu et non autrement. Tel avis établira la ou les raisons du congédiement et l'original sera retenu par l'employé. Dans tel cas, le Stade No. 1 de la Procédure des griefs sera omis.

6.15 -- Un grief de cette nature peut se régler sous la Procédure des griefs, y compris l'arbitrage, de la manière suivante:

a) le maintien de la décision de la Direction, relative au congédiement de l'employé permanent; ou

b) la réinstallation de l'employé sans perte d'ancienneté et avec pleine compensation pour le temps perdu à son taux de base régulier, moins les montants qu'il a gagnés pendant la période de son congédiement;

c) toute autre décision qui serait jugée équitable en raison des circonstances (par exemple, une partie ou tout le temps perdu peut être considéré comme mesure disciplinaire).

#### MESURES DISCIPLINAIRES

6.16 -- L'Employeur convient que dans les cas de manquements mineurs, les avertissements écrits, datant de quatre (4) mois et plus ne seront pas utilisés dans le but de discipliner un

employé à nouveau, à moins qu'il soit un délinquant continu. Il est convenu que la politique vis-à-vis des cas d'absence sans permission sera maintenue. En cas de mésentente, à savoir si une offense est mineure ou non, le cas peut devenir matière à grief et être soumis à la procédure concernant les griefs incluant l'arbitrage.

## ARTICLE VII

### ARBITRAGE

7.01 -- Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que stipulé au paragraphe 6.02 ci-dessus, les parties conviennent de s'entendre réciproquement sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivants. S'il n'y a pas entente, une demande devra être faite au Ministère du travail pour la nomination d'un arbitre.

7.02 -- Aucun grief ne sera présenté à l'arbitre s'il n'a pas suivi tous les stades requis de la Procédure des griefs.

7.03 -- L'arbitre établira rapidement la date de la première séance d'arbitrage et procédera à l'audition.

7.04 -- L'arbitre rendra sa décision par écrit sur le bien-fondé du grief dans un délai de trente (30) jours depuis la dernière audition.

7.05 -- La décision de l'arbitre quant aux faits et quant à l'interprétation ou la violation des dispositions de la présente convention, est finale et oblige toutes les parties en cause, y compris l'employé ou les employés intéressés, mais en aucun cas l'arbitre ne sera autorisé à altérer, ignorer, modifier ou amender une quelconque partie de la présente convention.

7.06 -- Dans tous cas d'arbitrage, le grief tel que présenté au deuxième Stade et la réponse de l'Employeur telle que donnée au deuxième Stade constituent la matière sur laquelle l'arbitre doit se prononcer. Dans le cas d'un différend entre le Syndicat et l'Employeur, la représentation écrite et la réponse à cette représentation constitueront telle matière.

7.07 -- Les émoluments de l'arbitre seront payés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat. Chaque partie paiera les frais de ses témoins et de ses représentants.

7.08 -- Si les parties aux présentes conviennent de la nécessité de notes sténographiques ou d'autres services à l'occasion d'un arbitrage, le coût de tels services, ou du local utilisé sera payé à parts égales par les deux parties.

7.09 -- Les séances d'arbitrage auront lieu à Val d'Or ou à autre endroit choisi par entente mutuelle entre les deux parties.

#### ARTICLE VIII

#### PAS D'ARRET DE TRAVAIL

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

#### ARTICLE IX

#### ANCIENNETE

9.01 -- Sujet aux dispositions de cette article, l'ancienneté d'usine est le principe suivant lequel la préférence est accordée

aux employés payés à l'heure possédant la plus longue période de services continus, pour les cas de promotion, mises à pied, rappels après telles mises à pied.

9.02 -- L'ancienneté d'usine d'un employé signifie la durée de ses services continus depuis la date de son dernier embauchage.

9.03 -- Un employé sera considéré comme étant à l'essai et il n'accumulera pas d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété une période de trente (30) jours effectivement travaillés à l'emploi de l'Employeur. Il n'existe aucune responsabilité pour le réembauchage d'un employé à l'essai dans le cas où il est mis à pied excepté pour les employés concernés par le paragraphe 6.13.

#### LISTE D'ANCIENNETE

9.04 -- Trente (30) jours après la signature de la présente convention, l'Employeur affichera aux endroits précisés à l'article XVII une liste complète d'ancienneté des employés de l'usine. Chaque liste portera les informations suivantes: le numéro d'ancienneté, le nom, le prénom, le numéro matricule, la date d'embauchage et la classification de l'employé. Cette liste sera révisée et mise à jour à tous les trois (3) mois. Une copie de chaque liste ainsi préparée sera fournie au Syndicat.

9.05 -- Sur demande du Syndicat, l'Employeur lui fournira une liste des employés à son service indiquant l'âge et le statut civil de chacun.

9.06 -- Le tout sujet aux dispositions des paragraphes 9.03 et 9.09, les mises à pied se feront sur une base d'ancienneté pourvu que les employés possédant l'ancienneté aient les qualifications requises pour accomplir d'une manière satisfaisante le travail régulier de leur classification ou tout autre travail disponible après avoir reçu une période d'entraînement raisonnable et avoir

subi avec succès les tests appropriés lui permettant de conserver le poste, le tout subordonné à l'efficacité des opérations. Les rappels au travail se font dans l'ordre inverse des mises à pied sujet aux mêmes qualifications. L'Employeur conserve le droit de déterminer les qualifications de ses employés de la façon stipulée au paragraphe 3.01 b).

9.07 -- Dans les cas de promotion, les employés ayant le plus d'ancienneté auront la préférence, sujet aux qualifications prévues au paragraphe 9.06, plus haut mentionné. Le principe ci-haut établi s'appliquera à l'inverse en cas de démissions.

9.08 -- L'Employeur considérera l'ancienneté et la compétence des employés en autant que le permettent les exigences des opérations, lorsqu'il a à remplir une attribution de travail vacante à l'intérieur de leur classification spécifique.

9.09 -- L'Employeur n'est pas tenue de suivre les règlements relatifs à l'ancienneté lorsqu'il met des employés à pied pour une période n'excédant pas une (1) semaine de calendrier par manque de travail pour cause hors du contrôle de l'Employeur.

9.10 -- Dans le cas de nouveaux emplois ou d'emplois vacants occasionnant des promotions ou permutations permanentes dans une classification autre que les aides, l'Employeur affichera un avis par écrit de l'emploi vacant initial pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage fournis par l'Employeur.

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

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

9.11 -- L'opportunité d'une formation dans l'unité de négociation sera affichée au même titre qu'un emploi vacant et la sélection sera soumise aux mêmes dispositions que l'article 9.07. Si l'Employeur forme un employé pour une occupation qui n'est pas vacante de façon permanente, rien dans cette convention n'enlève à cet employé le droit de retourner à son ancienne occupation à l'issue de la période de formation.

#### MISE A PIED GENERALE OU REDUCTION DES OPERATIONS

9.12 -- Dans le cas d'une mise à pied générale, l'Employeur convient de consulter le Syndicat relativement à l'opportunité de réduire les jours de travail avant de procéder à des mises à pied et si des mises à pied deviennent nécessaires, l'Employeur convient de donner un avis écrit à chaque employé concerné d'au moins quinze (15) jours de calendrier avant sa mise à pied en autant que la mise à pied soit de plus de quinze (15) jours de calendrier et que ce ne soit pas dû à une cause en dehors du contrôle de l'Employeur ou un cas fortuit.

#### TRANSFERTS

9.13 -- Lorsqu'un employé est transféré d'une classification à une autre, ou d'un travail à un autre, on lui accordera une période de probation raisonnable, ne devant pas excéder quatorze (14) jours pour se qualifier pour son nouveau travail. Les employés qui ne réussiront pas à se qualifier pourront retourner à leur travail antérieur sans perte d'ancienneté.

9.14 -- Les employés promus à des positions hors de l'unité de négociation et qui, plus tard, sont descendus en grade, retournent à leur ancienne classification avec l'ancienneté acquise au moment de leur promotion, sauf que leur ancienneté accumulée leur sera créditée pour fins de mise à pied seulement.

9.15 -- Lorsqu'un employé est assigné temporairement à un travail comportant une classification inférieure, il n'y aura aucune réduction dans son taux de salaire pour tel travail temporaire, sauf si l'assignation a été faite à sa demande, ou s'il a été rétrogradé à cause de l'application du paragraphe 9.06.

9.16 -- Lorsqu'un employé occupant une classification inférieure est assigné à un travail comportant une classification supérieure, il recevra le taux régulier de salaire de la classification supérieure pour le temps durant lequel il accomplit tel travail.

9.17 -- Si une personne à l'emploi de l'Employeur, qui serait exclue de la catégorie "employés" est transférée à une position dans l'unité de négociation, l'ancienneté qu'elle avait accumulée en dehors de l'unité de négociation ne compterait que pour fins de mise à pied seulement.

9.18 -- Les employés de La Société minière Louvem inc., division Manitou, qui demandent à être transférés à une autre division de La Société minière Louvem inc., seront considérés avoir quitté volontairement leur emploi et sujet aux dispositions de l'art. 10.01 a). Lorsque l'Employeur désire transférer ou assigner temporairement un employé hors de l'unité d'accréditation, il devra préalablement signer une entente écrite avec le syndicat.

ARTICLE X

PERTE D'ANCIENNETE

10.01 -- Un employé perdra toute ancienneté et son emploi sera terminé dans les cas suivants:

a) s'il quitte volontairement son emploi au service de l'Employeur;

b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante;

c) si, à la suite d'une mise à pied d'une (1) semaine ou plus, il fait défaut de se présenter au travail à la date et à l'heure spécifiées dans un avis qui lui a été envoyé par lettre recommandée. Si un employé informe l'Employeur de son intention de retourner au travail et prétend qu'il est incapable de se présenter au jour et à l'heure spécifiés pour des raisons indépendantes de sa volonté, son nom demeurera sur la liste d'ancienneté, si les raisons avancées par l'employé sont acceptées par l'Employeur aux fins de considérer son retard comme une absence autorisée. La décision de l'Employeur peut faire l'objet d'un grief.

d) s'il a été mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou une période équivalente à son ancienneté au moment de la mise à pied, soit la moins longue des deux;

e) si, pendant une absence avec permission au sens de l'article XI ou pour maladie, ou accident, il est employé ailleurs contre rémunération sans avoir la permission de l'Employeur de le faire;

f) s'il est absent par suite de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail ou maladie professionnelle pour une période supérieure à cinq (5) ans.

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

## ARTICLE XI

### ABSENCE AU TRAVAIL

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

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

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

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

payés à l'heure pour lesquels telle permission d'absence est désirée.

#### ABSENCE

11.05 -- Lorsqu'un employé est absent avec permission, y compris dans les cas d'accident ou de maladie, telle période sera comptée pour fin d'ancienneté.

11.06 -- Pour une bonne raison et pour un temps raisonnable, on accordera une permission d'absence à un employé s'il peut être remplacé. Cette permission d'absence sera par écrit et signée par un représentant de l'Employeur. Tout employé obtenant une permission d'absence, sous de faux prétextes, sera sujet à des mesures disciplinaires de la part de l'Employeur. Cette permission d'absence n'affectera pas le statut d'ancienneté d'un employé lorsqu'elle est utilisée aux fins pour lesquelles elle a été demandée.

11.07 -- Un employé désirant retourner au travail après une absence non autorisée d'une (1) journée ou plus devra donner au moins un (1) jour d'avis à l'Employeur de son intention.

11.08 -- Sur demande, l'Employeur pourra accorder une permission d'absence sans solde à un employé désigné par le Syndicat pour suivre les cours du Collège canadien des travailleurs. Il est entendu que cette permission ne sera accordée que pour la durée du cours.

#### ABSENCE POUR DEUIL

11.09 -- Dans le cas du décès du père, mère, beau-père, belle-mère, époux(se), frère, soeur, enfant, un employé se verra accorder cinq (5) jours d'absence consécutifs, le dernier jour étant le lendemain des funérailles.

Dans le cas du décès du beau-frère, belle-soeur, un employé se verra accorder trois (3) jours d'absence consécutifs, le dernier jour étant le lendemain des funérailles; ceci sans perte de salaire à son taux régulier.

L'Employeur pourra exiger la preuve de décès et/ou une preuve écrite attestant que l'employé a assisté aux funérailles pour effectuer le paiement en vertu de ce qui précède.

#### CONGE PATERNITE

11.10 -- Lors de la naissance de son enfant, un employé se verra accorder un congé paternité payé d'une (1) journée à son taux régulier. Ce congé devra être pris dans les sept (7) jours suivant la naissance de l'enfant.

### ARTICLE XII

#### SALAIRES

12.01 -- L'Employeur et le Syndicat conviennent que les taux de salaire et classification attachés aux présentes comme annexe "B" et formant partie intégrante de la présente convention, seront tenus pour la durée de la présente convention, le tout sujet aux dispositions prévues à l'article 22.01.

12.02 -- Tout employé qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé à l'avance de ne pas se présenter, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux régulier pourvu que, s'il en est requis par l'Employeur, l'employé s'acquitte du travail disponible qui pourra lui être assigné, et pourvu aussi que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas hors du

contrôle de l'Employeur, ou lorsqu'un employé se présente au travail après une absence sans permission.

12.03 -- Un employé qui est appelé pour accomplir du travail autre que celui de sa cédule régulière de travail, recevra le montant le plus considérable de quatre (4) heures de travail régulier ou le nombre d'heures effectivement travaillées au taux supplémentaire applicable. Le temps travaillé en vertu des dispositions de ce paragraphe ne devra pas être considéré de nouveau comme temps supplémentaire. L'employé, appelé à travailler en vertu des dispositions de ce paragraphe, recevra une prime de dix dollars (10,00 \$) sans égard au nombre d'heures travaillées durant le rappel au travail. Cette prime ne comptera pas dans le calcul de tout autre avantage prévu dans cette convention.

12.04 -- Si une nouvelle classification est établie, l'Employeur en discutera avec le Syndicat avant qu'il détermine un taux de salaire approprié ayant rapport aux taux attachés aux classifications telles que prévues à l'annexe "B". Dans les trente (30) jours qui suivent l'établissement de ce nouveau taux, l'employé ou les employés intéressés peuvent soumettre un grief par lequel ils prétendent que ce taux est sans rapport équitable avec les autres opérations existantes. Ce grief doit être réglé selon la Procédure des griefs et d'arbitrage prévue dans cette convention. Si aucun grief n'a été soumis pendant la période ici prévue, le taux sera considéré comme exact.

12.05 -- Les employés seront payés par dépôt bancaire à tous les deux (2) jeudis.

12.06 -- Dans les cas où il y aura une erreur d'au moins cent cinquante dollars (150,00 \$) sur une paie, une correction sera effectuée au plus tard dans la semaine suivant la plainte du travailleur.

ARTICLE XIII

HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

13.01 -- Tout changement dans les cédules des heures de travail sera déterminé par l'Employeur en vertu de l'article III.

13.02 --

a) La journée normale de travail sera de huit (8) heures par jour.

b) La semaine normale de travail sera de cinq (5) jours consécutifs et commencera avec le quart de jour, le lundi matin pour se terminer avec le quart de nuit le samedi matin, excepté dans le cas des employés sur les quarts rotatifs de travail régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches où la semaine de travail aura une moyenne de cinq (5) jours, programmés de la façon suivante:

1) les opérateurs du moulin, opérateurs concasseur et leurs aides;

une moyenne de cinq (5) jours par semaine sur une période de six (6) semaines au maximum;

2) assistants au laboratoire d'analyse;

une moyenne de cinq (5) jours par semaine sur une période d'une (1) semaine.

13.03 -- Bien que le paragraphe 13.02 établisse les heures normales de travail, ce paragraphe ne sera pas interprété comme une garantie de la part de l'Employeur de fournir un montant spécifique d'heures de travail par jour ou de jours de travail par semaine lorsqu'il n'y a pas de travail disponible.

13.04 --

a) Sujet aux autres dispositions de cette convention, tout travail autorisé accompli au-delà d'une journée normale de travail, ou d'une semaine normale de travail, ou à l'occasion de la journée de congé d'un employé, ou en dehors de la cédule des heures de travail, tel que mentionné au paragraphe 13.02 des présentes, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux régulier de l'employé, excepté lorsque ce temps supplémentaire est attribuable à un échange de temps entre employés.

b) Ce qui précède (le paragraphe 13.04 a) ne s'applique pas lorsque l'excédent des heures est dû à l'horaire des quarts rotatifs de travail.

c) Le temps alloué comme temps supplémentaire dans un jour de travail ne sera pas alloué de nouveau comme étant un excédent de la semaine de travail. Un employé n'aura droit, en aucun cas, à plus d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire régulier pour quelque partie que ce soit du temps travaillé, sauf tel que spécifiquement prévu aux présentes.

13.05 --

a) Tous les employés auront droit à une demi-heure (1/2) pour leur repas pris sur temps de l'Employeur ainsi qu'une pause-café de quinze (15) minutes durant l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi.

b) Huit (8) heures à leur endroit de travail désigné constitueront une journée de travail pour les employés. Cependant, tous les employés sur des opérations continues (opérateurs de concentrateur, préposés aux fournaies, etc.) devront demeurer au travail jusqu'au moment où ils sont libérés par les travailleurs

du quart suivant, à moins que d'autres arrangements aient été convenus avec le contremaître.

c) Les opérateurs du concentrateur peuvent manger leur lunch et prendre leur pause-café sur le temps de l'Employeur mais ils doivent, en tout temps, être prêts à effectuer les ajustements ou prendre toute autre action nécessaire pour assurer une opération continue et efficace.

13.06 -- Tout travail autorisé accompli l'un ou l'autre des jours de congé mentionnés au paragraphe 14.01 sera rémunéré, en plus de la paie de congé à laquelle l'employé peut avoir droit, au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux de base de l'employé pour son premier huit (8) heures de travail, et deux fois et demie (2 1/2) ce taux de base pour toute heure subséquente.

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

#### PRIME DU SAMEDI ET DU DIMANCHE

13.08 -- Tous les employés énumérés aux sous-paragraphes 1 et 2 inclusivement du paragraphe 13.02 b), soient les employés, régulièrement programmés pour travailler les samedis et/ou les dimanches, recevront deux dollars (2,00 \$) l'heure pour leur journée normale de travail cédulée le samedi et/ou le dimanche. Il est entendu que le présent paragraphe ne s'applique pas lorsqu'un employé est appelé le samedi et/ou le dimanche à travailler en dehors de la cédule des heures de travail.

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

#### PRIME DE QUART

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

- 1) quart commençant après 12 h 00 et avant 20 h 00: 0,35 \$
- 2) quart commençant après 20 h 00 et avant 04 h 00: 0,45 \$

#### ARTICLE XIV

##### CONGES STATUTAIRES

14.01 -- Sujet aux autres dispositions de cet article, tous les employés auront droit à quatorze (14) jours de congé statutaire annuel au cours de la présente convention. Ces jours de congé seront observés aux dates entendues entre les parties et qui font partie de l'Annexe "C" de cette convention. Tout employé embauché par la Compagnie aura droit à un (1) congé mobile par année civile subséquente à celle de son embauche et ce, à partir du moment où il a complété sa période d'essai. Ce congé devra être pris durant l'année de référence débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de la même année. Ce congé mobile est ni monnayable, ni accumulable. La date du congé mobile sera choisie par entente entre l'employé et l'Employeur,

sous réserve que la date désirée par l'employé ne lui sera pas refusée indûment.

14.02 -- Pour chaque congé mentionné au paragraphe 14.01, tout employé sera payé huit (8) heures à son taux de base horaire selon sa classification, sous réserve du paragraphe 14.03.

14.03 -- Pour avoir droit à un salaire de fête légale, un employé devra avoir terminé sa période d'essai et devra avoir travaillé la journée précédant la fête et la suivante, à moins d'en être expressément dispensé par l'Employeur ou à moins:

1) qu'il soit en période régulière de vacances ou en congé hebdomadaire;

2) qu'il démontre, à la satisfaction de l'Employeur, son incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

14.04 -- Les dispositions du paragraphe 14.02 ne s'appliquent pas à des employés qui sont en mise à pied au moment de la fête pour une période de plus de trente (30) jours précédant la fête;

14.05 -- Les dispositions du présent article, en ce qui concerne toutes les fêtes mentionnées, s'appliquent à la période de vingt-quatre (24) heures commençant avec l'équipe régulière de jour, sauf entente contraire entre les parties aux présentes. Cependant, lorsqu'un autre jour est observé à la place de la fête selon le paragraphe 14.06 des présentes, ces dispositions peuvent s'appliquer à tel autre jour et non pas au jour de congé.

14.06 -- Si un congé tombait un samedi ou un dimanche, le lundi suivant sera observé, sauf entente contraire entre les parties aux présentes ou dispositions législatives obligatoires. Les dispositions du paragraphe 13.06 s'appliqueront alors au jour

de fête observé, soit le lundi suivant la fête, soit tout autre jour convenu entre les parties.

#### ARTICLE XV

##### VACANCES PAYEES

15.01 -- Un employé ayant moins d'un (1) an d'ancienneté dans l'usine recevra des vacances payées, tel que prévu par la Commission sur les normes du travail de la province de Québec.

15.02 -- Les employés qui ont accumulé un (1) an ou plus de service continu pour la Compagnie auront droit à des vacances payées selon les dispositions de l'article 15.03.

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

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

15.04 -- Tout employé ayant un (1) an de service ou plus et ayant droit à quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) de ses gains, aura le choix, soit quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) selon le cas, ou à une paie de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines à son taux de base horaire, sauf l'employé en congé d'absence pour plus de trois (3) mois, qui lui, sera payé au pourcentage de quatre pour cent (4%), six pour cent (6%), huit pour cent (8%), dix pour cent (10%) ou douze pour cent (12%) de ses gains selon le cas.

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

15.06 -- L'Employeur s'efforcera d'allouer les périodes de vacances selon les désirs des employés mais la décision de l'Employeur à l'effet d'établir qui, ou combien d'employés peuvent prendre leurs vacances à un temps donné, sera le facteur décisif. Les employés seront avisés trente (30) jours à l'avance de la date de leurs vacances ou de tout changement éventuel dans la date de leurs vacances.

#### ARTICLE XVI

#### SECURITE ET SANTE

16.01 --

a) L'Employeur et les employés conviennent que c'est leur responsabilité de respecter et de se conformer aux lois et règlements présents et futurs du gouvernement du Québec en matière de santé et sécurité du travail en prenant les dispositions adéquates pour protéger la santé, la sécurité et l'intégrité physique de tous les employés.

b) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'exercer des efforts conjoints pour maintenir de hautes normes de santé et sécurité sur les lieux de travail dans le but constant d'éliminer les risques d'accidents et de maladies professionnelles.

## LE COMITE DE SANTE ET SECURITE

16.02 --

a) Les parties conviennent de former un Comité de santé et de sécurité du travail.

b) Il se compose de quatre (4) membres dont deux (2) sont nommés par la partie patronale et deux (2) par la partie syndicale. Il sera loisible au Comité d'avoir des personnes-ressources comme invités.

c) Chaque partie désigne un représentant pour agir en qualité de président de son groupe: les deux (2) personnes deviennent co-présidents du Comité, chacune alternant à la présidence des réunions et le procès-verbal de la réunion sera tenu par le président d'office.

d) Le Comité se réunit une fois par mois, dans la troisième semaine de chaque mois. Il se réunit le temps nécessaire pour accomplir ses fonctions. Le Comité peut décider de déplacer la date de la réunion. Une réunion spéciale sera convoquée sur demande d'un des co-présidents et devra se tenir dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande.

e) Tout problème qui ne trouve pas sa solution au Comité pourra être soumis à l'inspecteur du travail de la C.S.S.T. ou faire l'objet de la procédure de grief. Le grief sera soumis à la dernière étape avant l'arbitrage.

f) Les procès-verbaux des réunions du Comité seront affichés sur les lieux de travail, aux tableaux d'affichage prévus à cette fin. L'Employeur fournira le service clérical pour la mise au propre des travaux du Comité.

16.03 --

a) Le Syndicat désignera un représentant à la prévention qui sera un des membres du Comité de santé et sécurité.

b) L'inspection du concentrateur sera faite, conjointement, dans la deuxième semaine de chaque mois, par le représentant à la prévention et un (1) représentant de la gérance. La tournée d'inspection a pour but de constater si les lieux de travail et les équipements sont sécuritaires et propres et est suivie d'une réunion avec le surintendant du concentrateur pour discuter des questions résultant de cette tournée. A cette réunion, le représentant à la prévention pourra être accompagné par un autre employé, lequel sera choisi par le représentant à la prévention parmi les personnes disponibles. Un procès-verbal de cette réunion sera dressé et remis aux membres présents et aux membres du Comité de santé et sécurité.

16.04 -- Un employé qui refuse d'exécuter un travail à cause de conditions dangereuses ou insalubres, autres que celles normalement rattachées à un travail donné, doit en aviser son supérieur immédiat sans délai. Le supérieur immédiat étudiera le problème avec l'employé et le représentant à la prévention. S'il n'y a pas d'entente, l'employé a le droit:

a) de formuler un grief directement à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs tel que prévu à l'article VI de la présente convention, et de procéder à l'arbitrage avec un tel grief selon la manière prévue à l'article VII de la convention collective, et/ou

b) de se retirer du travail sans perdre le droit toutefois de revenir à ce travail, et à la discrétion de l'Employeur, aura la possibilité d'être assigné à une autre tâche si disponible, sans diminution de salaire. Immédiatement, le problème est référé à

deux (2) membres (représentants les deux (2) parties) du Comité de santé et sécurité désignés à l'avance par le Comité.

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

a) suivre la procédure des griefs telle qu'entreprise par l'employé ou

b) être référé immédiatement au service d'inspection du travail de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) pour décision.

#### GENERALITES

16.05 --

a) L'Employeur s'engage à faire subir aux employés, à ses frais et sans perte de salaire, les examens médicaux nécessaires en relation avec les risques présents à leur poste de travail en conformité avec la pratique médicale. Les examens se feront sur les heures régulières de travail.

b) L'Employeur assurera des services de premiers soins et de premiers secours sur les lieux de travail. La compagnie s'assurera de personnes qualifiées pour donner les premiers secours sur chaque équipe de travail. Une liste des personnes qualifiées sera maintenue à jour et affichée en permanence aux tableaux d'affichage sur les lieux de travail.

c) Un employé victime d'un accident de travail recevra, pour les heures de travail perdues le jour de l'accident ou d'une aggravation, son salaire quotidien régulier incluant toute prime de temps supplémentaire et prime d'équipe de nuit applicable et le transport nécessaire pour soins médicaux sera fourni le jour de l'accident.

d) Les articles tels que sous-vêtements, pantalon, chemise, bas, bottes, ceinture de mineur, chapeau de sécurité qui peuvent être mutilés, endommagés, détruits ou perdus lorsqu'étant sous les soins du personnel de l'hôpital ou premiers soins, seront remplacés par l'Employeur.

e) L'Employeur se conformera à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (Loi 42) pour les indemnités prévues des quatorze (14) premiers jours.

f) L'Employeur aidera le travailleur accidenté à remplir la formule d'avis d'accident à la C.S.S.T. L'employé aura vingt-quatre (24) heures pour vérifier l'information sur la formule avec le Syndicat avant de signer. Une copie signée sera remise au Syndicat.

g) L'Employeur convient de mettre à la disposition des employés des salles à manger assez spacieuses pour que tous les employés puissent manger assis.

h) L'Employeur convient d'améliorer en autant que possible le système actuel fournissant de l'eau potable aux employés près des salles à manger.

i) Tous les bâtiments où les employés travaillent devront être, sauf exceptions, convenablement tempérés, éclairés et aérés. L'Employeur prendra les mesures nécessaires pour évacuer la fumée, la poussière, les gaz toxiques ou autres qui s'y produisent.

j) Il est convenu que l'Employeur continuera de fournir aux employés les équipements de protection et autres dispositifs de sécurité en conformité avec le programme de santé et sécurité de l'établissement et lorsque nécessaire, les articles ou équipements de sécurité suivants, y compris une allocation pour des vêtements de travail:

## VETEMENTS DE TRAVAIL

16.06 -- Cent dollars (100,00 \$) par employé, payable en deux versements les 31 décembre et 31 mai de chaque année de la convention.

L'Employeur respectera la Loi sur la santé et sécurité au travail et fournira les équipements de protection individuelle comme chapeau, lunettes, bottes et gants de travail. Ces équipements seront fournis et remplacés au besoin.

L'Employeur défraiera en entier le coût d'acquisition pour la première paire de lunettes ajustées ainsi que les verres de remplacement pourvu que l'employé se les procure chez l'optométriste avec lequel l'Employeur a conclu une entente de services. Sinon, l'Employeur déboursera au plus soixante-quinze dollars (75,00 \$) pour la première paire et cinquante dollars (50,00 \$) pour verres de remplacement.

## ARTICLE XVII

### PANNEAUX D'AFFICHAGE

17.01 -- L'Employeur fournira au Syndicat, pour son usage, des panneaux d'affichage aux endroits suivants:

- concentrateur
- laboratoire
- sortie Est du concentrateur

17.02 -- Les panneaux d'affichage serviront exclusivement pour afficher les avis au sujet de matières d'affaires raisonnables telles qu'assemblées ou événements sociaux du Syndicat. Le tableau sera convenablement identifié avec le nom et le numéro du local.

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

#### ARTICLE XVIII

#### SECURITE SYNDICALE

18.01 -- Comme condition d'emploi et du maintien de son emploi, tout employé, embauché avant la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail doit, dans les quinze (15) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, autoriser l'Employeur par écrit, à déduire la cotisation syndicale de sa paie selon la formule prévue au paragraphe 18.05.

18.02 -- La cotisation syndicale sera déduite de la paie de chaque employé à la dernière paie de chaque mois et transmise au Syndicat sous forme de chèque fait à l'ordre de: Trésorier international des Métallurgistes-Unis d'Amérique et postée à l'adresse suivante:

Trésorier international des  
Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Case postale 6275  
Succursale "A"  
Montréal (Québec)  
H3C 4B5

accompagnée de la formule R-115 dûment complétée dont copie sera postée au secrétaire financier du local 4653 des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour de chaque mois.

18.03 -- La cotisation syndicale sera la cotisation prévue par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique.

18.04 -- Sujet aux dispositions du paragraphe 4.01, l'Employeur convient de faire signer les cartes de membres du Syndicat à tous les nouveaux employés. Ces cartes seront expédiées au secrétaire financier du local 4653 en même temps que la copie de la formule R-115 et liste des noms des employés pour qui les déductions ont été faites durant le mois avec les renseignements spécifiés à l'article 18.06.

18.05 -- Je, soussigné, par la présente, autorise La Société minière Louvem inc., Division Manitou, à déduire mensuellement sur mon salaire le montant fixé par la constitution des Métallurgistes-Unis d'Amérique, comme cotisation syndicale et j'autorise La Société minière Louvem inc., Division Manitou, à payer ce montant au trésorier international des Métallurgistes-Unis d'Amérique, le ou avant le dixième jour de mois suivant la date que la déduction aura été faite sur ma paie. Et je reconnais cette autorisation comme irrévocable.

En foi de quoi, j'ai signé:

Signature: .....  
Adresse: .....  
Témoin: .....  
Date: .....

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

- a) nom des employés;
- b) montant retenu par employé;

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

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

#### ARTICLE XIX

#### ASSURANCE

19.01 -- L'Employeur procurera aux salariés un plan d'assurance-groupe (protection vingt-quatre (24) heures par jour) comportant les bénéfices suivants:

assurance-vie .....	20 000 \$
mort accidentelle ou mutilation .....	20 000 \$
conjoint .....	5 000 \$
enfant .....	2 000 \$

(Les enfants sont couverts à partir de l'âge de plus de 24 heures et de moins de 21 ans, ou s'ils sont âgés de 21 ans ou plus mais de moins de 25 ans s'ils étudient régulièrement, de jour à plein temps, dans une institution d'enseignement reconnue).

#### REVENU HEBDOMADAIRE (ACCIDENT ET MALADIE)

Soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du salaire hebdomadaire normal (si non compensée par la C.S.S.T. ou tout autre régime gouvernemental) pour un maximum du taux plafond de l'assurance-chômage.

Les paiements débutent dès:

- le premier jour d'un accident
- le premier jour d'une hospitalisation
- le troisième jour de maladie

durée des paiements: dix-sept (17) semaines

#### INVALIDITE A LONG TERME

L'indemnité à long terme à partir de la dix-huitième semaine de maladie égale à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3%) du salaire de base de l'employé réduite de toute prestation recevable d'un régime gouvernemental. Le maximum de cette prestation sera de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par mois (jusqu'à l'âge de 65 ans).

#### ASSURANCE-MALADIE POLYCLINIQUE

- quatre-vingt-dix pour cent (90%) des prescriptions
- cent pour cent (100%) des autres bénéfices
- franchise de vingt-cinq dollars (25,00 \$) par année

- les frais de chiropraticiens seront remboursés à raison de dix-sept dollars (17,00 \$) par visite sujet à un maximum de trois cent cinquante dollars (350,00 \$) par année incluant les frais de radiographies.

19.02 -- L'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) du coût du plan d'assurance-groupe.

## ARTICLE XX

### CORRESPONDANCE

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

#### A L'EMPLOYEUR:

La Société minière Louvem inc.  
Division Manitou  
Case postale 1500  
Val d'Or (Québec)  
J9P 6G9

#### AU SYNDICAT:

Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4653  
Case postale 909  
Val d'Or (Québec)  
J9P 4P8

20.02 -- Tout avis déposé à la poste tel que mentionné ci-dessus sera considéré comme ayant été donné le jour d'affaires suivant la mise à la poste (dimanches et fêtes légales exclus). Le reçu de recommandation postale établira la date de mise à la poste.

20.03 -- L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse pour fins de réception de tels avis en n'importe quel temps, par avis donné comme susmentionné.

ARTICLE XXI

DUREE DE LA CONVENTION


21.01 -- Cette convention collective sera en vigueur pour une période d'un (1) an, du 1er juin 1987 jusqu'au 31 mai 1988.

21.02 -- L'Employeur fera imprimer les livrets de la présente convention collective et en fera la distribution à chacun des employés. De plus, elle en fera remise de copies au Syndicat ainsi qu'à chaque nouvel employé qu'elle embauchera. L'Employeur paiera en entier le coût d'impression de ces livrets.

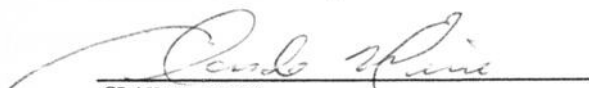
EN FOI DE QUOI, chacune des parties présentes ont signé la présente convention par la main de ses représentants autorisés, le cinquième jour du mois de juin de l'an mil neuf cent quatre-vingt-sept.

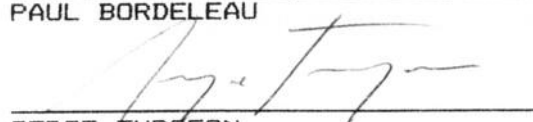
METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4653

LA SOCIETE MINIERE LOUVEM INC.  
DIVISION MANITOU

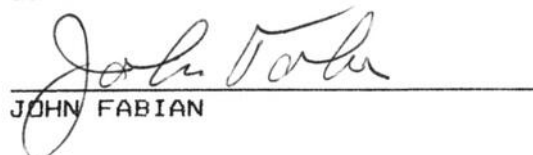
  
ANTONIO BRUNO, Coordonnateur

  
PAUL BORDELEAU

  
CLAUDE MINO

  
SERGE TURGEON

  
MARC HALLE

  
JOHN FABIAN

ANNEXE "A"

GROUPE

Hommes de métier  
Opérations  
Autres employés

ANNEXE "B"

TAUX DE SALAIRE

LA SOCIETE MINIERE LOUVEM INC.  
Division Manitou

1987-06-01

MOULIN

Aide au moulin	13,51 \$
Opérateur concasseur	14,85
Préposé réactif-filtres	14,85
Préposé au broyeur	14,85
Opérateur solutions/flottation	15,26
Opérateur de broyeur/solution/flottation	15,26

LABORATOIRE D'ANALYSES

Analyste 3e classe	13,82 \$
Analyste 2e classe	14,69
Analyste 1ère classe	15,16

MECANIQUE

Mécanicien-soudeur 1ère classe	15,52 \$
Aide-mécanicien graisseur	14,85
Opérateur d'équipement mobile	15,05
Mécanicien 3e classe	14,75
Mécanicien 2e classe	15,05
Mécanicien 1ère classe	15,52
Soudeur 3e classe	14,69
Soudeur 2e classe	15,00
Soudeur 1ère classe	15,31
Chef d'équipe	15,88

ELECTRICITE

Electricien 3e classe	14,80 \$
Electricien 2e classe	15,10
Electricien 1ère classe	15,41
Chef d'équipe	16,19

ANNEXE "C"

CONGES STATUTAIRES

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Troisième lundi de février  
Lundi de Pâques  
Troisième lundi de mai  
Fête nationale  
Confédération  
Premier lundi d'août  
Fête du Travail  
Action de Grâce  
Veille de Noel  
Noel  
Lendemain de Noel  
Veille du Jour de l'An

LETTRE D'ENTENTE

Val d'Or, le 5 juin 1987

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4653  
Case postale 909  
Val d'Or (Québec)  
J9P 4P8

OBJET: POSTE DE MICHAEL STERANKA

Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il a été prévu que M. Michael Steranka demeurera chef d'équipe électricité.

ET NOUS AVONS SIGNE, ce 5ième jour de juin 1987

LA SOCIETE MINIERE LOUVEM INC. (L.R.P.)

Par: Paul Bordeleau  
Paul Bordeleau, Contrôleur

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4653 - Val d'Or

Par: Antonio Bruno  
Antonio Bruno, Coordonnateur

LETTRE D'ENTENTE

Val d'Or, le 5 juin 1987

Les Métallurgistes-Unis d'Amérique  
Local 4653  
Case postale 909  
Val d'Or (Québec)  
J9P 4P8

**OBJET: INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

Messieurs,

Lors des négociations de notre convention collective, il a été prévu une indemnité de licenciement payable dans le cas d'un licenciement collectif suite à une fermeture des opérations du concentrateur pour une durée de deux (2) ans et plus.

Cette indemnité ne sera payable que deux (2) ans après la fermeture et se calculera comme suit:

Age de l'employé x ses années de services x 2,00 \$

ET NOUS AVONS SIGNE, ce 5ième jour de juin 1987.

LA SOCIETE MINIERE LOUVEM INC. (L.R.P.)

Par: Paul Bordeleau  
Paul Bordeleau, Contrôleur

METALLURGISTES-UNIS D'AMERIQUE  
LOCAL 4653

Par: Antonio Bruno  
Antonio Bruno, Coordonnateur