No.	NOM
22429-08	Iron Ore Co of Canada

NEGOCIATION 1981 DATE: JAN 12 1981

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

Original

81 NOV 16 14 06

CONVENTION COLLECTIVE
entre
IRON ORE COMPANY OF CANADA
et
L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE,
Local 298 - F.T.Q.
Le 1er mars ~~1978~~ 1981
~~(1978 — 1981)~~
(1981 - 1984)

REÇU
AVR 30 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE — QUÉBEC

Original

Copie conforme à
l'original.

Robert Côté

DATE: JAN 12 1981

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

IRON ORE COMPANY OF CANADA 100 rue Retty, Sept-Iles, Québec

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR" ou la "COMPAGNIE"

Partie de première part.

ET

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE, LOCAL 298, F.T.Q. 1665 est, rue Rachel Montréal, Québec H2J 2K6

Ci-après appelé; "L'UNION" ou le "SYNDICAT"

Partie de seconde part.

ARTICLE I - DEFINITIONS

Dans la présente convention, les expressions et termes suivants désignent, à moins que le contexte ne s'y oppose:

1.01 - SALARIE OU EMPLOYE:

Un salarié visé par le certificat d'accréditation.

1.01
Accepté tel quel 81-02-27

1.02 - AGENT DE GRIEF:

Un salarié élu ou nommé par les autres salariés pour représenter les salariés ou l'Union auprès de l'Employeur.

1.02
Accepté tel quel 81-02-27

ARTICLE II - BUT

2.01 - Le but de la Compagnie et du Syndicat en concluant la présente Convention collective de travail est d'énoncer les termes de leur entente sur les taux de salaires, les heures de travail et de prévoir une méthode de règlement des griefs et autres conditions de travail en maintenant des relations harmonieuses entre l'employeur et les employés en assurant un rendement loyal et honnête de la part des dits employés. Le texte officiel de la présente convention sera le texte français.

2.01
Accepté tel ~~quel~~ que modifié 81-02-27
→ Ajouter : "... et des employeurs."

2.02 - L'Union reconnait que la bonne marche et l'efficacité des opérations du service de sécurité constituent des objectifs dont il est nécessaire de tenir compte dans l'application de la présente Convention.

2.02
Accepté tel quel 81-02-27

ARTICLE III - RECONNAISSANCE ET JURUDICTION

3.01 - L'Employeur reconnaît, par les présentes, l'Union comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les employés visés par le certificat d'accréditation syndicales.

3.02 - Il est convenu que l'Employeur ne conclura aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et buts de cette convention avec aucun salarié régi par cette convention.

3.03 - La Compagnie convient que les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront pas les tâches qui sont du ressort des salariés de l'unité de négociation. Cependant, il est compris que des employés exclus de l'unité de négociation accomplissent certaines tâches similaires à celle accomplies par les salariés de l'unité.

3.01
Accepté tel quel 81-02-27

3.02
Accepté tel quel 81-02-27.

3.03
Accepté tel quel 81-09-11

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

3.04 - L'Union s'engage à collaborer avec l'Employeur pour maintenir la discipline dans les établissements de l'Employeur et pour assurer l'efficacité des salariées au travail et l'observance des règlements de la Compagnie.

3.04
Accepté tel quel 81-02-27.

ARTICLE IV - SECURITE SYNDICALE

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

4.01
Accepté tel quel 81-02-27

4.02 a) - La Compagnie est d'accord pour déduire des gains de chaque employé, chaque mois, un montant d'argent équivalent aux cotisations (y incluant les frais d'entrée) autorisées par l'Union.

4.02a)
Accepté tel quel 81-06-03

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

4.02 B)
Accepté tel quel 81-02-27

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

4.02 c)
Accepté tel quel 81-02-27

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

4.02 D)
Accepté tel quel 81-02-27 RC.

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

Si un agent de grief devait rencontrer un employé pour discuter d'une plainte durant les heures normales de travail, il en demandera la permission. Une telle rencontre sera considérée comme étant convoquée par la Compagnie.

4.03
Accepté tel quel 81-02-27 RC.

ARTICLE V - DROITS DE LA DIRECTION

5.01 - L'Union reconnaît que l'Employeur conserve tous ses droits de gérance, en autant que l'exercice de ces droits ne vient pas en contradiction avec les clauses de la Convention. Telle contradiction sera sujette à la procédure de griefs et l'arbitrage.

5.01
Accepté tel quel 81-02-27 RC. AL

ARTICLE VI - PERIODE D'ESSAI

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

6.01 Accepté tel que modifié 81-06-03
"90 jours de calendrier" RC AL

6.02 - Le salarié qui n'a pas complété sa période d'essai est assujetti aux dispositions de la présente Convention; cependant, il ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage pour cessation d'emploi pendant cette dite période d'essai.

6.02
Accepté tel quel 81-02-27 RC. AP.

ARTICLE VII - ANCIENNETE

7.01 - Définition de l'ancienneté

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale de l'emploi continu au service de l'Employeur de tout salarié régi par les présentes.

7.01
Accepté tel quel 81-02-27 RC. AP.

CESSATION DE L'EMPLOI

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

i) - s'il y a abandon volontaire de l'emploi;

7.02 i)
Accepté tel quel 81-02-27 RC AP

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

7.02 ii)
Accepté tel quel 81-02-27 RC. AP.

iii) - s'il est absent sans permission pour une période de ~~cinq (5)~~ équipes de travail consécutives prévues à l'horaire, le cas échéant équivaudra à une démission à compter du jour qui précède le début de l'absence, à moins que les raisons qui ont empêché l'employé de demander cette permission d'absence soit jugées valables par la Compagnie le tout sujet à la procédure de grief;

iii) Accepté tel que modifié 81-06-03 ... trois (3) ... R.C. M.R.

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

iv) Accepté tel quel 81-06-04 M.R. R.C.

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

v) Accepté tel quel 81-06-04 M.R. R.C.

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

7-02 vi)
Accepté tel quel 81-02-27

7.03 - Le 1er mai de chaque année, une liste d'ancienneté sera affichée par la Compagnie sur le panneau accessible à tous les intéressés et une (1) copie de la liste d'ancienneté sera envoyée à l'Union. Le rang d'ancienneté d'un employé dans toute classification sera déterminé par sa date d'ancienneté sur la première liste d'ancienneté affichée après que ses qualifications aient été établies et qu'il ait été affecté à cette classification, sous réserve d'un appel à la Compagnie par écrit dans les soixante (60) jours, un employé est au bénifice d'un permis d'absence durant au moins trente (30) jours en vertu d'une autorisation à cet effet ou est licencié pour une période d'au moins trente (30) jours, il peut en appeler dans les trente (30) jours qui suivent son retour au service. Si aucune protestation n'est présentée dans les délais indiqués ci-dessus, aucune protestation ultérieure ne sera considérée et le rang ainsi déterminé sera le même dans les listes subséquentes à l'exception de cas d'erreurs typographiques subséquentes.

7.03
Accepté tel quel 81-02-27 RC AF

7.04 - Un employé ayant de l'ancienneté appelé à occuper un emploi exclu de l'unité de négociation, conserve son ancienneté pendant un an; il peut utiliser cette ancienneté s'il retourne ultérieurement à un emploi dans l'unité de négociation.

7.04
Accepté tel quel 81-06-04 RC. MH.

ARTICLE VIII - PROCEDURE DES GRIEFS

8.01 a) - L'Union est autorisée à nommer un (1) membre en vue d'agir en qualité d'agent de grief lorsqu'il y a lieu de représenter les employés. Un autre employé pourra agir comme substitue si l'agent de grief est en permission d'absence autorisée ou en vacances.

8.01 a)
Accepté tel quel 81-02-27 RC

b) - Un (1) agent de grief peut être présent à une rencontre entre un employé et un surveillant pour discuter d'une plainte concernant la convention collective. Cette rencontre devrait avoir lieu durant les heures de travail; cependant, si le travail l'exige autrement, la rencontre aura lieu en dehors des heures de travail. Si la rencontre a lieu en dehors des heures de travail de l'agent de grief, il sera accordé à cet agent de grief une heure payée à son taux ordinaire pour la rencontre. Le surveillant pourra être accompagné d'un autre représentant de la Compagnie.

8.01 B)
Accepté tel que modifié 81-06-04
Voir page 13-A

8.02 - La procédure décrite ci-dessous sera suivie lorsque tout employé régulier, tel qu'indiqué au paragraphe 8.01 a), croit qu'il a été injustement traité en vertu des dispositions de cette Convention.

8.02
Accepté tel que 81-06-03

Accepté tel quel 81-06-04 [illegible]

8.01 B)

Etant donné l'importance d'une bonne explication entre le surveillant concerné et l'employé pour dissiper tout malentendu et maintenir des relations harmonieuses, le surveillant immédiat et l'employé doivent avoir une explication durant les heures de travail, de façon à ne pas ménager les efforts pour régler les plaintes et les problèmes de l'employé au moment où ils se présentent. Si l'employé le désire il pourra être accompagné d'un agent de griefs lors de cette rencontre.

Si la rencontre a lieu en dehors des heures de travail de l'agent de griefs, il sera accordé à cet agent de griefs une heure payée à son taux ordinaire pour la rencontre..

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

a) - l'Union, l'employé ou un agent de grief présentera le grief au surveillant immédiat ou à l'officier équivalent dans les ~~quinze (15)~~ jours excluant les samedis, dimanches et congés où s'est produit l'évènement au sujet duquel une plainte est faite. Le surveillant fixera une heure convenant aux deux (2) parties dans les ~~trois (3)~~ jours qui suivant la réception du grief et sa décision sera donnée dans les deux (2) jours qui suivent la rencontre.

b) - si le grief n'est pas réglé à l'étape a), il sera référé dans les cinq (5) jours de la décision rendue à l'étape a) au chef du département ou son représentant qui cédulera une rencontre dans les cinq (5) jours qui suivent la réception du grief et il donnera sa réponse dans les deux (2) jours qui suivent la rencontre. Toute erreur technique devra avoir été corrigée avant que le grief soit présenté à l'étape suivante.

8.02 a)
Accepté tel que modifié 81-09-11
→ "douze (12) ..."
→ "cinq (5)"

8.02 B)
Accepté tel quel 81-02-27

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

8.03 - Si le grief n'est pas réglé à l'étape b), il peut être référé à l'arbitrage dans les ~~trente (3) jours~~ de la décision rendue à l'étape b).

8.03 Accepté tel que modifié 81-09-11
"vingt-et-un jours (21)" R.C.

8.04 a) - Dans le calcul des délais dans cet Article, les samedis, les dimanches et congés ne seront pas inclus. Les délais peuvent être prolongés avec l'assentiment écrit des deux (2) parties.

8.04 a)
Accepté tel quel 81-02-27 RC

b) - ~~Les avis d'enquêtes, incluant~~ les infractions qui pourraient résulter en congédiement, ne seront pas remis plus tard que soixante-douze (72) heures, à compter du moment où l'employeur a constaté qu'il y avait infraction.

8.04 B)
Accepté tel que modifié 81-09-11
Biffer: "Les avis d'enquêtes, incluant" RC

c) - Un avis de mesure disciplinaire, incluant le congédiement, ne sera pas remis plus tard que trois (3) jours, à compter de la remise de l'avis d'infraction.

c)
Accepté tel quel 81-09-11 RC

d) - Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui lui ont donné lieu se sont produites ou ont débuté plus de quinze (15) jours avant la demande de la rencontre à la première étape.

d) Accepté de biffer 81-09-11 RC
Nouveau texte:
"Aucun grief ne sera considéré si les circonstances qui lui ont donné lieu se sont produites ou ont débuté plus de →

Une mesure disciplinaire datée de cinq (5) jours ou moins, avant une permission d'absence autorisée ou des vacances céduléés, peut faire l'objet d'un grief dans les trente (30) jours de la fin de la permission d'absence ou des vacances.

e) - Les avis mentionnés à 8.04 b) et c) seront envoyés ~~simultanément~~ à l'Union.

8.05 - Si l'une ou l'autre des parties ne respecte pas les délais fixés ou la prolongation qui a pu être décidée de commun accord, le grief sera soumis à l'étape suivante.

ENQUETE

8.06 - Aucun employé ne sera suspendu (excepté pour enquête) ou renvoyé, tant qu'une enquête n'aura pas été tenue sur son compte. Un employé pourra avoir l'aide d'un représentant de l'Union à l'enquête de devra recevoir une (1) copie des témoignages rendus et une déclaration écrite donnant le résultat de l'enquête. Lorsqu'une mesure disciplinaire est prise contre un employé, il en sera informé par écrit. Tout appel aux décisions prises selon les dispositions de cet Article sera soumis selon l'Article 8.

12 jours (excluant les vacances et les permissions d'absence de plus de 10 jours) avant la demande de la rencontre à la première étape" R.C.

e) Accepté tel que modifié 81-09-11 R.C.
Biffer "simultanément"

8.05
Accepté tel quel 81-02-27 RC

8.06
Accepté de biffer 81-09-11 RC.

ARTICLE IX - ARBITRAGE

9.01 - Tout grief non réglé par la procédure de grief, peut être soumis à l'arbitrage devant un arbitre unique dans les délais prévus au paragraphe 8.03. En même temps, l'avis contiendra le choix de l'arbitre. Dans les cinq (5) jours, la partie recevant l'avis informera l'autre partie de son accord ou son désaccord du choix de l'arbitre.

9.02 - Pour la durée de la présente convention collective les arbitres seront choisis en rotation de la présente liste:

Me Fernand Morin
Me René Lippé

9.03 - Si les arbitres de la liste ci-dessus sont incapables d'agir dans un délai raisonnable, l'une ou l'autre des parties peut demander au (Ministère) du Travail et de la Main d'Oeuvre d'en nommer un.

9.01.
Accepté tel quel 81-02-27

9.02 Accepté tel que modifié 81-02-03
Ajouter 3e arbitre : Me C. Langevin

9.03
Accepté tel que modifié 81-02-27
"ministre"

9.04 - L'arbitre n'aura juridiction et autorité que pour interpréter et appliquer les dispositiions de la présente Convention dans la mesure où cela sera nécessaire pour déterminer le grief; il ne sera pas autorisé à modifier ou à changer de quelque façon que ce soit les dispositions de la présente convention ou à sustituer des nouvelles dispositons aux dispositions présentes, ni à rendre une décision incompatible avec les conditions et dispositions de cette même convention. L'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.

9.04
Accepté tel quel 81-02-27 RC.

9.05 - Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à part égale par les parties aux présentes.

9.05
Accepté tel quel 81-02-27 RC.

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

9.06
Accepté tel quel 81-02-27 RC.

9.07 - Les cas d'arbitrage seront entendus à Sept-Iles, à moins qu'il n'en soit convenu autrement entre les parties.

9.07
Accepté tel quel 81-02-27 RC.

ARTICLE X - HEURES DE TRAVAIL ET RENUMERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

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

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

10.01
Accepté tel quel 81-06-05 R.C. M.D.

10.02
Accepté tel quel 81-02-27 R.C. A.L.

10.03 a) - Les quatre (4) premières heures travaillées en sus de huit (8) heures dans toute journée ou toute les heures travaillées en sus de quarante (40) heures dans toute semaine ou lors des jours de congé assignés seront payés au taux de une fois et demi (1 1/2) le taux régulier. Les heures travaillées en sus de douze (12) heures dans toute journée seront payées au taux de deux (2) fois le taux régulier. Les heures de travail autorisée et payées comme heures supplémentaires au cours de toute journée de travail ne seront pas retenues dans le calcul des heures supplémentaires pour la semaine de travail, et, dans la mesure où des heures sont compensées à des taux d'heures supplémentaires au titre d'une disposition, elles ne seront pas considérées comme des heures travaillées pour déterminer les heures supplémentaires en vertu de la même ou de toute autre disposition.

10.03 a)
Accepté tel quel 81-02-27 R.C. A.

b) - Le travail accompli le dimanche selon la cédule de travail sera payé à taux de une fois et demi (1-1/2), le travail accompli le dimanche en excès de huit (8) heures ou en excès de quarante (40) heures à temps simple dans la semaine de travail sera payée à taux double (2).

10.03 b)
Accepté tel quel 81-02-27 RC. AH

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

10.03 c)
Accepté tel quel 81-02-27 RC. AH

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

10.05 - Les employés se verront allouer une période de vingt (20) minutes pour prendre leur repas, comprise dans cette période de huit (8) heures.

10.04
Accepté tel quel 81-02-27

10.05
Accepté tel quel 81-06-04

10.06 - Dans le cas où un employé effectue plus de quatre (4) heures de travail dans sa classification normale et à son poste régulier, un poste complet lui sera payé au taux prévu pour ce travail, pourvu qu'il effectue tout autre travail qui pourra lui être assigné. Si le taux de salaire de base de l'occupation à laquelle l'employé est assigné est plus elevé que son taux normal, il recevra le taux de salaire le plus élevé pour les heures effectuées à cette affectation. Cependant, si le taux de salaire de base de l'occupation à laquelle l'employé est assigné est plus bas que son taux de salaire normal, il recevra le taux de l'occupation pour laquelle il avait d'abord été convoqué ou qu'il était supposé remplir.

10.07 - Il est convenu par les parties que les dispositions de l'Article X, et de l'Article XIII ne s'appliqueront pas dans les cas où il n'y a pas de travail à cause de circonstances ~~qui ne dépendant pas de la Compagnie~~.

10.06
Accepté tel quel 81-02-27 R.O.

10.07
Accepté tel que modifié 81-02-27.

→ "incontrôlables" au lieu de "qui ne dépendant pas de la Compagnie"

NEGOCIATION 1981 DATE: JAN 12 1981

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

ARTICLE XI - PRIMES DE POSTE

11.01 - Aux fins du présent Article:

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

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

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

11.02 - Une prime de poste de ~~vingt cents ($0.20)~~ par heure sera payée pour les postes commençant après midi et jusqu'à 8:00 heures p.m. du soir.

11.03 - Une prime de poste de ~~trente cents ($0.30)~~ par heure sera payée pour les postes commençant après 8:00 heures p.m. du soir et jusqu'à 6:00 heures a.m. du matin.

-24-

11.01 a) Accepté tel que modifié 81-02-27 R.C.

→ "entre" au lieu de "après"

→ "entre" au lieu de "après"

11.01 b) Accepté tel que modifié 81-02-27 R.C.

→ "entre" au lieu de "après"

11.01 c) Accepté tel que modifié 81-02-27 R.C.

11.02 Accepté tel que modifié 81-09-12 R.C.

→ "trente cents ($0.30)"

11.03 Accepté tel que modifié 81-09-12 R.C.

→ "quarante-cinq cents ($0.45)"

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

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

11.04
Accepté tel quel 81-02-04 RC MC
MD.

11.05
Accepté tel quel 81-02-27 RC MD.

ARTICLE XII - SALAIRES

12.01 - Echelle des taux horaires standards:

	Début	6 mois	12 mois
Date de signature	8.52	8.65	8.91
1er mars 1980	8.72	8.85	9.11
1er septembre 1980 (1)	8.92	9.05	9.31

(1) Ces taux de salaire sont le résultat de l'intégration du boni de vie chère établie à l'Annexe "A", Alinéa "H".

12.01
Voir page 25-A-

12.02 - La mise en vigueur des échelles de taux au paragraphe 12.01 de cette Conventon n'aura pas pour effet:

i) - de réduire le salaire actuel d'aucun employé à la date de la signature;

12.02 i)
Accepté tel quel 81-02-27 RC. RP.

ARTICLE XII - Salaires

12.01 - Echelle des taux horaires standard.

	Début	6 mois	12 mois
Date de signature (1)	9.62	9.75	10.01
1er mars 1982 (2)	10.27	10.41	10.69
1er mars 1983 (3)	10.87	11.02	11.32

(1) Augmentation du taux de base de 25¢ et intégration de 45¢ du B.V.C.

(2) Augmentation du taux de base de 15¢, ajustement de l'écart entre les taux et intégration de 45¢ du B.V.C.

(3) Augmentation du taux de base de 10¢, ajustement de l'écart entre les taux et intégration de 45¢ du B.V.C.

ii) - d'augmenter le salaire d'aucun employé qui serait au-dessus de son taux type, jusqu'au temps où son service autorisera une augmentation selon l'échelle.

NOTE: Les taux de salaire tels qu'établis ci-haut s'appliqueront à tout employé en conformité avec les états de service de l'employé dans la tâche.

ARTICLE XIII - PRESENCE ET RAPPEL AU TRAVAIL

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

12.02 ii)
Accepté tel quel 81-02-27

13.01
Accepté tel quel 81-06-03

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

1. a) - Si un employé se rapporte au travail, et qu'avant le début du poste il est reconnu qu'il n'y a pas de travail pour l'employé dans sa classification et sur son poste régulier pour toute la durée du poste, on permettra à l'employé de retourner chez lui avec la paie mentionnée au paragraphe 13.01 de cet Article. Si on lui offre une autre occupation pour toute la durée du poste et s'il l'accepte, il sera payé son taux régulier. S'il refuse, et pourvu que l'occupation offerte en soit une que l'employé peut raisonnablement exécuter, on lui permettra de retourner chez lui sans paie tel qu'indiqué au paragraphe 13.01.

13.01-1-a)
Accepté tel quel 81-02-27

b) Un employé assigné par le contremaître à une occupation moins bien rémunérée recevra le taux de sa classification pour toutes les heures travaillées.

→ "Compagnie" au lieu de "contremaître"

b) accepté tel que modifié 81-02-27

2. - Après qu'un employé a travaillé la première moitié (1/2) du poste, il peut être renvoyé à la maison par son surveillant pourvu que l'employé en soit informé avant la fin de la première moitié (1/2) du poste.

2.-
Accepté tel quel 81-02-27

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

13.02
Accepté tel quel
81-06-03

13.03 - L'Article 13.02 sera appliqué sur la base suivante:

Des heures supplémentaires normales seront payées pour:

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

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

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

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

13.03.1.

Accepté tel quel 81-02-27 R.C.

2. Accepté tel quel 81-02-27 R.C.

3. Accepté tel quel 81-02-27 R.C.

4. Accepté tel quel 81-02-27 R.C.

5. L'employé à qui on demande d'entrer pour un poste supplémentaire, et au moment de l'appel, on lui dira qu'on s'attend à ce qu'il travaille un minimum de huit (8) heures, selon une cédule prédéterminée, et il sera avisé au moins quatre (4) heures avant le début du poste régulier et pour le poste de jour, il sera avisé avant minuit la veille.

5. Accepté tel quel 81-02-27 R.C. R.L.

Du temps de "rappel" sera payé pour:

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

6. Accepté tel quel 81-02-27 R.C. R.L.

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

7. Accepté tel quel 81-06-03 R.C. R.L.

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

8. Accepté tel quel 81-02-27

ARTICLE XIV - VACANCES PAYEES

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

14.01
Accepté tel que modifié 81-06-03
"la cédule préparée"

14.02 - La cédule des vacances régulières et des vacances prolongées sera préparée chaque année par les représentants de la Compagnie et les représentants de l'Union, ayant comme objectif l'affichage de la cédule pas plus tard que le 1er janvier. La cédule pourra être revisée périodiquement selon le besoin quant au nombre d'employés qui pourront être libérés, toutefois, excepté dans le cas de circonstances imprévues, la cédule ne sera pas modifiée sans le consentement des deux (2) parties. L'objectif est de permettre le nombre maximum de vacances dans la période préférée par les employés, basé sur les exigences de l'exploitation de la Compagnie. Une copie de la cédule affichée sera envoyée à l'Union.

14.02
Accepté tel quel 81-06-03

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

14.03
Accepté tel quel 81-06-03

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

Durée de Service Continu	Nombre Maximum de Jours de Vacances Accordés
Après 1 an de service	14 jours
Après 2 ans de service	18 jours
Après 3 ans de service	24 jours
Après 4 ans de service	29 jours

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

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

14.04
Accepté tel quel 81-06-03

14.05 a)
Accepté tel quel 81-06-03

b) - Le nombre maximum de jours de vacances accordés sera diminué, sur une base de prorata, par les mois complets non travaillés dû à une mise à pied, mais en aucun cas le nombre maximum de jours accordés ne sera inférieur à quatorze (14) jours.

14.05 b)
Accepté tel quel 81-06-03

c) - Pour chaque deux (2) journées consécutives d'absence non autorisée durant l'année donnant à l'employé droit à des vacances, le nombre maximum applicable de jours de vacances du calendrier civil dûs à un employé et tels que déterminés au paragraphe 14.04, sera diminué d'une demi-journée (1/2) mais en aucun cas le nombre de jours de vacances auquel l'employé a droit ne sera inférieur à quatorze (14) jours.

14.05 c)
Accepté tel quel 81-06-03

d) - Un boni de vacances annuelles de cinquante-cinq dollars ($55.00) ~~par semaine ou sept dollars et quatre-vingt-six cents ($7.86)~~ pour chaque jour de vacances annuelles accordé sera payé pour les jours de vacances pris entre le 1er octobre et le 14 décembre et entre le 16 janvier et le 31 mai. Le boni de vacances sera aussi payé si la paie de vacances annuelles est donnée à un employé au moment de la mise à pied pourvu qu'une telle mise à pied tombe dans les périodes mentionnées ci-haut.

14.05 d)
Accepté tel que modifié 81-09-12
" (cent dix ($110.00) à compter du 1er mars 1982) par semaine ou sept dollars et quatre-vingt-six cents ($7.86) (Quinze dollars et soixante et onze cents ($15.71) à compter du 1er Mars 1982)" ...

14.06 a) - La paie des vacances annuelles sera calculée en multipliant les gains bruts de l'employé pour vingt-six (26) périodes de paie commençant avec la période de paie suivant la date anniversaire de service par le facteur de pourcentage qui correspond à la durée du service continu tel qu'indiqué ci-dessous.

14.06 a)
Accepté tel quel 81-06-05

Durée de Service Continu	Facteurs % des Gains
Après 1 an	4.14%
Après 2 ans	5,33%
Après 3 ans	7.11%
Après 4 ans	9.07%

b) - La paie de vacances sera considérée comme gains pour fins de calcul de la paie de vacances subséquente.

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

14.06 a)
Accepté tel quel 81-06-03

14.06 b)
Accepté tel quel 81-06-03

14.07
Accepté tel quel 81-06-03

14.08 a) - Les employés éligibles pour une paie de vacances peuvent demander celle-ci quinze (15) jours d'avance et la recevront pas plus tard que sept (7) jours de calendrier avant la date de leur départ en vacances autorisées. Dans les cas où le montant réel de la paie de vacances n'est pas disponible dans les limites de temps spécifiées ci-haut, les employés recevront alors un montant approximatif qui sera ajusté par la suite.

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

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

14.08 a)
Accepté tel quel 81-02-27

14.08 b)
Accepté tel que modifié 81-06-03
"... la paye de vacances..."

14.08 c)
~~Accepté tel~~
Accepté tel quel 81-06-03.

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

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

14.09

Accepté tel que modifié 81-06-03

Ajouter :

"... ou ce qui est prévu par la loi, soit celui qui est le plus rémunérateur."

14.10

Accepté tel quel 81-02-27

14.11 - VACANCES PROLONGEES

1. - Chaque période de cinq (5) années de service continu complétées avec la Compagnie qualifie l'employé pour des VP basées sur quatre (4) semaines de VP après cinq (5) années de service et huit (8) semaines de VP après dix (10) années de service. Chaque période additionnelle de cinq (5) années de service continu, après dix (10) années de service, rend l'employé éligible pour des VP basées sur huit (8) semaines de VP.

2. - Les employés qui atteignent leurs permiers cinq (5) ans de service après leur entrée à la Compagnie, ont droit à des VP à la date de la cinquième (5ième) date anniversaire de leur emploi. De tels employés ont droit à des deuxièmes VP après cinq (5) ans de service à partir de la date où ils ont eu droit à leurs premières VP.

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

1. Accepté tel quel 81-06-03

2. Accepté tel quel 81-06-03

3. Accepté tel quel 81-06-03

4. - Les VP sont en plus des vacances annuelles auxquelles elles s'ajoutent et doivent être prises avec les vacances annuelles.

4. Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

5. - Un employé peut annuler en tout ou en partie les journées de VP auxquelles il a droit dans l'année où il est cédulé pour ses VP. Cependant, l'employé doit indiquer son option concernant l'exercice de son droit à ses jours de VP au moment où il fait sa demande pour ses vacances. L'employé recevra la paie pour les VP totales auxquelles il a droit, s'il a choisi de ne pas prendre les jours de VP auxquelles il a droit.

5. Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

6. - Les jours de VP et la paie de VP seront calculés de la même manière et seront sujets aux mêmes conditions que les vacances annuelles sauf qu'une base de cinq (5) années sera utilisée pour les VP au lieu de la base d'une (1) année. Le nombre maximum de jours de calendrier accordés comme VP multiplié par .29606 établira le pour cent (%) des gains à accorder comme paie de VP.

6. Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

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

8. - Les employés qui ont droit à des VP lors d'une mise à pied les recevront selon le paragraphe 14.08 b). Les employés qui ont droit à des VP durant une mise à pied ou à la cessation de leur emploi les recevront à ce moment-là.

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

7. Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

8. Accepté tel que modifié 81-06-04 MH
"Dans le cas de cessation d'emploi seulement, la compagnie devra allouer des VP en temps ou en argent à plus de 20% des employés ayant droit à des VP dans l'année de calendrier en question."

9. Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

10. - Boni de Service:

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

10.
Accepté tel que modifié 81-06-04
P.C.
M.H.

→ "... d'entrée en..."

ARTICLE XV - CONGES

15.01 a) - Pour chacun des congés mentionnés ci-après, chaque employé recevra une paie de congé égale à huit (8) fois le taux horaire de l'emploi auquel il est régulièrement assigné, à l'exclusion des primes de poste et heures supplémentaires, pourvu qu'il ne soit pas absent sans permission le poste pour lequel il est cédulé précédant ou suivant immédiatement le congé:

15.01 a)
Accepté tel quel 81-02-27 P.C. M.H.

le Jour de l'An
le 2 janvier
le Vendredi Saint
le 1er mai
la Saint-Jean-Baptiste
la Fête du Dominion
la Fête du Travail
le Jour de l'Action de Grâces
le Jour de Noël
le 26 décembre.

15.01 a)
Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

b) - Nonobstant le paragraphe 15.01 a), l'employé en vacances ou mis à pied le jour précédant ou suivant un congé aura droit à la paie de congé.

15.01 b)
Accepté tel quel 81-02-27 RC MH

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

15.01 c)
Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

15.02 - En plus de la paie de congé stipulée au paragraphe 15.01, les employés requis de travailler un jour de congé seront rémunérés comme suit: 150% de leur taux régulier pour les huit (8) premières heures; 200% de leur taux régulier pour les quatre (4) heures suivantes; 250% de leur taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de douze (12) heures. Toutefois, dans le cas où des employés auraient droit à un taux horaire plus élevé pour telles heures travaillées en conformité avec une autre disposition de la convention collective, ils seront remunérés à ce plus haut taux horaire au lieu de celui prévu dans ce paragraphe.

15.02
Accepté tel que 81-02-27 R.C. H.

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

15.04 - Le travail requis un jour de congé sera distribué de la même manière prévue en vertu du paragraphe 10.04. Un employé qui accepte de travailler le jour de congé et ne s'y conforme pas ne recevra pas sa paie de congé.

15.03
Accepté tel quel 81-02-27 R.C.

15.04
Accepté tel quel 81-09-11 R.C.

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

ARTICLE XVI - PERMISSION DE S'ABSENTER

16.01 a)- Une permission de s'absenter pourra être accordée à tout employé qui en fera la demande par écrit à son surveillant immédiat en indiquant les raisons et la durée de la permission demandée. De telles permissions ne seront pas refusées arbitrairement, mais la direction aura le droit d'accorder une permission et d'en déterminer la durée. Si la Compagnie refuse une permission d'absence, les raisons de ce refus seront données à l'employé. Les seuls avantages qui s'accumuleront pendant la permission d'absence seront l'ancienneté et les autres avantages spécifiquement prévus à la convention collective s'accumuleront.

16.01 a)
Accepté tel que 81-06-02 RC MH.

b) - Pendant la durée de la présente Convention, la Compagnie ne refusera pas arbitrairement des permis d'absence non-rémunéré à des employés déléqués par l'Union pour assister et prendre part à des congrès et conférences syndicaux. De tels permis d'absence ne devront pas excéder un total ~~de deux (2)~~ semaines dans une seule année. Pas plus d'un (1) employé à la fois sera en permission d'absence. L'Union convient de donner à la Compagnie au moins une (1) semaine d'avis par écrit en désignant les employés pour lesquels des permis d'absence sont demandés.

16.01 B)
Accepté tel que modifié 81-06-03

"de trois (3)" RC Mtl.

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

16.02 a)
Accepté tel quel 81-06-03 RC Mtl.

F.T.Q. - Local 298 - IRON ORE COMPANY OF CANADA

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

16.02 B)
Accepté tel quel 81-06-03 RC. MA

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

16.03
Accepté tel que modifié 81-06-03
Ajouter :
et le grand-fils et la grand-mère de l'employé".
RC.
MA

DEVOIR DE JURE

16.04 - Un employé qui est appelé à servir comme juré dans son Comté de résidence et qui doit perdre du temps à cause de cette absence du travail, sera payé pour le temps réellement perdu un maximum d'une (1) journée à son salaire quotidien de base à temps simple pour chaque jour perdu, moins le montant qu'il recevra de la Cour pour chaque jour. Les allocations de la Cour pour les repas, le logement et le transport sont exclus. Il devra cependant rencontrer les exigences et limites suivantes:

a) - un employé devra fournir à la Compagnie une attestation de la Cour indiquant les allocations de juré et les jours pendant lesquels il a servi comme juré;

b) - le nombre de jours ouvrables pour lesquels la paie de juré sera payée est limité à soixante (60) jours par année de calendrier;

16.04
Accepté tel quel 81-06-03

a) Accepté tel quel 81-06-03

B) Accepté tel quel 81-06-03

c) - la paie de service comme juré ne sera pas accordée pour une journée où l'employé a droit à une paie de vacances ou de congé. Un employé qui est inscrit au programme des vacances pendant qu'il agit comme juré, peut reporter ses vacances dans une période libre;

c) Accepté tel quel 81-06-03

d) - l'employé devra donner un avis minimum de trois (3) jours à son surveillant et remettre une copie de sa convocation à ce moment-là ou dès la réception.

d) Accepté tel que modifié 81-06-03
Ajouter : " si possible"

16.05 - L'employé assigné comme témoin par la Compagnie sera compensé à son taux horaire régulier pour le temps passé à la Cour ou aux enquêtes impliquant la Compagnie.

16.05
Accepté tel que modifié 81-09-11
Rajouter : " Si il est demandé par la Compagnie d'agir comme témoin en dehors de ses heures régulières de travail, l'employé sera compensé au taux applicable "

ARTICLE XVII - SECURITE ET SANTE

17.01 - L'Union et l'Employeur reconnaissent qu'ils désirent, d'un commun accord, maintenir au travail, en quelque lieu que ce soit, des normes élevées de sécurité et d'hygiène, afin de prévenir les blessures et maladies industrielles.

17.01
Accepté tel quel 81-06-03

17.02 - L'Union coopérera avec l'Employeur dans l'exécution de tout programme raisonnable de prévention des accidents, d'hygiène, d'entraînement et d'éducation.

17.02
Accepté tel quel 81-06-03 RC MH

17.03 - Premiers soins

Des facilités de premiers soins aux accidentés seront à la disposition des salariés.

17.03
Accepté tel quel 81-06-03 RC M.H.

17.04 - L'Employeur accepte la responsabilité de prendre les dispositions nécessaires et raisonnables pour assurer aux salariés des conditions adéquates de sécurité et d'hygiène durant les heures de travail.

17.04
Accepté tel quel 81-06-03 RC M.H.

17.05 - Un salarié victime d'un accident de travail recevra, pour les heures de travail perdues, une avance de salaire dans les cinq (5) jours qui suivent l'accident le tout selon les dispositions de la Commission des Accidents du Travail.

17.05
Accepté tel quel 81-06-03 RC M.H.

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

17.06.
Accepté tel quel 81-06-25.
MM.
(Voir page 52-A)

ARTICLE XVIII - CONTRATS A FORFAIT

18.01 - La Compagnie ne donnera pas à forfait du travail normalement assigné aux employés dans l'unité de négociation si:

1. la main d'oeuvre qualifiée est disponible;

2. des mises à pied d'employés résultaient de contrats à forfait.

18.01.
1. Accepté tel quel 81-06-03
2.
MM.

Accepté tel quel 81.06.25 R.C.

17.06.1 Langage de la Convention Collective actuelle.

17.06.2 S'il y a désaccord quant à la sécurité de la condition, l'Union pourra présenter un grief à l'étape b) de la procédure de grief ou demander une intervention gouvernementale appropriée. En attendant la résolution du problème par l'une ou l'autre des méthodes mentionnées plus haut, la Compagnie a le droit de continuer de faire exécuter le travail. Le tout en conformité avec les lois existantes.

17.06.3 Le syndicat s'engage à ne pas abuser des dispositions prévues à l'article 17.06 et l'Union reconnait le droit à la Compagnie de discipliner un employé qui utiliserait cet article de façon abusive et à la seule fin de contrarier.

18.02 - Là où le contrat à forfait est jugé nécessaire, la Compagnie donnera au moins cinq (5) jours d'avis à un comité régulièrement constitué de un (1) représentant de l'Union et de un (1) représentant de la Compagnie qui essaieront de résoudre les problèmes qui pourront résulter de la mise en application de ces dispositions.

18.02
Accepté tel quel 81-06-05 R.C. M.M.

18.03 - Nonobstant le paragraphe 18.01, les employés de sous-contractants pourront continuer d'accomplir leur travail tel que requis.

18.03
Accepté tel quel 81-09-11 R.C.

ARTICLE XIX - GREVES ET LOCK-OUTS

19.01 - La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention collective.

19.01
Accepté tel quel 81-06-03 R.C. M.H.

19.02 - Par contre et pour les mêmes raisons, l'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, piquetage, ralentissement ou d'arrêt du travail concerté pendant la durée de la convention collective.

19.02
Accepté tel quel 81-06-03 R.C. M.H.

19.03 - De plus, l'Union convient qu'elle n'impliquera pas la Compagnie, ni aucun de ses employés, dans un conflit qui pourrait s'élever entre son employeur ou tout autre employeur et les employés dudit employeur.

ARTICLE XX - DUREE ET RENOUVELLEMENT

20.01 - Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention collective.

20.02 - La présente convention signée le 11 décembre 1979 entrera en vigueur le 1er décembre 1979 et liera les parties jusqu'au 28 février 1981. Elle prendra fin le 28 février 1981, à moins qu'une des parties avise l'autre, par écrit, entre les soixantième (60ième) et trentième (30ième) jours qui précèdent immédiatement la date du terme de ladite convention, de son intention de l'amender ou d'en négocier une nouvelle.

EN FOI DE QUOI les représentants dûment autorisés des parties ont signé la présente ~~le 11 décembre 1979.~~ le 17 septembre 1981

19.03
Accepté tel quel 81-06-03 R.C. M.H.

20.01 Accepté tel que modifié 81-06-03
"La présente Convention entrera en vigueur le 1er Mars 1981, et liera les parties jusqu'au 29 février 1984 inclusivement." R.C. M.D.

20.02 Accepté tel que modifié 81-06-03
"Dans les ~~90~~ quatre-vingt-dix (90) jours qui précèdent l'expiration de la présente Convention, l'une ou l'autre des parties peut donner avis à l'autre partie de son désir de négocier les termes et conditions d'une nouvelle convention."
M.D. - R.C.

R.C.

LA COMPAGNIE MINIERE I.O.C.

L'UNION DES EMPLOYES DE SERVICE
LOCAL 298 - F.T.Q.

ANNEXE A

BONI DE VIE CHÈRE (B.V.C.)

A) Pour les fins de cette convention:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

K) Le maintien du B.V.C. dépend de la disponibilité de l'I.P.C. officiel mensuel de Statistique Canada dans sa présente forme et selon sa base actuelle (1971 = 100) à moins que les parties n'en conviennent autrement. Dans l'éventualité où la forme ou la base de l'indice serait changée, les parties devront essayer de modifier cette section ou, si elles ne peuvent s'entendre, demander à Statistique Canada de fournir une conversion ou un amendement approprié qui deviendra applicable à compter de la date d'ajustement appropriée et par la suite.

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

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

ANNEXE B

RÉGIME DE BIEN-ÊTRE

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

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

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

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

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

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

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

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

B - AMÉLIORATIONS AU RÉGIME DE BIEN-ÊTRE:

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

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

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

C - SOMMAIRE DES AVANTAGES:

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

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

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

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

1) Assurance-vie:

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Assurance à l'entrée en retraite:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Privilège de conversion:

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Indemnité hebdomadaire pour maladie ou accident:

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

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

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

4. Assurance-frais hospitaliers:

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

5. Transport aérien sur civière:

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

6. Frais médicaux importants - couverture amplifiée:

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

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

Prestation maximale: $20,000.00.

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

8. Assurance continuée durant une permission d'absence:

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

D - RÉGIME D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

   (Taux régulier x 2080 heures) ÷ 12

   Les employés ne contribueront pas à ce régime.

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

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

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

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

ANNEXE "C"

MECANISME DE CONSULTATION

Sur demande, le surintendant des Relations Ouvrières rencontrera les officiers de l'Union pour échanger des vues sur des sujets d'intérêt commun qui ne sont pas couverts par cette Convention. A cette rencontre le Directeur responsable du département de Sécurité sera présent si sa présence est requise par l'une ou l'autre des parties.

Les sujets à discuter doivent être incorporés dans un ordre du jour signé par le président de l'Union locale.

Dans les quinze (15) jours de la réception de l'ordre du jour, la Compagnie suggérera une date à laquelle la réunion aura lieu.

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

ANNEXE D

SOMMAIRE DU RÉGIME DENTAIRE

En vigueur le 1er mars 1982

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

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

Frais de la catégorie A (payable à 100%)

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

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

3. Application topique de fluorure.

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

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

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

Frais de la catégorie B (payable à 80%)

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

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

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

2. Extractions

3. Chirurgie buccale.

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

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

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

7. Injection d'antibiotiques par le dentiste traitant.

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

Frais de la catégorie C (payable à 50%)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conditions générales:

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

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

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

ANNEXE E

AVANTAGES D'EMPLOI ET CONJOINTS OU ÉTAT FAMILIAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

   c) Lorsqu'un avantage est accordé en tant qu'avantage familial tel le transport aérien, cet avantage est limité à un avantage de famille et ne peut être réclamé que par un des conjoints et la responsabilité de la compagnie ne dépassera pas 100% du montant payable pour toute la famille.

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